



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Relación del clima organizacional y el compromiso laboral de los  
colaboradores en los supermercados de la provincia de San  
Martín, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Del Aguila Sanchez, Elias Samuel ([orcid.org/0000-0001-7419-0730](https://orcid.org/0000-0001-7419-0730))

Sandoval Ramirez, Valery Ksandra ([orcid.org/0000-0003-0665-1202](https://orcid.org/0000-0003-0665-1202))

**ASESORA:**

Mtra. Paredes Ramírez, Gimena ([orcid.org/0000-0003-1835-3456](https://orcid.org/0000-0003-1835-3456))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A la inspiración constante de mi vida, mis padres, cuyo apoyo inquebrantable y amor incondicional han sido la fuerza impulsora detrás de cada logro que he alcanzado, sobre todo en este proceso académico.

**Samuel Del Aguila**

Dedico mi primer logro universitario a mi familia, quienes estuvieron para mí, siendo partícipes de este proceso, aportando en mí, confianza y destreza para poder terminar con este proyecto universitario.

**Valery Sandoval**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios, por su gracia y misericordia, a mis padres por haberme formado con principios y valores que han sido de gran aporte en mi formación personal y profesional. Y a mi querida maestra, por su paciencia, guía y sugerencias cuyos aportes enriquecieron mi comprensión del tema y me inspiraron a ir más allá en esta investigación.

**Samuel Del Aguila**

Agradecer a Dios, por darme la sabiduría y fortalezas para seguir superándome y no rendirme a mitad del camino.

A la Universidad, por la oportunidad que nos da de superarnos cada día, a mis padres por brindarme el apoyo moral en todos estos años.

A mis profesores por sus enseñanzas, y en especial a mi asesora Gimena, que estuvo de manera incondicional, mostrando su generosidad y optimismo, para poder finalizar el informe de tesis con total éxito.

**Valery Sandoval**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GIMENA PAREDES RAMÍREZ, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Relación del clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.", cuyos autores son DEL AGUILA SANCHEZ ELIAS SAMUEL, SANDOVAL RAMIREZ VALERY KSANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TARAPOTO, 28 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GIMENA PAREDES RAMÍREZ <b>DNI:</b> 46384119 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1835-3456	Firmado electrónicamente por: GPAREDESRA01 el 05-12-2023 10:36:37

Código documento Trilce: TRI - 0670010

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, DEL AGUILA SANCHEZ ELIAS SAMUEL, SANDOVAL RAMIREZ VALERY KSANDRA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación del clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ELIAS SAMUEL DEL AGUILA SANCHEZ DNI: 72251236 ORCID: 0000-0001-7418-0730	Firmado electrónicamente por: EAGUILASAN el 28-11-2023 21:18:24
VALERY KSANDRA SANDOVAL RAMIREZ DNI: 70992714 ORCID: 0000000306651202	Firmado electrónicamente por: VSANDOVALRA18 el 28-11-2023 21:43:27

Código documento Trilce: TRI - 0670012

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimientos .....	22
3.6. Método de análisis de datos .....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES .....	44
VII. RECOMENDACIONES .....	45
REFERENCIAS .....	46
ANEXOS.....	53

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cantidad de colaboradores de supermercados seleccionados .....	19
Tabla 2 Resumen de encuestas piloto para ambas variables .....	22
Tabla 3 Análisis sociodemográfico.....	24
Tabla 4 Análisis de la fiabilidad de Alfa de Cronbach.....	24
Tabla 5 Análisis descriptivo del clima organizacional .....	25
Tabla 6 Análisis descriptivo del compromiso laboral .....	27
Tabla 7 Nivel del clima organizacional .....	28
Tabla 8 Nivel del compromiso laboral .....	29
Tabla 9 Prueba de normalidad – Kolmogorov Smirnov .....	30
Tabla 10 Análisis de correlación entre el clima organizacional y el compromiso laboral .....	31
Tabla 11 Análisis de correlación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral .....	32
Tabla 12 Análisis de correlación entre la cultura institucional y el compromiso laboral .....	33
Tabla 13 Análisis de correlación entre la práctica de valores y el compromiso laboral .....	34
Tabla 14 Análisis de correlación entre el ejercicio de liderazgo y el compromiso laboral .....	35
Tabla 15 Nivel de relación entre sexo y clima organizacional.....	35
Tabla 16 Nivel de relación entre edad y clima organizacional .....	36
Tabla 17 Nivel de relación entre sexo y compromiso laboral.....	37
Tabla 18 Nivel de relación entre edad y compromiso laboral .....	38
Tabla 19 Ficha del instrumento Clima Organizacional .....	56
Tabla 20 Ficha del instrumento Compromiso Laboral .....	59

## RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicado con alcance correlacional por que evalúa el grado de relación entre las variables y dimensiones. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La muestra total fue 218 sujetos de estudio, compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios para la variable clima organizacional propuesto por García et al (2020) y el compromiso laboral por Álvarez et al (2019) ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, (0.87) para V1 y para el V2 (0.93); lo cual indica que la confiabilidad fue buena. Los resultados finales mostraron que, si existe relación significativa entre clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados, ( $r = 0,822$ :  $p < 0,00$ ); concluyendo que un clima organizacional favorable, fomenta la colaboración en equipo y el compromiso con las responsabilidades laborales.

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



## ABSTRACT

The objective of this research study was to determine the relationship between the organizational climate and the work commitment of employees in supermarkets in the province of San Martin, 2023. The research was of quantitative approach of applied type with correlational scope because it evaluates the degree of relationship between variables and dimensions. The research design was non-experimental and cross-sectional because it was carried out without manipulating the variables. The total sample was 218 study subjects, composed of men and women of different ages. The instruments used were questionnaires for the organizational climate variable proposed by Garcia et al (2020) and the work engagement instrument by Alvarez et al (2019) both instruments were validated by expert judgment, their reliability was checked through Cronbach's Alpha, (0.87) for V1 and for V2 (0.93) ; which indicates that the reliability was good. The final results showed that there is a significant relationship between organizational climate and work commitment of supermarket employees ( $r = 0.822$ ;  $p < 0.00$ ); concluding that a favorable organizational climate fosters team collaboration and commitment to work responsibilities.

Keywords: organizational climate, work commitment, leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

En el marco **internacional**, diversas firmas productivas observaron la verdadera necesidad de usar herramientas estratégicas que aseguren la gestión adecuada de sus recursos para encontrar el rumbo hacia el logro de sus objetivos, los cuales se orientan al aspecto financiero y humano. Es así como, en Ecuador, Soledispa et al. (2022) indican que el 80% del personal está conforme con las actividades que ejecutan en la organización, y esto se ha manifestado en la capacidad para asumir el compromiso, el cual es esencial para los responsables de la dirección empresarial. No obstante, Contreras-Pacheco (2021) afirma que, en Colombia, la incorporación de los factores que influyen en el compromiso de los trabajadores no es suficiente para fortalecer la posibilidad de crecimiento de las organizaciones; debido a que el 35% presenta una tendencia baja de satisfacción, respecto a las remuneraciones y posibilidades de mejorar su perfil profesional.

A nivel **nacional**, se ha observado que gran parte de las entidades o centros comerciales tienen la basta intención de desarrollar actividades y estrategias que les permitan obtener éxito y ser altamente competitivas en el mercado; pero, para conseguirlo, es necesario concebir al compromiso de los trabajadores como elemento clave. En tanto, Saavedra y Delgado (2020) exponen que, en la gran parte del segmento de supermercados, el 76% de los trabajadores no están conformes con algunos aspectos sobre su puesto, el 22% afirma que no cuenta con un trabajo que desafíe sus capacidades, el 20% considera que el clima interno no es positivo, y el 19% asegura que la comunicación y liderazgo de los directivos no es adecuado.

En el marco **regional**, se reconoce que las organizaciones requieren de la incorporación de diversos programas que fomenten el incremento continuo del compromiso a través de capacitaciones para la creación y fortalecimiento de las competencias básicas para desempeñar sus actividades de manera eficiente, por lo que resulta importante crear espacios debidamente planificados que den lugar a la aparición de procedimientos concordantes con la realidad y necesidades que presentan. Esto debido a que presentan una tendencia media, respecto a su nivel de compromiso, de acuerdo con el 70.6% de colaboradores de diversas organizaciones en la región (López et al., 2022).

A nivel **local**, los supermercados presentan deficiencias para alcanzar el adecuado nivel de compromiso por parte de sus colaboradores; esto a raíz que, en los últimos periodos, se ha notado que la fuerza laboral tiende a faltar de manera recurrente a su puesto de trabajo, lo cual desencadena en una alta tasa de rotación, estrés y aumento de carga laboral. Asimismo, se resalta que la firma comercial no desarrolla evaluaciones internas para conocer el grado de satisfacción que posee cada trabajador respecto al desarrollo de sus actividades, lo cual entorpece la puesta en marcha de prácticas estratégicas de dirección. Por último, no existen planes de profesionalización y no se realizan reconocimientos continuos para elevar el compromiso organizacional, cuya causa se centra en el inadecuado clima organizacional, así como la falta de liderazgo.

En ese orden ideas, se presentó como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023?, y como **problemas específicos**: P1: ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023? P2: ¿Cuál es la relación entre la cultura institucional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023? P3: ¿Cuál es la relación entre la práctica de valores y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023? P4: ¿Cuál es la relación entre el ejercicio de liderazgo y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023?

Bajo el análisis efectuado, el estudio se justificó bajo los siguientes parámetros; **Por conveniencia**; se permitió conocer a mayor detalle la situación problemática en los supermercados sobre los temas investigados; con base en ello, se respondieron cada una de las interrogantes formuladas. Respecto a la **justificación teórica**, ha resultado fundamental la incorporación de información teórica procedente de autores confiables y fuentes acreditadas que hacen posible cimentar las bases que ayudan al conocimiento del tema. **Justificación práctica**, hizo posible que la empresa mejore los aspectos internos a través de la incorporación de estrategias para hacer posible el mejoramiento del

clima interno, de manera conjunta con el compromiso de los colaboradores. **Justificación metodológica**, debido a que se ha realizado tomando en cuenta el método científico de la integración de teorías científicas, donde acredita los elementos metodológicos necesarios juntamente con la utilización de instrumentos válidos y confiables. **Justificación social**, fue posible la integración de un elemento competitivo que permita a los diversos supermercados utilizar la información encontrada y aplicar las estrategias desarrolladas para poder obtener los resultados correctos al finalizar los periodos y conseguir los objetivos en el tiempo previsto; como también, el estudio pudo utilizarse como base para poner en marcha otras investigaciones.

De igual modo, se tuvo como **objetivo general**: Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023. Como **objetivos específicos**: O1: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023. O2: Determinar la relación entre la cultura institucional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023. O3: Determinar la relación entre la práctica de valores y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023. O4: Determinar la relación entre el ejercicio de liderazgo y el compromiso laboral de los colaboradores de los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.

Finalmente, se tuvo como **hipótesis general**:  $H_i$ : Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.  $H_o$ : No existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023. Como **hipótesis específicas**:  $H_1$ : Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.  $H_2$ : Existe relación significativa entre la cultura institucional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.  $H_3$ :

Existe relación significativa entre la práctica de valores y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023. H4: Existe relación significativa entre el ejercicio de liderazgo y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En este fragmento hablaremos sobre los antecedentes **internacionales** tales como, Malavé y Pozo (2019) en su investigación desarrollada en Santa Elena en la Unidad Educativa, Ecuador. Tuvieron el objetivo de establecer aquellos valores de correlación del clima con el compromiso de los trabajadores. La investigación fue tipo descriptivo, con un diseño correlacional de corte transeccional o transversal, la población y la muestra fue de 29 docentes y 2 directivos, con la técnica de encuesta, de instrumento el cuestionario. Concluyeron que se obtuvo una correlación de (0.651) lo cual indica que la organización ha obtenido dificultades durante el ejercicio de las actividades, debido a la falta de un buen clima laboral, obteniendo como resultado un valor de, 4.62 mayor al 2.05, lo cual hace referencia la falta de un buen ambiente porque no satisface las necesidades del personal que labora dentro de la organización.

Lara et al. (2023) en su artículo efectuado Latacunga–Ecuador. Su objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de un supermercado. Estudio de tipo básica, cuantitativo, no experimental, correlacional; la muestra se integró por 80 trabajadores; la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que existe relación significativa entre los temas, debido a que los valores fueron;  $p = .000$  y  $\rho = .866$ ; de igual forma con sus dimensiones del clima organizacional con la segunda variable; relaciones interpersonales ( $\rho = .709$ ), práctica de valores ( $\rho = .596$ ) y cultura institucional ( $\rho = .744$ ). Esto indica que los trabajadores se comprometen con la organización, cuando existe un espacio laboral saludable; es decir, adecuadas relaciones interpersonales, práctica de valores por toda la entidad.

En cambio, Prieto et al. (2021) en su investigación realizada en Madrid-España. Tuvieron el objetivo de determinar un instrumento confiable para medir el compromiso de los trabajadores. La investigación fue de tipo básica, diseño no transversal, con población y muestra de 599 trabajadores, con la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. Concluyeron que, tomando en cuenta los resultados obtenidos por parte del ESCOLA, la relación de los factores de felicidad con los factores que propician el desempeño de las actividades es de

0,626 juntamente con aquellos factores intrínsecos del trabajador igual a 0,577; asimismo, el clima interno posee una valoración de 0,540 el cual se vincula con la reparación emocional de 0,470 entre otros factores que permitieron verificar la credibilidad del instrumento para realizar la evaluación correcta y los colaboradores que ayudan a establecer resultados concretos para abordar los problemas internos en torno al tema.

Por otro lado, Baltazar et al. (2022) en su investigación desarrollada en México. Tuvo como objetivo establecer correlaciones respecto a la cultura de la organización con la satisfacción de los trabajadores. Su investigación fue de tipo cuantitativo, y de diseño no transversal, con una población y muestra de 125 trabajadores, cuyos datos fueron recabados por medio de la encuesta y el cuestionario. Concluyó que, se obtuvieron resultados como el 71% de aceptación y 67% que muestra la falta de un buen ambiente laboral; además, el 98% hace referencia a que no existe equipos necesarios dentro de las áreas donde se desempeñan los colaboradores, lo cual demuestra que la organización no tiene una buena estructura para poder desarrollar sus actividades, al mismo tiempo se obtuvo  $p=.001$ .

Finalmente, Muñoz et al. (2022) en su investigación desarrollada en Santa Cruz La Palma. Tuvieron el objetivo de analizar aquellos elementos influyentes en el compromiso de los trabajadores, de tipo cuantitativo. Su investigación fue de diseño correlacional, observacional y transversal, con una población y muestra de 39 participantes, analizados por medio de la encuesta y el cuestionario. Concluyeron que, dentro de la diversa cantidad de factores influyentes sobre el rendimiento empresarial para brindar servicios adecuados y competitivos hacia el público, el 51.28% se encuentra en muy satisfecho respecto a satisfacción laboral y el 66.67% demuestra estar insatisfecho con la organización.

