



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

Clima laboral y el compromiso organizacional en los  
colaboradores de una empresa agroindustrial - Virú, 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión del Talento Humano

**AUTOR:**

Gutierrez Cruz, Dennis Orlando ([orcid.org/0000-0003-2258-6885](https://orcid.org/0000-0003-2258-6885))

**ASESORA:**

Mg. Quispilay Joyos, Gloria Elvira ([orcid.org/0000-0002-6453-893X](https://orcid.org/0000-0002-6453-893X))

**CO-ASESORA:**

Mg. Vera La Torre, Jose Luis ([orcid.org/0000-0003-2864-0926](https://orcid.org/0000-0003-2864-0926))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mis padres, hermanos y compañeros, quienes me ofrecieron su respaldo en el despliegue de mi indagación, lo cual resulta crucial en mi desarrollo ocupacional.

### **Agradecimiento**

Siempre a dios, debido a que con su guía podemos alcanzarlo; igualmente a mis tutores y compañeros por sus contribuciones educativas.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.5 Procedimientos .....	27
3.6 Método de análisis de datos .....	27
3.7 Aspectos éticos .....	28
IV. RESULTADOS.....	29
4.1. Estadística Descriptiva.....	29
4.2. Prueba de Normalidad .....	34
4.3. Estadística Inferencial .....	35
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES .....	48
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Clima Laboral .....	23
Tabla 2: Compromiso Organizacional .....	23
Tabla 3: Confiabilidad.....	24
Tabla 4: Cuestionario de Clima Laboral .....	24
Tabla 5: Cuestionario de Compromiso Organizacional .....	25
Tabla 6: Baremo de Clima Laboral.....	26
Tabla 7: Baremo de Compromiso Organizacional.....	26
Tabla 8: Frecuencia de clima laboral.....	29
Tabla 9: Frecuencia de la dimensión Ambiente laboral.....	30
Tabla 10: Frecuencia de la dimensión aspectos físicos .....	30
Tabla 11: Frecuencia de la dimensión normatividad organizacional .....	31
Tabla 12: Frecuencia de la dimensión indicador de cambio.....	31
Tabla 13: Frecuencia del compromiso organizacional .....	32
Tabla 14: Frecuencia de la dimensión afectivo .....	32
Tabla 15: Frecuencia de la dimensión normativo .....	33
Tabla 16: Frecuencia de la dimensión de continuidad .....	34
Tabla 17: Normalidad de Datos.....	34
Tabla 18: Relación entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional .....	35
Tabla 19: Relación entre la dimensión Ambiente Laboral y CO .....	36
Tabla 20: Relación entre la dimensión aspectos físicos y CO.....	37
Tabla 21: Relación entre la dimensión normatividad organizacional y CO.....	38
Tabla 22: Relación entre la dimensión indicador de cambio y CO .....	38

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema de Diseño de investigación .....	17

## Resumen

El objetivo del presente estudio es determinar el nivel de asociación del clima laboral en el compromiso organizacional del personal de una compañía agraria – Virú, 2023. Se utilizó como estructura metodológica, un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo y correlacional no experimental, con un esquema transversal y una tipología básica. La información se recopiló mediante encuestas aplicadas a 102 trabajadores, el tipo de muestra que se utilizó es la censal. Se emplearon dos instrumentos previamente validados: una versión adaptada de la escala de clima laboral (WES) de Rudolf Moss y una versión adaptada de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. La confiabilidad en el primer instrumento resultó ser 0.926 y en el segundo de 0.908. En cuanto a los resultados descriptivos, se encontró que el 41,18% de los trabajadores perciben tener un clima laboral favorable, mientras que el 55,88% muestra un buen nivel de compromiso organizacional. Se pudo concluir que existe una correlación de Spearman de 0,706 entre ambas variables, lo cual indica una relación positiva fuerte, lo que nos indica que a medida que el clima laboral mejora, también aumenta el compromiso organizacional, y a su vez las dimensiones del clima laboral tienen una correlación positiva moderada con el compromiso organizacional.

**Palabras clave:** Clima Laboral, compromiso organizacional, agrario

## **Abstract**

The objective of the present study is to determine the level of association of the work climate in the organizational commitment of the personnel of an agrarian company - Virú, 2023. A quantitative approach, a descriptive and correlational non-experimental design, with a cross-sectional scheme and a basic typology, were used as a methodological structure. The information was collected through surveys applied to 102 workers, the type of sample that was used is the census. Two previously validated instruments were used: an adapted version of the Rudolf Moss Work Climate Scale (WES) and an adapted version of the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale. The reliability in the first instrument turned out to be 0.926 and in the second 0.908. Regarding the descriptive results, it was found that 41.18% of the workers perceive having a favorable work environment, while 55.88% show a good level of organizational commitment. It was possible to conclude that there is a Spearman correlation of 0.706 between both variables, which indicates a strong positive relationship, which indicates that as the work environment improves, organizational commitment also increases, and in turn the dimensions of the work environment have a moderate positive correlation with organizational commitment.

**Keywords:** Work environment, organizational commitment, agrarian

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas agrarias han experimentado un crecimiento significativo en la economía de los países y, por lo tanto, han implementado nuevas estrategias para garantizar la sostenibilidad y competitividad en el mercado. La retención de personal es un reto crítico para los encargados los cuales administran el capital humano en el sector agrícola, ya que la rotación frecuente de empleados puede generar sobrecarga laboral, aumentar los costos y provocar la pérdida de talentos valiosos. Entendiendo la importancia que tiene es de retener a nuestro personal en especial en el sector agrícola, es esencial mejorar el clima laboral para reducir la insatisfacción del personal y disminuir la rotación de empleados. Según Jiménez et al. (2018), un mal clima laboral puede ser una de las principales razones por las cuales se da la rotación de personal, ya que está influenciado por factores como las condiciones de trabajo, el reconocimiento, las recompensas y la comunicación. A su vez, el compromiso organizacional forma parte esencial en disminuir la rotación de personal, debido a que un compromiso sólido y constante con los empleados puede mejorar la satisfacción laboral, fomentar la cooperación y crear una cultura empresarial positiva y saludable que promueva la retención de talentos.

En el ámbito internacional, Encinas (2019) reveló que, las razones detrás de un entorno laboral desfavorable pueden ser la carencia de interacción y confianza entre la dirección y los empleados, trato injusto hacia el personal, expectativas poco factibles, escasez de opciones para el crecimiento profesional y circunstancias laborales deficientes. No obstante, los trabajadores perciben la existencia de liderazgo en la compañía, aunque sienten que su dedicación no es apreciada y que sus ideas no son valoradas. Un clima laboral adverso puede acarrear varias consecuencias perjudiciales, tales como la disminución de la satisfacción de los empleados, una reducción de la productividad, un incremento en la rotación de personal, un aumento en las ausencias, una menor satisfacción por parte de los clientes y problemas legales.

A nivel nacional, Condor (2018), se identifican diversas causas de un clima laboral negativo en el sector público, como la falta de comunicación y confianza entre la gerencia y los empleados, trato injusto, expectativas poco realistas, escasez de oportunidades de desarrollo, condiciones laborales

deficientes, interferencia política y burocracia. Estas causas pueden tener consecuencias perjudiciales, como la disminución de la satisfacción de los empleados, menor productividad, alta rotación de personal, aumento del ausentismo, insatisfacción del cliente y problemas legales. Para mejorar el clima laboral, se sugiere acciones como una comunicación regular, generación de confianza, trato justo, expectativas realistas, desarrollo profesional y mejores condiciones de trabajo. La reducción de la interferencia política y burocracia también es recomendada. Estas medidas pueden llevar a una mayor satisfacción, productividad y resultados positivos en el sector público.

A nivel local Gálvez (2018) sobre el problema existente en las organizaciones en relación al clima y compromiso organizacional, se han observado cifras alarmantes de alta rotación de personal, baja producción y escasa satisfacción de los empleados en sus lugares de trabajo, si no se realiza el estudio seguirán una significativa rotación de personal por tal motivo nos propone la implementación de un programa de línea de carrera para fomentar el desarrollo profesional de los trabajadores a la misma vez no dejando de lado el crecimiento del lado personal, así como la realización de un entrenamiento psicológico al aire libre para las familias de los trabajadores. Además, se sugiere la aplicación de iniciativas enfocadas en incentivar la remuneración y la retención del personal en la organización, así como la optimización de los procedimientos relacionados con la administración de la calidad, la seguridad laboral, la salud ocupacional y el compromiso social corporativo.

Una problemática en el sector agrario en el Perú es la desmotivación y saturación entre la persona y el puesto que desempeña, la falta de estabilidad laboral, los bajos salarios, también es importante destacar la falta de capacitación y entrenamiento, y la falta de beneficios laborales. Estos son algunas de las principales problemáticas que pasan el personal agrícola en el país. La falta de medidas para mejorar estas condiciones puede llevar a la disminución de la motivación y compromiso de los trabajadores, lo que puede aumentar la rotación de personal y generar costos adicionales de capacitación y contratación para la empresa.

De lo antes mencionado podemos observar que tanto el CL como el grado de compromiso de los empleados son factores importantes por considerar los cuales resultan cruciales para evitar la rotación de personal y fomentar la

fidelidad del personal hacia la organización, lo que en última instancia contribuirá a cumplir los objetivos de la compañía tomando como base primordial el capital humano. Es por eso que es crucial llevar a cabo esta investigación para recopilar y analizar las opiniones del personal agrarias como clientes internos valiosos. Si no se realiza esta investigación, se perderá la oportunidad de comprender y mejorar el CL y el CO en la compañía, y no se podría percibir cuales son las causas más relevantes por tratar y poder lograr así mejorar el bienestar de los trabajadores, compromiso con la compañía y sus necesidades personales.

A partir de lo mencionado anteriormente, se presenta a continuación el problema principal: ¿Cuál es el nivel de asociación entre CL y CO en el personal de una compañía agraria - Virú, 2023? Continuando con la misma problemática, se consideran aspectos específicos relacionados con las diferentes dimensiones del Clima Laboral. En este sentido, se plantea la primera pregunta acerca de este tema: ¿Cuál es el nivel de asociación entre Ambiente Laboral y CO en el personal de una compañía agraria - Virú, 2023? segundo: ¿Cuál es el nivel de asociación entre Aspectos Físicos y CO en el personal de una compañía agraria - Virú, 2023?; tercero: ¿Cuál es el nivel de asociación entre Normatividad organizacional y CO en el personal de una compañía agraria - Virú, 2023? y como última problemática: ¿Cuál es el nivel de asociación entre Indicador de Cambio y CO en el personal de una compañía agraria - Virú, 2023?

De igual manera, la justificación teórica se basa en el criterio teórico por lo que se sustentará la propuesta de CL y CO buscando obtener un análisis más riguroso y expandir el conocimiento sobre la relevancia de estas temáticas en los sectores y empresas relacionadas con la agroindustria, se busca llevar a cabo un estudio más exhaustivo en una compañía agraria. A nivel metodológico, el estudio que se presenta tiene un carácter representativo, ya que permitirá analizar si existe una posible asociación o coherencia entre las variables previamente mencionadas. Además, se espera que el diseño metodológico propuesto pueda servir como un punto de referencia para próximos desarrollos de estudios que involucren el recurso humano, tanto en Perú como en el ámbito internacional. Dentro del nivel práctico, obtendremos conclusiones de igual forma sus recomendaciones, con lo cual a través de este estudio permitirán no sólo conocer la opinión de los trabajadores agrícolas sobre el CL y CO en asociación con su desempeño en la compañía agrícola seleccionada para el estudio,

asimismo, posibilitarán la creación de planes de acción en colaboración con los interesados para alcanzar un balance en la salud física así como la salud mental de los trabajadores, además, contribuir al fortalecimiento y optimización de los procedimientos internos de la organización. Todo ello se traducirá en un mayor compromiso de los empleados con la compañía, lo que permitirá una estrategia adecuada para la retención del talento humano.

Por otro lado, el objetivo principal que se dio para lograr desarrollar este presente estudio tiene por propósito: Determinar el nivel de asociación del CL en el CO del personal de una compañía agraria – Virú, 2023. Además, se pueden identificar cinco específicas, siendo la primera: Determinar el nivel de asociación que existe entre Ambiente Laboral y el CO del personal de una compañía agraria – Virú, 2023; en segundo lugar tenemos: Determinar la asociación que existe entre Aspectos físicos y el CO del personal de una compañía agraria – Virú, 2023; como tercero: Determinar la asociación que existe entre Normatividad Organizacional y el CO del personal de una compañía agraria – Virú, 2023; y como ultimo específico tenemos: Determinar la asociación que existe entre Indicador de Cambio y el CO del personal de una compañía agraria – Virú, 2023.

De acuerdo con lo antes mencionado podemos plantear las hipótesis respectivas, de tal forma se detallan las siguientes afirmaciones: se formula como hipótesis general la cual señala que existe asociación entre CL y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023. Basado en eso, se han formulado los siguientes objetivos específicos, estableciendo como primera específica que: existe asociación entre Ambiente Laboral y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023; en segundo lugar tenemos que: existe asociación entre Aspectos físicos y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023; como tercera hipótesis específica tenemos que: existe asociación entre Normatividad Organizacional y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023; y para finalizar en el cuarto lugar tenemos la hipótesis específica la cual indica que existe asociación entre Indicador de Cambio y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023.

En el primer capítulo del presente trabajo se proporciona una descripción detallada de la realidad problemática que sirve de motivación para llevar a cabo la investigación. Asimismo, se formula el problema de investigación y se establece claramente el objetivo que se persigue en el estudio. En el segundo

capítulo, se enfoca en describir minuciosamente y analizar los principales modelos teóricos que guardan relación con las variables de estudio. Además, se realiza una revisión exhaustiva de las investigaciones previas a nivel internacional que abordan temáticas similares a las que se exploran en este trabajo. Esta revisión bibliográfica permite situar el estudio en un contexto más amplio y apoyar la fundamentación teórica de la investigación.

En el tercer capítulo, se proporciona una explicación detallada del diseño metodológico utilizado en la investigación, incluyendo el proceso de selección de participantes mediante el muestreo, el procedimiento de recolección de datos y el análisis estadístico aplicado. El cuarto capítulo se centra en presentar los resultados obtenidos, incluyendo los datos estadísticos derivados del análisis de las variables de estudio, los cuales permiten abordar tanto el problema planteado como el objetivo de la investigación. Posteriormente, en el quinto capítulo se lleva a cabo una discusión e interpretación de los resultados obtenidos, estableciendo relaciones con las bases teóricas y empíricas previamente expuestas. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación, así como las referencias bibliográficas utilizadas para desarrollar el marco teórico.

