



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y su influencia en el compromiso de los
trabajadores en la Empresa de Transportes Linea S.A. 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Jara Zeballos, Cristian Abel (orcid.org/0000-0002-5827-5176)

ASESOR:

Mg. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi familia, porque con su comprensión, tolerancia, palabras de aliento y apoyo, han hecho de mí un buen profesional y mejor persona y siempre están conmigo en todos mis metas.

Cristian Jara

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a la empresa de transportes LINEA S.A., por permitirnos realizar el recojo de datos para el proceso de nuestro estudio.

De igual manera infinitos agradecimientos a la Universidad César Vallejo y a los docentes de la facultad de ciencias empresariales por compartir sus experiencias, conocimientos para lograr ser mejores profesionales.

Cristian Jara

Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo de investigación.....	14
3.1.2. Diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.3.1. Población.....	15
3.3.2. Muestra.....	16
3.3.3. Muestreo.....	17
3.3.4. Unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.4.1. Técnica de investigación.....	17
3.4.2. Instrumentos de investigación	17
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
4.1. Presentación de resultados.....	24

4.1.1. Clima organizacional	24
4.1.2. Compromiso Institucional.....	28
4.2. Contrastación de hipótesis	32
4.2.1. Prueba de normalidad	32
4.2.2. Prueba de hipótesis	33
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables	15
Tabla 2: Población de estudio	16
Tabla 3: Estadísticos de elementos de clima organizacional.....	20
Tabla 4: Estadísticos de elementos de clima organizacional.....	22
Tabla 5: Clima organizacional	24
Tabla 6: Estructura organizacional	25
Tabla 7: Trabajo por equipo.....	26
Tabla 8: Nivel de comunicación.....	27
Tabla 9: Compromiso institucional.....	28
Tabla 10: Compromiso afectivo	29
Tabla 11: Compromiso de continuidad	30
Tabla 12: Compromiso normativo.....	31
Tabla 13: Prueba de normalidad	32
Tabla 14: Correlación de clima organizacional y compromiso institucional	33
Tabla 15: Correlación de clima organizacional y compromiso afectivo.....	34
Tabla 16: Correlación de clima organizacional y compromiso de continuidad.....	35
Tabla 17: Correlación de clima organizacional y compromiso normativo	36

Índice de figuras

Figura 1: Clima organizacional	24
Figura 2: Estructura organizacional	25
Figura 3: Trabajo por equipo	26
Figura 4: Nivel de comunicación.....	27
Figura 5: Compromiso institucional	28
Figura 6: Compromiso afectivo.....	29
Figura 7: Compromiso de continuidad.....	30
Figura 8: Compromiso normativo	31

Resumen

El objetivo del presente estudio se enfocó en determinar el grado de correlación existente entre las variables clima organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua en el año 2022, teniendo como hipótesis de investigación que ambas variables ostentan una relación altamente significativa.

La metodología empleada incluyó al tipo básico, el nivel de investigación descriptivo-correlacional y diseño investigativo no experimental. La técnica de investigación empleada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, el mismo que fue sometido a un proceso de confiabilidad antes de su aplicación. La población se constituyó por el personal trabajador de la empresa LINEA S.A., teniendo como muestra a un total de 74 trabajadores.

Los resultados encontrados mostraron que efectivamente la variable clima organizacional mantiene una relación significativa con la variable compromiso institucional en la población de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. 2022, atendiendo a que el valor $R = 0,747$ con un $P \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ lo que significa que ambas variables ostentan una relación directa significativa de nivel alto, rechazando así la H_0 y aceptando la H_a .

Palabras Clave: Clima organizacional, compromiso institucional, trabajadores

Abstract

The objective of this study was focused on determining the degree of correlation between the organizational climate variables and the institutional commitment of the workers of the company LINEA S.A. of Moquegua in the year 2022, having as a research hypothesis that both variables have a highly significant relationship.

The methodology used included the basic type, the descriptive-correlational research level and non-experimental research design. The research technique used was the survey and the data collection instrument was the questionnaire, the same one that was subjected to a reliability process before its application. The population was constituted by the personal worker of the company LINEA S.A., having as a sample a total of 74 workers.

The results found showed that indeed the organizational climate variable maintains a significant relationship with the institutional commitment variable in the population of workers of the company LINEA S.A. 2022, taking into account that the R value = 0.747 with a P value = 0.000 < 0.05, which means that both variables have a significant direct relationship at a high level, thus rejecting H_0 and accepting H_a .

