

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO**  
**SOCIALES Y EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**TESIS:**

**Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una  
empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021**

**Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en  
Psicología**

**Investigador (a):** Tavera Iparraguirre, Emily Gabriela

**Asesor (a):** Toro Reque, Ruben Gustavo

**Fecha de sustentación: 05 agosto 2022**

**Lambayeque - Perú**

**2022**

**“Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021”**

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.



---

Bach. Emily Gabriela Távora Iparraguirre

**Investigador**



---

Dra. Raquel Yovana Tello Flores

**Presidente**



---

Dra. Beldad Fenco Periche

**Secretario**



---

M. Sc Esther Magdalena Huanay Vargas

**Vocal**



---

M.sc. Rubén Gustavo Toro Reque

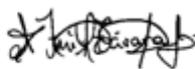
**Asesor**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Yo, EMILY GABRIELA TAVARA IPARRAGUIRRE identificada con DNI 73187056; Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología de la UNPRG, DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autora del proyecto e informe de la investigación titulado: "Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021", el mismo que se presentó para optar por el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA.
2. El título de investigación es auténtico y original
3. El proyecto e informe de investigación presentado no ha sido plagiado ni de forma total ni parcialmente.
4. He respetado las normas de citas para las fuentes consultadas.
5. El proyecto e informe de investigación presentado no atenta contra los derechos de autor.
6. Los datos presentados en los resultados no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.
7. El proyecto e informe de investigación no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Asumo frente a la UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO cualquier responsabilidad y cargas económicas que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de tesis. En consecuencia, nos hacemos responsables frente a la UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar ya sea por fraude, plagio, autoplagio, piratería y falsificación, asumiendo las consecuencias, sanciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las encuentren causa en el contenido de la tesis.



Bach. Emily Gabriela Távora Iparraguirre



M.sc. Rubén Gustavo Toro Reque

**Asesor**



Dra. Raquel Yovana Tello Flores

**Presidente**



Dra. Beldad Fenco Periche

**Secretario**



M. Sc Esther Magdalena Huanay Vargas

**Vocal**

## DEDICATORIA

A

Todos aquellos que me alentaron a cada minuto, mis padres Nelson y Lili, que esta investigación sea motivo de su orgullo, mis hermanos quienes me han acompañado durante toda esta aventura, al mejor de los amigos Julio y sobre todo a Dios.

*Emily.*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco

A la empresa que me dijo si para realizar esta investigación y fue mi centro de prácticas, muchas gracias por la oportunidad.

A mi hermano Julio Diaz y mi asesor Rubén Toro por su orientación y aliento.

A la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, donde aprendí todo lo que me hace una profesional hoy.

*Emily.*

## Índice

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO .....	13
1.1. Antecedentes .....	13
1.1.1. Internacionales .....	13
1.1.2. Nacionales .....	14
1.1.3. Locales .....	15
1.2. Bases Teóricas .....	16
1.2.1. Bases Teóricas del clima laboral .....	16
1.2.2. Bases Teóricas del compromiso organizacional .....	22
1.3. Definición y operacionalización de Variables .....	28
CAPITULO II: METODOS Y MATERIALES .....	29
2.1. Diseño de la contrastación de hipótesis .....	29
2.2. Población y muestra .....	29
2.3. Procedimientos a seguir en la investigación .....	30
2.4. Técnicas e instrumentos .....	31
2.4.1. Técnicas .....	31
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos .....	31
2.5. Aspectos éticos .....	33
2.6. Equipos y materiales .....	34
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	35
3.1. Resultados en tablas y gráficos .....	35
3.2. Discusión .....	41
CAPITULO IV: CONCLUSIONES .....	45
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES .....	47
BIBLIOGRAFÍA .....	49
ANEXOS .....	56

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Relación entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021.....	35
<b>Tabla 2</b> Nivel de Clima laboral y sus dimensiones en los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021. ....	35
<b>Tabla 3</b> Nivel de Clima laboral en los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Olmos, según sexo, edad, tiempo de servicio y clasificación ocupacional .....	37
<b>Tabla 4</b> Estilo de Compromiso Organizacional y dimensiones en los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021. ....	38
<b>Tabla 5</b> Estilo de Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Olmos, según sexo, edad, tiempo de servicio y clasificación ocupacional .....	39
<b>Tabla 6</b> Relación entre las dimensiones del clima laboral y el compromiso organizacional .....	40

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el “Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021” para tal fin se tomó en cuenta una metodología cuantitativa y el diseño correlacional, en 175 colaboradores de distintas áreas a quienes se les aplicó la “Escala de Clima organizacional 2004 (CL-SPC)” y el “Cuestionario de compromiso organizacional” de Meyer y Allen, instrumentos que gozan de adecuadas evidencias de confiabilidad y validez; es así que, después de la aplicación de dichos instrumentos se usó el coeficiente de correlación Pearson, el cual permite concluir que, existe una correlación directa moderada ( $r=.467$ ) estadísticamente significativa ( $p=.001$ ) entre el clima laboral y el compromiso organizacional.

**Palabras clave:** Clima laboral, compromiso organizacional, colaboradores.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the Labor Climate and Organizational Commitment in the collaborators of an agro-industrial company in the city of Olmos 2021, for this purpose a quantitative methodology and the correlational design were taken into account, in 175 collaborators from different areas to which the 2004 Organizational Climate scale (CL-SPC) and the Meyer and Allen organizational commitment questionnaire were applied, instruments that enjoy adequate evidence of reliability and validity; Thus, after applying these instruments, the Pearson correlation coefficient was used, which allows us to conclude that there is a statistically significant ( $p=.001$ ) moderate direct correlation ( $r=.467$ ) between the work environment and the organizational commitment.

**Keywords:** Work environment, organizational commitment, collaborators.

## INTRODUCCIÓN

Goetendia-Alarcón (2020) Indica que, durante el siglo XXI existen dos variables que son consideradas como fundamentales para el éxito de las diversas organizaciones, estas son el clima laboral y el compromiso organizacional, y afirman que son variables que se encuentran altamente relacionadas, por su parte Villafuerte, et. al, (2021) indica que el clima laboral en trabajadores ecuatorianos es predominantemente negativo, pues aproximadamente el 34.56% lo percibe en bajo nivel, situación que se repite en diversos países Latinoamericanos, e incluso en el Perú.

Por otro lado, el compromiso organizacional se presenta como un problema para las organizaciones, tal como lo afirma Paredes-Pérez, et. al. (2021) quien indica que, en Trujillo, el 53% de los colaboradores se encuentra medianamente comprometido con sus organizaciones, de ellos los colaboradores con edades de 18-30% presentan nivel medio de compromiso en el 44%; Situación similar es presenciada en Lima, en la que el 61.6% presenta nivel bajo de compromiso organizacional, siendo el compromiso normativo y de continuidad los que se encuentran en nivel bajo en el 65.7% y 48.1%.

Durante los últimos años las empresas del rubro agroindustrial han venido aumentando en la zona de Lambayeque y con ella la fuerza laboral de diferentes profesionales para puestos que aseguren el óptimo funcionamiento de la misma lo cual es fruto de la suma de actividades agrónomas, agrícolas y de alta tecnología que faciliten las mismas con el fin de la transformación de la materia prima. Es así que en ciudades como Jayanca, Pomalca, Tután y sobre todo Olmos que goza del proyecto de irrigación más grande del país, se han ido formando diferentes empresas en este rubro, dedicadas a diferentes cultivos. Para esta investigación se está considerando una empresa agroindustrial cuya razón de ser es el cultivo y procesamiento de la caña de azúcar, para la cual se emplean personal empleado, operarios altamente calificados y operarios agrícolas, de los cuales

depende el éxito de la producción; justamente son estos colaboradores quienes han sido parte del proceso de cambio en diferentes factores como la variación de algunas de las condiciones laborales, las medidas de prevención por el enfrentamiento de la pandemia de Covid -19, entre otros, afectaron considerablemente el ambiente laboral, el nivel comportamiento y la permanencia de muchos de los colaboradores.

Considerando la información antes mencionada, en la presente investigación se abordó el problema: ¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021? ante ello se planteó la siguiente hipótesis: Existe relación entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021 . Por su parte, el objetivo de esta investigación, fue determinar la relación entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021 por ello los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de Clima laboral y sus dimensiones en los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021. Identificar el estilo de Compromiso Organizacional y dimensiones en los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021. Identificar el nivel de Clima laboral en los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Olmos, según sexo, edad, tiempo de servicio y clasificación ocupacional. Identificar el estilo de Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Olmos, según sexo, edad, tiempo de servicio y clasificación ocupacional. Establecer la relación entre las dimensiones del clima laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021.

Para concluir con esta parte introductoria, en el trabajo investigativo se tomó en cuenta cada uno de los lineamientos establecidos por la UNPRG, es así que en el primer

capítulo se presentan todos los antecedentes y el marco teórico científico relevantes para la explicación de las variables; en el segundo capítulo se detallan de manera clara, los aspectos metodológicos, en el tercer capítulo, se muestran los resultados obtenidos y la discusión de dichos resultados; en el cuarto capítulo se presentan las conclusiones, finalmente en el capítulo cinco se presentan las recomendaciones y posteriormente las referencias bibliográficas y anexos.

# CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

## 1.1. Antecedentes

### 1.1.1. Internacionales

Daza-Corredor, et. al, (2021) en Colombia, estudiaron el clima organizacional en empresas del sector palmero, para ello hicieron uso de un diseño descriptivo simple, en 1234 trabajadores, a quienes les aplicó un cuestionario, con el que pudo cuantificar a dicha variable y que le permitió concluir que, el clima organizacional era percibido por los colaboradores como favorable.

Araya-Pizarro, et. al, (2020) en Chile, analizó el compromiso organizacional en funcionarios de un colegio municipal, para ello hizo uso de un diseño descriptivo simple, en 60 colaboradores a quienes les aplicó el cuestionario de compromiso organizacional, concluyendo que, predominaba el nivel moderado de compromiso organizacional.

Carvalho-Chinelato, et. al, (2020) en Brasil realizó un estudio en el que analizó las políticas organizacionales en relación al clima laboral, para ello utilizó un diseño correlacional en 1244 trabajadores a quienes les aplicó dos cuestionarios para medir dichas variables, encontrando que existe relación entre ambas variables.

Rodríguez-Martínez, et. al, (2019) en México, estudió el clima laboral en una PYME del sector servicios, para ello hicieron uso de un diseño descriptivo simple, en 100 colaboradores a quienes les aplicó un cuestionario, con el cual pudo concluir que, predomina el nivel bajo de clima laboral pues el colaborador percibe que no existe espíritu de ayuda y colaboración.

Centeno-Pérez (2019) en El Salvador, analizó el compromiso organizacional y la calidad de gestión, para ello para ello utilizó un diseño correlacional en 87 docentes de diversas instituciones educativas, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que

ambas variables se encontraban relacionadas, además el compromiso se encontraba en nivel medio.

### **1.1.2. Nacionales**

Ortega-Bautista & Zamudio-Huaman (2021) en Huancayo, realizaron una investigación a fin de analizar la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral, para ello hicieron uso de una metodología cuantitativa con diseño correlacional en 74 colaboradores de una empresa retail del mejoramiento del hogar, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, no existe relación significativa entre ambas variables ( $p > .05$ ).

Gallo-Purizaca (2020) en Trujillo, analizó el bienestar psicológico en relación al clima organizacional, para ello hizo uso de una metodología cuantitativa y diseño correlacional en 270 colaboradores de una empresa privada, a quienes les aplicó dos cuestionarios encontrando que, existe relación significativa entre ambas variables ( $Rho=0.730$ ).

Sánchez-Morales (2020) en Trujillo, analizó el clima en relación al compromiso organizacional, para ello hizo uso de una metodología cuantitativa y diseño correlacional en 80 colaboradores de una empresa comercializadora de materiales de construcción, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que existe relación directa alta y significativa entre ambas variables ( $r=.896$ ;  $p < .05$ ).

Osorio-Rojas & Pérez-Enríquez (2019) en Trujillo, realizaron una investigación a fin de analizar el clima en relación al compromiso organizacional, para ello hizo uso de una metodología cuantitativa y diseño correlacional en 122 trabajadores de campo de una empresa agroindustrial, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que existe relación directa alta y significativa entre ambas variables ( $r=.801$ ;  $p < .05$ ).

Cornejo-Martínez (2018) en Lima, realizaron una investigación a fin de analizar el clima en relación al compromiso organizacional, para ello hizo uso de una metodología cuantitativa y diseño correlacional en 93 trabajadores de empresas privadas, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que existe relación significativa entre ambas variables ( $p < .05$ ).

Bustamante-Arregui (2017) analizó el clima laboral en relación al compromiso organizacional para ello hizo uso de una metodología cuantitativa y diseño correlacional en 132 colaboradores a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, predominaba el nivel favorable de clima laboral en el 42,4% en el compromiso organizacional predomina el nivel alto en el 49.2% además de existir relación entre las variables.

### **1.1.3. Locales**

Ávila-Nizama & Tejada-Gutierrez (2020) analizó el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral, para ello hizo uso de una metodología cuantitativa en 30 colaboradores de la agroindustrial Proserla fruits, a quienes les aplicó dos cuestionarios encontrando que, predomina el nivel bajo de clima organizacional.

Santisteban-Coico (2020) analizó el clima organizacional en relación al desempeño laboral, para ello hizo uso de un diseño correlacional en 118 colaboradores del ministerio público de Chiclayo, a quienes les aplicó dos cuestionarios encontrando que, el 66.9% percibía un clima aceptable, además de existir relación significativa entre las variables ( $p < .05$ ).

Álvarez-Rubio, et. al, (2019) analizó el compromiso organizacional en relación al desempeño laboral, para ello hizo uso de un diseño correlacional en 30 colaboradores de una empresa de Chiclayo, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables ( $p < .05$ ).

Correa-Cabrera & Martínez-Vélez (2018) realizaron una investigación a fin de analizar el clima en relación al compromiso organizacional, para ello hizo uso de una metodología cuantitativa y diseño correlacional en 65 trabajadores de del área académica de una universidad privada, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que existe relación directa alta y significativa entre ambas variables ( $r=.704$ ;  $p<.05$ ).

## **1.2.Bases Teóricas**

### **1.2.1. Bases Teóricas del clima laboral**

#### *Clima laboral*

Para Villafuerte, et. al, (2021) establecen que el “clima laboral” es aquel constructo que se encuentra referido a la concepción que tienen los colaboradores teniendo en cuenta las características esenciales del ambiente físico en el que desarrollan sus actividades de trabajo.

Por su parte Martínez-Alcudia, et. al, (2021) Tienen en consideración que este es un constructo en el que se toma en cuenta cada uno de los elementos socioculturales de un equipo el cual lleva a cabo una serie de actividades a nivel laboral, para una determinada empresa u organización, además establece que, es requisito fundamental para la existencia de un buen clima que cada uno de los trabajadores realiza aportes significativos a la organización en función de cada una de sus habilidades. Asimismo, recalca que una organización es una microrrepresentación de los diversos grupos sociales, y en ella existe una gran diversidad de microclimas, pero en cada uno de ellos, siempre deben estar presentes los objetivos, misión y visión de la organización.

Por su parte, Castro-Hidalgo, (2020) realiza una comparación entre el clima organizacional con el clima físico-geográfico afirmando que, dentro del clima laboral se

pueden apreciar una serie de microclimas que dependen únicamente del estilo de liderazgo presente en los diversos grupos de trabajadores.

Por su parte Oblitas-Guerrero (2020) afirma que, es un elemento conceptual que se encuentra especialmente a las ideas generadas a través de la percepción de cada uno de los colaboradores de la organización en referencia a cada una de las actividades que realiza dentro de la misma.

Huaita-Acha y Luza-Castillo (2018) establecen que, es un constructo teórico el cual se ha abordado desde diversas líneas investigativas y enfoques, es así que uno de ellos es el “sistémico-gerencial” en el que se establece como idea eje que los sujetos que forman parte de una organización se ven influenciados de manera específica por cada una de las características de la empresa.

Charry-Condor (2018) Establece que, el “clima laboral” hace referencia a una conjunción de elementos, características y atributos de tipo subjetivo el cual forma parte de un elemento fundamental de la organización como lo es la “cultura organizacional, y la cual dentro de un contexto de trabajo, es percibido como elementos principales para las organizaciones sin importar el rubro al cual se dedican.

Finalmente, Chiavenato (2017) establece que es un elemento fundamental para que una organización se desenvuelva de manera exitosa en el mercado, además le va a facilitar la supervivencia en el mismo, pues el ambiente sociocultural sumado al ambiente físico en el que los colaboradores desarrolla sus actividades, permite mantenerlos motivados y satisfechos con el mismo.

### **Orígenes del clima laboral**

El clima organizacional es un constructo que ha sido añadido en la teoría general de la administración, pues los aportes y resultados más representativos en esta rama de la

ciencia han caracterizado a esta variable para sobresalir con respecto a las demás ramas de la ciencia. Por otro lado, a partir de los estudios del clima organizacional se notó una mejora en la forma e la que los individuos se comportan en su interacción con los demás miembros de la organización.

Entre los principales aportes brindados en el estudio del clima organizacional se encuentran aquellos brindados por Mayo (1924) quien indicaba que los elementos o factores que facilitan la ergonomía y confort dentro de las organizaciones son una de las principales características de los climas saludables y generan mayor productividad.

Por su parte Chiavenato (2017) señala que las investigaciones realizadas sobre esta variable otorgan un mayor conocimiento sobre la secuencia cambiante de características psicológicas, a su vez indica que estas pueden repercutir en diferente intensidad en el aspecto emocional de los trabajadores, así como de sus expectativas y resultados.

Otro de los teóricos que han tratado de definir a la variable es Lewin (1939) quien la referiría como el conjunto de elementos sociales y organizacionales que permiten conocer y entender el comportamiento de cada una de las personas dentro de un contexto laboral.

En tanto que Schermerhorn, et. al. (2008) establecen que las organizaciones representan un conjunto de sistemas sociales que se encuentran estrechamente vinculadas.

### **Importancia del clima laboral**

Según Morales (2019), define que: El analizar críticamente el clima organizacional, favorece el conocimiento científico sobre el tema, además permite sistematizar la subjetividad de los colaboradores con respecto a cómo perciben ellos a las organizaciones en las que laboran, esto se realiza con la finalidad de que las áreas encargadas elaboren planes operativos que posibiliten superar aquellas características negativas encontradas.