## II. MARCO TEÓRICO

En este estudio, se presenta el marco que abarca los antecedentes, teorías y enfoques conceptuales tanto a nivel internacional como nacional, en relación con las variables en estudio, las cuales son relevantes para la investigación.

En el aspecto internacional tenemos a Daza, et al. (2021), los cuales publicaron su artículo original sobre las variables el clima organizacional en el país de Colombia. Este artículo nos presenta como objetivo de estudio analizar el clima organizacional en las empresas del país de Colombia y cuál es el grado de relación que existe con respecto al CO. El tipo de investigación es básico se utilizó una metodología es hipotético-deductivo, descriptiva y correlacional en este estudio, el cual se llevó a cabo con una muestra de 301 colaboradores de empresas palmeras en Colombia. El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo y el diseño toma con base para la aplicación la no experimental, así como se ha adoptado el tipo descriptivo y tiene por corte el transversal. El instrumento que se usó para poder medir el clima organizacional fue el cuestionario de clima organizacional de iMCoe, comprende 24 ítems y evalúa 4 dimensiones. Resultados y conclusiones evidencian un nivel sobresaliente de satisfacción en relación con los retos planteados, la libertad de criterio del personal para que ellos mismos puedan tomar sus decisiones, la orientación de liderazgo, la cooperación en equipo y las conductas asociadas con la productividad.

De la misma manera, Eliyana et al. (2019) en el artículo original que publico nos muestra un estudio realizado en las variables de la satisfacción laboral y su asociación con el CO tiene como objetivo general proponer el impacto del empoderamiento de los empleados en el CO a través del papel mediador de la satisfacción laboral. El tipo de investigación es básico. El estudio cuenta con una muestra de 350 colaboradores y se empleó una metodología es hipotético-deductivo, que tiene el enfoque basado en el tipo cuantitativo también consta de un diseño que dentro de sus tipos se clasifico como no experimental y nos detalla que uso por el corte transversal, a su vez el presente estudio tiene por nivel el descriptivo-correlacional. Es uso de cuestionarios fue la fuente principal para la obtención de datos y estos fueron

aplicados al personal, utilizando la escala de Likert como instrumento. Resultados y conclusiones que el modelo de investigación predice que el 59% de la variación en el CO es causado por las dimensiones tomadas como base de estudio para este artículo sobre la cultura organizacional, y se propone que existan otros factores que puedan tener influencia en el CO como desempeño, satisfacción y liderazgo. Se concluye que el CO se vio afectado por los cambios burocráticos y tipos de cultura organizacional de apoyo.

Por otro lado, Sarhan et al. (2020), en la publicación de su artículo original sobre la cultura organizacional en el CO tiene por finalidad determinar cuál es el nivel de la relación que podría existir para las variables antes mencionadas que son parte de nuestro estudio. La investigación dentro de sus tipos nos presenta como utilizada la aplicada. La metodología es hipotético-deductivo, tiene el tipo de enfoque de tipo cuantitativo, con un diseño pre experimental con un nivel descriptivo correlacional y una muestra de 20 colaboradores. El instrumento aplicado en este artículo es la encuesta con una escala de Likert, el resultado demostró que después de 01 año de trabajo en el hotel, el compromiso del personal involucrado en la muestra de estudio aumentó en 85% y su satisfacción de los empleados también fue afectada de manera positiva. De acuerdo con resultados y conclusiones, el empoderamiento de nuestro personal es muy útil para la organización logre el éxito esperado, así como también la retención de sus empleados.

De la misma manera, Abdirahman et al. (2018) en la publicación de su artículo original donde nos habla sobre el CO y su grado de relación con la satisfacción laboral. Se principal finalidad fue la de determinar la relación que existe entre las variables en la región norte de Malasia. La muestra se da en 357 colaboradores de la organización. La investigación dentro de sus tipos nos presenta como utilizada la básica. Además, la metodología es hipotético-deductivo, tiene por tipo de enfoque es cuantitativo y el instrumento se considera el cuestionario. El tipo del diseño que nos da el presente artículo es no experimental y se hizo mediante un corte transversal con un nivel descriptivo – correlacional. Resultados y conclusiones nos dice que el balance que tiene que haber entre la vida en el trabajo y la personal tiene

una relación significativa y positiva con el desempeño de los empleados, obviamente indica que y mejora el nivel dentro del comportamiento organizacional en la región norte de Malasia.

Por otra parte, Vélez et al. (2019) en su publicación del artículo original sobre la relación entre la variable sobre el ambiente laboral y el CO en el país de Puerto Rico. En el artículo nos presenta como objetivo general del presente artículo es determinar el nivel en que nuestras variables seleccionadas llegan a relacionarse entre sí. El tipo es el básico en la presente investigación. Por metodología se usó para el presente estudio el hipotético-deductivo, de carácter descriptivo correlacional y se basa en un enfoque cuantitativo. Además, el diseño del artículo se presenta como no experimental. La muestra fue conformada por 156 empleados. Como instrumento para el presente artículo es la encuesta. Resultados y conclusiones del estudio nos presentan que existe un alto nivel de relación directa entre la espiritualidad con las variables de estudio las cuales son el ambiente laboral y el CO.

En el aspecto nacional se encuentra Geotendia (2020), en su artículo original sobre Clima y CO. Su objetivo general es evaluar la medida en que las variables mencionadas están relacionadas entre sí. Se realizó una muestra a 180 colaboradores. El tipo de investigación es básico. La metodología usada para el artículo en mención es hipotético-deductivo, y tiene un tipo de enfoque cuantitativo, se basa en un estudio descriptivo correlacional y como instrumento usando para el artículo es el cuestionario, bajo el diseño no experimental. Resultados y conclusiones nos indican que el Clima Laboral tiene impacto negativo en la muestra de estudio del presente artículo, lo que nos da a demostrar que, si afecta significativamente el nivel que presenta el Clima Laboral del lugar de estudio del artículo, y de manera directa al compromiso de los trabajadores.

Además, Olivera et al. (2021) en el artículo original que publico acerca del clima organizacional y en cómo influye en el desempeño laboral. Así mismo nos presenta el uso de la aplicada dentro de los tipos usadas para la investigación. Tiene como objetivo general determinar el nivel de relación entre las variables. La metodología es hipotético-deductivo, y tiene por tipo

de investigación un enfoque de tipo cuantitativo. Además, este estudio se desarrolla bajo el diseño pre experimental con un corte transversal descriptivo correlacional. Además, se tiene una muestra de 300 colaboradores y el instrumento usado en el presente artículo es a través de la encuesta. Resultados y conclusiones al aplicar la técnica de Escala de Likert, la variable clima organizacional se considera un nivel muy adecuado de 56.3% y 41.4% adecuado según los análisis estadísticos descriptivos aplicados en el personal del sector retail.

Así mismo, Duche et al. (2021) en su publicación de su artículo original sobre la satisfacción laboral y CO. Tienen como objetivo general Identificar el grado de correlación que presentan nuestras variables seleccionadas para el estudio. Se tiene por tipo en la presente investigación la aplicada. Se uso a su vez la Metodología la cual es la hipotético-deductivo, se utilizó como diseño es pre experimental de bajo un tipo que es el de corte transversal descriptivo correlacional bajo un enfoque cuantitativo. Al aplicar la metodología de la escala multidimensional en una muestra de 200 docentes, la obtención de datos para el cálculo estadístico se realizó mediante el instrumento de encuesta. tiene como Resultados y conclusiones que el nivel de satisfacción laboral influye significativamente a los docentes de la muestra de estudio. Esto sugiere que la satisfacción laboral es un punto importante por tomar en cuenta y que incluye en la motivación y el rendimiento de los docentes lo que puede tener implicaciones importantes para la retención del personal docente y la calidad de la educación en general.

Todavía cabe señalar que, Amasifuen et al. (2023) en su revista original nos habla sobre las variables de estudio que son el clima y satisfacción laboral. El artículo en mención tiene como objetivo general determinar el nivel de relación que presentan las variables seleccionadas. El tipo de investigación es básico. De igual manera, el enfoque de la metodología utilizada es hipotético-deductivo, se enfoca en la recopilación de datos cuantitativos. El diseño del estudio es no experimental y para esto también se tomó en cuenta un corte transversal, es una investigación descriptiva y correlacionar los datos obtenidos. Su muestra tubo como base

un total de 174 colaboradores. Y como instrumento se utilizó la encuesta, para CO y SL. Los Resultados y conclusiones del artículo nos demuestran que existe un gran impacto del Clima Laboral en la otra variable de estudio.

También, Davila et al. (2021) en su artículo original abordan las variables de estudio que son el clima organizacional y satisfacción laboral. El objetivo general del estudio es establecer qué relación tienen las variables seleccionadas para el estudio del presente artículo. En el presente estudio se tiene por tipo el básico. Como Metodología tenemos la hipotético-deductivo, y fue desarrollada bajo el enfoque de toma de datos cuantitativos, y el artículo tiene por tipo de diseño y con un nivel no experimental correlacional y tiene como base el estudio descriptivo, la muestra tubo como total 316 colaboradores. Se logró aplicar los instrumentos de para la recolección de información acerca del Clima Laboral y satisfacción laboral basada en cuestionarios. Como Resultados y conclusiones tenemos que se presenta una relación muy importante entre las variables, lo que resalta la importancia de tener un ambiente laboral positivo para nuestros colaboradores.

En cuanto al marco teórico, se han sintetizado las teorías, enfoques y conceptualizaciones de las variables de estudio CL y CO. La corriente toma como base a La Ecología Social el cual busca integrar la ecología y la justicia social, reconociendo la interdependencia entre los seres humanos y su entorno natural. Bookchin (1973), sostiene que la degradación del medio ambiente y las desigualdades sociales son producto de un sistema basado en la explotación. Propone una sociedad sostenible y democrática, donde se establezca una relación armoniosa entre los seres humanos y la naturaleza, promoviendo la participación ciudadana y la gestión equitativa de los recursos. Dentro de las teorías del Clima Laboral, se destaca la Teoría del clima social de Moos (2003) fue desarrollada para comprender mejor la interacción natural entre los individuos y sus contextos sociales. Esta teoría ayuda a entender cómo las personas se pueden desenvolver y lograr su adaptación en el entorno social y cómo el contexto se adapta a las personas. La teoría del clima social se enfoca en tres dimensiones principales de cómo las personas perciben su entorno: primero cómo se organizan sus percepciones de las relaciones

sociales, segundo cómo se les apoya en su desarrollo personal y tercero cómo el entorno maneja el mantenimiento de las normas y apoya los procesos de cambio. La medida del clima social está muy relacionada con los indicadores de bienestar individual. Esta medida ha sido útil para evaluar la dinámica de los entornos en escuelas y programas de tratamiento juvenil.

Por otro lado, tenemos a la Teoría de la Configuración de Miles et al. (1978), la cual ha sido un gran aporte al estudio del Clima Laboral. Según esta teoría, el Clima Laboral está influenciado por el tipo de estrategia organizacional adoptada. Las organizaciones que adoptan una estrategia prospectiva y orientada al cambio tienen un Clima Laboral más innovador y flexible, mientras que las organizaciones que adoptan una estrategia conservadora y orientada a la estabilidad tienen un Clima Laboral más estructurado y jerárquico.

Así mismo, Schein (2004) nos presenta la Teoría de las culturas organizacional en donde nos presenta que el Clima Laboral está influido por la cultura organizacional que se compone de valores, así como también nos resalta creencias y por último también toma como base las normas compartidas por los individuos que integran la organización. Esta teoría destaca lo cuán importante nos resulta la cultura organizacional en la percepción que el personal tienen con respecto al trabajo que realizan y también en las relaciones interpersonales entre ellos y sus superiores. Es decir, la cultura organizacional puede tener un impacto significativo en el Clima Laboral y, por lo tanto, debe ser considerada como un factor importante a la hora de diseñar estrategias para mejorar el Clima Laboral en una organización.

Así mismo, Proshansky (1978) nos presenta la teoría de la Psicología Ambiental de Harold Proshansky sostiene que existe una relación bidireccional y compleja entre el ambiente físico y social y el bienestar y comportamiento de las personas. Esta teoría se enfoca en cómo las personas perciben y experimentan su entorno y cómo esto influye en su comportamiento y decisiones. Asimismo, la teoría plantea que las personas tienen una necesidad innata de controlar su entorno y que este control influye en su bienestar psicológico. Esta teoría es relevante para comprender cómo el ambiente laboral influye en el comportamiento y bienestar de los trabajadores y cómo se

pueden crear ambientes laborales más saludables y productivos.

Dentro de los enfoques conceptuales del CL tenemos según Méndez (2006), el clima laboral se sitúa en una posición prominente dentro de la gestión del capital humano y, en los últimos tiempos, ha adquirido un papel protagonista como objeto de investigación en diversas organizaciones, independientemente de su sector o tamaño. Estas organizaciones buscan no solo reconocer su existencia, sino también emplear técnicas, análisis e interpretación de enfoques metodológicos específicos, llevados a cabo por consultores especializados que nos pueden ayudar en la gestión de nuestro recurso más importante que es el recurso humano o el desarrollo de las organizaciones..

Según Likert et al. (1986), el CL se refiere a la estructura psicológica de las organizaciones. El ambiente se caracteriza como la percepción, personalidad o naturaleza del contexto en la empresa. Se trata de una característica sostenida en el tiempo del ambiente interno de la empresa que los empleados experimentan, por lo que el comportamiento se ve influenciado y esto a su vez puede ser descrita en función de los principios relacionados con una combinación específica de características o rasgos propios de la organización. Según con Chiavenato (2000), el clima laboral se puede definir como los elementos o cualidades del entorno de trabajo que son percibidos o experimentados por los trabajadores dentro de una organización, y que tienen un impacto directo en sus comportamientos.

De acuerdo con García (2009), el CL engloba las impresiones que una persona tiene acerca de la empresa en la que está empleada, así como la valoración que ha desarrollado sobre ella con relación a variables o elementos como la independencia, la organización, las gratificaciones, la atención, la cordialidad, el respaldo, la transparencia, entre otros. Basándonos en las definiciones previas, se puede concluir que el entorno laboral hace referencia a las características notables de los individuos que integran la organización y que afectan su conducta, lo cual implica tener en cuenta tanto los elementos tangibles como los aspectos relacionados con las personas, destacando la percepción del individuo dentro de su entorno organizativo. Asimismo, se destaca la importancia de comprender el clima laboral de una organización a

través de la comprensión del comportamiento de los individuos, la estructura de la organización y los procesos organizativos. Por último, contamos con Moos (1974), quien describe el entorno laboral como el entorno en el cual las personas desempeñan sus labores, el cual se ve influenciado por factores físicos, sociales y organizativos, y que tiene un impacto perdurable en la conducta de los empleados.