Keywords: Organizational climate, institutional commitment, workers

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es una de las actividades principales en la vida de todas las personas, asimismo, es el motor del desarrollo de las sociedades modernas, las cuales están cimentadas sobre los pilares de la especialización, la tecnología y la producción. Es por ello que diversas investigaciones están centradas en indagar en como mejorar el espacio de trabajo, las actitudes de los trabajadores, la productividad de una empresa, entre otros aspectos enmarcados en el terreno laboral (López, 2021).

Dos aspectos importantes, sobre el rubro en mención, serían el clima organizacional y el compromiso de los trabajadores, ya que ambos conceptos no se vienen desarrollando de la mejor manera posible, empezando por el primero, cuya inobservancia puede apreciarse a nivel internacional, como lo advierte la consultora canadiense T2W, (2022), al señalar que tras evaluar a más de 3000 empleados de diferentes sectores pudo averiguar que el 82% aseveran desarrollar sus labores en un mal clima laboral, debido a tener un mal jefe, esta posición estuvo además presente en el sector tecnológico en un 73% y en el sector sanitario con un 88%. Por su parte Ramírez (2020) agrega que, la OMS y el IMSS México señalan que el 85% de empresas mexicanas no poseen con las mínimas condiciones necesarias para el buen desempeño de sus empleados, lo que les estaría produciendo trastornos laborales como el estrés, presentismo e incluso el acoso laboral, parece que México es un país donde se es normalizado el estrés en los centros de trabajo, colocando así al país latinoamericano como el primer lugar en países con mayor estrés laboral, estando incluso por encima de las grandes potencias mundiales como China y Estados Unidos, quienes cuentan con un 73 y 59 % respectivamente. Además, dicho estrés traería como consecuencia 18 750 infartos anuales.

El problema en el clima organizacional está también presente a nivel nacional, como lo refiere Zumaeta (2018), gerente general de Bumeran, que advierte que el 86% de trabajadores peruanos estarían prestos a renunciar debido al mal clima laboral de sus compañías, del mismo modo, una encuesta elaborada por la compañía Aptitus revelo que, en el Perú un 51% de trabajadores consideran que no hay meritocracia en sus centros laborales y 36% de trabajadores señalaron que no se valora su trabajo (Gestion.pe, 2018). De forma similar, el MITSO, (2021)

informo el 64% de la población trabajadora del país no sienten que las empresas en las que laboran tengan un interés real por su bienestar.

Esta misma tendencia se puede apreciar a nivel local, conforme a un estudio efectuado por Raa (2019), determinó que el 50% de los hombres y el 57% de las mujeres que laboran en la casa de estudios superiores nacional de Moquegua (UNAM), consideran que el clima organizacional de su centro laboral es malo, además señaló que, gran parte de los que lo consideraron bueno pertenecen al personal CAS o son nombrados de la universidad, por lo que contarían con ciertos privilegios y beneficios laborales.

Por su lado, el compromiso organizacional es un concepto que tampoco parece estar dándose de la mejor manera posible, como se distingue a nivel internacional, pues según lo señalado por Jiménez (2021), en la última encuesta realizada por una compañía británico-estadounidense, concluyo que el 87% de los trabajadores no sienten un compromiso real con su centro laboral. De forma similar, según una investigación realizada en una universidad estatal de Pensilvania, el 70% de los trabajadores no se encuentran comprometidos en sus áreas de labor. (Rastogi et al., 2018). Del mismo modo, según Observatorio de RRHH (ORH, 2022) , en Europa solo el 14% de su población trabajadora se encuentra satisfecho en su centro laboral, en EEUU y al sur de Asia esta cifra crecería alcanzando un 33 y 27% respectivamente, pero, cuando hablamos de España el compromiso del personal con su institución laboral baja a un 9%, lo que incluso es más alarmante en países como Italia y Francia que son los países Europeos con menor compromiso organizacional, teniendo un 4 y 6% respectivamente.

Esta misma situación se puede apreciar a nivel nacional, según un estudio realizado por Sánchez (2021), en el mundo solo el 87% de los encargados del área de Recursos Humanos considera a la falta de compromiso de los empleados como el principal problema que padecen las empresas, y que en el Perú tan solo el 40% de las compañías tienen una estrategia formal para mejorar este problema, quedándose atrás de países como Argentina o Chile que cuentan con un 39 y 36% respectivamente.