Quien estudia al clima organizacional debe tener en cuenta que este es la apreciación del colaborador en un contexto real y actual, y que esta apreciación se encuentra vinculada a cada una de las características del puesto de trabajo, ya sean contextuales, sociales, o de las funciones que cumple en la organización.

Si se plantea realizar algún tipo de intervención que mejore el clima organizacional, se debe tener en cuenta una medición inicial que permita tener una referencia fáctica sobre cada una de las características que posee la organización, que factores posee a su favor y que factores deben ser el fin del plan. Una de las características que ciertos autores proponen evaluar es la percepción del cliente, la cual es resultado de cómo se encuentra internamente la organización, otro de los factores que se sugieren evaluar son las relaciones laborales existentes entre cada uno de los colaboradores, para finalmente evaluar cuales son las fuentes de conflicto; después de haber evaluado cada uno de estos factores, se puede iniciar un proceso de cambio a través de algún programa de capacitación que permita desarrollar actitudes asertivas en la organización.

Para finalizar, es importante recordar que el realizar un seguimiento a la organización es de vital importancia pues permite prever futuros problemas en cualquier nivel organizacional; al realizar un correcto diagnóstico del clima organizacional se identifican los componentes que se encuentran obstruyendo el buen desarrollo de una empresa u organización, además permite establecer una línea de acción que permita mejorar estas características negativas.

### **Características del clima laboral**

Bravo y Salazar (2017) Señalan que una de las características más relevantes del clima organizacional es la estabilidad que le va a otorgar a una organización, a pesar de que una de las características de las organizaciones es su constante cambio; además ejerce

un impacto en las actitudes o comportamientos que presentaran los colaboradores en la organización, otra de las características fundamentales es que influye en el nivel de compromiso de los miembros para con la empresa; es por ello que se afirma que el clima organizacional positivo aumenta las probabilidades de éxito para la organización.

### **Elementos de un clima laboral favorable**

El clima organizacional es una variable que se encuentra en un constante cambio, puede variar de lo positivo a lo negativo o desfavorable, pero a pesar de ello se busca mantener un equilibrio, es decir un clima neutral. Aquellos colaboradores que perciben al clima como favorable son quienes se sienten reconocidos, quienes sienten un buen nivel de realización personal, ellos usualmente señalan que sus empleadores o superiores inmediatos les permiten participar de las actividades, además sienten que son escuchados y que sus opiniones son tomadas en cuenta (Huaita-Acha & Luza-Castillo, 2018).

Por otro lado, si los colaboradores se encuentran descontentos, realizan una serie de actitudes que perjudican al clima organizacional, estas van desde el bajo rendimiento laboral, falta de compromiso en la realización de sus actividades lo cual afecta directamente a la calidad del trabajo realizado, además se comienza a evidenciar una serie de conflictos entre colaboradores, pero la consecuencia más clara de un clima negativo es el abandono del trabajo dejando un vacío en la organización que posteriormente le generará nuevos gastos para poder reclutar y seleccionar un nuevo miembro.

### **Teorías sobre Clima organizacional**

- Teoría del Clima Organizacional de Likert. “Likert en su postulado afirmaba que los rasgos comportamentales de los colaboradores son producto de las actitudes de los administrativos y de las condiciones que ellos mismos perciben, además estos comportamientos están guiados por las capacidades y valores de los propios

trabajadores, es decir los comportamientos presentados son solo reacción a características estructurales y ambientales (Chiavenato I. ,2017). Según lo que el autor que indicaba, existe 3 variables que afectan directamente a la percepción del clima de forma individual; estas son: variables causales, variables intermedias y variables finales” (Yslado, et. al, 2021). “el primer tipo de variables indican como la organización va evolucionando y adaptándose a través del tiempo y como consigue resultados; en estas variables encontraremos a la estructura organizacional, la cultura, sus reglas y toma de decisiones, además señala que, si estas variables son modificadas, harán que otras se modifiquen” (Yslado, et. al, 2021). “El segundo grupo de variables son producto de la situación interna y salud de una organización; en este grupo se encontrará a la motivación, la actitud, los objetivos, comunicación eficaz” (Yslado, et. al, 2021). “Finalmente, el último grupo de variables son denominadas también dependientes y son producto de las dos variables anteriores, es decir en estas se reflejan los logros organizacionales, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas” (Yslado, et. al, 2021).

- Brunet y Alarcón (2004) señalan que, la teoría del clima organizacional propuesta por Likert, aclara cual es la naturaleza de cada uno de los climas que se pueden analizar en una organización, además permite estudiar el rol que cumplen las variables que conforman el clima; además recalca que Likert se centró mucho en que el comportamiento de los subordinados era consecuencia del comportamiento de los administrativos.

### **Dimensiones del Clima organizacional según Sonia Palma**

Palma (2004) sostiene que el Clima Laboral es la percepción de aquellas características relacionadas con el lugar de trabajo y que posibilita trazar un plan para poder conseguir los objetivos organizacionales. Así mismo Palma (2004) divide al clima laboral en 5 dimensiones:

- **Autorrealización:** Este es conocido como el pensamiento generado por el colaborador teniendo en cuenta el desarrollo de sus objetivos personales dentro de la organización.
- **Involucramiento Laboral:** Esta Dimensión hace referencia directa a la carga afectiva que posibilita que un colaboradore se identifique con la organización.
- **Supervisión:** Esta dimensión hace referencia a la percepción que tienen los colaboradores sobre la guía y apoyo que les brindan los superiores para poder realizar sus funciones de forma eficiente, además describe si los superiores están cumpliendo con la función de monitorear las actividades laborales de los colaboradores.
- **Comunicación:** Esta dimensión evalúa el proceso comunicativo dentro de la organización, y hace referencia directa a la percepción de coherencia, fluidez y funcionalidad de este proceso.
- **Condiciones Laborales:** Esta dimensión hace referencia al nivel de conocimiento que poseen los colaboradores acerca de aquellos elementos que la organización les brinda, es decir recursos materiales, económicos y psicosociales.

### **1.2.2. Bases Teóricas del compromiso organizacional.**

*Compromiso organizacional*

El compromiso organizacional es un constructo complejo y multidimensional el cual se ha ido fortaleciendo con el transcurso de los años y las investigaciones realizadas en referencia al tema, es por ello que Meyer y Allen (1991) la definen como un estado a nivel psicológico que permite caracterizar el vínculo presente entre el colaborador y la organización en la que se encuentra, además establece una implicancia del colaborador en referencia a su decisión de mantenerse como miembro de la organización. Además, complementan su aporte estableciendo que dentro del compromiso a nivel organizacional son esenciales 3 componentes u elementos, los mismos que general una vinculación del sujeto hacia la organización, en el que se incluyen aspectos afectivos, de continuidad y normatividad.

Por otro lado, Estrada-Araoz & Gallegos-Ramosi (2021) establecen que, el compromiso a nivel organizacional es una fuerza que impulsa al sujeto a sentir cierto grado de identificación con la organización en la que labora, la cual genera como consecuencia directa que el sujeto se involucre de manera íntegra con cada una de las características, valores y elementos de la organización, es por ello que coloquialmente a aquellos colaboradores que se encuentran comprometidos se les conoce como los colaboradores que se colocan la “camiseta de la organización”.

Por su parte Anchelia-Gonzales, et. al. (2021) establece que, se deben establecer las claras diferencias entre el compromiso y las consecuencias del mismo, pues él considera que mientras el primero es un estado de la psiquis del sujeto, es decir un vínculo del sujeto con una organización en específico, el segundo es el que realmente brinda aportes significativos al desarrollo de la organización, bajo esa misma línea analiza que, para poder analizar dicho constructo es necesaria la combinación de 3 elementos o dimensiones, la primera es la económica, es decir el sujeto se vincula a la organización por la retribución monetaria que este le genera, el segundo es el de crecimiento o las posibilidades de

autorrealización que la organización le aporta al sujeto y finalmente la moral, o también considerado como los valores éticos que establecen el vínculo sujeto-organización.

Estrada & Mamani (2021) realiza un aporte significativo en torno a la definición de este constructo refiriéndose a él como una “fuerza” que facilita la identificación y el involucramiento de un sujeto, con respecto a la organización en la que se encuentra desempeñando labores, es decir, es la manera en la cual un colaborador adquiere un sentido de identidad con la cultura organizacional, además toma en cuenta el modelo planteado por Steers en el que se consideraba que existen 2 fuentes de compromiso, encontrándose dentro de las primeras, las características individuales, mientras que la segunda fuente son las características del trabajo.

Coronado-Guzmán, et. al. (2021) establecen que este es un constructo caracterizado por ser un estado psicológico de identificación por parte del sujeto hacia la organización, es decir, se alinean las metas y objetivos del sujeto con los de la organización, en el cual se establece la intencionalidad del sujeto para seguir formado parte de la misma; del mismo modo refieren que, al ser un estado psicológico contiene elementos cognitivo-conductuales y emocionales.

Guerrero-Bejarano, et. al. (2021) establecen que, el compromiso de tipo organizacional es una fuerza que facilita la identificación e implicancia de un sujeto con respecto a una organización, es por ello que indican que no es un elemento permanente e inamovible, sino que va cambiando a medida que cambian las características de la organización.