De lo antes mencionado Saisó et al. (2014), adapto y valido la Escala WES (Moos,1974), de los cuales obtuvo cuatro dimensiones fundamentales que nos ayudan a comprender y evaluar el ambiente de trabajo en una organización. La primera dimensión es el ambiente laboral, que abarca las percepciones y actitudes de los empleados hacia el entorno de trabajo en general. Esto incluye la forma en que se comunica dentro de la organización, el liderazgo presente, la colaboración entre compañeros, la confianza mutua, el apoyo brindado y la satisfacción laboral experimentada. La segunda dimensión se enfoca en los aspectos físicos del entorno de trabajo. Aquí se consideran las condiciones físicas en las que los empleados llevan a cabo sus tareas diarias, como la iluminación adecuada, la temperatura y ventilación confortables, la reducción del ruido innecesario y el diseño ergonómico de los espacios. La tercera dimensión es la normatividad organizacional. Esta dimensión se relaciona con las normas, políticas, reglas y procedimientos establecidos en la organización. Incluye la claridad de las expectativas laborales, la justa asignación de recursos y oportunidades, así como la percepción general de justicia organizacional. Por último, la cuarta dimensión es el indicador de cambio, esta dimensión se centra en la habilidad de la organización para adaptarse y manejar eficazmente el cambio. Estas cuatro dimensiones proporcionan una visión completa y profunda del clima laboral en una organización, permitiendo identificar tanto las fortalezas existentes como las áreas de mejora. Al comprender y abordar cada una de estas dimensiones, las organizaciones pueden fomentar un entorno de trabajo positivo, productivo y satisfactorio para sus empleados.

De la misma forma existen diferentes teorías sobre el CO en las organizaciones, una de las más relevantes es la Teoría del Compromiso de Meyer et al. (1991). Esta teoría destaca que el CO está compuesto por tres

dimensiones, la primera dimensión es el compromiso afectivo, en segundo lugar, tenemos al compromiso continuo y por último el compromiso normativo. En términos generales, el compromiso afectivo aborda el tema de la conexión emocional que el personal tienen con la organización y a su identificación con ella, mientras que el compromiso continuo está vinculado en como el personal perciben sobre los costos que implicaría abandonar la organización. Por último, el compromiso normativo se refiere a la percepción de responsabilidad ética que experimentan los trabajadores de quedarse en la empresa.

De igual forma tenemos la Teoría de la Autodeterminación de Deci et al. (1985), es una teoría relevante que sugiere que el CO está fuertemente influenciado por la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas; la primera es la autonomía, como segunda esta la competencia y por tercera tenemos a la relación. De acuerdo con esta teoría, los empleados que perciben que tienen cierto control sobre su trabajo, que se sienten competentes en el desempeño de sus tareas y que tienen buenas relaciones con sus colegas y superiores, están más inclinados a tener una actitud positiva hacia su trabajo y hacia la organización en general.

Desde una perspectiva conceptual, diversos expertos han abordado el tema del compromiso organizacional. Steers (1977) lo define como la fuerza relativa que se encuentra en la identificación y involucramiento del personal en la empresa, así como su nivel de conexión con la misma. Porter et al. (1974), nos dice que el CO hace alusión a la convicción en los objetivos y principios fundamentales de la organización, aceptándolos y demostrando voluntad para dedicar un esfuerzo considerable en pro de la misma, además de tener el deseo de mantenerse como miembro activo. Ampliando esta definición, Colquitt et al. (2007) consideran el compromiso organizacional como el deseo que experimenta un trabajador de continuar formando parte de la organización.

De acuerdo con Robbins (2017) define el CO como el nivel de identificación que un empleado tiene con una empresa y los objetivos que esta tiene, y desea continuar con una relación continua con ella. Por lo que podemos decir que el compromiso organizacional implica involucrarse y de tal forma lograr establecer un compromiso con una labor específica. A su vez Meyer et al. (1991), por su parte, describen el CO como un estado psicológico

que surge de las interacciones entre los empleados y la organización, y que impacta en su elección de permanecer como miembros comprometidos.

Tomando como base a Meyer et al. (1991) identificaron tres dimensiones clave del compromiso organizacional: afectiva, continua y normativa. La dimensión afectiva se relaciona con el vínculo emocional y afectivo hacia la organización. La dimensión continua se basa en los costos percibidos de abandonar la organización, mientras que la dimensión normativa se centra en las expectativas sociales y las normas que influyen en el compromiso. Estas tres dimensiones proporcionan una comprensión más profunda del compromiso organizacional al abordar tanto los aspectos emocionales como los racionales y normativos. Al considerar estas dimensiones en conjunto, los líderes y profesionales de recursos humanos pueden desarrollar estrategias efectivas para fomentar y gestionar el compromiso en el entorno laboral. Esto implica fortalecer la identificación con los principios y objetivos de la empresa, reconocer los beneficios de pertenecer a la empresa y promover una cultura de responsabilidad y cumplimiento de las normas establecidas.

En resumen, de acuerdo con las definiciones y teorías mencionadas anteriormente es importante entender cómo el CL influye en el nivel de CO del personal. Utilizando herramientas como la Escala de Clima Social Laboral de Moos y el cuestionario de CO de Meyer y Allen las organizaciones pueden identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para aumentar el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo cual nos puede dar como resultado el de poner retener de mejor forma a nuestros colaboradores y así mismo obtener un mejor rendimiento organizacional.

### III. METODOLOGÍA

El marco metodológico es una estructura que surge de la recolección sistemática de información documental enfocada en un tema específico. Su principal propósito es proporcionar un conjunto de métodos que permitan la interpretación rigurosa de las variables de interés y, por consiguiente, un análisis sólido que lleve a la conclusión de los objetivos de investigación previamente establecidos. (Hernández et al., 2017)

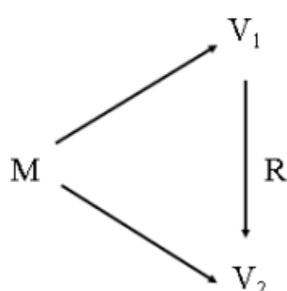
#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** Tendrá por tipo de estudio la de una investigación básica – con nivel descriptivo, de tiene por corte el de transversal que se enfoca en la recolección de datos en un punto determinado para analizar la relación entre variables. Este tipo de estudio no implica modificación alguna de las variables ni de los datos recolectados, (Hernández et al., 2017).

**3.1.2. Diseño de investigación:** Cuando se estudia un fenómeno en su hábitat natural, se realiza a través de la observación de las variables involucradas en el mismo. En este tipo de estudio, no se manipulan las variables, lo que significa que se estudian de manera natural sin la participación activa del investigador, (Hernández et al., 2018).

De acuerdo con Hernández et al. (2018), este estudio tiene por enfoque es estudio basa en un análisis cuantitativo dado que se fundamenta en la recopilación de datos basados en la experiencia o evidencia empírica y cuantificables que se analizan utilizando métodos estadísticos. Asimismo, se sigue un método hipotético-deductivo el cual tiene por implicancia la de poder formular hipótesis, así como a partir de los datos obtenidos la deducción de posibles resultados, tal como lo describe Cegarra (2012). Además, este estudio se clasifica como correlacional casual debido a que la principal fuente de esta investigación es la de realizar una medición de la asociación que podrían tener nuestras variables seleccionadas: CL y CO, (Goetendia, 2020).

Figura 1: Esquema de Diseño de investigación



Dónde:

M es Muestra analizada

V<sub>1</sub>: Clima Laboral

V<sub>2</sub>: Compromiso Organizacional

R: Relación entre las variables.

Fuente: Rios (2020) Diseño de investigación correlacional

El propósito del presente estudio tiene el de analizar la relación entre el CL (V1) y el CO (V2) en una muestra analizada (M). El esquema de diseño de investigación proporciona una representación visual de cómo se relacionan estas variables y cómo se realizará el estudio. A su vez ayudará a las organizaciones a comprender cómo el entorno laboral incide en el compromiso de los empleados y a tomar acciones específicas para promover un clima laboral positivo y un compromiso sólido con los objetivos y valores organizacionales.

### 3.2 Variables y operacionalización

#### 3.2.1. Variable independiente: Clima Laboral (CL)

- **Definición conceptual:** Moos (1974) describe el CL como el ambiente en el que las personas trabajan, que se ve afectado por factores físicos, sociales y organizacionales, y que tiene un efecto duradero sobre el comportamiento de los trabajadores. De acuerdo con las afirmaciones de Goetendia (2020), el término Clima Laboral se utiliza para referirse a la valoración subjetiva que hacen los trabajadores sobre el entorno laboral en el que se desenvuelven, lo cual incluye elementos como la calidad de las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, la motivación y el grado de satisfacción que experimentan en el trabajo. Por otro lado, Pilligua et al. (2019) corroboran que el CL es un concepto que se distingue por que se caracteriza por ser complejo y tener múltiples dimensiones, y que está relacionado con la cultura de manera poco clara. Asimismo, indican que se puede examinar como un factor causal, consecuencia o variable intermedia, y que siempre hace referencia a la

construcción cognitiva que los individuos elaboran en torno a las realidades colectivas en las que se desenvuelven.

- **Definición operacional:** Según Saisó et al. (2014), las dimensiones del Clima Laboral están asociadas a los cuatro factores principales que lo componen las cuales son Aspecto físico seguida por la segunda dimensión que es Ambiente Laboral, también tenemos como tercera el indicador de cambio, y por último la dimensión a tratar es la de la normatividad organizacional.

- **Indicadores:** Los indicadores viene a estar dado por ítems que se encuentran en cada una de las dimensiones de Saisó et al. (2014), los cuales son satisfacción, comodidad, claridad y adaptabilidad.

- **Escala de medición:** La escala ordinal se refiere a una medida cuantitativa que permite la categorización de datos en más de dos niveles, los cuales se organizan en un orden jerárquico o de mayor a menor, Gamboa (2023).

### **3.2.2. Variable dependiente: Compromiso Organizacional (CO)**

- **Definición conceptual:** Según la definición de Meyer y Allen (1991), el CO se trata del vínculo psicológico que se establece entre el colaborador y la organización, y que provoca el deseo de mantenerse formando parte de ella. El CO alude a la fidelidad y conexión emocional de los empleados con su empresa Goetendia (2023), por su parte Hernández et al. (2018) indica que el comportamiento esta influenciado por el Clima Laboral, asimismo, Goetendia (2023) nos confirma el CO se ve influenciado por el Clima Laboral que presenten las organizaciones.

- **Definición Operacional:** Según Meyer et al. (1991), las dimensiones identificadas en varias investigaciones se enfocan en un fundamento psicológico y de hábitos en el individuo, las cuales se despliegan en tres aspectos y las cuales usaremos como dimensiones en primer lugar tenemos la de afectivo, seguida por la segunda a usar que es la de normativo y como ultima dimensión en aplicar a este estudio tenemos a la de continuidad.

- **Indicadores:** Los indicadores viene a estar dado por ítems que se encuentran en cada una de las dimensiones de Meyer et al. (1991), y estarán basadas en lealtad, en segundo punto tenemos a la comodidad y por último indicador tenemos a la de obligación moral.
- **Escala de medición:** La escala ordinal se refiere a una medida cuantitativa que permite la categorización de datos en más de dos niveles, los cuales se organizan en un orden jerárquico o de mayor a menor, Gamboa (2023).

### 3.3 Población, muestra y muestreo

**3.3.1. Población:** Según Mucha et al. (2021), la población hace referencia al total de individuos, elementos u ocurrencias que comparten una característica singular y se encuentran en el foco de la indagación científica. Es decir, la población engloba la totalidad de los elementos que conforman y que vienen a ser objeto de análisis en un estudio de investigación determinado. En este caso, la población viene a estar compuesta por los 102 colaboradores de una empresa agroindustrial. La población está caracterizada por ser personales mayores de 18 años indistintamente de su sexo, de las provincias de Viru y Trujillo, en ambas provincias el personal que se contrata proviene de zonas urbanas, independiente de su religión; en la mayoría de las situaciones, el personal se desplaza a las provisiones en mención para poder tener acceso al trabajo.

- **Criterio de inclusión:** Según Arias et al. (2016), las variables de estudio suelen tener características continuas, así como también los ordinales, en las que es necesario cumplir con ciertos criterios de inclusión, incluyendo que los participantes estén informados y dispuestos a ser parte de la investigación. En este caso, el personal de una empresa agroindustrial no ha presentado ningún tipo de inconveniente o rechazo para responder el cuestionario planteado.

- **Criterio de exclusión:** Existen diversas condiciones que pueden afectar a los individuos que forman parte de una investigación, lo que puede alterar el resultado final y, en algunos casos, impedir su participación

(Arias et al., 2016). En este contexto, es posible que el personal de una empresa agroindustrial se abstenga de responder el cuestionario o lo completen de forma incompleta, lo que podría tener un impacto en los resultados obtenidos,

**3.3.2. Muestra:** Según Mucha et al. (2021), la muestra es un elemento clave en cualquier investigación y su elección debe basarse en lo que mejor se adecue a nuestro caso de investigación. Para esta presente investigación, se seleccionará una muestra que será de tipo por conveniencia la cual aplicaremos a nuestros 102 colaboradores de la empresa agroindustrial. Nuestra selección de este tipo de muestra se considera la más adecuada para los objetivos específicos de la investigación.

**3.3.3. Muestreo:** En concordancia con las afirmaciones de Arias (2016), en el muestreo censal se considera nuestro total de población podría ser similar a la de nuestra muestra, siempre y cuando esta se adecue a los objetivos de la investigación. De tal forma para la presente investigación no se utilizará los tipos de muestreos los cuales son el probabilísticos, así como el no probabilística, debido a que se empleará en nuestra investigación el tipo de muestreo censal, el estudio se llevará a cabo mediante la aplicación de instrumentos de medición específicos para cada variable a todos los individuos que conforman la población en cuestión, es decir, un total de 102 personas. Además, según Arias (2016), la unidad de análisis vendría a tener por definición que es conjunto de características que diferencian a los individuos en el estudio, y en este caso se tomarán en cuenta a todo el personal de la empresa agroindustrial.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

En este estudio utilizaremos por técnica la encuesta, debido a que según como nos señala López et al. (2016), se trata de una herramienta fundamental que consiste en preguntas definidas y estandarizadas con el fin de obtener respuestas concretas de los participantes y poder medir lo que se requiere. De esta manera, se utilizará tanto para evaluar el CL como el CO.