Asimismo el problema mencionado se viene presentando también a nivel local, pues según el estudio realizado por Vargas (2022), en las Municipalidades de Mariscal Nieto existe un compromiso organizacional bajo, esto se debería a la baja remuneración que perciben sus empleados, además que el clima político existente en Moquegua genera gran inestabilidad, y el casi inexistente reconocimiento a la meritocracia solo produce el desánimo de los trabajadores.

Cabe agregar que, específicamente en la empresa de transportes LINEA S.A. de Moquegua, el investigador ha podido observar que no se están cumpliendo las metas como debería ser, en cuanto a la estructura organizacional, por ejemplo, no hay una buena organización, en las diferentes áreas se observa que algunos trabajadores no toman con responsabilidad y seriedad sus funciones, esto conlleva un mal servicio al usuario existe desorden administrativo en las diferentes jefaturas, muchos administrativos abandonan su puesto, de igual manera muchos trabajadores no muestran falta de valores, las relaciones interpersonales no son buenas hay poco respeto entre compañeros, esto lleva a los conflictos laborales, poco compromiso institucional, se puede observar poca participación en las reuniones porque sienten insatisfacción laboral por ciertos manejos de algunos directivos y que están fuera de la norma.

Estos son los argumentos por los que se decidió hacer un estudio sobre el tema del clima organizacional en una institución y el compromiso institucional que muestran ciertos miembros en la empresa de Transportes LINEA S.A. de Moquegua en el año 2022, los resultados obtenidos pondremos a disposición de la empresa para tomar medidas de mejora en este aspecto y conocer las necesidades, motivos que impulsen a los trabajadores a cooperar a ser suyos las metas de la empresa y alcanzar la máxima efectividad y productividad. En tal sentido se procede a formular los siguientes problemas.

El trabajo presenta el problema: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores en la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022?, además de problemas específicos como: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo, de continuidad y normativo de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022?

Así también se justifica teóricamente en el sentido que se va construyendo un marco teórico sobre las variables en mención y servirá de referencia para futuros estudios iguales, por otro lado, aporta conocimientos de suma importancia sobre clima organizacional y compromiso institucional. La justificación práctica del estudio versa en, la determinación de la relación que las variables clima organizacional y el compromiso institucional del personal trabajador de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022, por otro lado, los cuestionarios serán valiosas herramientas de evaluación confiables y validadas convenientemente. La justificación metodológica nos permitirá conocer las deficiencias que existen entre las variables, dicho conocimiento permitirá a la empresa LINEA transportes implementar mejores estrategias, con el fin de mejorar la gestión.

Finalmente, se darán a conocer los resultados de la investigación a los profesionales dedicados a la gestión y administración de personal para que mejoren sus estrategias en la gestión del clima organizacional relacionados al compromiso institucional de los trabajadores.

El estudio también presenta el objetivo general que versa en: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022, Además de sus objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo, de continuidad y normativo de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022

Finalmente, la hipótesis: El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022. Además de las hipótesis específicas como: El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo, de continuidad y normativo de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales de la presente investigación se tienen:

Encinales y Riaño (2021), quienes analizaron la correlación existente entre el clima organizacional y el engagement. La metodología empleada fue la de la revisión de la literatura en la que empleó la búsqueda sistemática en repositorios universitarios de la Universidad Católica de Colombia, además de otras fuentes donde se almacenan artículos como Scielo y Proquest, donde se buscó identificar los últimos aportes que la investigación ha conseguido respecto al objetivo de investigación. Por lo tanto, la población de estudio fueron las tesis e investigaciones que abordan el tema consultado, no se precisó la muestra tomada. La técnica fue la revisión documental y consecuentemente la ficha de revisión fue el instrumento. Los resultados alcanzados fueron fruto de un análisis hermenéutico de las conclusiones alcanzadas por las investigaciones consultadas, las autoras concuerdan en que la relación entre ambas variables es cambiante, puede ser de directa o en ocasiones no haber relación alguna, según cada caso en particular, dependiendo de la empresa o el tipo de empleado evaluado. En este estudio no se precisó el tipo, diseño, alcance, y otros detalles metodológicos, pero su aporte brinda un esbozo general del comportamiento de ambas variables en una situación de asociación.

Lizarazo y Ruíz (2019), quienes analizaron la correlación del clima laboral con el engagement en una empresa avícola. Se empleó una metodología que incluyó al tipo cuantitativo, diseño no experimental, corte transaccional y alcance correlacional. La muestra fue de 33 trabajadores operativos y administrativos de una empresa avícola. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron la escala Utrecht Work Engagement Scale UWES de diecisiete ítems en escala Likert, además de la Encuesta de clima organizacional de sesenta y tres ítems con alternativas de respuesta. Los hallazgos alcanzados con esta investigación permitieron alcanzar el objetivo planteado al comenzar este estudio, con base al valor P de 0,008 y el R de Pearson de 0,454**. Por lo que las organizaciones al concentrarse en hacer óptimas las condiciones de trabajo pueden lograr que sus empleados se vean comprometidos con los ideales de la empresa.