Finalmente, Paredes-Pérez, et. al. (2021) establecen que, este es un constructo en el que se intenta alinear las metas y expectativas del colaborador con los de la organización en la que se encuentra desarrollando sus actividades, por ello establecen que el compromiso

organizacional es un elemento que establece la armonía dentro del contexto laboral, por el contrario, si el nivel de compromiso es bajo, se provoca divergencia.

### **“Factores determinantes del compromiso organizacional”**

Paz-Vilchez, et. al. (2020) establecen que existen una serie de 3 factores que facilitan o determinan la presencia de compromiso organizacional, los primero son los “organizacionales” en los que se encuentran incluidos características como el clima laboral, los estilos o tipos de comunicación, la seguridad ocupacional y el sistema de recompensas presentes dentro de una empresa, el segundo son los “inherentes al cargo” los cuales se encuentran vinculados al nivel de responsabilidad que requiere el puesto de trabajo, la participación que tiene y la jerarquía, finalmente se encuentran los “factores individuales” aquí se encuentran presentes las características sociodemográficas como el sexo, el nivel educativo, la edad, y las metas del sujeto.

Por su parte Quispe-Flores & Paucar-Sullca (2020) establece que, existen factores que pueden inhibir el desarrollo de compromiso por parte del colaborador, entre ellos se encuentra, la recriminación excesiva, la incongruencia entre el comportamiento del colaborador y los requerimientos de su puesto de trabajo, el abuso por parte de los jefes inmediatos o los “egos inflados”; por otro lado, también existen, factores facilitadores del compromiso, en el que se encuentran incluidos la claridad en la política organizacional, la inversión de la organización en capacitación hacia los colaboradores, el respeto y el trato amable, el reconocimiento de su trabajo y el uso de reforzadores, así como la autonomía y la capacidad de decisión, elementos que permiten que el sujeto se sienta valorado.

### **“Componentes del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen”**

Meyer y Allen (1991) como ya se mencionó anteriormente indican que el compromiso organizacional es un estado psicológico en el que un sujeto establece un

vínculo con respecto a una institución u organización, por ello afirma que es un constructo tridimensional y que su análisis o evaluación se puede realizar tomando en cuenta esas tres dimensiones o componentes.

- **Compromiso afectivo:** Dentro de esta dimensión se analizan los vínculos emocionales que un colaborador establece con respecto a su puesto de trabajo, es por ello que, dentro de las organizaciones se encuentra establecido por el nivel de satisfacción de las expectativas y necesidades del sujeto, además refieren que, dentro de esta dimensión se establece un apego hacia su lugar de trabajo. Es por ello que el colaborador ve a la organización como una entidad global, que tiene la cualidad afectiva en la cual el sujeto va estableciendo una implicación a nivel afectivo, y que como consecuencia genera participación activa del colaborador. Por su parte, Baez-Santana, et.al. (2019) considera que, esta dimensión hace referencia a los lazos a nivel emocional que los colaboradores establecen con la organización, reflejando el nivel de apego emocional, pues los mismos perciben que sus necesidades psicológicas y sus expectativas son satisfechas, lo que le facilita que disfruten de su permanencia en la organización.
- **Compromiso normativo:** Dentro de esta dimensión se analiza que, el colaborador cuando ingresa a una organización puede responder mediante dos firmas, en la primera una conducta de lealtad o fidelidad hacia la organización y la segunda es la de responsabilidad; ambos tipos de conducta parten del punto de vista ético del colaborador, el cual pasa por la responsabilidad la cual lo obliga a mantenerse dentro de la organización. Por su parte, Salvador-Moreno (2019) indica que, este es un tipo de compromiso que se encuentra mucho más ligado con el sentido del deber, es decir, el colaborador tiene la creencia que la lealtad con la organización forma parte de sus valores morales, pues considera es la manera de retribuir a la

organización por alguna prestación. Dentro de este tipo de compromiso el sujeto experimenta un sentimiento fuerte de permanencia a la organización pues tiene la creencia de estar en deuda hacia la misma, porque le brindó alguna oportunidad o recompensa, la cual fue analizada y valorada por el colaborador. Finalmente, se establece que, este es un tipo de compromiso ligado a la ética de la persona, la cual genera compromiso.

- Compromiso de continuidad: Este es el tipo de compromiso que se encuentra vinculado con el cálculo que el colaborador realiza en referencia a las consecuencias que deja el abandonar la organización; es por ello que, es un tipo de compromiso que se encuentra estrechamente relacionado con el coste monetario o psicofísico, además de la probabilidad de empleo en otras organizaciones, la cual genera un elevado nivel de compromiso organizacional. Por su parte, Salvador-Moreno (2019) establece que, dentro de este tipo de compromiso el colaborador se siente vinculado hacia la organización debido al tiempo, dinero y esfuerzo que ha invertido y que el abandonarla implicaría demasiado riesgo, pues fuera de ella no ve las mismas oportunidades, en un mercado laboral totalmente competitivo y cambiante.

### 1.3. Definición y operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
<b>Clima laboral</b>	Palma (2004) es la percepción de los colaboradores en referencia al ambiente de trabajo, además es indicador que le permite a la organización realizar actividades para fortalecer el funcionamiento de la organización	Es la serie de propiedades del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los colaboradores que influyen su motivación y comportamientos.	Autorrealización	Capacitación, desarrollo personal y promoción de puesto	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Escala de Clima organizacional 2004 (CL-SPC)
			Involucramiento laboral	Compromiso laboral, toma de decisiones, evaluación del trabajo.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
			Supervisión	Control, retroalimentación y orientación	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	
			Comunicación	Comunicación directa, empatía e información de tareas	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	
			Condiciones laborales	Beneficios, incentivos y motivación	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	
<b>Compromiso organizacional</b>	Meyer y Allen (1999) es un estado psicológico que se encuentra caracterizado por el vínculo de un sujeto con una organización.	Es el grado de identificación y pertenencia que un colaborador con respecto a la organización en la que labora.	Afectivo	Identificación con la organización, fiabilidad e involucramiento.	6, 9, 12, 14, 15, 18	Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen
			Normativo	Inversión de aptitudes, valoración y sentido de pertenencia.	2, 7, 8, 10, 11, 13	
			Continuidad	Política interna, cumplimiento y lealtad.	1, 3, 4, 5, 16, 17	

## CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

### 2.1. Diseño de la contrastación de hipótesis

#### Tipo de investigación.

El tipo de estudio fue cuantitativo ello con la finalidad de caracterizar de manera matemática a las variables en análisis, para poder realizar interpretaciones e inferencias, las cuales son producto del uso de instrumentos basados en la psicometría y la estadística, en cuanto al diseño se consideró el “no experimental” pues en todo el proceso investigativo se tuvo en cuenta la consigna de no manipular las variables, para poder representarlas acorde a la realidad de las unidades de análisis (Hernández & Mendoza, 2018).

#### Diseño de la investigación.

Transversal lo cual resulta del análisis detallado de las variables en un lapso específico. Y de alcance correlacional, enmarcada en dicho diseño pues la intención que se persiguió fue el análisis de la relación presente en ambas variables “identificando el sentido” y “grado de” dicha relación (Hernández & Mendoza, 2018). La gráfica del diseño es la siguiente:



Dónde:

X1: Clima laboral.

Y1: Compromiso organizacional.

 : Relación entre las variables de estudio.

### 2.2. Población y muestra

**Población.** Esta se encuentra constituida por la suma total de las unidades de análisis las cuales tienen las características que son objeto de análisis (Hernández y

Mendoza 2018). La población estuvo conformada por 320 colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos.

**Muestra.** La muestra de estudio estuvo constituida 175 colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos

**Muestreo.** El muestreo fue probabilístico, aleatorio simple, en el cual cada uno de las unidades de análisis contaba con las mismas posibilidades de formar parte de la muestra de estudio.

#### ***Criterios de inclusión***

- Trabajadores de ambos sexos.
- Estudiantes activos en el año 2021.
- Trabajadores que cuenten con una buena capacidad de comprensión que le permita resolver los cuestionarios.

#### ***Criterios de exclusión***

- Trabajadores que no accedan a consentir ser parte del estudio.
- Trabajadores que no acudieron el día de la aplicación de los cuestionarios.

#### ***Criterios de eliminación***

- Participantes que dejaron inconclusos los ítems de los cuestionarios.

### **2.3. Procedimientos a seguir en la investigación.**

Como primer paso se realizó una solicitud con la cual la empresa agroindustrial otorgó su autorización para la realización del proceso investigativo, consecutivamente se realizó la presentación del proyecto a la U.I de la Facultad FACHSE de la UNPRG.

Una vez aprobada la investigación se procedió a seleccionar a los participantes del estudio teniendo en cuenta los criterios de inclusión, es así que toda la información fue trasladada a un cuestionario en línea, el cual contenía, tanto el consentimiento como las preguntas de cada cuestionario; con ello se obtuvo un enlace, el cual fue difundido con los colaboradores, en un tiempo aproximado de 3 semanas, luego de ese periodo se deshabilitó la opción de recibir respuestas, con ello se creó una hoja de cálculo en Excel 2019 que sirvió como base de datos.

## **2.4. Técnicas e instrumentos.**

### **2.4.1. Técnicas**

En el desarrollo del trabajo investigativo, se hizo uso de la técnica de la encuesta, utilizándose como instrumentos dos cuestionarios.