## **Instrumentos**

Es la herramienta utilizada por los investigadores para recopilar información y, además, constituye el fundamento para la medición y evaluación en concordancia con los objetivos e hipótesis establecidos. Estos instrumentos pueden tomar la forma de cuestionarios, test, formularios, entre otros, y su elección dependerá de las necesidades y objetivos específicos de la investigación en cuestión (De la Lama et al., 2023). Por consiguiente, el instrumento seleccionado que se usará para la recopilación de información en el presente estudio será el cuestionario, debido a que es una herramienta concisa y referencial que permite obtener resultados precisos (Medina et al., 2023).

El instrumento utilizado para poder realizar la medición del el CL es el Cuestionario que tiene por nombre la Escala WES y fue adaptado por García-Saisó et al. (2014), diseñado para analizar y poder realizar una evaluación del CL dentro de la empresa de estudio, y el cual ha sido validado en diversos estudios, como en el realizado por Chacón (2018). El instrumento en cuestión está diseñado con una estructura de 4 dimensiones, y también está conformada por 4 indicadores y este cuestionario consta de 18 ítems, que ofrecen una medida precisa y detallada de los distintos aspectos asociados con el Clima Laboral de los trabajadores.

Para nuestra siguiente variable utilizaremos como instrumento el del cuestionario de CO creado por Meyer et al. (1991) y es utilizado para medir el CO en un estudio de investigación. Este cuestionario ha sido ampliamente validado en diferentes estudios y se ha demostrado que es consistente y confiable (Neves et al., 2018). El CO consta de tres dimensiones, cada una de las cuales se mide con tres indicadores, lo que da un total de 18 ítems. Es relevante señalar que la escala de medición empleada para el CO tiene por tipo la ordinal.

Específicamente, se utilizará una escala de Likert con seis opciones para poder cuantificar la variable CL y otra escala de Likert con cinco opciones que nos ayudará a cuantificar la variable CO, ambas de diseño politómico (Urcádiz et al., 2023). Este enfoque permitirá obtener datos cuantitativos que puedan ser analizados estadísticamente para obtener resultados significativos y confiables.

### **Validez:**

La validez de los instrumentos alude a la capacidad que tiene de medir lo que se propone medir de manera precisa y confiable. Es decir, busca determinar si el instrumento realmente está midiendo la variable de interés de manera efectiva y sin sesgos, lo que permitirá obtener resultados confiables y precisos para la investigación, Domínguez (2020).

En este contexto, se puede afirmar que los instrumentos utilizados en el presente estudio cuentan con la validez adecuada, para el Clima Laboral el instrumento del artículo de García-Saisó et al. (2014), se trata de un cuestionario que comprende 18 ítems organizados en 4 dimensiones, el mencionado instrumento ha pasado por un riguroso proceso de validación para asegurar su confiabilidad y validez en la medición de las variables de interés en la investigación, por parte de 3 expertos quienes han concluido que el instrumento posee una relevancia, pertinencia y claridad adecuadas, lo que lo hace factible de aplicación. Es importante destacar que las respuestas proporcionadas por los participantes son politómicas y se fundamentan en la escala de Likert, la cual contempla 6 alternativas. En cuanto al instrumento utilizado para medir la variable de CO, se optó por el cuestionario propuesto por Montoya (2014), el cual cuenta con 18 ítems distribuidos en tres dimensiones. Tal y como se hizo en la ocasión previa, se llevó a cabo la validación del instrumento por tres especialistas en el tema, quienes aseguraron que éste posee una alta relevancia, así como pertinencia y por ultima detallaron que tenían claridad, lo que garantiza su idoneidad en la presente investigación. En este caso, las respuestas del cuestionario también son politómicas y se basan en la escala de Likert, contando con cinco opciones de respuesta.

**Tabla 1:**

Clima Laboral

*Juicio de Expertos*

<b>Jueces</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Viabilidad</b>
Sebastian Olivares, Nydia Gloria	Magister	Aplicable
Medina Orosco, Maria Elena	Magister	Aplicable
Sanchez Cerna, Omar	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 2:**

Compromiso Organizacional

*Juicio de Expertos*

<b>Jueces</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Viabilidad</b>
Sebastian Olivares, Nydia Gloria	Magister	Aplicable
Medina Orosco, Maria Elena	Magister	Aplicable
Sanchez Cerna, Omar	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

**Confiabilidad:**

La confiabilidad es un aspecto crucial en la medición de resultados a través de instrumentos, ya que busca garantizar la coherencia y consistencia de estos con los objetivos, así como también para la hipótesis que se plantean para nuestra investigación. En este sentido, el coeficiente Alfa de Cronbach se considera una herramienta esencial para medir la consistencia interna de un grupo de ítems en una escala para poder medir, asegurando de esta manera que los resultados obtenidos sean fiables y precisos, Tuapanta et al., (2017).

Basándonos en los hallazgos del presente estudio, se ha podido corroborar que los instrumentos empleados exhiben un grado de confiabilidad significativo, tal como se constata a través del coeficiente obtenido mediante la aplicación del Alfa de Cronbach. Para el instrumento utilizado que es el cuestionario que se aplicó para nuestra variable CL, se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.926, después de aplicarla a una muestra piloto de 10 individuos.

De igual forma, en la variable CO se aplicó la prueba del Alfa de Cronbach a 10 individuos, arrojando un coeficiente de fiabilidad de 0.908. Estos hallazgos demuestran que los instrumentos utilizados en el estudio son confiables y mantienen una alta confiabilidad en relación a los valores obtenidos mediante la escala de Likert.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,  
 k = El número de ítems  
 $\sum s^2$  = Sumatoria de varianzas de los ítems.  
 $ST^2$  = Varianza de la suma de los ítems.  
 $\alpha$  = Coeficiente de alfa de Cronbach

Fuente: Conbrach (1951).

**Tabla 3:**

Confiabilidad

Rango	Confiabilidad
< 0.53	Nulo
0.54 - 0.59	Bajo
0.60 - 0.65	Confiable
0.66 - 0.71	Muy Confiable
0.72 - 0.99	Excelente
1 >	Perfecto

Fuente: Conbrach (1951).

**Tabla 4:**

Cuestionario de Clima Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº Ítems
0.926	18

Fuente: Datos procesados en IBM SPSS29 adaptado por Dennis Gutierrez.

**Tabla 5:**

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° Ítems
0.908	18

Fuente: Datos procesados en IBM SPSS29 adaptado por Dennis Gutierrez.

En el presente estudio, se decidió emplear la técnica de la encuesta, en línea con lo señalado por Lopez et al. (2016), quienes destacan que esta herramienta es un formulario que contiene en su estructura preguntas específicas y estandarizadas, lo que permite obtener respuestas precisas de los usuarios y, en consecuencia, medir de manera efectiva las variables de interés en el estudio. Para ello, con el objetivo de obtener resultados precisos, se diseñó en colaboración con la escala de Likert un cuestionario estructurado con preguntas concretas para recopilar y en consecuencia poder analizar datos en relación con las variables de CL y CO. En consecuencia, se utilizaron 18 ítems para la obtención de datos del CL y otros 18 ítems que se utilizaran en el caso del CO. Los cuestionarios fueron diseñados con preguntas estructuradas y precisas para favorecer la recolección de datos, así como para su posterior descripción, consecuentemente su análisis y también poder obtener su tabulación de los datos que obtendremos.

La escala de Likert se considera una técnica de medición muy útil para nosotros poder evaluar cual es el nivel de acuerdo o desacuerdo de los individuos en relación con un tema específico, permitiendo así analizar su comportamiento y reacciones en relación con el estudio en cuestión, Urcádiz et al., (2023). En este sentido, para las variables de CL y CO, se procedió a elaborar cuestionarios utilizando la escala de Likert. Estos cuestionarios consisten en un total de 18 ítems cada uno, y abarcan diversas dimensiones que guardan relación con los objetivos que se plantean en la investigación actual. El cuestionario de CL consta de 4 dimensiones, que son: Aspecto físico, Clima Laboral, indicador de cambio y normatividad organizacional. Por otro lado, el cuestionario para la variable de CO contiene 3 dimensiones las cuales viene a ser dadas en primer lugar por Afectivo, como segunda dimensión tenemos a la

normativo y por ultima dimensión para nuestra variable de estudio tenemos a la de continuidad. En ambos casos, las respuestas a las preguntas son politómicas, con la primera variable presentando 6 alternativas por respuesta y la segunda variable con 5 alternativas de respuesta.

**Prueba de Baremos:**

**Tabla 6:**

Baremo de Clima Laboral

Rangos		
Alto	79	108
Medio	49	78
Bajo	18	48

Fuente: Elaboración propia en programa IBM SPSS29.

**Tabla 7:**

Baremo de Compromiso Organizacional

Rangos		
Alto	67	90
Medio	43	66
Bajo	18	42

Fuente: Elaboración propia en programa IBM SPSS29.

### **3.5 Procedimientos**

Con el fin de llevar a cabo una investigación rigurosa, se realizó una búsqueda rigurosa y completa de fuentes pertinentes a nivel nacional e internacional de los últimos cinco años. La finalidad de la búsqueda bibliográfica fue enfatizar en los objetivos del presente estudio, identificar las dimensiones de cada variable y seleccionar los instrumentos apropiados para su medición. Asimismo, se gestionó la obtención de una autorización por parte del representante de la empresa para la implementación de los cuestionarios. Después de obtener la aprobación, se procedió a coordinar de manera remota con el personal para mejorar tanto la recolección de datos como su gestión. Se les proporcionó un enlace a los cuestionarios a un grupo piloto de 10 participantes.

La información recolectada a través de los ítems de los dos instrumentos se procesará empleando software estadístico. Para este propósito, se utilizarán herramientas como Excel, conocido por su amplia funcionalidad en análisis numérico, y SPSS Statistics versión 29, reconocido por su capacidad de manejar grandes conjuntos de datos. Estos programas serán empleados con el fin de obtener los resultados deseados, y permitirán analizar los datos recopilados para generar las conclusiones pertinentes.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Es un proceso esencial para identificar información relevante y apoyar la toma de decisiones, como indica Sánchez (2019). En este estudio, se utilizará una metodología de análisis descriptivo y ordenado para procesar la data obtenida de los cuestionarios aplicados en ambas variables, CL y CO, utilizando la herramienta de hoja de cálculo Excel. Además, se utilizará el software IBM SPSS Statistics versión 29 para realizar un análisis estadístico basado en la Prueba Rho de Spearman, lo que permitirá determinar la relación que existe entre nuestras variables que están siendo estudiadas. De esta manera, se obtendrán resultados precisos y confiables que contribuirán a la interpretación y comprensión de la información obtenida.

### **3.7 Aspectos éticos**

Estos exigen que la investigación y estudios se desarrollen en un marco de principios éticos, que garanticen que se genere conocimiento y progreso, considerando la protección de datos, los derechos de autoría, el respeto a la dignidad, la confidencialidad y protección de todo tipo de vida, Iriarte et al. (2017).

El proyecto se ha realizado en un marco de respeto por los principios éticos de la universidad, cuyo propósito es desarrollar una investigación bajo la premisa de la honestidad y responsabilidad, para proteger el derecho y bienestar de los involucrados, es así como se verifica con el Turnitin la originalidad y no vulnerabilidad de la propiedad y autoría intelectual. Así mismo todas las ideas, puntos de vista y estudios que se utilizaron en este proyecto fueron debidamente citados y referenciados de acuerdo con la normativa APA de la 7ma edición. Asimismo, se llevó a cabo siguiendo los principios éticos establecidos por la Universidad en 2023, según lo indicado en el artículo 70, el cual establece la necesidad de obtener el consentimiento y salvaguardar la confidencialidad de los participantes en cualquier investigación que involucre a individuos. En consecuencia, se solicitó la debida autorización antes de proceder con la recopilación de datos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística Descriptiva

De acuerdo con Chiapella et al. (2019), la estadística descriptiva abarca aquellos enfoques que nos ayudan a organizar y resumir un conjunto de datos, lo cual nos permite obtener información general sobre la distribución de la variable, el valor central alrededor del cual se agrupan y las frecuencias más comunes, entre otros aspectos.

Por lo tanto, se utilizaron los instrumentos de medición para las variables CL y CO en esta investigación, con una muestra de 102 colaboradores. A continuación se presentan los resultados obtenidos:

**Tabla 8**

Frecuencia del clima laboral (CL) en el personal de una empresa agroindustrial – Virú.

	Clima Laboral (CL)			
	F	%	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Alto	42	41.18%	41.18%	41.18%
Medio	54	52.94%	52.94%	94.12%
Bajo	6	5.88%	5.88%	100.00%
Total general	102	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

Según los resultados presentados en la tabla 8, se observa que el 41.18% de los empleados, que representan una frecuencia de 42 dentro de la muestra total, informan tener un nivel alto de clima laboral. Por otro lado, el 52.94% de los empleados muestra un nivel medio representado por 54 trabajadores, mientras que solo el 5.88% presenta un nivel bajo representada por una frecuencia de 6 trabajadores. Estos hallazgos sugieren que aproximadamente el 58.82% de los colaboradores experimentan un clima laboral desfavorable.

**Tabla 9**

Frecuencia de la dimensión Ambiente laboral en el personal de una empresa agroindustrial – Virú.

Dimensión 1: Ambiente Laboral				
	F	%	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Alto	41	40.20%	40.20%	40.20%
Medio	55	53.92%	53.92%	94.12%
Bajo	6	5.88%	5.88%	100.00%
Total general	102	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

Al analizar los resultados presentados en la tabla 9, se destaca que el 40.20% de los empleados, correspondientes a una frecuencia de 41 dentro de la muestra total, informan tener un nivel alto en la dimensión del clima laboral. Asimismo, el 53.92% de los empleados muestra un nivel medio dada por 55 trabajadores, mientras que solo el 5.88% presenta un nivel bajo en esta dimensión dada por una frecuencia de 6 individuos. Estos hallazgos revelan que aproximadamente el 59.80% de los colaboradores perciben una relación desfavorable entre el jefe y el subordinado.

**Tabla 10**

Frecuencia de la dimensión aspectos físicos en el personal de una empresa agroindustrial – Virú.

Dimensión 2: Aspectos físicos				
	F	%	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Alto	24	23.53%	23.53%	23.53%
Medio	70	68.63%	68.63%	92.16%
Bajo	8	7.84%	7.84%	100.00%
Total general	102	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

Al examinar los datos presentados en la tabla 10, se evidencia que el 23.53% de los empleados, quienes representan una frecuencia de 24 dentro de la muestra total, reportan un nivel alto en la dimensión de aspectos físicos. Por otro lado, el 68.63% de los empleados muestra un nivel medio dada por 70 individuos, mientras que solo el 7.84% presenta un nivel bajo en esta dimensión dada por 8

individuos. Estos resultados indican que aproximadamente el 76.47% de los colaboradores perciben aspectos físicos desfavorables en la empresa.