En este acápite se muestra los antecedentes de investigación **nacionales** tales como Chavarri (2021) en su investigación desarrollada en Huánuco-Perú. Tuvo el objetivo de comprobar la correlación respecto al clima, el compromiso laboral, fue de tipo aplicada, el diseño no experimental, cuya población y muestra es de 40 personas, las cuales fueron encuestadas por medio del instrumento del cuestionario. Concluyó que, en función al valor de  $p=.000$ , se destacó la presencia

de una correlación positiva que permite establecer la importancia que debe significar para la organización el mejoramiento del clima interno a través de actividades estratégicas diseñadas especialmente para fomentar aquellos factores pertinentes, todo ello debido a que, la mejora de esto permitirá que el compromiso sea más eficiente para la consecución de los objetivos.

Por su parte, De La Cruz (2021) en su investigación desarrollada en Lima de los trabajadores de una empresa retail en Perú. Tuvo como objetivo conocer los valores que relacionan al clima con el compromiso de los colaboradores. Su investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no transversal, con una población y muestra de 151 trabajadores, con técnica de encuesta y de instrumento el cuestionario. Concluyó que, se obtuvo como principal resultado una relación de las variables planteadas, demostrando de esta manera con Rho de Spearman, lo cual permite conocer las formas en las que la entidad se desempeña sus funciones con un buen clima organizacional; además, se obtuvo como resultado un 0.000.

Por otro lado, Pérez (2021) en su investigación realizada en una sede de una Universidad Privada de Lima- Perú. Tuvo como objetivo establecer la correlación estadística, tener clima y el compromiso de los trabajadores. Su investigación fue de aplicada, con un diseño no experimental y de corte transversal correlacional, la población estuvo conformada por 470 personas y como muestra 212 personas, con la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Concluyó que, el resultado de correlación de 0,580 con lo cual se estableció la importancia de generar una dirección estratégica organizacional mediante la integración de los factores que hacen posible un clima interno positivo, dentro de los cuales se encuentra a la comunicación y la aplicación de liderazgo, debido a que esto permitirá generar el compromiso adecuado; esto se reforzó con la opinión de los colaboradores, quienes consideran que gran parte del clima es generado por los de defensa a través del diálogo asertivo.

Flores y Delgado (2022) en su artículo desarrollado en Iquitos. El objetivo del estudio fue identificar las características del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. La metodología fue de tipo básica, no experimental, la muestra se compuso por 9 documentos, el instrumento de recojo de datos fue la guía de análisis documental. Llegaron a concluir que la influencia entre los temas



es positiva; es decir, un adecuado clima organizacional permite que los trabajadores sean más eficientes, comprometidos y motivados en el desarrollo de sus actividades laborales; por lo que es esencial que se promueva la práctica de valores y la cultura organizacional para lograr la participación de todos los colaboradores.

Finalmente, Jiménez (2022) en su investigación realizada en Lima. Tuvo como objetivo conocer aquellos resultados de correlación entre el clima con el compromiso de los trabajadores dentro de la organización. Su investigación fue de tipo correlacional con un diseño no experimental de tipo transversal, con una población y muestra de 266 promotores, con técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, se destacó la presencia de correlación debido a que el resultado fue de  $p < .001$  con lo cual se destacó la importancia del clima dentro de la organización como factor relevante para generar incidencia sobre el compromiso de los trabajadores, por lo que se estableció además la importancia de aplicar estrategias adecuadas para mejorar la comunicación y otros factores que componen a la primera variable, debido a que esto conllevará a mejorar los niveles de compromiso necesarios.

Después de los antecedentes, se tiene las teorías sobre la variable **clima organizacional**, se consideró como autores principales a García et al. (2020) donde lo determina como aquellos factores visibles e invisibles que se desarrollan a nivel interno organizacional, los cuales son capaces de crear una atmósfera positiva o negativa para la realización de las actividades laborales encargadas. En tanto, para Dávila et al. (2021) a nivel organizacional está enfocado específicamente en la creación de espacios adecuados a través de la incorporación de los elementos y las estrategias pertinentes orientadas hacia la generación de bienestar y el sentimiento de satisfacción en las personas; el adecuado conocimiento de estos factores permitirá orientar los procesos de manera adecuada, generando cambios positivos de acuerdo con los objetivos organizacionales y la cultura interna desarrollada.

Por su parte, López y Castiblanco (2021) sostienen que la **conceptualización** del clima organizacional, está relacionado con una serie de aspectos situacionales, desempeñándose de forma dependiente para dar origen a las condiciones no

solamente tangibles como los aspectos físicos del espacio de trabajo; sino también vinculados a la comunicación y la posibilidad de trabajar de forma coordinada por medio de la cooperación, la determinación de metas alcanzables, la coherencia de los lineamientos internos, entre otros.

Para Kiliç et al. (2023) la explicación respecto al clima dentro de las organizaciones está representado por dos aspectos, el primero corresponde a experiencias que pueden ser comprobadas por parte de los trabajadores, como también puede ser formulado a partir de testimonio de otras personas, las cuales son influyentes y generan expectativas. Asimismo, Malik et al. (2023) establece que este elemento está conformado por diversas percepciones provenientes de los colaboradores respecto a los aspectos fundamentales que se encuentran presentes en el campo de trabajo, dentro del cual inciden significativamente la entrega de un ambiente físico adecuado que permita garantizar la seguridad.

Según Yslado et al. (2021) refieren que los elementos estudiados permite a los empleados a poder motivarse dentro de su entorno de trabajo, ya que por medio de este sistema la organización busca ceder las mejores condiciones al trabajador con el fin de poder satisfacer las necesidades, por ende, puedan desarrollar sus funciones de manera transparente sin ningún problema que pueda afectar con el desarrollo de sus funciones diarias; asimismo, uno de los tantos problemas se dieron dentro del entorno laboral, se debe principalmente a la falta de equipamientos en algunas áreas donde se desarrollan las actividades, lo cual esto dificulta a los empleados poder efectuar las tareas que se otorga. Por ello, Valtorta et al. (2022) que se desarrollan estrategias que permitan mejorar los espacios de trabajo y así los organismos puedan tener un buen clima laboral con los equipos y materiales necesarios que crean conveniente y de uso para el colaborador, de tal manera este genere un impacto positivo para el empleado y la organización, a fin de obtener como resultado un buen desarrollo y una mejora continua durante la ejecución de sus actividades.

En tanto, García et al. (2019) hace referencia que, uno de los aspectos fundamentales por las cuales muchos organismos han propuesto mejorar su entorno laboral, se debe a los problemas que se dan durante las actividades que se tienden a desarrollar, ya que existe deficiencias en cuanto a la falta de un buen

ambiente que permita al personal estar en un ambiente hostil, donde se cumplan todas las expectativas y el buen recaudo con el propósito de optimizar procesos que concluyen en resultados esperados. En tanto, Mumbi & Mose (2019) el principal objetivo que buscan muchas organizaciones es mantener un buen ritmo económico, con la intención de poder mantenerse en el mercado y en un buen nivel que lo permita generar ganancias; es por ello, cabe precisar que nace la importancia de que se tengan en cuenta un buen ambiente laboral, ya que este es uno de los mecanismos que influye mucho durante las funciones de los colaboradores. Por otro lado, Olofsdotter et al. (2023) existe la posibilidad que las entidades puedan contar con personal que tenga la experiencia necesaria dentro de su área de trabajo a fin de poder obtener un buen resultado y crecimiento económico.

Según Pereira y Solís (2019) en cuanto a los **enfoques** que se encuentra actualmente en cuanto al clima en las organizaciones, el más resaltante es aquel que se enfoca en la creación de espacios positivos para generar percepciones positivas por parte de los trabajadores para comprometerse con el desarrollo de las responsabilidades estipuladas, por lo que este enfoque vincula directamente a los resultados con las percepciones positivas. En ese sentido, Yslado et al. (2021) manifiestan que, el clima es resultado de la interacción de un conglomerado de elementos físicos e intangibles que están impregnados a la cultura de la organización, por lo que es necesario analizar cada uno de ellos de forma detallada para considerar las estrategias que ayuden a su fortalecimiento continuo, toman en cuenta también a los aspectos socioculturales que son practicados por los trabajadores para lograr una congruencia óptima.

Desde otra perspectiva, Rosiles et al. (2020) aseguran que el clima a nivel interno está influenciado por aspectos psicológicos de tipo individual proveniente de los trabajadores, los cuales forman un conglomerado que incide sobre la posibilidad de crear un espacio adecuado donde la comunicación y la confianza entre líderes y compañero de trabajo permite una atmósfera positiva propicia para el buen desempeño. También Dinibutun et al. (2020) se debe tomar en cuenta el enfoque que brinda la explicación de la posibilidad de generar un clima por parte de factores agrupados que generan una incidencia considerable para establecer

percepciones sobre el comportamiento o directivo organizacional para crear los espacios adecuados que conlleva a desarrollar el sentimiento de satisfacción.

Según García et al. (2019) las **características** del clima organizacional están representado por tres factores fundamentales, el primero es la autonomía, la cual está representada por la percepción de los trabajadores para desempeñarse de forma autónoma bajo la asignación de responsabilidades que permita su crecimiento profesional, como también la posibilidad para tomar decisiones de acuerdo con su puesto de trabajo. En segundo lugar, se encuentra la confianza, el cual está sustentado por la posibilidad de desarrollar una comunicación óptima con sus compañeros y directivos para expresar sus requerimientos o frustraciones laborales para la determinación de una estrategia congruente que ayude a mejorar estas disposiciones con el enfoque de crecimiento. El reconocimiento, el cual se vincula directamente con la actividad organizacional para reconocer los logros de sus trabajadores de forma óptima a través de diversos aspectos como la entrega de recompensas. Finalmente, se encuentra la innovación, es la aplicación de procedimientos estratégicos de mejora continua, permitiendo a los colaboradores crecer de forma amplificada con los nuevos avances tecnológicos.

Las **dimensiones** son expuestas por García et al. (2020) siendo estas: Relaciones interpersonales, comprende el grado amical que se mantienen entre sujetos que pertenecen una organización. Asimismo, es el grado en la cual un individuo interactúa con su medio social. Entre sus indicadores destacan: *Actitudes personales*, son aquellas actitudes propias de cada colaborador que prevalecen en la organización. *Intercambio de ideas*, comprende el intercambio de opiniones entre los miembros de una organización. *Cualidades*, comprende las características propias de un individuo en relación con el centro laboral. *Diálogo horizontal*, es la comunicación existente entre profesionales de igual rango jerárquico dentro de la organización.

De la misma manera, García et al. (2020) exponen sobre la cultura institucional, está conformada por diversos elementos que interactúan de forma lógica y coherente para establecer la esencia organizacional, la misma que estará conformada por conductas y comportamientos de los propios trabajadores, juntamente con la integración de los objetivos que se pretende lograr

considerando a los grupos de interés, también expresa la forma en cómo se enfrentan los desafíos y la solución de los problemas, por lo que la cultura es un factor determinante para la conformación de un clima adecuado. Entre sus indicadores destacan: *Unidad*, corresponde a la unión en la ejecución de tareas en la empresa. *Pertenencia*, comprende la percepción y sentimiento de los colaboradores de que forman parte integral de una organización. *Relación organizacional*, comprende la unión entre los grupos de trabajo. *Ejemplo*, son los pasos a seguir que muestran los supervisores y directivos para lograr un trabajo eficiente.

También, García et al. (2020) exponen sobre la práctica de valores, corresponde a los valores practicados por los trabajadores, los cuales deben estar alineados a las determinaciones organizacionales para hacer posible una convivencia adecuada y generación de relaciones positivas donde se respete los derechos y las orientaciones de los demás, es decir, conforman el comportamiento idóneo para la creación de un espacio óptimo para la convivencia y el desempeño. Entre sus indicadores destacan: *Rectitud*, corresponde al accionar con rectitud del individuo en función con las tareas que desarrolla. *Trato apropiado*, es el trato amigable que se da entre los miembros de la organización. *Responsabilidad*, es la obligación y el compromiso que tiene un individuo al momento de desempeñar sus funciones. *Lealtad*, significa estar comprometido a respaldar los objetivos y principios de la organización, además de cumplir con las responsabilidades laborales de manera diligente y con integridad.

Para terminar, García et al. (2020) dan a conocer el ejercicio de liderazgo, integra a todas aquellas prácticas estratégicas y eficientes de liderazgo aplicadas por parte de los directivos para influir de forma positiva sobre las decisiones de los demás y el desarrollo de un perfil de apoyo para que estos puedan lograr sus metas, para ello, es necesario que los directivos cuenten con la capacidad de comunicarse asertivamente, ser empáticos y flexibles con algunos aspectos personales de los trabajadores para la generación de confianza y responsabilidad al mismo tiempo. Entre sus indicadores destacan: *Reglas*, hace referencia a las reglas propuestas en la empresa, las cuales deben ser imparciales y justas. *Confianza y seguridad*, trata sobre la actitud de confianza y seguridad que el trabajador muestra en cada

actividad que desarrolla en su centro laboral. *Liderazgo*, es la capacidad de una persona para ejercer influencia, liderar y orientar a un conjunto de individuos hacia la realización de metas y objetivos dentro de una organización. *Cumplimiento*, corresponde al logro de objetivos planteados en la organización.

En lo referido a la variable **compromiso laboral**, Álvarez et al. (2019) lo definen como el grado de responsabilidad positiva asumida por parte del trabajador durante el desarrollo de sus labores que han sido establecidas por parte de la organización en conformidad con lo contratado. Por otro lado, Goswami (2022) sostiene que se define como el sentimiento de pertenencia del personal que permite cumplir con las expectativas organizacionales sobre ellos. En tanto, para McNaughtan et al. (2022) es el vínculo que, por excelencia relacionada al trabajador con su espacio de trabajo, por lo que estas relaciones deben ser positivas de forma continua para poder generar los elementos intangibles necesarios que ayudan a obtener resultados satisfactorios.

Se tiene las siguientes **teorías** sobre el compromiso laboral en consonancia con Hernández et al. (2019) los aspectos teóricos que explican el compromiso laboral son: Teoría de Becker. Considera la existencia de diversos tipos de compromiso. Teoría de la equidad. Considera que los factores de equidad son relevantes para el desempeño, debido a que permite expresar el compromiso de la organización para reconocer aquellos resultados de forma coherente. Teoría de la expectativa de la motivación. Considera la existencia de diversas expectativas de los trabajadores respecto a la generación de las condiciones necesarias por parte de la organización para poder crecimiento personal y profesional, el mismo que conlleva determinar que, si el colaborador se desempeña eficientemente, obtendrá recompensas.