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

#### *Instrumento 1*

#### **Escala de Clima organizacional 2004 (CL-SPC)**

##### **Ficha técnica**

**Autor:** Sonia Palma Carrillo

**Procedencia:** Peruana

**Estandarización en Lambayeque:** Bustamante-Arregui (2017)

**Aplicación:** Individual y colectiva

**Duración:** 30 minutos

**Edad:** 17 años en adelante

**Finalidad:** evaluar el clima laboral de los trabajadores.

**Significación:** Se encuentra constituido por una totalidad de 50 ítems, los mismos que se encuentran distribuidos en 5 dimensiones, siendo estas la autorrealización, involucramiento

laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, además de ello, para su corrección e interpretación a nivel general, se realiza la sumatoria de las respuestas a nivel cuantitativo de cada uno de los ítems, con ello se ubican los niveles acordes a la tabla de baremos (Ver anexo 2) del mismo modo, en la corrección por cada una de las dimensiones se realiza la sumatoria de los puntajes de los ítems que le corresponden específicamente a cada dimensión, para posteriormente establecer un nivel acorde a las tablas de baremos específicos (Ver anexo 2)

**Validez:** La validez, Palma (2004) la analizó mediante juicio de expertos, los mismos que indicaron que es un instrumento válido, por su parte Bustamante-Arregui (2017) analizó la validez mediante análisis factorial, con la prueba de KMO obteniendo un valor  $=.755$  indicando que es un instrumento válido.

**Confiabilidad:** Con respecto a la confiabilidad original Palma (2004) realizó un estudio en una muestra de 1323 trabajadores, en los cuales los resultados los analizó mediante Alpha de Cronbach, obteniendo un  $\alpha=.97$  indicando que es un instrumento confiable, posteriormente, Bustamante-Arregui (2017) analizó la confiabilidad del instrumento encontrando un  $\alpha=.978$  demostrando ser un instrumento confiable.

## *Instrumento 2*

### **Cuestionario de compromiso organizacional**

#### **Ficha técnica**

**Autor:** Meyer y Allen adaptado por Argómedo (2013).

**Estandarización en Lambayeque:** Bustamante-Arregui (2017)

**Procedencia:** Estados Unidos

**Aplicación:** individual y colectiva

**Duración:** 30 minutos

**Edad:** 18 años en adelante.

**Finalidad:** evaluar el compromiso organizacional de los trabajadores.

**Significación:** Es un cuestionario conformado de 18 ítems y está conformada por 3 dimensiones, afectivo, normativo y continuidad (Ver baremos anexo 3)

**Validez:** En referencia a la validez, este es un cuestionario en el que Bustamante-Arregui (2017) lo analizó a través de juicio de 5 expertos, de los cuales analizaron las respuestas mediante el V de Aiken, demostrando que es un instrumento que presenta validez.

**Confiabilidad:** En referencia a la Confiabilidad, Bustamante-Arregui (2017) la analizó con el método de Alpha de Cronbach, encontrando un  $\alpha=.972$  lo que indica una alta confiabilidad.

## **2.5. Aspectos éticos**

Para poder asegurar la integridad de cada uno de los participantes en el proceso investigativo se hará uso de aquellos principios que se establecen a nivel ético para poder llevar a cabo investigación en seres humanos, es así que se tomó en cuenta los criterios establecidos el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2018) el cual en su segundo capítulo establece las normas que rige a todos los psicólogos que desean llevar a cabo un proceso investigativo, específicamente en su artículo 38 indica que todo psicólogo debe tener en cuenta los criterios de rigor científico concernientes al diseño y metodología, además en su artículo 41 que será aceptada a nivel ético una investigación psicológica realizada, solo si se establece un acuerdo detallado y específico entre participante e investigador, del mismo modo su artículo 55 es riguroso con los psicólogos indicándoles que no llevarán a cabo bajo ninguna circunstancia un proceso investigativo que ponga en

peligro a los sujetos y que coincide con los artículos 64 y 69 en donde señalan que los psicólogos realizan proceso investigativos confidenciales y sin omitir datos.

## **2.6. Equipos y materiales**

En cuanto a los equipos y materiales, la investigación se realizó acorde con los formatos digitales de cada uno de los cuestionarios, del mismo modo como equipos se utilizó las hojas de cálculo de Excel-2019, y el software SPSS-26.

## CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1. Resultados en tablas y gráficos

**Tabla 1** *Relación entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021.*

		Compromiso organizacional
Correlación de Pearson		.467*
Clima laboral	Sig. (bilateral)	.027
N		175

*Fuente: Resultados de la aplicación de la escala de clima laboral y el cuestionario de compromiso organizacional*

Se puede apreciar en la tabla 1 que, existe una correlación directa moderada ( $r=.467$ ) estadísticamente significativa ( $p=.001$ ) entre el clima laboral y el compromiso organizacional.

**Tabla 2** *Nivel de Clima laboral y sus dimensiones en los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021.*

		f	%
Clima laboral	Muy desfavorable	1	0.6%
	Desfavorable	11	6.3%
	Media	52	29.7%
	Favorable	80	45.7%
	Muy favorable	31	17.7%
	Total	175	100.0%
Realización personal	Muy desfavorable	6	3.4%
	Desfavorable	32	18.3%
	Media	44	25.1%
	Favorable	62	35.5%
	Muy favorable	31	17.7%
	Total	175	100.0%
Comunicación	Muy desfavorable	2	1.2%
	Desfavorable	15	8.6%
	Media	49	28.0%

	Favorable	72	41.1%
	Muy favorable	37	21.1%
	Total	175	100.0%
Condiciones laborales	Desfavorable	18	10.3%
	Media	50	28.6%
	Favorable	81	46.3%
	Muy favorable	26	14.8%
	Total	175	100.0%
		Desfavorable	6
Involucramiento laboral	Media	29	16.6%
	Favorable	87	49.7%
	Muy favorable	53	30.3%
	Total	175	100.0%
		Desfavorable	14
Supervisión	Media	42	24.0%
	Favorable	85	48.6%
	Muy favorable	34	19.4%
	Total	175	100.0%

*Fuente: Resultados de la aplicación de la escala de clima laboral.*

En la tabla 2 se aprecia que, predomina el nivel favorable del clima laboral en el 45.7% de los colaboradores y solo el 0.6% obtuvo nivel muy desfavorable, del mismo modo, en la dimensión realización personal predomina el nivel favorable en el 35.5% y solo el 3.4% obtuvo nivel muy desfavorable, en la dimensión comunicación predomina el nivel favorable en el 41.1% y solo el 1.2% obtuvo nivel muy desfavorable; asimismo, en la dimensión condiciones laborales predomina el nivel favorable en el 46.3% y solo el 10.3% obtuvo nivel desfavorable; en la dimensión involucramiento laboral predomina el nivel favorable en el 49.7% y solo el 3.4% obtuvo nivel desfavorable; finalmente en la dimensión supervisión predomina el nivel favorable en el 48.6% y solo el 8% obtuvo nivel desfavorable.

**Tabla 3** Nivel de Clima laboral en los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Olmos, según sexo, edad, tiempo de servicio y clasificación ocupacional.

		Clima									
		Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sexo	Femenino	0	0.0%	4	11.4%	15	42.9%	12	34.3%	4	11.4%
	Masculino	1	0.7%	7	5.0%	37	26.4%	68	48.6%	27	19.3%
Edad	Generación X (42-56 años)	0	0.0%	0	0.0%	2	11.8%	10	58.8%	5	29.4%
	Generación Y (26-41 años)	1	1.0%	7	6.9%	31	30.7%	43	42.6%	19	18.8%
	Generación Z (18-25 años)	0	0.0%	4	7.0%	19	33.3%	27	47.4%	7	12.3%
Tiempo	0-1 año	0	0.0%	3	3.4%	30	34.1%	41	46.6%	14	15.9%
	1-3 años	1	2.4%	5	11.9%	9	21.4%	18	42.9%	9	21.4%
	3-6 años	0	0.0%	3	6.7%	13	28.9%	21	46.7%	8	17.8%
Clasificación ocupacional	Administración	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%	4	66.7%
	Auditoria y calidad	0	0.0%	3	13.6%	8	36.4%	9	40.9%	2	9.1%
	Campo	0	0.0%	2	9.5%	7	33.3%	12	57.1%	0	0.0%
	General	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
	Gestión humana	0	0.0%	0	0.0%	4	28.6%	7	50.0%	3	21.4%
	Legal	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%
	Logística	0	0.0%	1	7.1%	5	35.7%	7	50.0%	1	7.1%
	Producción	0	0.0%	4	5.2%	22	28.6%	33	42.9%	18	23.4%
	Servicios agrícolas	1	5.6%	1	5.6%	5	27.8%	9	50.0%	2	11.1%

Fuente: Resultados de la aplicación de la escala de clima laboral.

En la tabla 3 se observa que, en el sexo femenino predomina el nivel medio de clima laboral en el 42.9 y en el sexo masculino predomina el nivel favorable de clima laboral en el 46.8%, con respecto al análisis según edad, en las generaciones “X” “Y” y “Z” predomina el nivel favorable de

clima laboral en el 48.6%, 58.8% y 47.4% respectivamente, en referencia al análisis según el tiempo de servicio, en los colaboradores que tienen “0-1 año” “1-3 años” y “3-6 años” predomina el nivel favorable de clima laboral, en el 46.6%, 42.9% y 46.7% respectivamente; en cuanto al análisis según la clasificación ocupacional, en los colaboradores de las áreas de auditoría y calidad, campo, general, gestión humana, logística, producción y servicios agrícolas predomina el nivel favorable de clima laboral, en el 40.9%, 57.1%, 100.0%, 50.0%, 50.0%, 42.9% y 50.0% respectivamente, por otro lado, en los colaboradores del área legal predomina el nivel media y muy favorable en el 50%, finalmente, en los colaboradores de administración predomina el nivel muy favorable en el 66.7%.