**Tabla 11**

Frecuencia de la dimensión normatividad organizacional en el personal de una empresa agroindustrial – Virú.

dimensión 3: Normatividad Organizacional				
	F	%	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Alto	45	44.12%	44.12%	44.12%
Medio	49	48.04%	48.04%	92.16%
Bajo	8	7.84%	7.84%	100.00%
Total general	102	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

Al analizar los resultados que se nos presenta en la tabla 11, se puede observar que el 44.12% de los empleados, correspondientes a una frecuencia de 45 dentro de la muestra total, reportan un nivel alto en la dimensión de normatividad organizacional. Por otro lado, el 48.04% de los empleados muestra un nivel medio dada por 49 individuos, mientras que solo el 7.84% presenta un nivel bajo en esta dimensión dada por 8 individuos. Estos hallazgos indican que aproximadamente el 55.88% de los colaboradores perciben una normatividad organizacional desfavorable en la empresa.

**Tabla 12**

Frecuencia de la dimensión indicador de cambio en el personal de una empresa agroindustrial – Virú.

dimensión 4: Indicador de Cambio				
	F	%	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Alto	22	21.57%	21.57%	21.57%
Medio	70	68.63%	68.63%	90.20%
Bajo	10	9.80%	9.80%	100.00%
Total general	102	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

Al examinar los resultados presentados en la tabla 12, se puede observar que el 21.57% de los empleados, que representan una frecuencia de 22 dentro de la

muestra total, reportan un nivel alto en la dimensión de normatividad organizacional. Por otro lado, el 68.63% de los empleados muestra un nivel medio dada por 70 individuos, mientras que el 9.80% presenta un nivel bajo en esta dimensión dada por 10 individuos. Estos hallazgos indican que aproximadamente el 78.43% de los colaboradores perciben que la empresa carece de cambios innovadores.

**Tabla 13**

Frecuencia del compromiso organizacional (CO) en el personal de una empresa agroindustrial – Virú.

Compromiso Organizacional				
	F	%	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Alto	57	55.88%	55.88%	55.88%
Medio	38	37.25%	37.25%	93.14%
Bajo	7	6.86%	6.86%	100.00%
Total general	102	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

Al examinar los datos presentados en la tabla 13, se puede observar que el 55.88% de los empleados, correspondientes a una frecuencia de 57 dentro de la muestra total, reportan un nivel alto en la dimensión de normatividad organizacional. Por otro lado, el 37.25% de los empleados muestra un nivel medio dada por 38 individuos, mientras que el 6.86% presenta un nivel bajo en esta dimensión dada por 7 individuos. Estos hallazgos indican que aproximadamente el 44.12% de los colaboradores no muestran compromiso con la empresa.

**Tabla 14**

Frecuencia de la dimensión afectivo en el personal de una empresa agroindustrial – Virú.

Dimensión 1: Afectivo				
	F	%	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Alto	70	68.63%	68.63%	68.63%
Medio	27	26.47%	26.47%	95.10%
Bajo	5	4.90%	4.90%	100.00%

Total general      102            100%            100%

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

Al examinar los resultados presentados en la tabla 14, se puede observar que el 68.63% de los empleados, correspondientes a una frecuencia de 70, reportan un nivel alto en la dimensión de normatividad organizacional. Por otro lado, el 26.47% de los empleados muestra un nivel medio dada por 27 individuos, mientras que el 4.90% presenta un nivel bajo dada por 5 individuos. Estos hallazgos indican que aproximadamente el 31.37% de los colaboradores no muestran un compromiso afectivo real con la organización. Esto significa que no demuestran lealtad ni conexión con la empresa ni sus empleados.

**Tabla 15**

Frecuencia de la dimensión normativo en el personal de una empresa agroindustrial – Virú.

Dimensión 2: Normativo				
	F	%	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Alto	59	57.84%	57.84%	57.84%
Medio	35	34.31%	34.31%	92.16%
Bajo	8	7.84%	7.84%	100.00%
Total general	102	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

Al analizar los resultados que se nos presenta en la tabla 15, se puede observar que el 57.84% de los empleados, correspondientes a una frecuencia de 59 dentro de la muestra total, reportan un nivel alto en la dimensión de normatividad organizacional. Por otro lado, el 34.31% de los empleados muestra un nivel medio dada por 35 individuos, mientras que el 7.84% presenta un nivel bajo dada por 8 individuos. Estos hallazgos indican que aproximadamente el 42.16% de los colaboradores no demuestran un compromiso normativo real con la organización. Esto significa que no les genera compromiso el tiempo, las normas ni los beneficios que les ha brindado la empresa.

**Tabla 16**

Frecuencia de la dimensión de continuidad en el personal de una empresa agroindustrial – Virú.

Dimensión 3: Continuidad				
	F	%	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Alto	44	43.14%	43.14%	43.14%
Medio	44	43.14%	43.14%	86.27%
Bajo	14	13.73%	13.73%	100.00%
Total general	102	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

Al analizar los resultados que se nos presenta en la tabla 16, se puede observar que el 43.14% de los empleados, correspondientes a una frecuencia de 44 dentro de la muestra total, reportan un nivel alto en la dimensión de normatividad organizacional. Por otro lado, el 43.14% de los empleados muestra un nivel medio dada por 44 individuos, mientras que el 13.73% presenta un nivel bajo en esta dimensión dada por 14 individuos. Estos hallazgos indican que aproximadamente el 56.86% de los colaboradores no demuestran un compromiso de continuidad real con la organización. Esto significa que no tienen una visión a futuro con la empresa y no planean permanecer en ella.

#### 4.2. Prueba de Normalidad

**Tabla 17**

*Normalidad de Datos*

	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	0.105	102	0.008
Compromiso Organizacional	0.102	102	0.011

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

### 4.3. Estadística Inferencial

Tras realizar el análisis de normalidad de los datos utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se llegó a la conclusión de que no presentaban una distribución que se considerara normal. Por lo tanto, se empleará el método de Rho de Spearman, el cual se utiliza en enfoques no paramétricos. (Apaza et al., 2022).

#### Contraste de Hipótesis General:

**Hi:** Existe asociación entre clima laboral (CL) y el compromiso organizacional (CO) en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023

**Ho:** No existe asociación entre clima laboral (CL) y el compromiso organizacional (CO) en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023

**Tabla 18**

*Relación entre Clima Laboral (CL) y Compromiso Organizacional (CO)*

		CO
	Coeficiente de correlación	.706**
CL	Sig.	0.000
	N	102

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

#### Criterios de decisión

Si  $0.01 \geq p$ , se rechaza la Ho y se acepta la Hi

Si  $0.01, \leq p$ , se rechaza la Hi y se acepta la Ho

Al analizar detenidamente los datos presentados en la Tabla 18, se puede observar de manera concluyente que el valor de significancia bilateral (p) es igual a 0.00. Este valor se encuentra por debajo del nivel de significancia establecido (0.01), lo que conduce de manera inequívoca a la aceptación de la hipótesis general y, al mismo tiempo, al rechazo contundente de la hipótesis nula. Por tanto, los resultados obtenidos respaldan de manera fehaciente la existencia de una relación sólida y significativa entre las variables CL y CO. Es importante destacar que el coeficiente de correlación obtenido para esta relación es de 0.706, lo cual implica una correlación positiva fuerte y altamente significativa. En

consecuencia, se puede concluir con confianza que a medida que el CL experimenta un incremento, el CO también se eleva proporcionalmente, estableciendo así una conexión directa y positiva entre ambos factores.

**Contraste de Hipótesis Específica:**

**Hi:** Existe asociación entre la dimensión ambiente laboral y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023

**Ho:** No existe asociación entre la dimensión ambiente laboral y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023

**Tabla 19**

*Relación entre la dimensión Ambiente Laboral y CO.*

		CO
Dimensión	Coeficiente de correlación	.691**
Clima Laboral	Sig.	0.000
	N	102

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

Al realizar un minucioso análisis de los datos presentados en la Tabla 19, se destaca de manera contundente que el valor de significancia bilateral (p) es igual a 0.00. Este valor se sitúa por debajo o igual al nivel de significancia establecido, fijado en 0.01. Como consecuencia directa, se confirma y acepta de manera inequívoca la hipótesis específica, a la vez que se rechaza categóricamente la hipótesis nula planteada. Al corroborar y respaldar de forma sólida esta hipótesis específica, se llega a la conclusión de que existe una conexión directa y relevante entre la dimensión de clima laboral y el CO. Es importante mencionar que el coeficiente de correlación calculado para esta relación específica es de 0.691. Esta cifra denota una correlación positiva moderada, lo que implica claramente que al experimentar un aumento en la dimensión de clima laboral, el CO también se incrementa en proporciones adecuadas

### **Contraste de Hipótesis Específica:**

**Hi:** Existe asociación entre la dimensión aspectos físicos y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023

**Ho:** No existe asociación entre la dimensión clima laboral y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023

### **Tabla 20**

*Relación entre la dimensión aspectos físicos y CO*

Dimensión	Coeficiente de correlación	CO
Aspectos Físicos	Sig.	.566**
	N	0.000
		102

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

Tras examinar minuciosamente los resultados presentados en la Tabla 20, se evidencia de manera concluyente que el valor de significancia bilateral (p) es igual a 0.00. Este valor se encuentra por debajo o igual al nivel de significancia establecido (0.01). Como resultado directo, se confirma de manera contundente la hipótesis específica planteada, mientras que se descarta de forma categórica la hipótesis nula. Al respaldar de manera sólida esta hipótesis específica, se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre la dimensión aspectos físicos y el CO. Cabe destacar que el coeficiente de correlación obtenido para esta relación específica es de 0.566. Este valor denota una correlación positiva moderada, lo que implica claramente que al aumentar la dimensión aspectos físicos, también se experimenta un incremento proporcional en el CO.

### **Contraste de Hipótesis Específica:**

**Hi:** Existe asociación entre la dimensión normatividad organizacional y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023

**Ho:** No existe asociación entre la dimensión normatividad organizacional y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023

**Tabla 21***Relación entre la dimensión normatividad organizacional y CO*

		CO
Dimensión	Coefficiente de correlación	.555**
Normatividad Organizacional	Sig.	0.000
	N	102

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

Al examinar atentamente los resultados presentados en la Tabla 21, se evidencia de manera concluyente que el valor de significancia bilateral (p) es igual a 0.00. Este valor es menor o igual que el nivel de significancia establecido, que es de 0.01. Por consiguiente, se confirma de manera concluyente la hipótesis específica y se rechaza firmemente la hipótesis nula planteada. Al respaldar de forma sólida esta hipótesis específica, se puede concluir de manera contundente que existe una relación entre la dimensión de normatividad organizacional y el CO. Además, se obtiene un coeficiente de correlación de 0.555 para esta relación en particular. Estos resultados indican una correlación positiva moderada, lo que sugiere que a medida que la dimensión de normatividad organizacional aumenta, también se experimenta un incremento correspondiente en el CO.

**Contraste de Hipótesis Específica:**

**Hi:** Existe asociación entre la dimensión indicador de cambio y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023

**Ho:** No existe asociación entre la dimensión indicador de cambio y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023

**Tabla 22***Relación entre la dimensión indicador de cambio y CO*

		CO
Dimensión	Coefficiente de correlación	.570**
Indicador de Cambio	Sig.	0.000
	N	102

*Nota: Datos procesados en el software SPSS V29 adaptado por Dennis Gutierrez*

Al analizar detenidamente los resultados presentados en la Tabla 22, se evidencia de manera concluyente que el valor de significancia bilateral ( $p$ ) es igual a 0.00. Este valor es menor o igual que el nivel de significancia establecido, que se fija en 0.01. Por consiguiente, se confirma de manera contundente la hipótesis específica planteada, mientras que se rechaza de forma concluyente la hipótesis nula. Al respaldar firmemente esta hipótesis específica, se llega a la conclusión de que existe una relación clara y significativa entre la dimensión indicador de cambio y el CO. Además, se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0.570 para esta relación en particular. Estos resultados revelan una correlación positiva moderada, lo que implica que a medida que aumenta la dimensión indicador de cambio, también se experimenta un incremento moderado en el CO.

## V. DISCUSIÓN

Después de examinar los datos, se encontró como resultado principal una relación entre las variables clima laboral (CL) y compromiso organizacional (CO). El coeficiente de correlación de Rho de Spearman reveló un grado de correlación alto de 0.706, lo que indica una correlación positiva significativa. Además, el valor de significancia de 0.00 confirma la relevancia estadística de esta relación. Estos hallazgos respaldan la noción de que un clima laboral favorable está positivamente asociado con un mayor compromiso hacia la organización. Este hallazgo se encuentra respaldado por los resultados obtenidos en el estudio realizado por Polo et al. (2022), donde se encontró una correlación significativa de 0,564, la investigación mostró una relación positiva moderada entre las variables en análisis. Además, el valor p obtenido fue de 0.00, lo que confirma la validez de significancia estadística y respalda la conclusión obtenida. En el estudio mencionado, los investigadores destacaron como contribución importante la relación entre el alto grado de clima laboral (CL) en los empleados y el consiguiente aumento en el compromiso organizacional (CO).

Además, se puede mencionar que estos hallazgos encuentran respaldo en la Teoría del clima social propuesta por Moos (2003) la cual busca comprender mejor la interacción natural entre los individuos y sus contextos sociales. Esta teoría ayuda a entender cómo las personas se pueden desenvolver y lograr su adaptación en el entorno social y cómo el contexto se adapta a las personas. Por otra parte, Meyer y Allen (1997) argumentan en su teoría del compromiso organizacional (CO) que es fundamental dirigir a los empleados hacia la organización y fomentar un sentido de identidad compartida entre ambas partes. Por lo que podemos decir el clima laboral tiene un impacto significativo en el CO. Un clima laboral positivo fomenta la satisfacción, la motivación, el sentido de pertenencia y un ambiente de trabajo saludable, lo que a su vez conduce a un mayor CO. Las organizaciones que deseen mejorar su compromiso y retener talento deben prestar atención al clima laboral y tomar medidas para crear un entorno favorable para sus empleados.

Estas teorías reciben respaldo adicional por parte de Polo et al. (2020) nos dice que el clima laboral juega un papel crucial en el CO de los trabajadores, debido a que se menciona que propiciar un buen clima organizacional es

importante, ya que este se forma a través del tiempo y brinda a los empleados las condiciones requeridas para realizar sus actividades y cumplir sus metas previstas. Un clima laboral positivo y favorable promueve la satisfacción de los empleados, su motivación y su compromiso con la organización. En consecuencia, el estudio actual respalda la íntima conexión existente entre el CL y el CO, reafirmando la importancia de que las organizaciones promuevan planes de acción que mejoren el CL como una estrategia efectiva para fortalecer la interacción entre los empleados y la organización. Estas acciones contribuirán a crear un entorno laboral positivo, fomentar el compromiso y la lealtad de los empleados, y potenciar el éxito y el crecimiento de la organización.