De acuerdo a Rachmawati (2021) hace referencia que, el compromiso que el personal tiene con la organización carece de gran importancia para el desarrollo de las actividades que se dan, ya que representa el trabajo que tiende a efectuar de manera transparente, teniendo en cuenta sus habilidades y conocimientos dentro de su área de trabajo; por lo tanto, con base en este resultado la organización toma en cuenta mejorar sus condiciones en las que se encuentra, todo ello gracias a las buenas labores que se dan durante el desarrollo de las

diversas tareas efectuadas por los colaboradores; asimismo, mediante la participación conjunta de los miembros de trabajo el organismo pretende cumplir con sus objetivos propuestos.

De acuerdo con el sistema propuesto por Pedraza (2020) mediante la generación de los elementos adecuados para propiciar el compromiso positivo, las organizaciones podrán lograr resultados de buen desempeño, debido a que esto permite propiciar un clima adecuado juntamente con la satisfacción. Siguiendo a Rachmawati (2021) las **características** que componen la variable son: orientación hacia la aplicación de procedimientos que conforman la disciplina científica para utilizarla de forma práctica en procedimientos para la superación profesional de los trabajadores. Aplica diversos aspectos estratégicos como parte de la amplia gama de posibilidades para solucionar los problemas organizacionales. Asimismo, Haller et al. (2023) indican que realizar la utilización de metodologías científicas ampliamente desarrolladas para determinar hipótesis y realizar el seguimiento respectivo para descartar especulaciones. Sirve para administrar a los colaboradores a través de la creación de estrategias y actividades congruentes con los objetivos bilaterales.

Según Vega et al. (2020) mientras más comprometidos estén los trabajadores, mejores serán los resultados de desempeño obtenidos, debido a que permitirá la incorporación de esfuerzos y estrategias para desempeñarse. Es por ello, por lo que Cai et al. (2023) consideran que son tres los factores sin incidentes sobre la creación de un compromiso óptimo, primero se debe aceptar la existencia de valores que debe ser practicados a nivel institucional. La predisposición de los trabajadores para desempeñarse de forma óptima en concordancia con los objetivos institucionales. Sentimiento de pertenencia y continuidad para estar vinculados a hacia su centro laboral.

Según Patrón et al. (2020) el tiempo de permanencia de los trabajadores dentro de la organización, también es un indicador que establece mayores posibilidades de estar comprometidos con los objetivos de crecimiento organizacional, a diferencia de aquellos que tienen una permanencia corta. Respecto a los tipos de compromiso, Littlewood (2020) los detalla a continuación: afectivo, es aquel que permite observar la pertenencia de los trabajadores para identificarse con la

organización. Continuó, refleja la obligación de cada uno de ellos para seguir vinculados con su centro de trabajo. Normativo, este permite desarrollar el sentimiento de seguridad para generar resultados concordantes con las necesidades organizacionales y la importancia de la prestación de sus servicios.

Por su parte, Cuenca y López (2020) resaltan que las personas comprometidas se destacan por lo siguiente: 1. Están satisfechos con las diversas actividades y el reglamento organizacional para desempeñarse de forma eficiente mediante la utilización de sus conocimientos. 2. Se involucran de forma óptima y responsable y en las diversas actividades orientadas hacia el logro de los resultados deseados 3. Se siente parte importante de la organización, de modo que realiza expresiones positivas mediante su predisposición para cooperar con las actividades necesarias.

Con base a su estudio, Salvador (2019) argumenta que, es posible de estructurar el compromiso de los trabajadores, para lo cual es necesario seguir un proceso adecuado que inicia con la identificación de aquellas actividades que conforman las metas para ser logradas en un determinado tiempo, para lo cual se debe tomar en cuenta las orientaciones de los trabajadores respecto a sus creencias y la posibilidad para aportar de forma significativa. También, para Basem et al. (2022) se debe considerar la membresía como parte del sentimiento. Se debe tomar en cuenta también la lealtad, el cual posibilita la generación de respeto y de compromiso con la realización de las actividades y el resguardo de la información.

Las **dimensiones** son expuestas por Álvarez et al. (2019) siendo estas: Motivación, promueve el desempeño de las actividades organizacionales en los trabajadores, por lo que se requiere de la integración de aquellos factores que son considerados como motivacionales en las personas para que estos se encuentre una razón positiva para comprometerse con el progreso organizacional. Entre sus indicadores destacan: *Contribución*, comprende el nivel de motivación que una persona experimenta en su entorno laboral, el cual es influenciado por una variedad de factores, tanto internos como externos. *Labor valorada*, corresponde al valor que le dan al trabajo que realiza el colaborador de una organización. *Reconocimiento*, es la valoración y reconocimiento que los empleados obtienen de sus empleadores o colegas por su rendimiento en el trabajo, es lo que se



conoce como reconocimiento laboral. *Trabajo*, corresponde a la motivación que siente el trabajador en su centro laboral.

Asimismo, Álvarez et al. (2019) exponen sobre las relaciones interpersonales. Son desarrolladas de forma colectiva a través de comportamientos adecuados para socializar, de modo que la comunicación se realice de forma correcta, respetando las diversas opiniones y las orientaciones de los demás; también es considerado como la capacidad de los trabajadores para poder cooperar con los demás en función a las tareas asignadas, lo cual hace posible la conformación de un equipo autosuficiente para solucionar errores y generar innovación. Entre sus indicadores destacan: *Relación*, comprende el vínculo entre compañeros de trabajo. *Ambiente de trabajo*, entorno físico y social en el que las personas llevan a cabo sus labores y tareas laborales. *Buena comunicación*, corresponde a la adecuada transmisión de mensaje en los diversos niveles de una organización.

Además, Álvarez et al. (2019) dan a conocer los incentivos, son elementos importantes dentro de la estructura de funcionamiento organizacional para la generación del compromiso, debido a que permite premiar a aquellos resultados positivos, para ello es necesario establecer los factores más importantes considerados por parte de los trabajadores, de modo que los incentivos sean entregados en función a ello, teniendo en cuenta que muchas veces se debe realizar por medio de bienes materiales, mientras que a través se debe ser entregado por medio de ascensos y otros medios intangibles que permitan el mejoramiento del perfil profesional. Entre sus indicadores destacan: *Apoyo*, corresponde al apoyo que otorga la empresa a sus trabajadores por el logro de metas. *Beneficios*, corresponde a ventajas, recompensas u reconocimientos que una empresa ofrece a sus trabajadores. *Recompensas e incentivos*, estos suelen ser atractivos para los colaboradores, generado por el cumplimiento de actividades. *Solidaridad*, comprende la ayuda y disposición que muestran los directivos de la organización ante cualquier evento acontecido en sus trabajadores.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

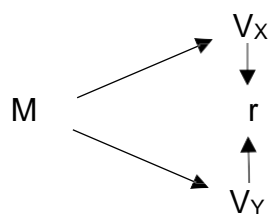
La investigación fue de **tipo aplicada** porque se centra en abordar dilemas reales y tangibles con el objetivo de adquirir conocimientos que puedan ser aplicados de manera efectiva en una situación particular, con el fin de mejorarlo o resolverlo (Concytec, 2020).

Por otro lado, la investigación tuvo un **enfoque cuantitativo**, esto porque comprende la incorporación de datos numéricos a través de los resultados que son obtenidos a través de un proceso estadístico (Yucra & Bernedo, 2020).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue **no experimental**, porque el procedimiento que permitió la obtención de los datos se realizó de forma cuidadosa por parte del investigador para no generar interferencia en el funcionamiento natural de las variables, por lo que recurrió a su propio ambiente (Huaire, 2019). Así mismo, fue de **corte transversal**, porque se desarrolló en un espacio de tiempo determinado por única vez (Cvetkovic et al., 2021). Así también, fue **descriptivo correlacional**, porque abordó en primer lugar la descripción correspondiente a las variables y luego estableció la correlación entre ellos (Osada & Salvador, 2021).

Representación:



**Donde:**

M= Muestra

Vx= Clima organizacional

Vy= Compromiso laboral

R= Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Vx: Clima organizacional**

##### **Definición conceptual**

Para García et al. (2020) son aquellos factores visibles e invisibles que se desarrollan a nivel interno organizacional, los cuales son capaces de crear una atmósfera positiva o negativa para la realización de las actividades laborales encargadas.

##### **Definición operacional**

Se ha determinado la evaluación por medio de sus dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, práctica de valores y ejercicio de liderazgo, las cuales fueron utilizadas para la conformación y aplicación del instrumento.

##### **Indicadores**

Estuvo representado por las siguientes dimensiones: A) Relaciones Interpersonales, con sus indicadores: Actitudes personales, Intercambio de ideas, Cualidades, Diálogo horizontal. B) Cultura institucional, con sus indicadores: Unidad, Pertenencia, Relación organizacional, Ejemplo. C) Práctica de valores, con sus indicadores: Rectitud, Trato apropiado, Responsabilidad, Lealtad. D) Ejercicio de liderazgo, con sus indicadores: Reglas, Confianza y seguridad, Liderazgo, Cumplimiento.

**Escala:** Ordinal con valoración tipo Likert

#### **Vy: Compromiso laboral**

##### **Definición conceptual**

De acuerdo con el enfoque de los autores, Álvarez et al. (2019) es el grado de responsabilidad positiva asumida por parte de los trabajadores para la realización de las actividades laborales que han sido establecidas por parte de la organización en conformidad con lo contratado.

### **Definición operacional**

Se tomó a sus dimensiones para la evaluación correspondiente: Motivación, relaciones interpersonales e incentivos, las cuales fueron utilizadas para la conformación y aplicación del instrumento.

### **Indicadores**

Estuvo representado por las siguientes dimensiones: A) Motivación, con sus indicadores: Contribución, Labor valorada, Reconocimiento, Trabajo. B) Relaciones interpersonales, con sus indicadores: Relación, Ambiente de trabajo, Buena comunicación. C) Incentivos, con sus indicadores: Apoyo, Beneficio, Recompensas e Incentivos, Solidaridad.

**Escala:** Ordinal con valoración tipo Likert

**Nota:** La matriz de operacionalización se encuentra en anexos.

## **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **3.3.1. Población**

Según Condori (2020) es la integración óptima de cada uno de los elementos que forman parte del objeto sujeto a investigación, los cuales son tomados en cuenta para la recopilación de datos.

Fue probabilístico, porque calculamos probabilidades mediante una fórmula estadística, es decir, 500 colaboradores de los supermercados de la provincia de San Martín.

#### **Tabla 1**

*Cantidad de colaboradores de supermercados seleccionados*

Supermercado	N° de colaboradores
La Inmaculada	160
Precio Uno	80
Plaza vea	170
Panda Party	40
Market Campiña	50
<b>Total</b>	<b>500</b>

**Nota:** Ficha de datos aplicados a los encuestados de cada supermercado

**Criterios de inclusión:** Colaboradores que mantienen vínculo laboral con la empresa (personal contratado y locador), colaboradores que decidieron participar en el estudio.

**Criterios de exclusión:** Se ha excluido a los directivos (administradores, gerentes y jefes de área) y aquellos colaboradores que no brindaron su consentimiento informado.

### 3.3.2. Muestra

Se refiere a elementos escogidos a nivel diferentes, según su condición o estructura metodológica. Sin embargo, para la investigación se consideró la muestra censal; porque, contempla a todos los elementos que integran la población por ser de fácil procesamiento y ser finitos (Pereyra, 2020).

Se calculó así:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

**Donde:** Z= 1.96; E=0.05; p=0.5; q=0.5; N=500

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(500)}{(0.05)^2(500-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n=218$$

La muestra fue 218 colaboradores que mantienen vínculo laboral con los supermercados de la provincia de San Martín.

### 3.3.3. Muestreo

El muestreo utilizado se consideró probabilístico de tipo aleatorio simple. Trata del método más elemental de muestreo probabilístico, en el cual todos los posibles encuestados son integrados en un mismo campo de interés, que posteriormente, se lleva a cabo asignando números aleatorios a los elementos y posteriormente seleccionando aquellos que coinciden con números previamente definidos (Cohen y Gómez, 2019).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Un colaborador de los supermercados de la provincia de San Martín.

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

### **Técnica**

En el caso de la investigación se ha empleado la encuesta para ambas variables, como técnica el cuestionario; según Feria et al. (2020) es un procedimiento representativo dentro del proceso de estudio debido a que ayuda a aplicar el instrumento para el conocimiento de los datos de la muestra que permiten el procedimiento.

### **Instrumentos**

Los instrumentos que se han empleado para medir las variables fueron dos cuestionarios, uno por cada variable.

El cuestionario (instrumento) para medir la variable clima organizacional según, García et al. (2020) fue el cuestionario, el cual estuvo comprendido por un total de 16 ítems dividido en 4 dimensiones, cada dimensión contiene 4 enunciados. La escala de medición fue la ordinal, teniendo la siguiente escala de valoración: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Ver anexo 3.

Respecto a, Álvarez et al. (2019) para medir la segunda variable se utilizó el cuestionario, el cual estuvo comprendido por un total de 16 ítems dividido en 3 dimensiones. La primera y segunda dimensión contiene 5 preguntas y la última 6 ítems. La escala de medición fue la ordinal, teniendo la siguiente escala de valoración: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Ver anexo 3.

### **Validez**

Para la validez, se llevó a cabo un riguroso proceso de validación utilizando la ficha técnica en concordancia con las variables e instrumentos de estudio, además, se contó con la valiosa contribución de expertos en el campo, cuyo juicio y experiencia fueron fundamentales para asegurar la validez de los

instrumentos de evaluación que utilizamos, de esta manera, los resultados obtenidos en la investigación sean confiables y sólidos. Además, se usaron 15 encuestas piloto de acuerdo con las variables, dimensiones e indicadores de cada cuestionario.

### **Confiabilidad**

Fue medido con el alfa de Cronbach, para ello se siguieron los lineamientos de Medina & Verdejo (2020) donde establece al resultado mínimo en 0.70.

**Tabla 2**

*Resumen de encuestas piloto para ambas variables*

	<b>N°</b>	<b>%</b>
Válidos	15	100
Excluidos <sup>a</sup>	0	0
Total	15	100

*Nota.* Elaboración propia

La tabla 2 muestra la cantidad de las personas incluidas la prueba piloto, en ese sentido, la confiabilidad se realizó usando el Alfa de Cronbach, que demostró resultados mayores a las escalas de 0.70 para la confiabilidad respectiva (García, 2020) y (Álvarez, 2019). En el caso de la variable clima organizacional se obtuvo 0.87 y en la variable compromiso laboral se obtuvo 0,93. Esto indica que los instrumentos referidos a las variables tuvieron alta y muy alta confiabilidad para ser aplicados en campo respectivamente.