Cerda-Gallegos y Parada-Pino (2018), que indagaron en la asociación de las variables clima laboral y engagemente en una empresa financiera. La metodología

empleada no es precisada por los autores del estudio, sin embargo, se entiende que fue una investigación cuantitativa de diseño no experimental y alcance descriptivo, ya que el estadístico que usaron en su prueba de hipótesis fue la prueba t para muestras independientes. Como instrumentos se utilizaron al Utrecht Work Engagement Scale que consta de diecisiete ítems y una Encuesta de clima laboral de setenta y uno ítems. Los resultados alcanzados indicaron que existe diferencias significativas en los aspectos absorción y dedicación. Cabe agregar que en este estudio los resultados no se trabajaron con una prueba de hipótesis destinada a establecer la relación de las variables, sino que sus resultados se enfocaron en determinar la diferencia entre grupos, por lo que no se estaría cumpliendo con los objetivos inicialmente trazados.

Chiang Vega et al. (2018), investigaron la asociación entre el clima organizacional y el engagement en dos fundaciones de índole social sin fines de lucro. La metodología utilizada incluyó un estudio descriptivo-correlacional, el universo de estudio se constituyó por 322 trabajadores, el muestreo usado fue no probabilístico por conveniencia, y la muestra utilizada fue de 237 trabajadores. La técnica de investigación a la que se recurrió fue la encuesta y los instrumentos que se emplearon fueron la Escala de medición para clima organizacional de Koys y Decottis y la Escala de Bienestar y Trabajo UWES, ambos fueron sometidos a un análisis de confiabilidad. Los resultados obtenidos indicaron que, se presenta una relación significativa entre algunas de las dimensiones de una variable con otras, destacándose entre estas la confianza con la dedicación (P: 0,001; Rho: 0,674**), el apoyo con la dedicación (P: 0,013; Rho: 0,545*) y la innovación con la dedicación (P: 0,012; Rho: 0,553), por lo que los autores terminan concluyendo que efectivamente ambas variables tendrían una relación positiva significativa, aunque tal afirmación no llegó a ser respaldada por pruebas estadísticas que procesen la data de las dos variables, sino que se limitó a correlacionar las dimensiones.

Asimismo, se trabajó con los siguientes antecedentes nacionales:

Ortega y Zamudio (2021), buscaron hallar la relación existente entre el compromiso organizacional con el clima laboral de una empresa de mejoramiento del hogar. La

metodología empleada incluyó al método científico, el enfoque de naturaleza cuantitativa, tipo aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental y corte transaccional. La muestra sobre la que se aplicaron los instrumentos consto de setenta y cuatro colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario de compromiso organizacional y la Escala de clima laboral CL-SPC. Los resultados obtenidos indicaron que el compromiso se encuentra en nivel medio y que el clima es beneficioso para los empleados, además que al intentar asociar las variables de estudio no se encontró una adecuada significancia por lo que no hay relación de variables (Sig: 0,784; Asociación: 0,397).

Pérez (2021), que investigó en la asociación entre clima y compromiso organizacional en administrativos de una casa de estudios superiores de Lima. La metodología empleada englobó al tipo de investigación aplicado, método descriptivo, diseño no experimental y al corte transversal correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 470 personas, el muestreo utilizado fue probabilístico, la muestra constó de 212 personas. La técnica de investigación fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los resultados sirvieron para establecer la existencia de una relación entre las variables, con base a los valores (Sig: 0,0001; Rho: 0,588). Asimismo, se pudo comprobar que el clima está relacionado con los componentes del compromiso, con el componente afectivo (Sig: 0,000; Rho 0,495**), con el componente normativo (Sig: 0,004; Rho: 0,197**), y con el componente de continuidad (Sig: 0,001; Rho: 0,219**). En este estudio no solo se abordó la relación de las variables, sino que se indagó en relacionar al clima con las dimensiones del compromiso, objetivos que fueron también planteados por el autor del estudio que recoge este antecedente.