En cuanto al nivel de asociación entre la dimensión ambiente laboral, con la variable CO, los resultados obtenidos revelan una correlación positiva moderada de 0.691 todo esto se obtuvo bajo una significancia de 0.00 entre la dimensión del ambiente laboral y la variable CO. Esto indica que a medida que se logra un mayor equilibrio en el clima laboral, se fortalece el compromiso hacia la organización. Estos hallazgos respaldan la importancia de cultivar un entorno laboral favorable que fomente el compromiso de los empleados y resalta la necesidad de abordar activamente el clima laboral como una componente de las tácticas de administración empresarial. Al promover un clima laboral positivo, se crea un ambiente propicio para la participación, la satisfacción laboral y el compromiso, lo que a su vez contribuye al éxito y crecimiento de la organización.

Así mismo este hallazgo es consistente con las conclusiones expuestas en el estudio realizado por Pedraza (2018), llegó a la conclusión de que este estudio ofrece información valiosa para los directivos, ya que les proporciona las bases para implementar acciones con el objetivo de promover un entorno laboral estimulante, fomentar la socialización entre los empleados, facilitar una comunicación efectiva entre las autoridades y los subordinados, brindar apoyo y generar confianza por parte de los líderes, y estar atentos a las necesidades y metas de los colaboradores. La implementación de estas acciones puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral, así como generar un sentido de orgullo y lealtad entre los empleados hacia sus organizaciones.

Asimismo, el estudio de Truckenbrodt (2000) enfatiza que la calidad de las relaciones entre jefes y subordinados tiene una influencia significativa en el

compromiso organizacional. Para mejorar este compromiso, se recomienda implementar acciones prácticas, como brindar capacitación en liderazgo, fomentar la interacción grupal, establecer una cultura de comunicación abierta, enfatizar el sentido de pertenencia a la organización, actuar como modelos a seguir, y promover la retroalimentación y el desarrollo personal. Estas medidas no solo beneficiarán a los empleados y supervisores, sino que también contribuirán al crecimiento y éxito general de la organización.

Por lo antes mencionado podemos decir que los estudios nos proporcionan evidencia sobre la importancia del clima laboral y las relaciones entre jefes y subordinados en el compromiso organizacional. Sus resultados respaldan la implementación de acciones concretas para crear un ambiente laboral positivo, mejorar la comunicación, fortalecer el liderazgo y atender las necesidades de los empleados. Estas medidas no solo mejorarán el compromiso y la lealtad de los empleados, sino que también impulsarán el desempeño y el éxito de la organización en su conjunto.

A su vez Polo et al. (2022), nos indica que un liderazgo eficaz tiene la habilidad de ejercer influencia en otras personas con el fin de alcanzar los objetivos establecidos y proporcionar los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de los empleados. Un supervisor que fomente un ambiente basado en la confianza, la comunicación abierta y el apoyo hacia sus subordinados desempeña un papel fundamental en la creación de un clima laboral positivo y en el fomento de un mayor compromiso por parte de los trabajadores. Al establecer relaciones sólidas y promover la participación de los empleados, se fortalece el sentido de pertenencia, la motivación y la lealtad hacia la organización, generando así un entorno propicio para el crecimiento y el éxito organizacional.

También Goetendia (2020), nos menciona la importancia del sentimiento de autonomía de los miembros de la organización en relación a la toma de decisiones que afectan su trabajo, lo que podría estar relacionado con la relación entre subordinado y jefe en términos de la delegación de responsabilidades y la confianza en la capacidad del subordinado para tomar decisiones. Por lo que es importante decir que un clima laboral positivo, caracterizado por una relación saludable y efectiva entre los jefes y sus subordinados, fortalece el CO. Cuando

los líderes demuestran habilidades de comunicación abierta y efectiva, escuchan activamente a sus empleados, brindan retroalimentación constructiva, reconocen los logros y promueven un ambiente de confianza y respeto mutuo, se crea un contexto propicio para el compromiso.

En relación con la influencia de la dimensión de aspectos físicos en el compromiso organizacional (CO), se encontró un resultado que indica una correlación positiva moderada, con un valor de correlación de 0.566. Este hallazgo sugiere que hay una asociación significativa entre los aspectos físicos y el compromiso de los empleados. Además, se observó que el 23.53% de los trabajadores tienen un nivel alto de percepción en cuanto a los aspectos físicos, mientras que el 76.47% restante tiene una percepción entre media y baja. Estos resultados indican la importancia de prestar atención a los aspectos físicos del entorno laboral y su impacto en el compromiso de los empleados.

Los resultados obtenidos son consistentes con los hallazgos de Herman et al. (2021), quienes también encontraron una asociación positiva entre el ambiente físico de trabajo, el desempeño de los empleados así como también en el compromiso de los trabajadores. Estos investigadores concluyeron que es fundamental que las organizaciones se enfoquen en establecer un ambiente físico laboral positivo y promover un sentido de compromiso organizacional entre sus empleados con el fin de mejorar su rendimiento en el trabajo. En este sentido, la creación de un entorno físico favorable y la promoción de un compromiso sólido resultan estratégicos para el éxito y la productividad de las organizaciones.

Los resultados obtenidos están respaldados por el estudio de McGuire et al. (2009), el cual también reveló una relación sólida y positiva entre el entorno físico de trabajo y el compromiso de los empleados. Además, este estudio destacó que el bienestar de los empleados juega un papel mediador en esta relación, esto implica que un ambiente físico favorable puede tener un impacto en el bienestar de los empleados, lo que a su vez contribuye a un mayor compromiso hacia la organización. Estos hallazgos resaltan la importancia de brindar un entorno físico favorable y promover el bienestar de los empleados como estrategias clave para fortalecer el compromiso organizacional y mejorar los resultados en el lugar de trabajo. Es importante que las organizaciones consideren y optimicen el entorno físico de trabajo, proporcionando un ambiente

favorable que apoye y facilite las labores de los empleados. Esto no solo mejora la eficiencia y la satisfacción de los trabajadores, sino que también puede tener un impacto positivo en el CO y en los resultados generales de la organización.

Respecto a la asociación de la dimensión normatividad organizacional, con la variable CO se llegó a la conclusión de que hay una relación positiva moderada entre la variable de compromiso organizacional (CO) y se encontró un coeficiente de correlación de 0.555. Los hallazgos tienen relación con el estudio de Chiemeké et al. (2018) en donde este artículo examina el impacto de la política organizacional en la calidad de vida laboral y en cómo esto se relaciona con el compromiso de los empleados. Se destaca la importancia de involucrar a todo el personal en la formulación y revisión de políticas. Se establece una relación entre la política de la organización, la calidad de vida en el trabajo y el nivel de compromiso de los empleados. El estudio identifica cuatro etapas clave de la política organizacional: formulación, adopción, implementación y evaluación. Se enfatiza la necesidad de centrarse en el compromiso de los empleados al desarrollar políticas y buscar mejoras en la calidad de vida laboral.

De acuerdo con los resultados de la investigación de Dramicanin et al. (2021), se evidencia una correlación positiva entre los procedimientos operativos y con la segunda variable estudiada que es el compromiso organizacional en las agencias de viajes. Se menciona que la satisfacción con los procedimientos operativos es moderada, pero su insatisfacción puede ser una fuente de descontento para los empleados. Además, se destaca que los procedimientos operativos deben ser claros y no dificultar la realización del trabajo. Se menciona que la participación de los empleados en la creación de los procedimientos de trabajo es necesaria, ya que mejora la comunicación con los empleados, aumenta la satisfacción y el compromiso.

Por lo que podemos decir que esto implica que cuando una organización establece normas claras y promueve su cumplimiento, se crea un entorno propicio para el compromiso de los empleados. Por otro lado, el compromiso organizacional refuerza la disposición y la dedicación de los empleados para cumplir con las regulaciones establecidas en la implementación de los sistemas de información contable. En conjunto, la normatividad organizacional y el

compromiso organizacional actúan como impulsores clave en el éxito y la efectividad de los sistemas de información contable.

Por último, en cuanto al nivel de asociación de la dimensión indicador de cambio , y el CO, nos dio como resultado del análisis, que se pudo determinar una alta correlación positiva, destacada por un valor de 0.570. Lo encontrado no tiene relación con el estudio de Martínez et al. (2018), encontró que la relación entre la innovación y el compromiso organizacional no es positiva ni significativa. Esto implica que el compromiso de los empleados por sí solo no los impulsa a implementar cambios e innovaciones en la organización y se sugiere que las acciones estratégicas de gestión se enfoquen en fomentar la orientación hacia el aprendizaje y promover un entorno de aprendizaje continuo en las pymes. Esto ayudará a impulsar la innovación y el desarrollo de un capital humano calificado que pueda transformar habilidades en una sociedad del conocimiento capaz de aprender, innovar y transferir conocimiento. Estas acciones respaldarán el desarrollo de relaciones laborales armoniosas con prácticas sostenibles y, en última instancia, impulsarán la innovación.

También Tahajuddin (2020) nos menciona que el compromiso organizacional se correlaciona significativamente con el cambio organizativo, la implementación de estrategias, el aprendizaje individual y la mejora del desempeño organizativo. El estudio encuentra una fuerte relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional de los empleados y su compromiso con el cambio organizativo. Por otro lado, los cambios organizativos también pueden influir en el compromiso organizacional de los empleados. Si los empleados perciben que los cambios son positivos, beneficiosos y apoyan sus valores y metas personales, es más probable que se sientan comprometidos con la organización. Sin embargo, si los cambios generan incertidumbre, falta de participación o se perciben como negativos, puede disminuir el compromiso de los empleados. Por lo que para mejorar esta relación, es fundamental implementar estrategias que promuevan la cultura de la innovación. Esto implica crear un ambiente que valore y fomente constantemente la generación de ideas nuevas y creativas. Además, es importante proporcionar a los empleados los recursos necesarios y el apoyo para llevar a cabo sus ideas innovadoras.

La metodología empleada en la investigación sobre la conexión entre clima laboral y compromiso organizacional posee varias ventajas. En primer lugar, se fundamenta en un marco metodológico que brinda una estructura sólida y procedimientos rigurosos para recopilar y analizar datos. Además, se emplea un diseño de investigación correlacional apropiado para analizar la relación entre las variables de interés.

El estudio utiliza instrumentos validados, como cuestionarios específicos para medir el clima laboral, así como también se presenta otro cuestionario que nos permitirá analizar el compromiso organizacional, lo que garantiza la confiabilidad y validez de los datos recopilados. Además, se identifica claramente la población objetivo, que en este caso son los colaboradores de una empresa agroindustrial, lo que asegura la relevancia y aplicabilidad de los resultados. Se realiza un análisis estadístico utilizando el software IBM SPSS Statistics, lo que permite obtener resultados precisos y confiables, y facilita la interpretación de los hallazgos. En resumen, las fortalezas de la metodología incluyen el uso de un marco metodológico sólido, un diseño de investigación adecuado, instrumentos validados, consideración de la población objetivo y análisis estadístico apropiado.

Sin embargo, también hay algunas debilidades en la metodología. Los cuestionarios se basan en la autopercepción de los participantes, lo que puede introducir sesgos en las respuestas. El diseño de investigación no implica la manipulación de variables, lo que limita la capacidad de establecer relaciones causales. Los resultados pueden no ser generalizables a otras industrias u organizaciones, y se podría haber considerado el impacto de otros factores en el compromiso organizacional.

Dentro de las limitaciones que se presentaron al aplicar el presente estudio, se destaca en primer lugar que no se logró la aprobación por parte del autor para utilizar el primer instrumento seleccionado. Como resultado, se optó por otro instrumento, lo que podría haber afectado ligeramente la consistencia de los datos recopilados. Otra limitación significativa fue la dificultad para encontrar instrumentos que contaran con una cantidad mínima de preguntas para que su aplicación fuera rápida y sencilla. Esta limitación puede haber afectado la eficiencia y agilidad del proceso de recolección de datos.

Además, se encontró una escasez de artículos científicos relacionados con el rubro de estudio y que abordaran la casuística específica, lo que limitó la base de conocimientos y la posibilidad de aplicar soluciones similares basadas en investigaciones previas. También es relevante mencionar que la búsqueda de Jueces expertos fue tediosa, ya que en la mayoría de los casos requerían una remuneración monetaria. Sin embargo, a pesar de esta dificultad, se logró encontrar Jueces expertos dispuestos a colaborar de forma gratuita, lo que finalmente permitió contar con una evaluación experta de los instrumentos utilizados. Adicionalmente, la selección de la muestra se vio afectada por el hecho de que los trabajadores no se encontraban ubicados en un mismo fundo, lo que tomó tiempo y esfuerzo adicional para localizar a todos los participantes y lograr completar la muestra seleccionada.

Finalmente, otro factor limitante fue el horario disponible para localizar a los trabajadores, ya que solo era posible durante su refrigerio debido a que la mayor parte del tiempo se encontraban realizando sus labores en campo. Esta restricción de tiempo pudo haber influido en la disponibilidad y participación de los empleados en el estudio. En conjunto, estas limitaciones proporcionan un contexto importante para interpretar los resultados del estudio y destacan áreas donde se pueden mejorar futuras investigaciones en el mismo campo. Es esencial reconocer y abordar las limitaciones para garantizar la validez y fiabilidad de los hallazgos obtenidos.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** De acuerdo con lo establecido en el objetivo principal, se ha concluido que hay una relación significativa entre el clima laboral (CL) y el compromiso organizacional (CO) en los empleados de una empresa agroindustrial. Esto implica que cuando los trabajadores experimentan un clima laboral favorable, su nivel de compromiso se verá mejorado.

**Segunda:** En relación al primero de los objetivos específicos, se ha establecido que existe una relación significativa entre la dimensión del clima laboral y el CO en los empleados de una empresa agroindustrial. Por lo tanto, se puede inferir que si los empleados experimentan una comunicación efectiva entre los superiores y los subordinados, su compromiso con la organización se verá aumentado.

**Tercera:** Con respecto al segundo específico establecido, se ha constatado que existe una relación moderada entre los aspectos físicos y el CO en los colaboradores de una empresa agroindustrial. Por consiguiente, se puede concluir que si los trabajadores perciben un entorno físico óptimo, se observará un incremento moderado en su nivel de compromiso.

**Cuarta:** Según el cuarto objetivo establecido, se ha identificado un nivel significativo de relación entre la dimensión de normatividad organizacional y el CO en los colaboradores de una empresa agroindustrial. Esto evidencia la importancia de contar con una normatividad organizacional adecuada para los trabajadores, ya que les brinda un sentido de continuidad con la compañía y ayuda a reducir la rotación de personal.