### **3.5. Procedimientos**

Con la identificación de los nudos críticos se dio inicio el proceso de investigación, para luego dar lugar a la integración de datos teóricos consistentes y verídicos para la comprensión eficiente del tema; consecuentemente se estructuraron los cuestionarios a los criterios descritos con anterioridad, de modo que estos puedan ser aplicados en su debido momento para recabar los datos que dieron lugar a la aplicación del análisis estadístico para obtener los resultados y posteriormente se determinaron de manera precisa las conclusiones y sugerencias.

### 3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron analizados a nivel descriptivo y correlacional, mismos que tuvieron que ser procesados a través del estadístico SPSS en su versión actual, de igual manera, los resultados fueron interpretados en relación con los objetivos que se plantearon inicialmente en el estudio. Aunado a esto, los datos fueron representados en tablas y figuras con el objetivo de hacer más sencillo a su interpretación, además, se emplearon las medidas estadísticas, según su caso la prueba de Kolmogorov Smirnov, finalizando con el uso de la prueba Rho Spearman a fin de contrastar la relación.

### 3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se recurrió a fuentes primarias y secundarias para la recolección de la información, de igual forma, se hace de conocimiento que la auditoría de los autores incluidos se referenció mediante las citas que establece la norma APA séptima edición. También se considera el principio ético de **no maleficencia**, porque no buscó el perjuicio de ningún participante, ni causar daño alguno posterior al estudio. **Beneficencia**, porque se desarrolló un estudio centrado específicamente la determinación del problema y el análisis correspondiente para determinar las estrategias que pueden aplicarse para la solución de esta a fin de beneficiar a la firma. **Justicia**, debido a que se realizaron prácticas justas para que los participantes puedan ser respetados a través de procedimientos adecuados acordes con sus capacidades. Además, se consideró el principio de **autonomía**, los participantes del trabajo académico están en la libertad de expresar sus opiniones sin limitación alguna.



#### IV. RESULTADOS

**Tabla 3**

*Análisis sociodemográfico*

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	93	42.7%
	Femenino	125	57.3%
	Total	218	100%
Edad	18 a 28 años	109	50.0%
	29 a 39 años	64	29.4%
	40 a 50 años	43	19.7%
	51 a 61 años	2	0.9%
	Total	218	100%
Lugar de residencia	Tarapoto	113	51.8%
	Morales	53	24.3%
	Banda de Shilcayo	52	23.9%
	Total	218	100%

*Nota.* Datos extraídos de los cuestionarios aplicados a 218 colaboradores de los supermercados de la provincia de San Martín.

Tal como refleja la siguiente tabla del análisis sociodemográfico, del total de encuestados, 42.7% corresponden al sexo masculino; por otra parte, 57.3% pertenecen al sexo femenino. En relación con la edad, 50% se ubica en el rango de 18 a 28 años, 29.4% se ubica entre los 29 a 39 años, 19.7% se ubica entre los 40 a 50 años y 0.9% se ubica en el rango de 51 a 61 años. Para concluir con esta parte, con referencia al lugar de residencia, 51.8% son residentes de Tarapoto, 24.3% son residentes de Morales y 23.9% son residentes de la Banda de Shilcayo.

**Tabla 4**

*Análisis de la fiabilidad de Alfa de Cronbach de las variables y dimensiones*

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Clima organizacional 0,949 (16 ítems)	Relaciones interpersonales	0,746	4
	Cultura institucional	0,846	4
	Práctica de valores	0,839	4
	Ejercicio de liderazgo	0,826	4
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Compromiso laboral 0,956 (16 ítems)	Motivación	0,846	5
	Relaciones interpersonales	0,876	5
	Incentivos	0,931	6

*Nota.* Datos extraídos del Alfa de Cronbach en el programa SPSS.

En la siguiente tabla se evidencia el análisis de fiabilidad de los temas estudiados con sus respectivas dimensiones, señalando que, para reflejar una consistencia adecuada entre los enunciados de los instrumentos, este valor debe superar el 0.7. Referente a la variable clima organizacional el alfa fue 0.949 y para su dimensión relaciones interpersonales 0.797, cultura institucional 0.846, práctica de valores 0.839 y ejercicio de liderazgo 0.826. Respecto a la siguiente variable compromiso laboral 0.956 y para su dimensión motivación fue 0.846, relaciones interpersonales 0.876 e incentivos 0.931. Los datos se evaluaron como óptimos, lo que llevó a la conclusión de que los instrumentos utilizados también eran óptimos.

**Tabla 5**

*Análisis descriptivo del clima organizacional*

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Clima organizacional	A veces	38	17.5%
	Casi siempre	120	55.0%
	Siempre	60	27.5%
	Total	218	100%
Relaciones interpersonales	Casi nunca	1	0.4%
	A veces	37	17.0%
	Casi siempre	115	52.8%
	Siempre	65	29.8%
Cultura institucional	Total	218	100%
	Casi nunca	2	0.9%
	A veces	46	21.1%
	Casi siempre	107	49.1%
Práctica de valores	Siempre	63	28.9%
	Total	218	100%
	Casi nunca	1	0.5%
	A veces	28	12.8%
Ejercicio de liderazgo	Casi siempre	109	50.0%
	Siempre	80	36.7%
	Total	218	100%
	A veces	42	19.3
Ejercicio de liderazgo	Casi siempre	107	49
	Siempre	69	31.7
	Total	218	100%

*Nota.* Datos extraídos de los cuestionarios aplicados a 218 colaboradores de los supermercados de la provincia de San Martín.

De acuerdo con lo observado en la tabla, el clima organizacional en los colaboradores de los supermercados de la provincia de San Martín se evidencia que a veces en 17.5%, casi siempre 55% y siempre 27.5%. En lo que concierne a la dimensión relaciones interpersonales, los trabajadores revelaron que casi nunca 0.4, a veces 17%, casi siempre 52.8% y siempre 29.8%, mencionados resultados sustentan que en su mayoría los colaboradores consideran que existe una buena relación interpersonal, por lo tanto, la calidad del vínculo entre los miembros de una organización impacta directamente en su eficiencia y bienestar general.

En lo que respecta a la cultura organizacional, los trabajadores manifiestan que existe una buena cultura organizacional casi nunca en 0.9%, a veces 21.1%, casi siempre 49.1% y siempre 28.9%, este resultado evidencia que gran parte de los colaboradores comparten valores y comportamientos alineados con la cultura de la empresa, lo que promueve un clima positivo y colaborativo; sin embargo, existe un porcentaje mínimo del personal que considera que no existe una buena cultura organizacional lo que puede generar un clima tenso y desmotivador. De acuerdo con la práctica de valores, los colaboradores muestran un comportamiento idóneo casi nunca en 0.5%, a veces 12.8%, casi siempre 50% y siempre 36.7%; tales datos manifiestan los colaboradores en su mayoría presentan valores que están alineados con los principios de la empresa lo que genera un entorno ideal para el trabajo en equipo y el rendimiento óptimo; no obstante una minoría de los encuestados revela la falta de adhesión a estos valores lo que conduce a un ambiente de trabajo hostil y desmotivador. Respecto a los ejercicios de liderazgo, el personal indica que se realiza prácticas de liderazgo a veces 19.3%, casi siempre 49% y siempre 31.7%, tal información evidencia que la organización genera estrategias para influenciar y guiar las decisiones de sus colaboradores, promoviendo su eficiencia y optimización en todo proceso, que son acciones claves para el desarrollo de los componentes estructurales de toda organización, por lo cual, deben consignar, fundamentos indispensables para su seguimiento y cumplimiento, de esa manera, obtener resultados que desea alcanzar la organización.

**Tabla 6***Análisis descriptivo del compromiso laboral*

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso laboral	Casi nunca	1	0.4%
	A veces	42	19.3%
	Casi siempre	111	50.9%
	Siempre	64	29.4%
	Total	218	100%
Motivación	Casi nunca	2	0.9%
	A veces	52	23.9%
	Casi siempre	97	44.5%
	Siempre	67	30.7%
	Total	218	100%
Relaciones interpersonales	Casi nunca	1	0.4%
	A veces	45	20.6%
	Casi siempre	109	50.1%
	Siempre	63	28.9%
	Total	218	100%
Incentivos	Nunca	1	0.4%
	Casi nunca	2	0.9%
	A veces	52	23.9%
	Casi siempre	93	42.7%
	Siempre	70	32.1%
Total	218	100%	

*Nota.* Datos extraídos de los cuestionarios aplicados a 218 colaboradores de los supermercados de la provincia de San Martín.

Según se evidencia en la tabla, el compromiso expone la responsabilidad de los colaboradores ante el desarrollo de sus actividades, casi nunca 0.4%, a veces 19.3%, casi siempre 50.9% y siempre 29.4%. En cuanto a la motivación, los trabajadores están motivados casi nunca 0.9%, a veces 23.9%, casi siempre 44.5% y siempre 30.7%, dichos resultados manifiestan que más de la mitad de los trabajadores encuestados se siente motivados debido a la integración y reconocimiento de su labor, lo que proporciona una razón positiva para realizar de manera eficiente sus actividades. Los resultados de la dimensión relaciones interpersonales reflejan que los trabajadores mantienen una buena relación laboral casi nunca 0.5%, a veces 20.6%, casi siempre 50.1% y siempre 28.9%, lo que los datos demuestran que existe relaciones sólidas con lazos positivos con colegas y superiores fomentan la satisfacción en el trabajo, mejoran la comunicación y

motivan a los empleados a comprometerse más con sus responsabilidades, no obstante, existe una cantidad mínima de encuestados que manifestó que no se promueven una buena relación interpersonal. En cuanto a los incentivos, los trabajadores exponen que reciben incentivos nunca 0.4%, casi nunca 0.9%, a veces 23.9%, casi siempre 42.7% y siempre 32.1%, según los resultados evidenciados en su gran mayoría los colaboradores manifiestan que las empresas recompensan el esfuerzo y el desempeño de los empleados lo que aumenta el compromiso y dedicación; sin embargo, existe un porcentaje mínimo de colaboradores que mencionan que no existe incentivos lo que puede conducir a la baja productividad.

**Tabla 7**

*Nivel del clima organizacional*

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Clima organizacional	Medio	79	36.2%
	Alto	139	63.8%
	Total	218	100%
Relaciones interpersonales	Medio	38	17.4%
	Alto	180	82.6%
	Total	218	100%
Cultura institucional	Bajo	1	0.4%
	Medio	47	21.6%
	Alto	170	78.0%
Práctica de valores	Total	218	100%
	Medio	29	13.3%
	Alto	189	86.7%
Ejercicio de liderazgo	Total	218	100%
	Medio	42	19.3%
	Alto	176	80.7%
	Total	218	100%

*Nota.* Datos extraídos de los cuestionarios aplicados a 218 colaboradores de los supermercados de la provincia de San Martín.

La tabla refleja que el nivel del clima organizacional en los trabajadores de supermercados es medio en 36.2% y alto en 63.8%. En lo que respecta a su dimensión relaciones interpersonales, el nivel fue medio en 17.4% y alto en 82.6%, la dimensión cultura institucional fue calificado como bajo en 0.4%, medio en 21.6% y alto en 78%, la dimensión práctica de valores presentó un nivel medio en 13.3% y alto en 86.7%, el nivel del ejercicio de liderazgo fue medio en 19.3% y alto en

80.7%. Por tal motivo, la mayoría de los trabajadores en los supermercados parecen tener una percepción positiva en cuanto al clima organizacional en su lugar de trabajo. Sin embargo, hay algunas áreas donde se percibe un nivel medio o bajo en menor medida.

**Tabla 8**

*Nivel del compromiso laboral*

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso laboral	Bajo	1	0.4%
	Medio	83	38.1%
	Alto	134	61.5%
	Total	218	100%
Motivación	Bajo	1	0.4%
	Medio	80	36.8%
	Alto	137	62.8%
	Total	218	100%
Relaciones	Medio	39	17.9%
	Alto	179	82.1%
	Total	218	100%
Incentivos	Bajo	2	0.9%
	Medio	68	31.2%
	Alto	148	67.9%
	Total	218	100%

*Nota.* Datos extraídos de los cuestionarios aplicados a 218 colaboradores de los supermercados de la provincia de San Martín.

En la tabla se observa que el nivel de compromiso laboral es bajo en 0.4%, medio en 38.1% y alto en 61.5%. En lo que se refiere a la dimensión motivación, el nivel fue bajo en 0.4%, medio en 36.8% y alto en 62.8%, el nivel de las relaciones es medio en 17.9% y alto en 82.1%, además, los incentivos presentaron un nivel bajo en 0.9%, medio en 31.2% y alto en 67.9%. Tales resultados aseveran que, existe un alto nivel de compromiso laboral, motivación y relaciones en esta organización, mientras que los incentivos podrían mejorar, ya que tienen un nivel bajo en comparación con los otros aspectos evaluados. Sin embargo, este respaldo está basado en los datos proporcionados y no tiene en cuenta otros factores que podrían estar influyendo en la situación laboral de los colaboradores de supermercados.

**Tabla 9***Prueba de normalidad – Kolmogorov Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.285	218	<.001
Relaciones interpersonales	.271	218	<.001
Cultura institucional	.247	218	<.001
Práctica de valores	.265	218	<.001
Ejercicio de liderazgo	.253	218	<.001
Compromiso laboral	.258	218	<.001
Motivación	.226	218	<.001
Relaciones interpersonales	.252	218	<.001
Incentivos	.223	218	<.001

*Nota.* SPSS.

Según la información proporcionada en la tabla, se realizó una prueba de normalidad utilizando el método de Kolmogorov-Smirnov en una muestra compuesta por 218 observaciones. Los resultados de esta prueba indican que la distribución de los datos no sigue una distribución paramétrica. Esto se concluye debido a que el valor de significancia obtenido para todos los casos fue igual a 0.000. Dado que los datos no cumplen con los supuestos de normalidad necesarios para aplicar métodos estadísticos paramétricos, se optó por utilizar el estadístico de correlación de Rho de Spearman (Rho). Esto permite obtener una medida de asociación más robusta que no depende de supuestos de normalidad.

### **Prueba de hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.

**Tabla 10***Análisis de correlación entre el clima organizacional y el compromiso laboral*

Clima organizacional	Compromiso laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,822**	.000	218

\*\**. La correlación es significativa en el nivel ,01.*

*Nota.* SPSS

En la tabla que se presenta, se puede notar que existe relación significativa entre los elementos que se estudian. Este vínculo se estableció mediante un riguroso análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0,822. Esta cifra representa una correlación positiva considerable entre estas dos variables. Asimismo, el p-valor obtenido fue igual a 0,000, el cual permitió rechazar la hipótesis nula. Por otro lado, los resultados indican que el clima organizacional y el compromiso laboral están relacionados en un nivel significativo del 67.6%. Esto significa que cuando el ambiente en la organización es positivo y favorable, los colaboradores tienden a mostrar un alto grado de compromiso en su trabajo. Por lo tanto, es crucial para las empresas y supermercados enfocarse en mejorar y mantener un ambiente laboral positivo y saludable porque esto puede tener un impacto directo en el nivel de compromiso y, en última instancia, en el desempeño de sus colaboradores

### **Hipótesis específica 1**

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.