Rodríguez (2019), que indagó en la relación del clima y el compromiso organizacional en un grupo de trabajadores dependientes de la capital peruana. La metodología empleada no fue precisada por la investigadora, pero se sobreentiende que se trató de un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional y corte transversal. La muestra fue de 182 trabajadores divididos en 3 niveles jerárquicos, no se precisó la población ni el muestreo. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario de clima organizacional y la Escala de Meyer y Allen. Los resultados indicaron que

ambas variables ostentan una relación significativa moderada (Sig: 0,000; Rho: 0,50). Asimismo, que el clima organizacional está también relacionado con los tres componentes de el compromiso, con el componente afectivo (Rho: 0,46**), con el componente de continuidad (Rho: 0,15*) y con el componente normativo (Rho: 0,58**). En este estudio también se abordó los objetivos específicos que indagó el autor de la investigación que recoge este antecedente.

Silva (2018), que investigó en la relación que tienen el clima y el compromiso organizacional en municipales. La metodología empleada incluyó al diseño no experimental, medición transversal, tipo descriptivo-correlacional. La población de la investigación fue de 800 trabajadores municipales, el muestreo fue probabilístico, y la muestra se conformó de 235 empleados. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron el The social climate scales y el Cuestionario de compromiso organizacional. Los resultados obtenidos indicaron que el clima se encuentra en un bajo nivel para las $\frac{3}{4}$ partes de los participantes y el compromiso también fue mayoritariamente de nivel bajo para el 65% de participantes. Además, se pudo determinar que las variables ostentan una relación de nivel alto (Rho: 7,24; Sig: 0,000). Asimismo, también se indagó en la relación entre el clima laboral y los componentes del compromiso organizacional, lográndose determinar la existencia de relaciones significativas, con el compromiso afectivo (Sig: 0,000; Rho: 0.686), con el compromiso normativo (Sig: 0,000; Rho 0,404), pero no con el compromiso de continuidad (Sig: 0,112; Rho: 0,104). En esta investigación nuevamente se ha aportado información similar a los objetivos específicos del autor que recoge este antecedente.

Además, teniendo como antecedente local:

Mamani (2018) que investigó en la asociación entre la cultura y el compromiso organizacional en empleados municipales. Se empleó la metodología de tipo descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental, tipo transeccional. La muestra fue de 22 empleados entre administrativos y secretarias. La técnica de investigación utilizada fue la encuesta y en consecuencia el instrumento empleado para este estudio fue el cuestionario. Los resultados alcanzados permitieron

confirmar que las variables analizadas se encuentran relacionadas (Sig: 0,002; R: 0,646).

Asimismo, en este estudio se han recogido conceptos como:

Los colaboradores, que según Mamani (2019) se les considera como tal a todas aquellas personas que son parte de una organización y que cumplen una función de forma eficaz e interactúan durante las actividades de labor para poder alcanzar los objetivos propuestos.

Otro concepto es la administración. El cual consiste en el proceso de coordinación realizado de una forma eficiente y eficaz sobre el empleo de los recursos disponibles dentro de una organización a fin de lograr sus objetivos. Se entiende como administración a todo comportamiento del hombre que se encuentre orientado a coordinar y/o organizar actividades laborales.

Asimismo, existen diversos enfoques de la Administración. Sin embargo, los más importantes según Murrieta y Farje (2021) son el humanista que se enfoca en comprender la esencia en las relaciones humanas y el enfoque neoclásico que es denominado como una redefinición de la teoría clásica, ya que se orienta en combatir a los conflictos administrativos

Cenas et al. (2021) Señala que la comunicación. se entiende como la relación humana más básica existente, en esta las personas pueden cumplir el rol de receptor o emisor y se busca el intercambio de mensajes de forma recíproca y acertada. Según Angulo et al., (2017) la comunicación dentro de los organismos debe ser efectiva, ya que mediante una comunicación clara y precisa se puede generar un clima de confianza entre los colaboradores de una misma organización, siendo importante sobre todo en los encargados más altos jerárquicamente, a fin de un ejemplo a los de menor status quienes mediante una escucha activa van a ser orientados de buena forma, logrando así alcanzar las exigencias y metas establecidas.

La motivación. es la capacidad inherente del ser humano para sentir un mayor deseo de cumplir con sus funciones o alcanzar un objetivo, se puede alcanzar

mediante estímulos como alguna recompensa o la simple satisfacción de un trabajo bien hecho.

A continuación, se presenta la Variable 1: Clima organizacional a Bardales (2021) que afirma “El clima organizacional es concebido como una serie de cualidades que se manifiestan en el contexto laboral y se perciben los trabajadores de forma directa o indirecta y que influye en su motivación y comportamiento”.