**Tabla 4** *Estilo de Compromiso Organizacional y dimensiones en los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021.*

		f	%
Estilo predominante	Afectivo	63	36.0%
	Normativo	112	64.0%
	Total	175	100.0%
Afectivo	Bajo	2	1.1%
	Medio	168	96.0%
	Alto	5	2.9%
	Total	175	100.0%
Normativo	Bajo	13	7.4%
	Medio	57	32.6%
	Alto	105	60.0%
	Total	175	100.0%
Continuidad	Bajo	14	8.0%
	Medio	131	74.9%
	Alto	30	17.1%
	Total	175	100.0%

*Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional.*

En la tabla 4 se observa que, predomina el estilo normativo de compromiso en el 64% y solo el 36% tiene compromiso afectivo; en la dimensión afectivo predomina el nivel medio en el 96%; en la dimensión normativo predomina el alto en el 74.9% y en la dimensión continuidad predomina el nivel medio en el 74.9%

**Tabla 5** *Estilo de Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Olmos, según sexo, edad, tiempo de servicio y clasificación ocupacional.*

		Compromiso			
		Afectivo		Normativo	
		f	%	f	%
Sexo	Femenino	15	42.9%	20	57.1%
	Masculino	48	34.3%	92	65.7%
Edad	Generación X (42-56 años)	9	52.9%	8	47.1%
	Generación Y (26-41 años)	29	28.7%	72	71.3%
	Generación Z (18-25 años)	25	43.9%	32	56.1%
Tiempo	0-1 año	30	34.1%	58	65.9%
	1-3 años	18	42.9%	24	57.1%
	3-6 años	15	33.3%	30	66.7%
Clasificación ocupacional	Administración	1	16.7%	5	83.3%
	Auditoria y calidad	13	59.1%	9	40.9%
	Campo	14	66.7%	7	33.3%
	General	1	100.0%	0	0.0%
	Gestión humana	5	35.7%	9	64.3%
	Legal	0	0.0%	2	100.0%
	Logística	5	35.7%	9	64.3%
	Producción	20	26.0%	57	74.0%
Servicios agrícolas	4	22.2%	14	77.8%	

*Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional.*

En la tabla 5 se aprecia que, en los colaboradores de sexo femenino y masculino predomina el estilo normativo en el 57.1% y 65.7% respectivamente, con respecto al análisis según edad, en las generaciones “X” “Y” y “Z” predomina el estilo normativo en el 47.1%, 71.3% y 56.1% respectivamente, , en referencia al análisis según el tiempo de servicio, en los colaboradores que tienen “0-1 año” “1-3 años” y “3-6 años” predomina el estilo normativo en el 65.9%, 57.1% y 66.7% respectivamente; por otro lado, en cuanto al análisis según la clasificación ocupacional en los colaboradores de administración, auditoria y calidad, gestión humana, legal, logística, producción y servicios agrícolas predomina el estilo

normativo en el 83.3%, 40.9%, 64.3%, 100.0%, 64.3%, 74.0% y 77.8% respectivamente, finalmente en los colaboradores de campo y general predomina el estilo afectivo en el 66.7% y 100.0% respectivamente.

**Tabla 6** *Relación entre las dimensiones del clima laboral y el compromiso organizacional.*

		Compromiso organizacional
Realización personal	Correlación de Pearson	0.139
	Sig. (bilateral)	0.067
	N	175
Comunicación	Correlación de Pearson	,553*
	Sig. (bilateral)	0.043
	N	175
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	,467*
	Sig. (bilateral)	0.027
	N	175
Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	,562*
	Sig. (bilateral)	0.032
	N	175
Supervisión	Correlación de Pearson	0.135
	Sig. (bilateral)	0.074
	N	175

*Fuente: Resultados de la aplicación de la escala de clima laboral y el cuestionario de compromiso organizacional.*

En la tabla 6 se puede apreciar que, las dimensiones realización personal y supervisión no presentan correlaciones significativas con el compromiso organizacional ( $p > .05$ ), por otro lado, las dimensiones comunicación, condiciones laborales e involucramiento laboral, presentan correlaciones directas moderadas ( $r = .553; .467; .562$ ) estadísticamente significativas ( $p < .05$ ).

### 3.2. Discusión

El presente trabajo de investigación el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima Laboral y el compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021; por ello se hizo uso de un diseño correlacional, en el que se encontró que, existe una correlación directa moderada ( $r=.467$ ) estadísticamente significativa ( $p=.001$ ) entre el clima laboral y el compromiso organizacional, lo cual significa que, al presentarse buenos niveles de clima laboral, se obtiene un mayor compromiso por parte de los colaboradores; los resultados son relevantes para la investigación pues permiten comprobar la hipótesis inicialmente planteada, además de dar sustento fáctico al planteamiento teórico realizado por Palma (2004) quien consideraba al clima laboral como un constructo que es producto del análisis y percepción que tienen los colaboradores en referencia al entorno de trabajo, además, dicho constructo se convierte en un indicador para la realización de actividades laborales; por su parte Meyer y Allen (1999) indican que, el compromiso a nivel organizacional forma parte de un estado afectivo psicológico que vincula a un sujeto con la organización en la que se encuentra realizando sus actividades; además es importante resaltar que, los resultados difieren a los encontrados por Ortega-Bautista & Zamudio-Huaman (2021) en su investigación realizada en Huancayo donde establecieron que, no existe relación significativa entre ambas variables ( $p>.05$ ). Por otro lado, son similares a los encontrados por Sánchez-Morales (2020) quienes al realizar su estudio en Trujillo establecieron que, existe relación directa alta y significativa entre ambas variables ( $r=.896$ ;  $p<.05$ ).

Continuando el análisis se encontró que, predomina el nivel favorable del clima laboral en el 45.7% de los colaboradores y solo el 0.6% obtuvo nivel muy desfavorable, del mismo modo, en la dimensión realización personal predomina el nivel favorable en el 35.5% y solo el 3.4% obtuvo nivel muy desfavorable, en la dimensión comunicación

predomina el nivel favorable en el 41.1% y solo el 1.2% obtuvo nivel muy desfavorable; asimismo, en la dimensión condiciones laborales predomina el nivel favorable en el 46.3% y solo el 10.3% obtuvo nivel desfavorable; en la dimensión involucramiento laboral predomina el nivel favorable en el 49.7% y solo el 3.4% obtuvo nivel desfavorable; finalmente en la dimensión supervisión predomina el nivel favorable en el 48.6% y solo el 8% obtuvo nivel desfavorable. Dichos resultados son relevantes para el estudio pues permiten ampliar el conocimiento e referencia a esta variable, en un contexto específico, además, dan sustento fáctico al planteamiento teórico de Palma (2004) quien consideraba que el clima laboral es un constructo pentadimensional, estableciendo que, la realización personal, se conforma como la dimensión en la que el sujeto analiza sus posibilidades de crecimiento a nivel labora, por otro lado la comunicación es la dimensión en la cual el colaborador analiza si existen flujos de información que faciliten sus actividades; del mismo modo la dimensión condiciones laborales caracteriza a todos los elementos presentes en la organización que facilitan o dificultan el trabajo, por su parte, la dimensión involucramiento laboral, establece la identidad del colaborador con la organización, mientras que la supervisión hace referencia a la apreciación de funcionalidad y significación de superiores en el control de las actividades laborales. Además, es importante resaltar que los resultados obtenidos en el estudio difieren a los encontrados por Araya-Pizarro, et. al, (2020) en su investigación realizada en Chile donde logró establecer que predominaba el nivel moderado de compromiso organizacional.

Por otro lado, se encontró que, predomina el estilo normativo de compromiso en el 64% y solo el 36% tiene compromiso afectivo; en la dimensión afectivo predomina el nivel medio en el 96%; en la dimensión normativo predomina el alto en el 74.9% y en la dimensión continuidad predomina el nivel medio en el 74.9%, estos resultados son relevantes para la investigación pues permiten dar a conocer la realidad que presentan los

colaboradores del rubro agroindustrial de la ciudad de Olmos, además dan sustento empírico, al planteamiento teórico realizado por Meyer y Allen (1999) quien entendía al compromiso como un constructo tridimensional, en el cual la dimensión compromiso afectivo hace referencia a los vínculos emocionales que un colaborador establece con respecto a su puesto de trabajo, por otro lado, el compromiso normativo analiza que, el colaborador cuando ingresa a una organización puede responder mediante dos firmas, en la primera una conducta de lealtad o fidelidad hacia la organización y la segunda es la de responsabilidad; ambos tipos de conducta parten del punto de vista ético del colaborador, el cual pasa por la responsabilidad la cual lo obliga a mantenerse dentro de la organización, mientras que la dimensión compromiso de continuidad se encuentra vinculado con el cálculo que el colaborador realiza en referencia a las consecuencias que deja el abandonar la organización; es por ello que, es un tipo de compromiso que se encuentra estrechamente relacionado con el coste monetario o psicofísico. Además, es importante resaltar que, los resultados son similares a los encontrados por Bustamante-Arregui (2017) quien en su investigación demostró que el 49.2% de los colaboradores presentaba nivel medio de compromiso.