**Tabla 11***Análisis de correlación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral*

Relaciones interpersonales	Compromiso laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,711**	.000	218

\*\* La correlación es significativa en el nivel ,01.

Nota. SPSS

Con respecto a los datos obtenidos en la siguiente tabla, revela que existe relación entre los elementos que se estudian. Este vínculo fue establecido a través de un análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0,711, indicando una correlación positiva media. De igual modo, el p-valor obtenido fue igual a 0,000, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. De la misma manera, los resultados demuestran relación significativa del 50.5% entre las relaciones interpersonales en el entorno y el compromiso laboral de los colaboradores de los supermercados. Esto implica que cuando las relaciones interpersonales entre los trabajadores y sus colegas son positivas y saludables, el nivel de compromiso de los colaboradores tiende a ser alto. Por lo tanto, se evidencia la importancia de promover un ambiente laboral en el que las relaciones interpersonales sean constructivas y positivas.

### **Hipótesis específica 2**

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la cultura institucional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre la cultura institucional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.

**Tabla 12***Análisis de correlación entre la cultura institucional y el compromiso laboral*

Cultura institucional	Compromiso laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,757**	.000	218

\*\**. La correlación es significativa en el nivel ,01.*

Nota. SPSS

En la tabla analizada, se demuestra una relación entre los elementos que se estudian. Esta relación ha sido establecida a través del uso del estadístico de Rho de Spearman. Los resultados indicaron un coeficiente de 0,757, lo que implica una correlación positiva considerable entre estas dos variables. Además, se observó un valor p de 0,000, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Por otro lado, la cultura organizacional se relaciona en un 57.3% con el nivel de compromiso laboral de los trabajadores. Esto significa que más de la mitad de las variaciones en el compromiso laboral pueden explicarse por las diferencias en la cultura organizacional; asimismo, estos hallazgos destacan la importancia de cultivar y mantener una cultura organizacional saludable y positiva en el entorno laboral de los supermercados porque esto tiende a promover un compromiso más alto y significativo por parte de los empleados.

### **Hipótesis específica 3**

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la práctica de valores y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre la práctica de valores y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.

**Tabla 13***Análisis de correlación entre la práctica de valores y el compromiso laboral*

Práctica de valores	Compromiso laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,715**	.000	218

\*\* La correlación es significativa en el nivel ,01.

Nota. SPSS

Según refiere la información de la tabla, existe relación significativa entre los elementos que se estudian. Dicha relación ha sido identificada mediante el uso del coeficiente Rho de Spearman. Los resultados muestran un coeficiente de 0,715, lo que indica una correlación positiva media entre los datos analizados. Asimismo, el valor p registrado es de 0,000, lo cual confirma aceptar la hipótesis alterna. Por tanto, se determinó que la práctica de valores está relacionada en un 51.1% con el compromiso laboral de los colaboradores en estos supermercados, lo que implica que los valores éticos y morales practicados y promovidos dentro de un supermercado influyen directamente en cuán comprometidos se sienten los colaboradores con su trabajo y la empresa.

#### **Hipótesis específica 4**

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el ejercicio de liderazgo y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre el ejercicio de liderazgo y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.

**Tabla 14***Análisis de correlación entre el ejercicio de liderazgo y el compromiso laboral*

Ejercicio de liderazgo	Compromiso laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,791**	.000	218

\*\* La correlación es significativa en el nivel ,01.

Nota. SPSS

Mediante la presente tabla se expone la existencia de una relación entre los elementos mencionados. Esta relación ha sido establecida mediante el uso del análisis estadístico de Rho de Spearman, que ha arrojado un valor de 0,791, indicando una correlación positiva considerable entre los datos estudiados. Del mismo modo, se destaca que el p-valor derivado del análisis es igual a 0.000 por lo que se rechaza la hipótesis nula. Además, se revela que los ejercicios de liderazgo están asociados con un 62.5% del nivel de compromiso laboral de los colaboradores de los supermercados, lo que indica que los resultados subrayan la importancia crucial de desarrollar y promover una cultura de liderazgo sólida y efectiva en los supermercados, ya que esto tiende a fomentar un compromiso laboral más alto y significativo por parte de los colaboradores.

### Tablas cruzadas

**Tabla 15***Nivel de relación entre sexo y clima organizacional*

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Clima organizacional	Medio	Recuento	32	47	79
		% del total	14.7%	21.6%	36.2%
	Alto	Recuento	61	78	139
		% del total	28.0%	35.8%	63.8%
Total	Recuento	93	125	218	
	% del total	42.7%	57.3%	100.0%	

Nota. Datos extraídos de los cuestionarios aplicados a 218 trabajadores de los supermercados de la provincia de San Martín.

La tabla indica la relación entre el sexo y el clima organizacional. Donde se observa que un 42.7% de los participantes son del sexo masculino, mientras que el 57.3% son del sexo femenino. Además, en lo que respecta al clima organizacional, se puede notar que el 36.2% de los participantes perciben un nivel medio de clima organizacional, mientras que un 63.8% experimenta un alto nivel de satisfacción en este aspecto. Estos resultados ofrecen una visión interesante de cómo el sexo se encuentra asociado con el compromiso y la percepción del ambiente laboral en la organización.

**Tabla 16**

*Nivel de relación entre edad y clima organizacional*

		Edad					Total
		18 a 28 años	29 a 39 años	40 a 50 años	51 a 61 años		
Clima organizacional	Medio	Recuento	34	27	17	1	79
		% del total	15.6%	12.4%	7.8%	0.5%	36.2%
	Alto	Recuento	75	37	26	1	139
		% del total	34.4%	17.0%	11.9%	0.5%	63.8%
Total	Recuento	109	64	43	2	218	
	% del total	50.0%	29.4%	19.7%	0.9%	100.0%	

*Nota.* Datos extraídos de los cuestionarios aplicados a 218 colaboradores de los supermercados de la provincia de San Martín.

La presente tabla expone una visión de la relación entre la edad y el clima organizacional. Destaca que el 50% de los colaboradores se encuentran en el grupo de edad de 18 a 28 años, lo que claramente representa la mayoría en el estudio. Además, el 29.4% de los empleados se encuentra en el rango de edad de 29 a 39 años, mientras que el 19.7% se sitúa en el grupo de 40 a 50 años. Es importante mencionar que un pequeño porcentaje, el 0.9%, pertenece al grupo de 51 a 61 años. En cuanto al clima laboral, se destaca que el 36.2% de los participantes percibe un nivel medio en su entorno de trabajo, mientras que una mayoría significativa, el 63.8%, experimenta un alto nivel de satisfacción en lo que respecta al ambiente laboral. Estos datos no solo nos ofrecen una perspectiva valiosa sobre la relación entre la edad y el clima laboral, sino que también indican que la mayoría

de los empleados encuestados disfrutaban de un ambiente de trabajo positivo y favorable.

**Tabla 17**

*Nivel de relación entre sexo y compromiso laboral*

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Compromiso laboral	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	0.5%	0.0%	0.5%
	Medio	Recuento	36	47	83
		% del total	16.5%	21.6%	38.1%
	Alto	Recuento	56	78	134
		% del total	25.7%	35.8%	61.5%
Total	Recuento	93	125	218	
	% del total	42.7%	57.3%	100.0%	

*Nota.* Datos extraídos de los cuestionarios aplicados a 218 colaboradores de los supermercados de la provincia de San Martín.

Mediante esta tabla se evidencia la relación entre sexo y el compromiso laboral. En la muestra que se examina, se identifica que el 42.7% de los participantes son de género masculino, mientras que el 57.3% son de género femenino. En lo que respecta al compromiso laboral, se observa una variedad de niveles: el 0.5% de los colaboradores muestra un compromiso laboral bajo, el 38.1% presenta un nivel medio de compromiso, y una mayoría significativa, el 61.5%, demuestra un alto grado de compromiso laboral. Estos datos que el género puede influir en el compromiso laboral de los colaboradores, destacando que la mayoría de los encuestados reporta un nivel de compromiso laboral significativamente alto.

**Tabla 18***Nivel de relación entre edad y compromiso laboral*

			Edad				
			18 a 28 años	29 a 39 años	40 a 50 años	51 a 61 años	Total
Compromiso laboral	Bajo	Recuento	0	1	0	0	1
		% del total	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.5%
	Medio	Recuento	33	29	20	1	83
		% del total	15.1%	13.3%	9.2%	0.5%	38.1%
	Alto	Recuento	76	34	23	1	134
		% del total	34.9%	15.6%	10.6%	0.5%	61.5%
Total	Recuento	109	64	43	2	218	
	% del total	50.0%	29.4%	19.7%	0.9%	100.0%	

Con base en los resultados presentados en esta tabla, se expone la relación existente entre la edad y el compromiso laboral. En los datos recopilados, se revela que el 50% de los participantes se encuentra en el grupo de edades comprendido entre 18 y 28 años, lo que constituye una cifra significativa y la mayoría de la muestra. Además, el 29.4% de los colaboradores se sitúa en el rango de edades de 29 a 39 años, mientras que el 19.7% se encuentra en el grupo de edades de 40 a 50 años. Es importante destacar que un reducido porcentaje, el 0.9%, pertenece al grupo de edades de 51 a 61 años. En relación con el compromiso laboral, se presenta una diversidad de niveles: un mínimo 0.5% muestra un compromiso laboral bajo, el 38.1% demuestra un nivel medio de compromiso, y una a mayoría, el 61.5%, experimenta un alto grado de compromiso laboral. Asimismo, manifiesta la influencia de la edad en el compromiso laboral, sino que también proporcionan información valiosa sobre la distribución de edades en la muestra y la percepción general del compromiso laboral entre los colaboradores.

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se lleva a cabo el análisis crítico y comparativo de los resultados alcanzados por medio del trabajo investigativo con el de otros autores citados en el apartado de marco teórico (antecedentes); asimismo, para el recojo de las evidencias se hizo uso de cuestionarios los cuales fueron aplicados a 218 colaboradores de los supermercados evaluados; permitiendo dar respuesta a cada una de las interrogantes formuladas por el investigador.

En lo que concierne al **objetivo general**, se ha determinado la relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023; por medio de Rho de Spearman se obtuvo un  $p$  – valor .000 y el coeficiente de correlación fue .822, es decir, el grado de vinculación entre los temas fue de 67.5%. De igual forma, los resultados alcanzados por Chavarri (2021) presentan similitud; puesto que evaluaron la relación de los mismos temas, empleando metodología correlación, estimaron que el grado de relación entre los temas fue significativo ( $p = .000$ ); quien dio a conocer que para mejorar el clima laboral se debe emplear actividades estratégicas que aumenten la eficiencia del compromiso de los colaboradores. También, De La Cruz (2021) sus resultados fueron semejantes, debido a que estimaron que el clima organizaciones tiene relación significativa en el nivel de compromiso que presenten los trabajadores ( $p = .000$ ); señalando que promover un buen clima laboral está vinculado con un mayor compromiso de parte del colaborador. Por otro lado, la teoría de Hernández et al. (2019) gana mayor relevancia con la identificación de los resultados, en vista, que menciona que la generación de las condiciones necesarias es importante en toda organización porque contribuye en el crecimiento personal y profesional. En relación con el análisis efectuado de los resultados, es propicio dar a conocer que los colaboradores perciben cuando un espacio de trabajo es positivo, colaborativo y motivador; esto hace que se sientan valorados y comprometidos con la organización; a su vez que constantemente busquen formas para mejorar su desempeño y aumentar su calidad de trabajo; también ayuda a retener empleados, reducir la rotación del personal y costes asociados en la contratación o capacitación de



los nuevos colaboradores. Por lo tanto, un clima organizacional positivo fomenta la colaboración de trabajo en equipo, es decir, que los colaboradores se sientan dispuestos a compartir conocimientos, apoyarse mutuamente y trabajar juntos para alcanzar metas comunes.

Referente con el **primer objetivo específico**, se determinó la relación significativa entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín; por medio de la aplicación del estadístico de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de .711 y la significancia .000; lo cual indica que las variables se vinculan en un 50.5%. Los resultados están vinculados con los de Lara et al. (2023) quienes analizaron temas semejantes, empleando métodos correlacionales; donde estimaron que existe relación considerable entre las variables evaluadas ( $\rho = .709$ ), indicando que la relaciones tanto horizontales como verticales tiene un impacto en el nivel de compromiso y satisfacción de los trabajadores. Asimismo, los resultados son similares con los de Malavé y Pozo (2019) quienes a través de su investigación determinaron que los temas se encuentran relacionadas de manera relevante ( $p = .001$ ), precisando que la cooperación entre compañeros de trabajo fortalece el compromiso laboral. Del mismo modo, la teoría de Álvarez et al. (2019) sostiene que el fortalecimiento de lazos afectivos entre compañeros es indispensable para lograr un trabajo en equipo y compromiso que aterriza en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Bajo el análisis de los resultados, cabe mencionar que es importante que las compañías fomenten las relaciones interpersonales saludables y positivas; es decir, que exista un trato justo, cooperativo, comunicación efectiva, sentido de pertenencia y apoyo emocional son elementos esenciales que influyen en el nivel de compromiso y satisfacción de los colaboradores el apoyo social, como amigos en el trabajo o sentirse respaldados por los colegas, puede reducir las tensiones que a menudo surgen en el trabajo; además, las relaciones laborales pueden ser beneficiosas para el crecimiento y desarrollo profesional, factores determinantes en la productividad y éxito general de una organización.

Respecto con el **segundo objetivo específico**, se ha determinado la relación significativa entre la cultura institucional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín; mediante la aplicación de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = .757$  y  $p$  – valor de  $.000$ ; esto indica que los temas presentaron un nivel de vinculación del 57.3%. Los resultados son semejantes con los de Baltazar et al. (2022) quienes evaluaron la relación entre los temas, a través de un estudio de alcance correlacional, determinado que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral ( $p \leq 0.05$ ). Asimismo, los resultados alcanzados por Lara et al. (2023) son similares, debido a que en su estudio encontraron que la relación de la cultura institucional con el compromiso laboral fue positiva ( $rho = .744$ ;  $p = .000$ ); señalando que una cultura institucional sólida y positiva crea un sentido de pertenencia y compromiso en el colaborador. Ante los resultados obtenidos, la teoría de Rachmawati (2021) es relevante al sostener que la efectividad en el desarrollo de las actividades tendrá incidencia en el cumplimiento de las metas, cuando los colaboradores muestren un compromiso al conocer la misión y visión como parte de su identidad cultural. En sentido, es preciso manifestar la relevancia que tiene la cultura institucional bien definida en el compromiso de los colaboradores institucionales; porque proporciona una orientación clara sobre los propósitos organizacionales, fomenta la comunicación abierta y transparente entre los colaboradores, incrementado su compromiso con las tareas que desarrolla en su área de trabajo y se esfuerzan por contribuir en el éxito empresarial; por lo que es menos probable que falten al trabajo o que abandonen su puesto de empleo.