**Quinta:** En relación con el quinto objetivo planteado, se ha establecido una fuerte relación entre el indicador de cambio y el CO en los colaboradores de una empresa agroindustrial. En conclusión, se ha llegado a determinar que a medida que se fomenta la innovación en el entorno laboral de los trabajadores, se obtiene un mayor sentido de pertenencia hacia la empresa.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A la Gerencia Agrícola se recomienda que trabaje en la mejora del ambiente de trabajo, priorizando el bienestar y desarrollo integral de los empleados a través de un enfoque humanista y social en la gestión del capital humano. Asimismo, es importante que las políticas corporativas reflejen valores de respeto, colaboración y equidad, creando así un clima laboral favorable y promoviendo el compromiso y la satisfacción de los colaboradores.

**Segunda:** Al área de Recursos Humanos debe tomar en consideración los resultados obtenidos y llevar a cabo planes de acción para abordar y mejorar el clima laboral en la relación jefe-subordinado, los aspectos físicos del entorno laboral, la normatividad organizacional y la innovación. Estas acciones contribuirán a fortalecer el compromiso de los empleados y a crear un entorno laboral más satisfactorio y productivo.

**Tercera:** El área de Seguridad y Salud Ocupacional debe tener en cuenta los resultados obtenidos y enfocarse en mejorar las condiciones laborales existentes en la compañía. Dentro de la estrategia de bienestar, es fundamental fomentar y enriquecer la calidad de la experiencia laboral en el ambiente de trabajo, mediante la implementación de medidas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, como actividades para mejorar la ergonomía, el cuidado y la prevención de enfermedades. Además, se deben crear espacios de esparcimiento y fomentar la creación de vínculos entre los compañeros de trabajo para fortalecer la fidelización y el sentido de pertenencia.

**Cuarta:** Al área de Certificaciones, se recomienda que realice un mapeo exhaustivo de todos los procedimientos y se asegure de dar seguimiento a su correcta ejecución por parte de todas las partes involucradas. Esto beneficiará a la organización al garantizar el cumplimiento de los estándares y requisitos establecidos, lo que a su vez fortalecerá la credibilidad y confiabilidad de la empresa frente a

clientes, proveedores y otras partes interesadas. Además, permitirá identificar posibles áreas de mejora en los procesos de certificación y establecer acciones correctivas o preventivas para garantizar la calidad y eficiencia en la obtención y mantenimiento de las certificaciones.

**Quinta:** Los trabajadores, deberán estar dispuestos a participar de manera activa, lo que contribuirá a fomentar una mejor relación entre los líderes y los trabajadores, al promover esta actitud participativa, se generará un entorno propicio para fortalecer la confianza mutua y dirigir el enfoque hacia el desarrollo de relaciones interpersonales sólidas con los miembros de sus equipos de trabajo.

## REFERENCIAS

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12–17. [https://www.researchgate.net/publication/325483699\\_The\\_Relationship\\_between\\_Job\\_Satisfaction\\_Work-Life\\_Balance\\_and\\_Organizational\\_Commitment\\_on\\_Employee\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/325483699_The_Relationship_between_Job_Satisfaction_Work-Life_Balance_and_Organizational_Commitment_on_Employee_Performance)
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Apaza Zúñiga, E., Cazorla Chambi, S., Condori Carbajal, C., Arpasi Meléndez, F. R., Tumi Figueroa, I., Yana Viveros, W., & Quispe Coaquira, J. E. (2022). La Correlación de Pearson o de Spearman en caracteres físicos y textiles de la fibra de alpacas. *Revista de investigaciones veterinarias del Peru*, 33(3), e22908. <https://doi.org/10.15381/rivep.v33i3.22908>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia*, 63(2), 201–206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Bookchin, M. (1973). *Hacia una Sociedad Ecológica*. Solidaridadobrero.org. [https://www.solidaridadobrero.org/ateneo\\_nacho/libros/Murray%20Bookchin%20-%20Hacia%20una%20sociedad%20ecol%C3%B3gica.pdf](https://www.solidaridadobrero.org/ateneo_nacho/libros/Murray%20Bookchin%20-%20Hacia%20una%20sociedad%20ecol%C3%B3gica.pdf)
- Campoy Aranda, T. J. (2019). *Metodología de la Investigación Científica: Manual para la elaboración de tesis y trabajos de investigación*. Marben Editora & Gráfica S.A. BENMAR.
- Cegarra Sanchez, J. (2012). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Díaz de Santos.
- Chacón Salazar, G. L. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una empresa pública en Comas, 2018* [UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25477/Chac%C3%B3n\\_SGL.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25477/Chac%C3%B3n_SGL.pdf?sequence=4)

- Chiapella, L. C., Lazzarini, C. L., & Montenegro, S. M. (2019). ¿Es necesario tener conocimientos avanzados de estadística para acceder a las publicaciones médicas? *Medicina*, 79(6), 445–452. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0025-76802019000900004](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0025-76802019000900004)
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiemeke, K. C., Ashari, H. B. T., & Muktar, S. N. B. T. (2018). Investigating the impact of organizational policy Towards Quality of work life on employee engagement in manufacturing company Nigeria. *European journal of economics and business studies*, 4(2), 146. <https://doi.org/10.26417/ejes.v4i2.p146-158>
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2020). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. Ingram.
- Condor, C., & Omar, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25–34. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003)
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/bf02310555>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista venezolana de gerencia*, 26(5 Edición Especial), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & 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. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- De la Lama Zubirán, P., De la Lama Zubirán, M. A., & De la Lama García, A. (2022). Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. *Horizonte de la Ciencia*, 12, 189–202. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.403>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

- Domínguez Saldívar, A. (2020). Construcción de Instrumentos y Validez de Contenido. *Centro Universitario CIFE*.  
[https://www.researchgate.net/publication/345918268\\_Construccion\\_de\\_Instrumentos\\_y\\_Validez\\_de\\_Contenido](https://www.researchgate.net/publication/345918268_Construccion_de_Instrumentos_y_Validez_de_Contenido)
- Dramićanin, S., Perić, G., & Pavlović, N. (2021). Job satisfaction and organizational commitment of employees in tourism: Serbian Travel agency case. *Strategic Management*, 26(4), 50–64.  
<https://doi.org/10.5937/straman2104050d>
- Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A., & Paredes Quispe, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15–24.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500015](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015)
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Encinas Meléndrez, L. del C. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 29, 25. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i29.243>
- Gálvez Arévalo, M. J. (2018). *Clima Laboral Y Compromiso Organizacional En Agentes De Seguridad De La Ciudad De Trujillo* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11268>
- Gamboa Graus, M. E. (2022). ESCALAS DE MEDICIÓN ESTADÍSTICA. *Didasc@lia: didáctica y educación.*, 341–366. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/1327>
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de administración*, 42, 43–61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- García-Saisó, A., Ortega-Andeane, P., & Reyes-Lagunes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de investigacion psicologica*, 4(1), 1370–1384. [https://doi.org/10.1016/s2007-4719\(14\)70381-3](https://doi.org/10.1016/s2007-4719(14)70381-3)

- 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. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- González, J. J., Rodríguez, M. T., & González, O. U. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista ESPACIOS*, 39(37). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n37/18393703.html>
- Herman, S., & Kurniawan, J. (2023). The effect of work environment, organizational commitment and compensation on employee performance at aisiyah St. Khadijah, Pinrang District. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 1(2), 103–112. <https://doi.org/10.47353/ecbis.v1i2.17>
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw Hill.
- Iriarte, E., Hernández, M. J., Piña, F., & Valdés, C. (2017). Aspectos éticos del consentimiento informado: tópico fundamental en la investigación a lo largo de la historia. *Horizonte de enfermería*, 28(1), 61–73. [https://doi.org/10.7764/horiz\\_enferm.28.1.61](https://doi.org/10.7764/horiz_enferm.28.1.61)
- Jiménez-León, F. G., & Mariño-Lu, I. L. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Ciencias económicas y empresariales*, 449–465. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/818/html>
- Likert, R., & Likert, J. G. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos* (1. ed). Editorial Trillas.

- López Palomar, M. D. R., García Cueva, S. A., & Pando Moreno, M. (2016). Factores Psicosociales y Compromiso organizacional (Work Engagement) en trabajadores del campo. / Psychosocial factors and organizational commitment (Work Engagement) in farmworkers. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría Economía y Administración*, 4(7), 122. <https://doi.org/10.23913/ricea.v4i7.43>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). La Encuesta. *Metodología de la investigación social cuantitativa*. <https://ddd.uab.cat/record/163567>
- Martínez Serna, M. D. C., Vega Martínez, J. E., & Eternod Domenech, V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y Administración*, 63(3), 49. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1411>
- McGuire, D., & McLaren, L. (2009). The impact of physical environment on employee commitment in call centres: The mediating role of employee well-being. *Team Performance Management*, 15(1/2), 35–48. <https://doi.org/10.1108/13527590910937702>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Méndez Á., C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Miles, R. E., Snow, C. C., Meyer, A. D., & Coleman, H. J., Jr. (1978). Organizational strategy, structure, and process. *Academy of Management Review*, 3(3), 546–562. <https://doi.org/10.2307/257544>
- Moos, R. H. (1974). *The social climate scales: An overview*. Consulting Psychologists Press.
- Moos, Rudolf H. (1987). Person-environment congruence in work, school, and health care settings. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 231–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90041-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90041-8)

- Moos, Rudolf H. (2003). Social contexts: transcending their power and their fragility. *American Journal of Community Psychology*, 31(1–2), 1–13. <https://doi.org/10.1023/a:1023041101850>
- Mucha Hospinal, L. F., Chamorro Mejía, R., Oseda Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos que se toman para la población y muestra en trabajos de investigación. *Desafíos*, 12(1). <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista latino-americana de enfermagem*, 26, e3021. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkJZ4phQsMqLyh6SHFFq/abstract/?lang=es>
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista científica de la UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista lasallista de investigacion*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Polo Escobar, B. R., Hinojosa Salazar, C. A., Sandoval Caicedo, J. H., & Castaneda Sanchez, W. A. (2022). El clima laboral como un factor determinante en el compromiso organizacional. *Universidad, ciencia y tecnología*, 26(114), 60–71. <https://doi.org/10.47460/uct.v26i114.591>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *The Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>

- Proshansky, H. M. (1978). The city and self-identity. *Environment and Behavior*, 10(2), 147–169. <https://doi.org/10.1177/0013916578102002>
- Ramírez Atehortúa, F. H., & Zwerg-Villegas, A. M. (2012). Metodología de la investigación: más que una receta. *AD-minister*, 20, 91–111. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322327350004>
- Ríos, A. R. (2020). *Plataforma Moodle y actitud hacia el aprendizaje de las matemáticas, en estudiantes de una universidad privada, Lima, 2020* [UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO]. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19223.09127>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141–146. [https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321\\_Disenio\\_de\\_investigacion\\_de\\_Corte\\_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disenio_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf)
- Ruíz Díaz Morales, D. (2021). Work climate in public and private companies in Asunción. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*, 17(2), 245–256. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management science letters*, 183–196. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.004>
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. [http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan\\_Digital\\_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf](http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf)

- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Tahajuddin, S. (2020). The employees' organizational commitment impact on organizational change – the introduction of new work strategy. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 3(12), 71–74. <https://doi.org/10.47607/ijresm.2020.410>
- Truckenbrodt, Y. B. (2000). *The relationship between leader-member exchange and commitment and organizational citizenship behavior*. Psu.edu. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=f4070a1f2868ba0ddb44a3bdda2488ca1a56b3a4>
- Tuapanta Dacto, J. V., Duque Vaca, M. A., & Mena Reinoso, A. P. (2017). ALFA DE CRONBACH para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *mktDescubre - ESPOCH FADE*, 37–48. [https://www.researchgate.net/publication/331332628\\_ALFA\\_DE\\_CRONBACH\\_para\\_validar\\_un\\_cuestionario\\_de\\_uso\\_de\\_TIC\\_en\\_docentes\\_universitarios](https://www.researchgate.net/publication/331332628_ALFA_DE_CRONBACH_para_validar_un_cuestionario_de_uso_de_TIC_en_docentes_universitarios)
- Urcádiz Cázares, F. J., Ceseña, M., & Alejandro, M. (2022). Escala nominal como alternativa para la evaluación de la calidad del servicio: Caso de estudio en hotel hacienda Bugambillas México. *Visión de Futuro*, 26(2), 143–167. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.005.es>
- Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. El Manual Moderno.
- Vélez-Alvarado, R. A., & González Valles, R. (2019). La relación entre la espiritualidad en el ambiente laboral y el compromiso organizacional en un grupo de empleados de un municipio del área oeste de Puerto Rico. *Informes psicológicos*, 19(1), 11–30. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v19n1a01>

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima Laboral y su Asociación en el Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Empresa Agroindustrial - Virú, 2023.						
AUTOR: Dennis Orlando Gutierrez Cruz						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>General:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de asociación entre CL y CO en el personal de una compañía agraria - Virú, 2023?</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de asociación entre Ambiente Laboral y CO en el personal de una compañía agraria - Virú, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de asociación entre Aspectos Físicos y CO en el personal de una compañía agraria - Virú, 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel de asociación entre Normativa organizacional y CO en el personal de una compañía agraria - Virú, 2023?</p> <p>4. ¿Cuál es el nivel de asociación entre Indicador de Cambio y CO en el personal de una compañía agraria - Virú, 2023?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar el nivel de asociación del CL y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>1. Determinar el nivel de asociación que existe entre Ambiente Laboral y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023</p> <p>2. Determinar la asociación que existe entre Aspectos físicos y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023</p> <p>3. Determinar la asociación que existe entre Normatividad Organizacional y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023</p> <p>4. Determinar la asociación que existe entre Indicador de Cambio y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Existe asociación entre CL y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>1. Existe asociación entre Ambiente Laboral y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023</p> <p>2. Existe asociación entre Aspectos físicos y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023</p> <p>3. Existe asociación entre Normatividad Organizacional y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023</p> <p>4. Existe asociación entre Indicador de Cambio y el CO en el personal de una compañía agraria – Virú, 2023</p>	<i>Variable 1: Clima Laboral</i>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Niveles/rangos</b>
			D1: Ambiente Laboral	- Satisfacción Laboral	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18	Alto
			D2: Aspectos Físicos	- Condiciones ambientales		Medio
			D3: Normatividad Organizacional	- Normas y procedimientos de trabajo		Bajo
			D4: Indicador de Cambio	- Nivel de adaptación al cambio		
			<i>Variable 2: Compromiso Organizacional</i>			
			D1: Afectivo	- Comodidad	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18	Alto
			D2: Normativo	- Obligación Moral		Medio
			D3: Continuidad	- Lealtad		Bajo

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, correlacional causal con corte transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> La población es de 102 trabajadores de la empresa agroindustrial.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra seleccionada será la totalidad de la población se tomarán los 102 colaboradores.</p> <p><b>Muestreo</b> El muestreo es censal, por tal motivo nuestra muestra y nuestra población tienen la misma cantidad.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> De la V1: Escala de Clima Social Laboral WES Nro. Ítems: 18 De la V2: Cuestionario de Compromiso Organizacional Nro. Ítems: 18</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p><b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.</p> <p><b>Hipótesis:</b> Prueba Rho de Spearman</p>

Fuente: Guía de elaboración de proyectos académicos UCV.