Para culminar con la contrastación y discusión de los resultados, de encontré que, las dimensiones realización personal y supervisión no presentan correlaciones significativas con el compromiso organizacional ( $p > .05$ ), por otro lado, las dimensiones comunicación, condiciones laborales e involucramiento laboral, presentan correlaciones directas moderadas ( $r = .553; .467; .562$ ) estadísticamente significativas ( $p < .05$ ), es importante resaltar que dichos resultados son relevantes, para dar sustento al planteamiento teórico de Baez-Santana, et.al. (2019) quien sostenía que, si bien es cierto el clima laboral es un constructo que en muchas ocasiones puede presentar relación con el compromiso organizacional cuando hablamos de constructos en general, esto no siempre suele suceder

a nivel dimensional, pues en algunas ocasiones las dimensiones de uno u otro constructo pueden no presentar correlación. Finalmente, es importante resaltar que, los resultados son similares a los encontrados por Correa-Cabrera & Martínez-Vélez (2018) en su estudio realizado en Chiclayo en el que demostró que, existe relación directa alta y significativa entre ambas variables ( $r=.704$ ;  $p<.05$ ).

## **CAPITULO IV: CONCLUSIONES**

Al haber presentado cada uno de los resultados encontrados en el presente estudio realizado en colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos se establece lo siguiente:

En referencia al objetivo General, se concluye que, existe una correlación directa moderada estadísticamente significativa, lo que significa que, al presentarse buenos niveles de clima laboral, se obtiene un mayor compromiso por parte de los colaboradores.

En referencia al clima laboral y sus dimensiones se concluye que, tanto a nivel general, como en las dimensiones realización personal, comunicación, condiciones laborales, involucramiento laboral y supervisión predomina el nivel favorable. Del mismo modo, en cuanto al análisis del clima laboral y la característica sociodemográfica del sexo predomina el nivel favorable en el sexo masculino y femenino, en la característica sociodemográfica de edad predomina el nivel favorable en las las generaciones “X” “Y” y “Z”; del mismo modo, según el tiempo de servicio, en los colaboradores que tienen “0-1 año” “1-3 años” y “3-6 años” predomina el nivel favorable de clima laboral, finalmente; en cuanto al análisis según la clasificación ocupacional, en los colaboradores de las áreas de auditoría y calidad, campo, general, gestión humana, logística, producción y servicios agrícolas predomina el nivel favorable de clima laboral, por otro lado, en los colaboradores del área legal predomina el nivel media y muy favorable.

En referencia cuanto al compromiso organizacional y sus dimensiones se concluye que, predomina el compromiso normativo, en las dimensiones afectivo y continuidad predomina el nivel medio, y en la dimensión normativo predomina el nivel alto. Del mismo modo, en cuanto al análisis del compromiso organizacional y la característica sociodemográfica del sexo predomina el compromiso normativo en el sexo masculino y femenino, en la característica sociodemográfica de edad predomina el compromiso

normativo en las las generaciones “X” “Y” y “Z”; del mismo modo, según el tiempo de servicio, en los colaboradores que tienen “0-1 año” “1-3 años” y “3-6 años” predomina el compromiso normativo, finalmente; en cuanto al análisis según la clasificación ocupacional, en los colaboradores de las áreas de administración, auditoría y calidad, gestión humana, legal, logística, producción y servicios agrícolas predomina el estilo normativo, y en los colaboradores de campo y general predomina el estilo afectivo.

En cuanto al objetivo específico de analizar la relación entre las dimensiones del clima laboral y el compromiso organizacional, se concluye que las dimensiones realización personal y supervisión no presentan correlaciones significativas con el compromiso organizacional, es decir, actúan de forma independiente, por otro lado, las dimensiones comunicación, condiciones laborales e involucramiento laboral, presentan correlaciones directas moderadas estadísticamente significativas, es decir, si existen niveles elevados en las dimensiones ya mencionadas, se obtendrá mayor compromiso organizacional.

## **CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES**

Al área de Gestión del talento, se recomienda

Involucrar a los líderes de las diversas áreas con el desarrollo de un clima laboral orientado a la fidelización o compromiso afectivo del personal, capacitándolos en herramientas de retroalimentación, motivación del personal, solución o mediación de conflictos y comunicación asertiva que permitan que sus colaboradores disfruten de su experiencia en la empresa.

Potencializar los programas de desarrollo profesional como personal que influyan directamente en el Clima laboral de las áreas en donde se evidenció un nivel medio o desfavorable sobre todo con el personal que se encuentran entre su primer a tercer año de servicio, orientando así a los colaboradores en el desarrollo de competencias de tal forma que se fomente mejoras en el rendimiento laboral.

Incluir dentro de los procesos de atracción del talento una capacitación sobre los beneficios laborales que ofrece la empresa clara, que pueda evidenciar las aspiraciones y condiciones de trabajo antes de involucrarse laboralmente. Así mismo en el proceso de inducción un plan de desarrollo por colaborador en el que le permita evidenciar que habilidades técnicas como blandas, necesita estimular para lograr un crecimiento profesional dentro de la empresa dando claridad sobre lo que la organización espera de él y lo que puede llegar a ser.

Dar continuidad a este tipo de investigaciones como parte del plan de trabajo del área de Gestión del Talento, lo cual les permita analizar el estado del clima y compromiso y tomar acciones con esta información.



## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez-Rubio, J., Chuzón-Ramírez, M. A., León-Bazán, Y. K., & Sarango-Huamanchumo, M. I. (2019). Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Alpes Chiclayo S.A.C. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Aria, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Araya-Pizarro, S., Díaz, K., & Rojas-Escobar, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-17. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Ávila-Nizama, C. P., & Tejada-Gutierrez, E. A. (2020). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la agroindustria Proserla – Jayanca Fruits. Tesis de licenciatura, Univerisdad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., & Velázquez-Zaldívar, R. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 15(1), 14-23.
- Bravo, M. E., & Salazar, J. C. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *PODIUM*, 131-143.

- Brunet, I., & Alarcón, A. (2004). Teorías sobre la figura del emprendedor. *Papers. Revista de Sociologia*, 73, 81-103.
- Bustamante Arregui, V. A. (2017). Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017.
- Bustamante-Arregui, V. A. (2017). Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Carvalho-Chinelato, R. S., Oliveira, S. M., Tavares, M., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2020). Perception of organizational politics, psychological safety climate, and work engagement: A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Anales de psicología*, 36(2), 348-360. doi:<https://doi.org/10.6018/analesps.368621>
- Castro-Hidalgo, D. E., Gutiérrez-Ascón, J. E., & Uribe-Kajat, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Revista Industrial Data*, 23(2), 73-82. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Centeno-Pérez, V. E. (2019). Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados Salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 35-46.
- Charry-Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1), 25-34.

- Chiavenato, I., & González, E. A. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (No. HD58. 7. C45 2009.). México DF: McGraw-Hill.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Código de ética y deontología: Adaptado al Estatuto Nacional ya la Ley N 30702 del 21 de diciembre de 2017. Colegio de Psicólogos del Perú, Concejo Directivo Nacional.
- Cornejo-Martínez, Á. Y. (2018). Clima y Compromiso Organizacional en trabajadores de Empresas Privadas de Lima Metropolitana. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Callao.
- Correa-Cabrera , E. F., & Martínez-Vélez, M. A. (2018). Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores del área académica de una Universidad Privada, Chiclayo. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2021). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 4(60), 1-15.
- Daza-Corredor, A., Beltrán-García, L. D., & Silva-Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. doi:<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2021). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 133-146. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

- Estrada-Araoz, E. G., & Gallegos-Ramosi, N. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual do Ceará*, 6(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Gallo-Purizaca, A. X. (2020). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Guerrero-Bejarano, M. A., Manosalvas-Vaca, C., Salvador-García, C. R., Carhuanchomendez, I. M., Maino-Isaías, A. A., & Silva-Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 235-265. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Goetendia-Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la ciencia*, 10(19), 236-254.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Huaita-Acha, D. M., & Luza-Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 300-312. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

- Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: Concepts and methods. *American journal of sociology*, 44(6), 868-896.
- Mayo, E. (2004). *The human problems of an industrial civilization*. Routledge.
- Martínez-Alcudia, A. C., Cornelio, R., & Suárez-Ovando, A. (2021). Comunicación Asertiva para Mejorar el Clima Laboral en las Organizaciones Públicas. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 27(78), 276-293.
- Morales, D. & Basualdo, V.(2019). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Siglo XXI Editores.
- Oblitas-Guerrero, S. M. (2020). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Revista expediente médico*, 6(1), 23-27.
- Ortega-Bautista, E. L., & Zamudio-Huaman, A. D. (2021). Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar. Tesis de licenciatura, Universidad continental, Huancayo.
- Osorio-Rojas, K. G., & Pérez-Enríquez, R. A. (2019). Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa agroindustrial de La Libertad. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, La Libertad.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL–SPC: Manual. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1).
- Paredes-Pérez, M., Palomino-Crispin, A., Cárdenas-Tapia, V., & Gonzales-Peralta, C. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones

financieras en la región Junín. *Gaceta científica*, 7(1), 29-35.  
doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>

Paz-Vilchez, J. E., Huamán-Moreto, S. A., & Tarrillo-Paredes, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(24), 108-125.  
doi:<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>

Quispe-Flores, R., & Paucar-Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>

Rodríguez-Martínez, J. E., Martínez-Muñoz, E., Duana-Àvila, D., & Hernández-Gracia, T. J. (2019). Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la región centro de Hidalgo, México. *Revista GEON*, 7(1), 205-217.