En lo que refiere al **tercer objetivo específico**, se determinó la relación significativa entre la práctica de valores y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín; por medio del estadístico Rho de Spearman se obtuvo una correlación de  $.715$  y una significancia de  $.000$ ; esto indica que los temas presentan un nivel de relación de 51.1%. Tales resultados tienen similitud con los de Baltazar et al. (2022) quienes analizaron la relación de dichas variables; donde determinaron que la práctica de valores se relaciona de forma positiva con el compromiso laboral ( $p$

$\leq 0.05$ ). De igual forma, los resultados de Lara et al. (2023) presentan similitud, quienes llegaron a concluir que la práctica de valores está relacionada significativamente con el compromiso laboral ( $\rho = .596$ ;  $p = .000$ ); precisando que valores como la honestidad e integridad son esenciales para mantener un buen ambiente laboral. Basado en el análisis de los resultados, es necesario hacer hincapié en la relevancia que tiene la práctica de valores como la rectitud, responsabilidad, lealtad y sinceridad dentro del área de trabajo mencionado en la teoría de García et al. (2020), porque genera confianza entre los compañeros de trabajo como con los superiores; asimismo, los valores sólidos y prácticas éticas generan una mejor imagen corporativa; lo cual atrae a clientes, socios e inversores, esto no solo genera beneficios para el crecimiento y sostenibilidad de la empresa, sino que también fomenta un espacio laboral saludable y gratificante para los trabajadores.

Por último, en el **cuarto objetivo específico**, se determinó la relación significativa entre el ejercicio de liderazgo y el compromiso laboral de los colaboradores de los supermercados de la provincia de San Martín; para lo cual se empleó el coeficiente de Rho de Spearman, donde los valores alcanzados fueron ( $\rho = .791$ ;  $p = .000$ ); lo cual indica que el nivel de relación entre los temas fue de 62.5%. Los resultados son similares con los de Pérez (2021) quien en su estudio buscó estimar la relación entre el clima y el compromiso laboral; por medio de una metodología correlacional; determinaron que el grado de relación entre las variables fue significativa ( $r = .580$ ). Asimismo, Malavé y Pozo (2019) tuvo resultados similares; quienes evaluaron la relación en el clima organizacional y el clima laboral; los autores emplearon un método correlacional; determinado que existe relación relevante entre los temas; dando a conocer que el liderazgo efectivo crea un entorno de trabajo en el que los empleados se sienten comprometidos y motivados. Tales resultados confirman lo mencionado por Rachmawati (2021) en su teoría que refiere que las habilidades y conocimiento son criterios esenciales en todos los colaboradores por lo cual debe ser desarrollado para garantizar su compromiso con la organización.

Correspondiente al análisis de los resultados, se pone en evidencia que cuando los líderes son capaces de inspirar, motivar y apoyar a sus colaboradores, es mucho más probable que estos se comprometen con sus trabajos y con la organización en general; es decir, los líderes desempeñan un papel importante para gestionar y abordar conflictos que surgen en el trabajo, sobre todo hacer que se cumplan con las metas institucionales.

Después de un minucioso análisis de las evidencias recopiladas, es fundamental destacar tanto las fortalezas como las debilidades de nuestro estudio. Comenzando con las fortalezas, nuestro estudio se destaca por su relevancia práctica en el ámbito laboral de la provincia. Abordamos un tema de gran interés que tiene el potencial de tener un impacto directo en la productividad y el bienestar de los trabajadores locales. La aplicación de métodos científicos sólidos, como encuestas, análisis estadísticos y una revisión exhaustiva de la literatura, fortalece la credibilidad y la robustez de nuestros hallazgos. Estos métodos rigurosos nos permitieron recopilar datos confiables y fundamentar nuestras conclusiones de manera sólida.

Sin embargo, es importante reconocer las debilidades identificadas en nuestro estudio. La principal limitación se relaciona con la ausencia de un control experimental. Esto implica que no pudimos manipular deliberadamente variables específicas para evaluar su impacto, lo que podría haber proporcionado una comprensión más profunda de algunas relaciones causales. Además, las limitaciones geográficas también son un factor a considerar. Al centrarnos en una sola provincia, debemos ser cautelosos al generalizar nuestros resultados a otras regiones, ya que las condiciones y dinámicas pueden variar significativamente, lo que reduce la aplicabilidad externa de nuestro estudio en contextos diferentes.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados, dado que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.822 (correlación positiva considerable) y una significancia de 0.000. Esto indica, que un clima organizacional favorable, fomenta la colaboración en equipo y el compromiso con las responsabilidades laborales.
- 6.2. Respecto al primer objetivo específico, existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral, dado que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.711 (correlación positiva media) y el p- valor de 0.000, es decir, que las relaciones interpersonales contribuyen en 50.5% en el compromiso laboral, por lo tanto, la cooperación entre compañeros en el entorno laboral contribuye al fortalecimiento del compromiso de los colaboradores con sus responsabilidades y tareas.
- 6.3. Respecto al segundo objetivo específico, existe relación significativa entre la cultura institucional y el compromiso laboral, porque el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.757 (correlación positiva considerable) y un p- valor de 0.000, por lo tanto, el grado de relación fue de 57.3%, indicando que una cultura institucional sólida genera un sentimiento de compromiso en los colaboradores.
- 6.4. Respecto al tercer objetivo específico, existe relación significativa entre la práctica de valores y el compromiso laboral de los colaboradores, dado que el coeficiente de Rho Spearman fue de 0.715 (correlación positiva media) y un p- valor de 0.000, por lo que, el nivel de relación alcanzó un 51.1%, esto indica que, la práctica de valores en el entorno laboral favorece a crear un ambiente de trabajo saludable para los colaboradores.
- 6.5. Respecto al cuarto objetivo específico existe relación significativa entre el ejercicio de liderazgo y el compromiso laboral, debido a que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.791 (correlación positiva considerable) y un p- valor de 0.000, donde el nivel de correlación entre ambos componentes fue de 62.5%, donde un liderazgo efectivo establece un entorno laboral propicio, en el cual los colaboradores experimentan un mayor compromiso en sus responsabilidades laborales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. A los gerentes de los supermercados implementar programas de desarrollo de habilidades interpersonales, promoción de políticas de reconocimientos, recompensas, reuniones periódicas de retroalimentación, así como también invertir en la formación y el desarrollo de sus trabajadores, dado que, esto permitirá aumentar su sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.
- 7.2. A los colaboradores, promover un ambiente de trabajo donde las relaciones interpersonales sean positivas, por lo tanto, deben organizar actividades de equipo y participar en talleres, con el propósito de desarrollar habilidades de comunicación efectivas, como el escucha activa, empatía y resolución de conflictos.
- 7.3. A los colaboradores trabajar en la creación y mantenimiento de una cultura institucional sólida que promueva valores, normas y comportamientos que apoyen el compromiso laboral, por medio de la implementación de comités o grupos de trabajo en el cual tengan la oportunidad de contribuir con sus perspectivas o sugerencias para moldear la cultura de la empresa.
- 7.4. A los gerentes de los supermercados, promover la práctica de valores dentro del equipo de trabajo, por medio de capacitaciones, fomentando el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores, y a su vez, fortalecer el compromiso laboral, a través de la escucha activa y darles la oportunidad de expresar sus ideas y reconocer sus contribuciones.
- 7.5. A los gerentes de los supermercados, promover un liderazgo participativo, mediante la implementación de estrategias concretas que fomenten la colaboración y la comunicación abierta en todos los niveles de la organización, por lo tanto, esto incluye la creación de canales formales e informales, donde los colaboradores puedan dar a conocer sus ideas y preocupaciones.

## REFERENCIAS

- Álvarez- Silva, L. A., López- Rodríguez, L. A. y Silva- Avilés, N. E. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. *Revista PODIUM*, 1(35), 87-96. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Baltazar, D., Rosas, E. Garcia, I., Ibarra, J. y Pirez, M. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 1(7), 1-14. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Basem, Z., Yusril, M., & Dwi, N. (2022). Analysis of discipline, organizational commitment, work environment and their effect on employee performance pt. Adhiyasa bangkinang. *Influence: International Journal of Science Review*, 4(2), 11-22. <https://doi.org/10.54783/influencejournal.V4I2.28>
- Cai, M., Tartanoglu, S., Stroleny, A., & Tindal, S. (2023). Between mundane and extreme: the nature of work on the UK supermarket frontline during a public health crisis. *The International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1-28. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2250988>
- Chavarri-Arevalo, E. (2021). *Clima organizacional y su relación con el compromiso laboral en el personal del Puesto de Salud Alto Perú 2020*. [Universidad Nacional Hermilio Valdizán], <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20500.13080/7620>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué? La producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Concytec. (2020). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica reglamento renacyt*. [www.gob.pe/uploads/document/file/1693657/RP%20097-2020-](http://www.gob.pe/uploads/document/file/1693657/RP%20097-2020-)
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra. Curso Taller*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Contreras-Pacheco, O. (2021). Reputación, satisfacción y vínculo afectivo en el marco de la tercerización laboral en Colombia. *Revista CEA*, 7(15), 1- 26.

- <https://doi.org/10.22430/24223182.1935>
- Cuenca-Galarza, R. y López-Paredes, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*, 37(14), 43-56. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-43.pdf>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. y Soto, A. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 1(21), 179-185. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000100179](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179)
- Dávila-Morán, R., Agüero-Corzo, E., Ruiz-Nizama, J. y Guanilo-Paredes, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 5(26), 663-677. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8890538.pdf>
- De La Cruz-Valles, M. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa retail, ciudad de Lima 2021*. [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75621/De%20la%20Cruz\\_VMJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75621/De%20la%20Cruz_VMJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dinibutun, S. R., Kuzey, C., & Dinc, M. S. (2020). The effect of organizational climate on faculty burnout at state and private universities: a comparative analysis. *SAGE Open*, 10(4), 1-19. [https://doi.org/10.1177/2158244020979175/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177\\_2158244020979175-FIG1.JPEG](https://doi.org/10.1177/2158244020979175/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_2158244020979175-FIG1.JPEG)
- Feria-Avila, Matilla-González, M. y Mantecón-Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia*, 3(11), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/769>
- Flores, J. P., & Delgado, J. M. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2608](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608)
- García-Lirios, C., Martínez-Muñoz, E. y Quintero-Soto, M. L. (2019). Exploratory factorial structure climate and labor flexibility. *Antropología y Sociología: Virajes*, 2(20), 55-72. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5c0720f7-e36e-4ecc-9fee-46328af0fe11%40redis>
- García-Rubiano, M., Vesga, J. J. y Gómez-Rada, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de



Colombia.

[https://www.researchgate.net/publication/349857717\\_Clima\\_organizacional\\_teor%C3%ADa\\_y\\_practica](https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_practica)

- Goswami, S. (2022). Understanding the relationship between Job Satisfaction and Work Commitment in Academics. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 9(13), 777-782. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=d51a0c33-bde1-4498-a68d-6261c60aed65%40redis>
- Haller, M., Klösch, B., & Hadler, M. (2023). The centrality of work: a comparative analysis of work commitment and work orientation in present-day societies. *SAGE Open*, 13(3), 1-19. [https://doi.org/10.1177/21582440231192114/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177\\_21582440231192114-FIG2.JPEG](https://doi.org/10.1177/21582440231192114/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_21582440231192114-FIG2.JPEG)
- Hernández, R., Fuster-Guillén, F., Maldonado-Leyva, H., Santa María-Relaiza, H., Norabuena-Figueroa, R. y Ocaña-Fernández, Y. (2019). Marketing interno y compromiso organizacional de centros de entretenimiento del Perú. Perú. *Revista Psicología*, 2(9), 55-67. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/514/372>
- Huaire-Inacio, E. (2019). *Método de investigación*. Material de clase. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Jiménez-Garro, H. (2022). *Clima laboral y compromiso organizacional en promotores de venta en una empresa privada de Lima Metropolitana*. [Universidad Autónoma del Perú], <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20500.13067/1744>
- Kiliç, M., Uslukiliç, G. y Yaman, S. (2023). The effect of the hospital working environment on the work limitation of the employees in Turkey: a multivariable analysis. *BMC Health Services Research*, 1(23), 1-9. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=3f93396d-8c15-4444-9625fd99bc81a72%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=163098312&db=a9h>
- Lara, M., Condorcana, P., & Moreno, K. (2023). Evaluación del desempeño laboral y su influencia en el clima organizacional de los supermercados del cantón Latacunga. *MQR Investigar*, 7(2), 736-764. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.736-764>
- Littlewood- Zimmerman, H. (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación*.