### A. Matriz de operacionalización de la variable 01: Clima Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Moos (1974) describe el clima laboral como el ambiente en el que las personas trabajan, que se ve afectado por factores físicos, sociales y organizacionales, y que tiene un efecto duradero sobre el comportamiento de los trabajadores.	Según Saisó et al. (2014), las dimensiones del Clima Laboral están asociadas a los cuatro factores principales que lo componen las cuales son Aspecto físico seguida por la segunda dimensión que es Clima Laboral, también tenemos como tercera el indicador de cambio, y por último la dimensión a tratar es la de la normatividad organizacional.	D1: Ambiente Laboral	- Satisfacción Laboral	1; 2 3; 4; 5 6; 7 8; 9	(6): Totalmente de acuerdo (5): Muy de acuerdo (4): De acuerdo (3): Desacuerdo (2): Muy en desacuerdo (1): Totalmente en desacuerdo	Alto  Medio  Bajo
		D2: Aspecto Físico	- Condiciones ambientales	10; 11; 12		
		D3: Normatividad Organizacional	- Normas y procedimientos de trabajo	13; 14; 15; 16		
		D4: Indicador de cambio	- Nivel de adaptación al cambio	17; 18		

Fuente: Adaptado del Cuestionario Escala de Clima Laboral (Saisó et al.,2014).

## B. Matriz de operacionalización de la variable 02: Compromiso Organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Según la definición de Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional es la unión psicológica que existe entre el empleado y la organización, y que provoca el deseo de mantenerse formando parte de ella.	Según Meyer et al. (1991), las dimensiones identificadas en diversos estudios se centran en una base psicológica y de hábitos en el individuo, las cuales se despliegan en tres aspectos y las cuales usaremos como dimensiones en primer lugar tenemos la de afectivo, seguida por la segunda a usar que es la de normativo y como última dimensión en aplicar a este estudio tenemos a la de continuidad.	D1: Afectivo	- Comodidad	1; 2 3; 4; 5 6;	(5): En Total desacuerdo (4): En desacuerdo (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (2): De acuerdo (1): En total de acuerdo	Alto  Medio  Bajo
		D2: Normativo	- Obligación Moral	7; 8; 9; 10; 11; 12		
		D3: Continuidad	- Lealtad	13; 14; 15; 16; 17; 18		

Fuente: Adaptado del Cuestionario Escala de Compromiso Organizacional (Meyer et al, 1991).

## ANEXO 2. Ficha técnica de los instrumentos

### Variable 01: Clima Laboral

**Nombre:** Work Environment Scale (WES)

**Autor:** R.H. Moos y E. J. Trickett

**Origen:** Estados Unidos

**Año:** 1979

**Adaptador por:** Geidy Lizeth Chacón Salazar

**Año:** 2018

**País:** Perú

**Aplicación:** Individual

**Entorno de aplicación:** de 18 a 66 años

**Tiempo de aplicación:** De libre terminación.

**Ámbito de aplicación:** Empresa Publica

**Validez:** Cuestionario

**ítems:** 18

**Dimensiones:** Clima laboral, Aspectos físicos, Normatividad organizacional y el indicador Cambio.

**Escala:** Likert de 6 opciones: Totalmente desacuerdo, Muy en desacuerdo, Desacuerdo, Acuerdo, Muy de acuerdo y Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración Propia.

### Escala de Clima Social Laboral WES

Sexo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

(1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
1	Los Jefes felicitan a los empleados, cuando realizan buen trabajo.					
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.					
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.					
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.					
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.					
6	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.					
7	Se siente el entusiasmo en el ambiente.					
8	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.					
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.					
10	Los colores y la decoración hacen del lugar de trabajo, un lugar agradable.					
11	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.					
12	Las oficinas están siempre bien ventiladas.					
13	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.					
14	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.					
15	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.					
16	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal.					
17	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.					
18	Las cosas siempre están cambiando.					

## Variable 02: Compromiso Organizacional

**Nombre:** Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO)

**Autor:** Allen & Meyer

**Origen:** Boston

**Año:** 1991

**Adaptador por:** Elizabeth Montoya Santos

**Año:** 2014

**País:** Perú

**Aplicación:** Individual

**Entorno de aplicación:** de 20 a 30 años

**Tiempo de aplicación:** 20 minutos

**Ámbito de aplicación:** Asesores Pyme

**Validez:** Cuestionario

**Ítems:** 18

**Dimensiones:** Afectivo, Normativo y De continuidad

**Escala:** Likert de 5 opciones: Totalmente desacuerdo, desacuerdo. indeciso. de acuerdo. totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración Propia.

## Cuestionario de Compromiso Organizacional

A continuación, se presentan 18 afirmaciones que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en una de las tres alternativas de respuesta que usted considere la más adecuada. TD= Totalmente desacuerdo, MD= Muy en desacuerdo, D= Desacuerdo, A= Acuerdo, MA= Muy de acuerdo, TD= Totalmente de acuerdo

N	ÍTEM	ALTERNATIVAS					
		TD	MD	D	A	MA	TD
		1	2	3	4	5	6
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.						
2	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.						
3	Me siento como parte de una familia en esta empresa.						
4	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.						
5	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.						
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.						
7	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.						
8	Cumplo con las normas internas de la empresa, independientemente si hay ventajas.						
9	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.						
10	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.						
11	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.						
12	Creo que le debo mucho a esta empresa.						
13	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.						
14	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.						
15	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.						
16	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.						
17	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.						
18	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.						

## ANEXO 3. Evaluación por juicios de Expertos

### Criterio de Juez 1: Clima Laboral



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1: Clima Laboral</b>								
1	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	X		X		X		
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	X		X		X		
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.	X		X		X		
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.	X		X		X		
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.	X		X		X		
6	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.	X		X		X		
7	Se siente el entusiasmo en el ambiente.	X		X		X		
8	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.	X		X		X		
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Aspectos físicos</b>								
10	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.	X		X		X		
11	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.	X		X		X		
12	Las oficinas están siempre bien ventiladas	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Normatividad Organizacional</b>								
13	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	X		X		X		
14	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.	X		X		X		
15	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Indicador Cambio</b>								
16	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal	X		X		X		
17	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.	X		X		X		
18	Las cosas siempre están cambiando.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.: Mg. María Elena Medina Orosco

DNI: 07258062

Especialidad del validador: Maestro en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos

09 de mayo de 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto informante

## Criterio de Juez 1: Compromiso Organizacional



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Afectiva</b>								
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	x		x		x		
2	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	x		x		x		
3	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	x		x		x		
4	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	x		x		x		
5	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	x		x		x		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Normativa</b>								
7	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	x		x		x		
8	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					x		REVISAR. Oración incompleta
9	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	x		x		x		
10	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	x		x		x		
11	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	x		x		x		
12	Creo que le debo mucho a esta empresa.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: De continuidad</b>								
13	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	x		x		x		
14	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	x		x		x		
15	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	x		x		x		
16	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	x		x		x		
17	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	x		x		x		
18	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	x		x		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable ( )**

**Aplicable después de corregir ( X )**

**No aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: **Maria Elena Medina Orosco**

DNI: **07258062**

Especialidad del validador:

**09 de mayo de 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto informante

## Ficha SUNEDU Juez 1:

12/5/23, 21:53

about:blank



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MEDINA OROSCO, MARIA ELENA <b>DNI 07258062</b>	<b>MAESTRA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS</b>  Fecha de diploma: 22/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 22/08/2016 Fecha egreso: 02/12/2019	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <b>PERU</b>
MEDINA OROSCO, MARIA ELENA <b>DNI 07258062</b>	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 26/03/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>
MEDINA OROSCO, MARIA ELENA <b>DNI 07258062</b>	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 26/03/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>
MEDINA OROSCO, MARIA ELENA <b>DNI 07258062</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b>  Fecha de diploma: 06/08/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>

about:blank

1/1

## Criterio de Juez 2: Clima Laboral



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Clima Laboral</b>								
1	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	X		x		X		
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	X		X		X		
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.	X		X		X		
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.	X		X		X		
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.	X		X		X		
6	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.	X		x		X		
7	Se siente el entusiasmo en el ambiente.	X		X		X		
8	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.	X		x		X		
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.	X		X		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Aspectos físicos</b>								
10	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.	X		x		x		
11	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.	X		X		X		
12	Las oficinas están siempre bien ventiladas.	x		x		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Normatividad Organizacional</b>								
13	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	X		x		X		
14	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.	X		X		X		
15	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.	X		X		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Indicador Cambio</b>								
16	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal	X		x		x		
17	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.	X		X		X		
18	Las cosas siempre están cambiando.	x		x		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

opinión de aplicabilidad: **Aplicable ( X )**

**Aplicable después de corregir ( )**

**No aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Nydia Gloria Sebastián Olivares

DNI: 42362513

Especialidad del validador: Magister en Dirección y organización en RR.HH.

07 de mayo de 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Lic. Nydia Gloria Sebastián Olivares  
 TRABAJADORA SOCIAL  
 CTSP 9546

Firma del Experto informante

## Criterio de Juez 2: Compromiso Organizacional



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Afectiva</b>								
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	x		x		x		
2	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	x		x		x		
3	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	x		x		x		
4	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	x		x		x		
5	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	x		x		x		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Normativa</b>								
7	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	x		x		x		
8	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.	x		x		x		
9	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	x		x		x		
10	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	x		x		x		
11	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	x		x		x		
12	Creo que le debo mucho a esta empresa.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: De continuidad</b>								
13	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	x		x		x		
14	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	x		x		x		
15	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	x		x		x		
16	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	x		x		x		
17	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	x		x		x		
18	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	x		x		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

opinión de aplicabilidad: **Aplicable ( X )**

**Aplicable después de corregir ( )**

**No aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Nydia Gloria Sebastián Olivares

DNI: 42362513

Especialidad del validador: Magister en Dirección y organización en RR.HH.

07 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Lic. Nydia Gloria Sebastián Olivares  
 TRABAJADORA SOCIAL  
 CTSP 9546

Firma del Experto informante

## Ficha SUNEDU Juez 2:

12/5/23, 21:54

about:blank



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SEBASTIAN OLIVARES, NYDIA GLORIA <b>DNI 42362513</b>	<b>MAESTRA EN INGENIERÍA INDUSTRIAL MENCIÓN : ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>  Fecha de diploma: 18/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 28/04/2012 Fecha egreso: 26/01/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>
SEBASTIAN OLIVARES, NYDIA GLORIA <b>DNI 42362513</b>	<b>LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL</b>  Fecha de diploma: 16/07/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>
SEBASTIAN OLIVARES, NYDIA GLORIA <b>DNI 42362513</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES</b>  Fecha de diploma: 26/06/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>

about:blank

1/1





### Ficha SUNEDU Juez 3:

12/5/23, 21:54

about:blank



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

#### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SANCHEZ CERNA, OMAR DNI 40278493	<b>MAESTRO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL MENCION: ORGANIZACIÓN Y DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS</b>  Fecha de diploma: 13/10/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 23/05/2015 Fecha egreso: 11/02/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>
SANCHEZ CERNA, OMAR DNI 40278493	<b>BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL</b>  Fecha de diploma: 14/10/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>

about:blank

1/1

## ANEXO 4: Consentimiento Informado



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Rodrigo Toledo Perez

Presente

Asunto: Autorización para aplicación de instrumentos de investigación.

Yo, Dennis Orlando Gutierrez Cruz, identificado con DNI N° 47687325, domiciliado AA.HH. Los Pinos Mz. 11 Lt. 10 – Virú – Virú- La Libertad, con del debido respeto ante su persona, expongo:

Siendo requisito necesario para optar el grado de Magister en Gestión de Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo, recorro a usted Gerente Agrícola, cargo que actualmente ejerce en la empresa, para que permita y brinde la autorización, de la aplicación de mi proyecto titulado: "Clima Laboral y su incidencia en el Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial – Virú, 2023", en su representada; el cual consiste en aplicar cuestionarios a los trabajadores.

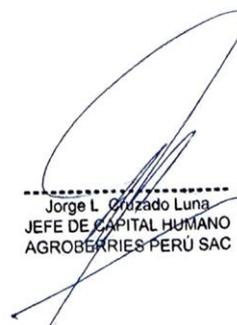
Expresando mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención brindada.

Atentamente,

Viernes, 12 de Mayo del 2023



.....  
Rodrigo Toledo Pérez  
APODERADO  
AGROBERRIES PERÚ S.A.C.



.....  
Jorge L. Cruzado Luna  
JEFE DE CAPITAL HUMANO  
AGROBERRIES PERÚ SAC



#### CARTA DE AUTORIZACIÓN

**SR. GUTIERREZ CRUZ DENNIS ORLANDO**

**Presente**

**Asunto: Autorización para la aplicación de instrumentos de investigación**

La Gerencia Agrícola de la empresa Agroberries Peru S.A.C., debidamente representada por el Sr. Rodrigo Toledo Perez, identificado con C.E. N° 000973800, expone:

Después de recibir su solicitud para llevar a cabo la aplicación de cuestionarios a los empleados de la empresa, con el propósito de obtener información esencial para su estudio e investigación, se otorga la debida autorización para llevar a cabo dicha aplicación. Además, al concluir su investigación, se solicita amablemente compartir la información, en caso de ser factible, con el fin de facilitar la toma de decisiones en beneficio de los trabajadores.

Atentamente,

Viernes, 12 de Mayo del 2023



Rodrigo Toledo Perez  
APODERADO  
AGROBERRIES PERÚ S.A.C.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Laboral y el Compromiso Organizacional en los Colaboradores de una Empresa Agroindustrial - Virú, 2023.", cuyo autor es GUTIERREZ CRUZ DENNIS ORLANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA <b>DNI:</b> 09634909 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6453-893X	Firmado electrónicamente por: GEQUISPILAYQ el 05-08-2023 00:53:01

Código documento Trilce: TRI - 0641788