Sánchez-Morales, S. E. (2020). Clima y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa comercializadora de materiales de construcción en el norte peruano. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo.

Santisteban-Coico, L. (2020). El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo.

Salvador-Moreno, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 19(35), 172-188.

Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2008). *Organization Behavior and Group Dynamics*.

Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M. & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 101-114.

Villafuerte, S., Viteri, F., & López, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *Revista espacios*, 42(8), 14-26.  
doi:10.48082/espacios-a21v42n08p02

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE

Yo,

---

participo voluntariamente en el estudio titulado: **“Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Olmos 2021”**.

La tesista EMILY GABRIELA TAVARA IPARRAGUIRRE, identificada con DNI 73187056, Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología de la UNPRG, se comprometen a guardar confidencialidad de la información, la misma que se mantendrá de forma anónima. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación de las personas que participan en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

He sido informado del contenido de este proyecto y que la contribución de mi menor hijo (a) ayudará con la investigación antes mencionada.

---

**DNI:**

## ANEXO 2

### Escala de Clima Laboral

¿A qué gerencia pertenece?

A) CAMPO

B) ADMINISTRACIÓN

C) AUDITORIA Y CALIDAD

D) GESTIÓN HUMANA

E) LOGISTICA

F) PRODUCCIÓN

G) SERVICIOS AGRÍCOLAS

¿Cuál es su área de trabajo? Por ejemplo: Producción / Mantenimiento / Cosecha / Almacén / Campo / Calidad / OTROS: \_\_\_\_\_

¿Qué edad tienes? \_\_\_\_\_ Sexo: A) Femenino B) Masculino

¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la empresa?

A) 0 – 6 meses

B) 6 meses - 1 año

C) 1 -3 años

D) 3-6 años

A continuación, encontrará frases sobre las características del ambiente de trabajo donde usted labora. Lea cuidadosamente cada una de ellas y seleccione la que mejor describa su contexto laboral.

Esta encuesta es anónima, por lo tanto, siéntase con la libertad de responder con honestidad, cabe **resaltar que no existen respuestas buenas ni malas.**

		Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.	1	2	3	4	5
2	Su jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
3	Participa en la definición de los objetivos y las acciones para lograrlo.	1	2	3	4	5
4	En la empresa valoran los altos niveles de desempeño.	1	2	3	4	5
5	Los supervisores manifiestan reconocimiento por sus logros	1	2	3	4	5
6	Las actividades en las que se trabaja me permiten aprender y desarrollarme.	1	2	3	4	5

7	Los jefes impulsan la capacitación que se necesita.	1	2	3	4	5
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	1	2	3	4	5
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	1	2	3	4	5
11	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con su trabajo.	1	2	3	4	5
12	En mi lugar de trabajo, la información fluye adecuadamente.	1	2	3	4	5
13	En los grupos de trabajo, existe una buena relación.	1	2	3	4	5
14	Existen suficientes formas de comunicarse entre las diferentes áreas.	1	2	3	4	5
15	Es posible la comunicación con personas de mayor jerarquía. (jefes, superintendencia)	1	2	3	4	5
16	En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos.	1	2	3	4	5
17	La empresa fomenta y promueve la comunicación.	1	2	3	4	5
18	El supervisor escucha las propuestas que se le hacen.	1	2	3	4	5
19	Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas.	1	2	3	4	5

20	Se conocen los avances en otras áreas de la empresa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>Nunca</b>	<b>Poco</b>	<b>Regular</b>	<b>Mucho</b>	<b>Siempre</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	Las metas de mi área son retadoras.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	Tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26	Existe una buena administración de los recursos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
27	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
28	Los objetivos de mi trabajo guardan relación con la visión de la empresa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
29	Se dispone de tecnología que haga más fácil el trabajo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31	Siente compromiso con el éxito en la empresa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

32	Cada colaborador cuenta con las competencias necesarias para la ejecución de su trabajo.	1	2	3	4	5
33	Cada colaborador es considerado factor clave para el éxito de la organización.	1	2	3	4	5
34	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	1	2	3	4	5
35	En su lugar de trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.	1	2	3	4	5
36	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.	1	2	3	4	5
37	Cumplir con las actividades laborales es motivador.	1	2	3	4	5
38	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	1	2	3	4	5
39	Tiene clara la definición de visión, misión y valores en la empresa.	1	2	3	4	5
40	La organización es una buena opción para lograr tener una calidad de vida laboral.	1	2	3	4	5
41	Su supervisor brinda apoyo para superar los problemas con el trabajo.	1	2	3	4	5
42	Se mejoran constantemente los métodos de trabajo.	1	2	3	4	5

43	La evaluación del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
44	Se recibe la capacitación necesaria para realizar el trabajo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
45	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
46	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
47	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
48	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
49	El trabajo lo realiza de acuerdo a métodos o planes establecidos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
50	Existe un trato justo en la empresa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

### ANEXO 3

#### Compromiso Organizacional

A continuación, encontrará frases sobre las características del ambiente de trabajo donde usted labora. Lea cuidadosamente cada una de ellas y seleccione la que mejor describa su contexto laboral.

Esta encuesta es anónima, por lo tanto, siéntase con la libertad de responder con honestidad, cabe **resaltar que no existen respuestas buenas ni malas.**

N°	AFIRMACIONES	Totalmente en	Moderadament	Débilmente en	Ni de acuerdo	Débilmente de	Moderadament	Totalmente de
		1	2	3	4	5	6	7
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5	6	7
3	Esta empresa tiene para mí un alto grado de significado personal.	1	2	3	4	5	6	7
4	Me siento como “parte de la familia” en mi empresa.	1	2	3	4	5	6	7
5	Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento “emocionalmente vinculado o relacionado” con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
7	Aunque fuera beneficioso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la empresa ahora.	1	2	3	4	5	6	7
8	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1	2	3	4	5	6	7
9	Esta empresa merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
10	Siento obligación de permanecer con mi empresa actual.	1	2	3	4	5	6	7

11	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	1	2	3	4	5	6	7
12	Le debo muchísimo a mi empresa.	1	2	3	4	5	6	7
13	Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo en esta empresa, yo consideraría trabajar en otra parte.	1	2	3	4	5	6	7
14	Si deseara renunciar a la empresa en este momento muchas cosas de mi vida se verían detenidas.	1	2	3	4	5	6	7
15	Permanecer en mi empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
16	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones.	1	2	3	4	5	6	7
17	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta empresa sería la escasez de oportunidades de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la empresa incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5	6	7

# ANEXOS



## UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0371-VIRTUAL

Siendo las **11:00 horas**, del día **Viernes 05 de agosto de 2022**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**, <https://meet.google.com/qoj-pzts-gtn>, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N° 0471-2022-V-D-FACHSE**, de fecha **23 de febrero de 2022**, y su modificatoria la **Resolución N° 1356-2022-V-D-FACHSE** de fecha **13 de julio de 2022** integrado por:

Presidente	: Dra. Raquel Yovana Tello Flores
Secretario	: Dra. Beldad Fenco Periche
Vocal	: M. Sc. Esther Magdalena Huanay Vargas
Asesor	: M. Sc. Rubén Gustavo Toro Reque



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE OLMOS 2021”**; presentada por la bachiller **TAVARA IPARRAGUIRRE EMILY GABRIELA** para obtener el Título profesional de **Licenciado(a) en Psicología**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 620-2021-CU de fecha 30 de diciembre de 2021); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(19) (DIECINUEVE)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **MUY BUENO**

Siendo las **11:50 horas** del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

  
Dra. Raquel Yovana Tello Flores  
PRESIDENTE

  
Dra. Beldad Fenco Periche  
SECRETARIO

  
M. Sc. Esther Magdalena Huanay Vargas  
VOCAL

OBSERVACIONES:.....  
.....  
.....  
.....  
.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

## CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Toro Reque Ruben Gustavo** usuario revisor del documento titulado: “**Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de olmos 2021**”, cuyo autor es **Tavara Iparraguirre, Emily Gabriela**, identificada con documento de identidad **73187056**; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de **13%**, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña. El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos. Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

**Lambayeque, 06 de junio del 2023**



---

M.sc. Toro Reque Ruben Gustavo  
DNI: 16798556  
Asesor

Se adjunta:

**\*Resumen del Reporte automatizado de similitudes**

**\*Recibo digital**

## CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS C

### INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	revistageon.unillanos.edu.co Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%
11	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%

M.sc. Rubén Gustavo Toro Reque

Asesor



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Emily Gabriela Távora Iparraguirre  
Título del ejercicio: turnitin  
Título de la entrega: CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS C  
Nombre del archivo: Tesis\_Emily\_Gabriela\_T\_ava Iparraguirre.docx  
Tamaño del archivo: 441.88K  
Total páginas: 68  
Total de palabras: 12,391  
Total de caracteres: 68,914  
Fecha de entrega: 21-abr.-2022 06:30p. m. (UTC-0700)  
Identificador de la entre... 1816849853



Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

M.sc. Rubén Gustavo Toro Reque  
Asesor