*Administrativa*, 126(49), 1-18. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v49n126/2448-7678-ia-49-126-00001.pdf>

- López, E., Saavedra, J., Díaz, F. y Paredes, C. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 1-28. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.1862](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862)
- López-Sánchez, N. y Castiblanco-Melo, K. (2021). Work climate as an influencing factor on the level of productivity: the case of unión soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 1(15), 78-91. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=387be2db-28d3-4556-aaf6-51ec3bd92034%40redis>
- Malavé-Limones, I y Pozo-Malavé, L. (2019). *Clima Laboral y el Compromiso Organizacional del personal docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek" Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017*. [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66169/Malave\\_LIY-Pozo\\_MLF-D.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66169/Malave_LIY-Pozo_MLF-D.pdf?sequence=1)
- Malik, I., Ahabu, S., Sleh, A. y Shabila, N. (2023). Health employees' perceptions of their working conditions. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 1(18), 216-223. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=6fd9a5df-096a-489a-ad8b-22b75707f82f%40redis>
- McNaughtan, J., Thacker, R., Eicke, D. y Freeman, S. (2022). Committed to their craft: Understanding the relationship between job crafting and work commitment among faculty in the United States. *Higher Education Quarterly*, 2(76), 367-384. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/Citations/FullTextLinkClick?sid=70f8d412-a9c5-4539-9d48-bd66615b013d@redis&vid=0&id=pdfFullText>
- Medina-Díaz, R. y Verdejo-Carrión, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad*, 2(5), 270-283. <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2020.10/3940>
- Mumbi, E., & Mose, T. (2019). Effect of work place environment on employee retention in selected supermarkets in Kenya. *Human Resource and*

- Leadership Journal*, 4(1), 13-34. <https://doi.org/10.47941/HRLJ.295>
- Muñoz-Palomar, D. M., Vázquez-de la Cruz, P. J., Roque-Martínez, K. P. P., Aguilar-Ramírez, M. G., Delgado-Pardo, J.G. y Compeán-Padilla, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Revista ENE*, 2(16), 1-13.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v16n2/1988-348X-ene-16-02-1330.pdf>
- Olofsdotter, G., Bolin, M., & Mathiassen, S. E. (2023). Inequality regimes in grocery stores: intersections of gender, hierarchies, and working conditions. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1), 1-20.  
<https://doi.org/10.18291/njwls.135680>
- Osada, J., & Salvador-Carrillo, J. (2021). Estudios “descriptivos de conexión”: ¿término correcto? *Revista médica de Chile*, 9(149), 1383-1384.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S003498872021000901383&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S003498872021000901383&script=sci_arttext)
- Patrón-Cortés, R. M., Guillermo-Chuc, G. y Pérez-Canul, C. A. (2020). Compromiso organizacional para la mejora de una empresa de señalización vial en México. *Revista Electrónica del Desarrollo Humano para la Innovación Social*, 14(7), 1-8.  
<https://www.cdhis.org.mx/index.php/CAGI/article/view/147/>
- Pedraza-Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. México. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo educativo*, 20 (10), 1-29.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>
- Pereyra, L. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik.  
[https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&dq=metodología&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&dq=metodología&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Pereira-Santana, A. y Solís-Mejías, D. (2019). Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educativas de San Carlos). Chile. *Revista Scientific*, 1(4), 95-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7036724>
- Pérez, C. (2021). *Relación entre Clima y Compromiso Organizacional en los*

*trabajadores administrativos de una sede de una Universidad Privada de Lima.* [Universidad Ricardo Palma], [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4526/M-COMP-030\\_41921125\\_M%20%20%20PEREZ%20ARGUEDAS%20CLAUDIA%20GABRIELA.pdf?sequence=1&isAllowed](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4526/M-COMP-030_41921125_M%20%20%20PEREZ%20ARGUEDAS%20CLAUDIA%20GABRIELA.pdf?sequence=1&isAllowed)

- Prieto-Diez, F., Postigo, A., Cuesta, M y Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, (53), 133-142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Rachmawati, Y. (2021). The Effect of Principals' Competencies on Teachers' Job Satisfaction and Work Commitment. *Participatory Educational Research*, 1(8), 362-378. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=aeeddb9f-6224-48f2-827f-80d7a09a5ad5%40redis>
- Rosiles-Villalobos, A., Lugo-Ramírez, L., Clara-Zafra, M. y Ramírez-Dolores, C. (2020). Statistical analysis of the relationship between laboral climate and job satisfaction: Case of a government agency in Coatzacoalcos, Mexico. *Aposta*, 86(1), 86-102. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5d97e155-a36b-4f15-96c0-c0ba783089fb%40redis>
- Saavedra, J. y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Salvador-Moreno, J. (2019). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. *Revista San Gregorio*, 1(35), 1-16. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00157.pdf>
- Soledispa, X., Balladares, M. y Barco, M. (2022). La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta "Buseta" importadora de banano. *Revista FIPCAEC*, 7(1), 48-64. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/582>
- Valtorta, R., Baldissarri, C., & Volpato, C. (2022). Burnout and workplace dehumanization at the supermarket: A field study during the COVID-19 outbreak in Italy. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 32(4), 767-785. <https://doi.org/10.1002/CASP.2588/SUPINFO>
- Vega, J., Martínez, M. y García, J. (2020). La influencia del compromiso organizacional y la orientación al aprendizaje sobre innovación y desempeño en los agronegocios. *Revista Espacios*, 17(41), 1-9.

<http://w.revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p29.pdf>

Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M. y Arquero, J. (2021). Work climate and burnout in university profesor. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 101-114.

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=f2764fc5-5f7e-42f2-87e2-473f77d28512%40redis>

Yucra-Quispe, T. & Bernedo-Villalta, L. (2020). Epistemología e investigación cuantitativa. *Revista gobernanza*, 12(3), 107-120.

<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título: Relación del clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.</p>			<p>Relaciones interpersonales</p> <hr/> <p>Cultura institucional</p> <hr/> <p>Práctica de valores</p> <hr/> <p>Ejercicio de liderazgo</p> <hr/> <p>Motivación</p> <hr/> <p>Relaciones interpersonales</p> <hr/> <p>Incentivos</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Nivel:</b> Descriptivo Correlacional</p>	<p>La población estuvo comprendida por 500 colaboradores de los supermercados de la provincia de San Martín.</p>
<p><b>Problemas específicos:</b> P1. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023? P2. ¿Cuál es la relación entre la cultura institucional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023? P3. ¿Cuál es la relación entre la práctica de valores y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023? P4. ¿Cuál es la relación entre el ejercicio de liderazgo y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> O1. Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023. O2. Determinar la relación entre la cultura institucional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023. O3. Determinar la relación entre la práctica de valores y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023. O4. Determinar la relación entre el ejercicio de liderazgo y el compromiso laboral de los colaboradores de los supermercados de la provincia de San Martín, 2023</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023. H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023.</p>	<p>Clima organizacional</p> <hr/> <p>Compromiso laboral</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <hr/> <p>Relaciones interpersonales</p> <hr/> <p>Incentivos</p>	<p><b>Diseño:</b> Se aplicará un diseño no experimental de corte transversal.</p>	<p>La muestra estuvo constituida por 218 colaboradores que permanecieron en los supermercados de la provincia de San Martín</p>

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición						
Clima organizacional	Para García et al. (2020) son aquellos factores visibles e invisibles que se desarrollan a nivel interno organizacional, los cuales son capaces de crear una atmósfera positiva o negativa para la realización de las actividades laborales encargadas.	Se ha determinado la evaluación por medio de sus dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, práctica de valores y ejercicio de liderazgo, las cuales fueron utilizadas para la conformación y aplicación del instrumento.	Relaciones interpersonales	Actitudes personales	1	Ordinal						
				Intercambio de ideas	2							
				Cualidades	3							
				Diálogo horizontal	4							
			Cultura institucional	Se ha determinado la evaluación por medio de sus dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, práctica de valores y ejercicio de liderazgo, las cuales fueron utilizadas para la conformación y aplicación del instrumento.	Se ha determinado la evaluación por medio de sus dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, práctica de valores y ejercicio de liderazgo, las cuales fueron utilizadas para la conformación y aplicación del instrumento.		Cultura institucional	Unidad	5			
								Pertenencia	6			
								Relación organizacional	7			
								Ejemplo	8			
							Práctica de valores	Se ha determinado la evaluación por medio de sus dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, práctica de valores y ejercicio de liderazgo, las cuales fueron utilizadas para la conformación y aplicación del instrumento.	Se ha determinado la evaluación por medio de sus dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, práctica de valores y ejercicio de liderazgo, las cuales fueron utilizadas para la conformación y aplicación del instrumento.	Práctica de valores	Rectitud	9
											Trato apropiado	10
											Responsabilidad	11
											Lealtad	12
			Ejercicio de liderazgo	Se ha determinado la evaluación por medio de sus dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, práctica de valores y ejercicio de liderazgo, las cuales fueron utilizadas para la conformación y aplicación del instrumento.	Se ha determinado la evaluación por medio de sus dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, práctica de valores y ejercicio de liderazgo, las cuales fueron utilizadas para la conformación y aplicación del instrumento.		Ejercicio de liderazgo	Reglas	13			
								Confianza y seguridad	14			
								Liderazgo	15			
								Cumplimiento	16			
Compromiso laboral	De acuerdo con el enfoque de los autores Álvarez et al. (2019) es el grado de responsabilidad positiva asumida por parte de los trabajadores para la realización de las actividades laborales que han sido establecidas por parte de la organización en conformidad con lo contratado.	Se tomó a sus dimensiones para la evaluación correspondiente: Motivación, relaciones interpersonales e incentivos, las cuales fueron utilizadas para la conformación y aplicación del instrumento	Motivación	Contribución	1	Ordinal						
				Labor valorada	2							
				Reconocimiento	3							
				Trabajo	4,5							
			Relaciones interpersonales	De acuerdo con el enfoque de los autores Álvarez et al. (2019) es el grado de responsabilidad positiva asumida por parte de los trabajadores para la realización de las actividades laborales que han sido establecidas por parte de la organización en conformidad con lo contratado.	Se tomó a sus dimensiones para la evaluación correspondiente: Motivación, relaciones interpersonales e incentivos, las cuales fueron utilizadas para la conformación y aplicación del instrumento		Relaciones interpersonales	Relación	6			
								Ambiente de trabajo	7,8			
								Buena comunicación	9,10			
								Apoyo	11			
							Incentivos	De acuerdo con el enfoque de los autores Álvarez et al. (2019) es el grado de responsabilidad positiva asumida por parte de los trabajadores para la realización de las actividades laborales que han sido establecidas por parte de la organización en conformidad con lo contratado.	Se tomó a sus dimensiones para la evaluación correspondiente: Motivación, relaciones interpersonales e incentivos, las cuales fueron utilizadas para la conformación y aplicación del instrumento	Incentivos	Beneficios	12,13,14
											Recompensas e incentivos	15
											Solidaridad	16



### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

#### **Cuestionario de Clima Organizacional**

##### **Tabla 19**

*Ficha del instrumento clima organizacional*

---

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario de clima organizacional
Autor y año	: García et al (2020)
Índice Alfa de Cronbach	: 0.871
Lugar de aplicación	: Supermercados de la provincia de San Martín.
Forma de aplicación	: Individual
Duración de la aplicación	: 10 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 16 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	:(1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

---

*Nota.* Elaboración propia

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (Relaciones interpersonales, Cultura institucional, Práctica de valores, Ejercicio de liderazgo); e indicadores (Actitudes personales, Intercambio de ideas, Cualidades, Diálogo horizontal, Unidad, Sensaciones de pertenecer, Cohesión organizacional, Predicar con el ejemplo, Rectitud, Trato respetuoso, amable y cortés, Asumir consecuencia de actos, Lealtad, Reglas, Confianza y seguridad, Liderazgo, Hacer lo que se dice). Este cuestionario tiene como autoría de García et al (2020) en su libro Clima organizacional: teoría y práctica; calificación EXCELENTE, siendo altamente confiable.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

**Opciones:**

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

N°	Clima organizacional	Escalas valorativas				
		1	2	3	4	5
<b>D1</b>	<b>Dimensión: Relaciones Interpersonales</b>					
1.	Sus actitudes personales positivas frente a sus actividades son favorables.					
2.	En el supermercado se promueve el intercambio de ideas.					
3.	En el supermercado se reconoce las cualidades positivas de los colaboradores.					
4.	En el supermercado se propicia un diálogo fluido y horizontal (comunicación entre colaborador y jefe de área)					
<b>D2</b>	<b>Dimensión: Cultura institucional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5.	En su centro se fomenta la unidad en el desarrollo de las actividades laborales.					
6.	El personal del supermercado expresa emociones o sentido de pertenencia por la empresa.					
7.	En el supermercado se aprecia la relación entre equipos de trabajo.					
8.	En el supermercado los colaboradores predicán con el ejemplo.					
<b>D3</b>	<b>Dimensión: Práctica de valores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9.	Actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones.					
10.	Muestra un trato apropiado a la hora de relacionarse.					

11.	Asume responsablemente las consecuencias de sus actos.					
12.	En el supermercado, las autoridades y los colaboradores fomentan la lealtad de manera recíproca.					
<b>D4</b>	<b>Dimensión: Ejercicio de liderazgo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13.	Las reglas impuestas en la organización son imparciales y justas.					
14.	Muestra confianza y seguridad en lo que hace					
15.	El estilo de liderazgo que ejerce el directivo promueve el cumplimiento de los objetivos.					
16.	En el supermercado se cumple con lo que se promete.					

***¡Muchas gracias por su colaboración!***



**Cuestionario de Compromiso Laboral**

**Tabla 20**

*Ficha del instrumento compromiso laboral*

---

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario de compromiso laboral
Autor y año	: Álvarez et al (2019)
Índice Alfa de Cronbach	: 0.93
Lugar de aplicación	: Supermercados de la provincia de San Martín.
Forma de aplicación	: Individual
Duración de la aplicación	: 10 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 16 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	: (1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

---

*Nota.* Elaboración propia

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo con sus dimensiones (Motivación, Relaciones interpersonales, Incentivos); e indicadores (Contribución, labor valorada, desarrollarse, trabajo, relación, ambiente de trabajo, buena comunicación, apoyo, beneficios, recompensas e incentivos, brindar ayuda). Este cuestionario tiene como autoría de Álvarez et al (2019) en su revista, Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil; con calificación EXCELENTE, siendo altamente confiable.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada

pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

**Opciones:**

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

N°	Compromiso laboral	Escala valorativas				
		1	2	3	4	5
<b>D1</b>	<b>Dimensión: Motivación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Su contribución es significativa para la organización.					
2.	Su labor es valorada por los directivos y compañeros de trabajo.					
3.	En este supermercado se desarrollan actividades para reconocer la labor de los colaboradores.					
4.	Su trabajo le permite desarrollarse personal y profesionalmente.					
5.	El trabajo que realiza es motivador.					
<b>D2</b>	<b>Dimensión: Relaciones interpersonales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6.	La relación que existe entre compañeros de trabajo es buena.					
7.	El ambiente de trabajo es el ideal para desempeñar sus tareas.					
8.	En este supermercado existe un ambiente de trabajo organizado.					
9.	En este supermercado existe una buena comunicación entre todo el personal.					
10.	Los supervisores y directivos se preocupan por mantener una buena comunicación con los subordinados.					
<b>D3</b>	<b>Dimensión: Incentivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11.	Recibió algún tipo de apoyo de parte del supermercado.					
12.	Los beneficios que recibe de parte del supermercado son los adecuados.					

13.	Los beneficios que ofrece el supermercado están dados en función es a las necesidades reales de los colaboradores.					
14.	Se encuentra satisfecho con los beneficios que le ofrece el supermercado.					
15.	Las recompensas e incentivos que ofrece el supermercado son atractivos.					
16.	En el supermercado los directivos se muestran prestos a brindar ayuda a los colaboradores cuando lo necesitan.					

***¡Muchas gracias por su colaboración!***

## Anexo 4. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Relación del clima organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de los supermercados, en la provincia de San Martín, 2023.

Investigador (a) (es): Del Aguila Sanchez, Elias Samuel

Sandoval Ramírez, Valery Ksandra

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada, “Relación del clima organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de los supermercados, en la provincia de San Martín, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de los supermercados, en la provincia de San Martín, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de los supermercados, en la provincia de San Martín, 2023?

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Relación del clima organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de los supermercados, en la provincia de San Martín, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en los supermercados de la provincia de San Martín. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadores Del Aguila Sanchez Elias Samuel con el correo [eaquilasan@ucvvirtual.edu.pe](mailto:eaquilasan@ucvvirtual.edu.pe), Sandoval Ramirez Valery Ksandra con el correo [vsandovalra18@ucvvirtual.edu.pe](mailto:vsandovalra18@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Córdova Calle Elia Anacely con el correo [ecordovaca22@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ecordovaca22@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Hellen Yaritza Torres Tananta, con DNI N° 70119116

Fecha y hora:



*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*





Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LOS SUPERMERCADOS DE LA PROVINCIA DE SAN MARTIN, 2023.**

Autor(es): ELIAS SAMUEL DEL AGUILA SANCHEZ

Especialidad del autor principal del proyecto: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: VALERY KSANDRA SANDOVAL RAMIREZ

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): TARAPOTO PERÚ

Código de revisión del proyecto: 2023-1\_ PREGRADO\_PI\_TAR\_C1\_02

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: ecordovaca22@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



Universidad César Vallejo

**Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LOS SUPERMERCADOS DE LA PROVINCIA DE SAN MARTIN, 2023", presentado por los autores ELIAS SAMUEL DEL AGUILA SANCHEZ – VALERY KSANDRA SANDOVAL RAMIREZ , ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Anexo 05: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Variable	N°	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1 Clima organizacional	1	Rosa Johanna Clavijo López	4	Es aplicable
	2	Carlos Enrique Anderson Puyen	4	Es aplicable
	3	David Nicolas Espinoza Dextre	4	Es aplicable
	4	Elija Anacely Córdova Calle	4	Es aplicable
Variable 2 Compromiso laboral	1	Rosa Johanna Clavijo López	4	Es aplicable
	2	Carlos Enrique Anderson Puyen	4	Es aplicable
	3	David Nicolas Espinoza Dextre	4	Es aplicable
	4	Elija Anacely Córdova Calle	4	Es aplicable
			4	Es aplicable
			4	Es aplicable

*Nota.* Elaboración propia.

Seguidamente, se procede a adjuntar las validaciones realizadas:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación del clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	ROSA JOHANNA CLAVIJO LÓPEZ		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica <input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa <input type="checkbox"/>	Organizacional	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ADMINISTRADOR Y DOCENTE INVESTIGADOR		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>		

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	García y Alavrez
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Dirección regional de educación
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"><li>- La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li><li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li></ul> El cuestionario está compuesto

## 4. Soporte teórico

### • Variable 1: Inteligencia

Para García et al (2020) son aquellos factores visibles e invisibles que se desarrollan a nivel interno organizacional, los cuales son capaces de crear una atmósfera positiva o negativa para la realización de las actividades laborales encargadas.

### • Variable 2: Efectividad de liderazgo

De acuerdo con el enfoque de los autores Álvarez et al (2019) es el grado de responsabilidad positiva asumida por parte de los trabajadores para la realización de las actividades laborales que han sido establecidas por parte de la organización en conformidad con lo contratado.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Relaciones interpersonales</li><li>2. Cultura institucional</li><li>3. Práctica de valores</li><li>4. Ejercicio de liderazgo</li></ol>	Para García et al (2020) son aquellos factores visibles e invisibles que se desarrollan a nivel interno organizacional, los cuales son capaces de crear una atmósfera positiva o negativa para la realización de las actividades laborales encargadas.
Compromiso laboral	<ol style="list-style-type: none"><li>5. Motivación</li><li>6. Relaciones interpersonales</li><li>7. Incentivos</li></ol>	De acuerdo con el enfoque de los autores Álvarez et al (2019) es el grado de responsabilidad positiva asumida por parte de los trabajadores para la realización de las

		actividades laborales que han sido establecidas por parte de la organización en conformidad con lo contratado.
--	--	--

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Relación del clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Clima organizacional

- Primera dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Actitudes personales	1	4	4	4	
Intercambio de ideas	2	4	4	4	
Cualidades	3	4	4	4	
Diálogo horizontal	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cultura institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Unidad	5	4	4	4	
Sensaciones de pertenecer	6	4	4	4	
Cohesión organizacional	7	4	4	4	
Predicar con el ejemplo	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Práctica de valores

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Rectitud	9	4	4	4	
Trato respetuoso, amable y cortés	10	4	4	4	
Asumir consecuencia de actos	11	4	4	4	
Lealtad	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Ejercicio de liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Reglas	13	4	4	4	



Confianza y seguridad	14	4	4	4	
Liderazgo	15	4	4	4	
Hacer lo que se dice	16	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Compromiso laboral

- Primera dimensión: Motivación

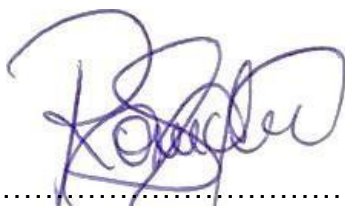
Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Contribución	1	4	4	4	
Labor valorada	2	4	4	4	
Desarrollarse	3	4	4	4	
Trabajo	4,5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Relación	6,7	4	4	4	
Ambiente de trabajo	8	4	4	4	
Buena comunicación	9, 10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Incentivos

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Apoyo	11,1 2	4	4	4	
Beneficios	13,1 4	4	4	4	
Recompensas e incentivos	15	4	4	4	
Brindar ayuda	16	4	4	4	



.....  
MTRA. ROSA JOHANNA CLAVIJO LÓPEZ

DNI N° 44670106



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación del clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

2

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) X Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional X ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ADMINISTRADOR Y DOCENTE INVESTIGADOR
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) ( ) Más de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	García y Alavrez
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual



Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Dirección regional de educación
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul> <p>El cuestionario está compuesta</p>

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Inteligencia**  
Para García et al (2020) son aquellos factores visibles e invisibles que se desarrollan a nivel interno organizacional, los cuales son capaces de crear una atmósfera positiva o negativa para la realización de las actividades laborales encargadas.
- **Variable 2: Efectividad de liderazgo**  
De acuerdo con el enfoque de los autores Álvarez et al (2019) es el grado de responsabilidad positiva asumida por parte de los trabajadores para la realización de las actividades laborales que han sido establecidas por parte de la organización en conformidad con lo contratado.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	8. Relaciones interpersonales 9. Cultura institucional 10. Práctica de valores 11. Ejercicio de liderazgo 12.	Para García et al (2020) son aquellos factores visibles e invisibles que se desarrollan a nivel interno organizacional, los cuales son capaces de crear una atmósfera positiva o negativa para la realización de las actividades laborales encargadas.
Compromiso laboral	13. Motivación 14. Relaciones interpersonales 15. Incentivos	De acuerdo con el enfoque de los autores Álvarez et al (2019) es el grado de responsabilidad positiva asumida por parte de los trabajadores para la realización de las actividades laborales que han sido establecidas por parte de la organización en conformidad con lo contratado.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Relación del clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Clima organizacional

- Primera dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitudes personales	1	4	4	4	
Intercambio de ideas	2	4	4	4	
Cualidades	3	4	4	4	
Diálogo horizontal	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cultura institucional



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Unidad	5	4	4	4	
Sensaciones de pertenecer	6	4	4	4	
Cohesión organizacional	7	4	4	4	
Predicar con el ejemplo	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Práctica de valores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rectitud	9	4	4	4	
Trato respetuoso, amable y cortés	10	4	4	4	
Asumir consecuencia de actos	11	4	4	4	
Lealtad	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Ejercicio de liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reglas	13	4	4	4	
Confianza y seguridad	14	4	4	4	
Liderazgo	15	4	4	4	
Hacer lo que se dice	16	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Compromiso laboral

- Primera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Contribución	1	4	4	4	
Labor valorada	2	4	4	4	
Desarrollarse	3	4	4	4	
Trabajo	4,5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva nci a	Observaciones
Relación	6,7	4	4	4	
Ambiente de trabajo	8	4	4	4	
Buena comunicación	9, 10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Incentivos

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva nci a	Observaciones
Apoyo	11,1 2	4	4	4	
Beneficios	13,1 4	4	4	4	
Recompensas e incentivos	15	4	4	4	
Brindar ayuda	16	4	4	4	



.....  
**DR. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN**  
 DNI N° 16498130

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación del clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez 3

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	DAVID NICOLÁS ESPINOZA DEXTRE
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) X Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ADMINISTRADOR Y DOCENTE INVESTIGADOR
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) ( ) Más de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	García y Alavrez
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Dirección regional de educación

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul> <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Inteligencia**  
Para García et al (2020) son aquellos factores visibles e invisibles que se desarrollan a nivel interno organizacional, los cuales son capaces de crear una atmósfera positiva o negativa para la realización de las actividades laborales encargadas.
- **Variable 2: Efectividad de liderazgo**  
De acuerdo con el enfoque de los autores Álvarez et al (2019) es el grado de responsabilidad positiva asumida por parte de los trabajadores para la realización de las actividades laborales que han sido establecidas por parte de la organización en conformidad con lo contratado.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	16. Relaciones interpersonal es 17. Cultura institucional 18. Práctica de valores 19. Ejercicio de liderazgo20.	Para García et al (2020) son aquellos factores visibles e invisibles que se desarrollan a nivel interno organizacional, los cuales son capaces de crear una atmósfera positiva o negativa para la realización de las actividades laborales encargadas.
Compromiso laboral	21. Motivación 22. Relaciones interpersonal es 23. Incentivos	De acuerdo con el enfoque de los autores Álvarez et al (2019) es el grado de responsabilidad positiva asumida por parte de los trabajadores para la realización de las actividades laborales que han sido establecidas por parte de la organización en conformidad con lo contratado.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Relación del clima organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Clima organizacional

- Primera dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitudes personales	1	4	4	4	
Intercambio de ideas	2	4	4	4	
Cualidades	3	4	4	4	
Diálogo horizontal	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cultura institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones



Unidad	5	4	4	4	
Sensaciones de pertenecer	6	4	4	4	
Cohesión organizacional	7	4	4	4	
Predicar con el ejemplo	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Práctica de valores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rectitud	9	4	4	4	
Trato respetuoso, amable y cortés	10	4	4	4	
Asumir consecuencia de actos	11	4	4	4	
Lealtad	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Ejercicio de liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reglas	13	4	4	4	
Confianza y seguridad	14	4	4	4	
Liderazgo	15	4	4	4	
Hacer lo que se dice	16	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Compromiso laboral

- Primera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Contribución	1	4	4	4	
Labor valorada	2	4	4	4	
Desarrollarse	3	4	4	4	
Trabajo	4,5				

- Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere	Releva	Observaciones
-------------	------	----------	--------	--------	---------------

			nci a	nci a	
Relación	6,7	4	4	4	
Ambiente de trabajo	8	4	4	4	
Buena comunicación	9, 10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Incentivos

Indicadores	Íte m	Cl arid ad	Coh ere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Apoyo	11,1 2	4	4	4	
Beneficios	13,1 4	4	4	4	
Recompensas e incentivos	15	4	4	4	
Brindar ayuda	16	4	4	4	



DR. DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE  
DNI N° 43724426

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación del clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Elia Anacely Córdova Calle		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN – GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD– ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	García et al (2020), Álvarez et al (2019).
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Virtual
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- Variable 1: Clima organizacional

Para García et al (2020), es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

□ **Variable 2:** Compromiso laboral.

De acuerdo con el enfoque de los autores Álvarez et al (2019) es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Relaciones Interpersonales</li> <li>2. Cultura Institucional.</li> <li>3. Práctica de Valores.</li> <li>4. Ejercicio de liderazgo.</li> </ol>	Dávila et al (2021), a nivel organizacional está enfocado específicamente en la creación de espacios adecuados a través de la incorporación de los elementos y las estrategias pertinentes orientadas hacia la generación de bienestar y el sentimiento de satisfacción en las personas.
Compromiso laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación.</li> <li>2. Relaciones Interpersonales</li> <li>3. Incentivo.</li> </ol>	Rachmawati (2021), hacen referencia que, el compromiso que el personal tiene con la organización carece de gran importancia para el desarrollo de las actividades que se dan, ya que representa el trabajo que tiende a efectuar de manera transparente, teniendo en cuenta sus habilidades y conocimientos dentro de su área de trabajo.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Relación del clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores en los supermercados de la provincia de San Martín, 2023”. elaborado por Elias Samuel, Valery Ksandra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Variable del instrumento:** Clima organizacional

Primera dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitudes personales	1	4	4	4	
Intercambio de ideas	2	4	4	4	
Cualidades	3	4	4	3	
Diálogo horizontal	4	4	3	4	

Segunda dimensión: Cultura institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Unidad	5	4	3	3	
Pertenencia	6	4	4	3	
Relación organizacional	7	4	4	4	
Ejemplo	8	4	4	4	

Tercera dimensión: Práctica de valores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Rectitud	9	3	4	3	
Trato apropiado	10	4	3	4	
Responsabilidad	11	4	4	4	
Lealtad	12	3	4	3	

Cuarta dimensión: Ejercicio de liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reglas	13	4	4	4	
Confianza y seguridad	14	3	4	3	
Liderazgo	15	4	3	4	
Cumplir	16	3	4	4	

**Variable del instrumento:** Compromiso laboral

Primera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Contribución	1	3	4	3	
Labor valorada	2	4	3	4	
Reconocimiento	3	4	4	4	
Trabajo	4-5	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación	6	4	4	3	
Ambiente de trabajo	7-8	3	4	3	
Buena comunicación	9-10	4	4	4	

Tercera dimensión: Incentivos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apoyo	11	4	3	3	
Beneficios	12-13-14	4	4	4	

Recompensas e incentivos	15	4	4	4	
Solidaridad	16	4	4	4	



**Dra. Econ. Elia A. Córdova Calle**  
**CERSM N° 218**

DR. Elia Anacely Córdova Calle

DNI N° 46883462

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 06: Escalas de valoración

### Escala de valoración Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Buena
[0,9 ; 1]	Excelente

*Nota.* Chaves-Barboza & Rodríguez-Miranda (2018).

### Escala de valoración de Pearson/ Rho de Spearman

---

#### Tabla de correlaciones

---

Los coeficientes pueden variar de  $-1.00$  a  $1.00$ , donde:

$-1.00$  = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

$-0.90$  = Correlación negativa muy fuerte.

$-0.75$  = Correlación negativa considerable.

$-0.50$  = Correlación negativa media.

$-0.25$  = Correlación negativa débil.

$-0.10$  = Correlación negativa muy débil.

$0.00$  = No existe correlación alguna entre las variables.

$0.10$  = Correlación positiva muy débil.

$0.25$  = Correlación positiva débil.

$0.50$  = Correlación positiva media.

$0.75$  = Correlación positiva considerable.

$0.90$  = Correlación positiva muy fuerte.

$1.00$  = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

---

*Nota.* Hernández y Mendoza (2018).