Por su lado Félix (2022) pionero sobre el tema lo entiendo como “grupo de características del entorno percibidos por los integrantes e influyen directamente en el comportamiento”. Las dos definiciones consideradas en nuestro estudio nos permiten entender que el clima organizacional es la apreciación que los colaboradores de una institución tienen sobre un conjunto de factores dados en su entorno de trabajo, los cuales repercuten de manera directa o no en su desempeño, de allí la necesidad de su estudio, la atención en los componentes físicos y emocionales, ya que lo más importante es la percepción que tenga el trabajador durante su jornada laboral para lograr mejores resultados. Respecto a las dimensiones del clima organizacional, según Bardales existen factores para generar un adecuado clima organizacional: Trabajo en equipo, Estructura organizacional y Regulación

de conflictos, los que tomaremos como dimensiones para nuestro estudio: Estructura organizacional, es el conjunto de actividades que tienen que ver con la distribución de las funciones de trabajo, el nivel que tiene la organización y el grado de comunicación entre todos sus miembros, para facilitar un mayor desarrollo de las funciones de la institución, estos factores deberán ser flexibles a fin de que puedan adaptarse a los avances tecnológicos inherentes al pasar del tiempo Bardales (2021). Para para López (2021) el Trabajo en equipo es: “cuando se trabaja en equipo cada uno de los participantes aporta diferentes habilidades y conocimientos, lo que permite alcanzar resultados que serían casi imposibles de lograr individualmente”. De allí que el trabajo cooperativo de equipo signifique eficacia y eficiencia para alcanzar las metas organizacionales, es muy ventajoso porque permite el intercambio de información, promueve la iniciativa, la creatividad, la autonomía, la escucha activa, ya que al compartir los trabajadores se motivan entre sí y crean un ambiente agradable que termina en relaciones amicales, lo que

mejora la estrategia de trabajo, como consecuencia se obtienen mejores resultados. Regulación de conflictos. Paredes (2022) en su obra, regulación de conflictos y sentimientos afirma que, “La regulación de los conflictos consiste en la competencia para mediar y dar solución a aquellas contradicciones y diferencias que aparecen en el ambiente de trabajo”. A decir del autor esta habilidad no es de exclusividad del directivo sino de cualquier trabajador dentro de la institución para solucionar y mediar en los desacuerdos que se presente, ya que los conflictos son inevitables en el entorno laboral, es del día a día que surge en el trabajo como en cualquier contexto puede estar marcado por limitaciones del entorno o intereses particulares.

Según Chirinos et al. (2018), para poder alcanzar un buen clima organizacional se requiere dar estímulo al talento humano dentro de la organización. Esto resulta un papel fundamental para las organizaciones si es que realmente quieren lograr sus objetivos, pues es necesario crear un ambiente competitivo, tener colaboradores idóneos para cada función que sean preparados de forma constante además de siempre incentivarles a dar lo mejor de si en sus labores, para que de este modo logren la autorrealización y sientan una satisfacción personal por un buen desempeño laboral.

Calcina (2014), señala que el clima organizacional cuenta con ciertas características como la permanencia, es decir, las organizaciones o empresas deben guardar cierto nivel de estabilidad en su clima laboral con algunos cambios ligeros de forma gradual, pues el comportamiento de los empleados varia en consecuente al clima de la empresa, siendo que este influye en el desempeño e incluso con el sentido de pertenencia del trabajador y su centro laboral.

Para la Variable 2: Compromiso institucional: tenemos a: Mahaney y Olazabal (2021) quienes definen al compromiso organizacional teniendo en cuenta las actitudes, como “el compromiso constituye un gran deseo de mantenerse trabajando en una entidad en concreto y estar dispuesto a ejercer esfuerzos extraordinarios en el beneficio de la entidad, así como a reconocer firmemente las metas y principios de la institución, además de aceptarlas”. También Félix (2022)

indica que, “el compromiso organizacional está referido al análisis de las personas ya sea individual o grupal que laboran en una institución, se encarga además de la influencia positiva o negativa que el conjunto de personas ejerce en la institución y en viceversa el impacto de las instituciones sobre las personas”. Las dos definiciones antes citadas consideradas en nuestro estudio nos permiten inferir que el compromiso institucional, consiste en el capital humano (personas) y su nivel de eficacia se cuantifica mide mediante su capacidad de aporte en alcanzar los objetivos de la institución. De allí que el compromiso institucional tiene importancia porque si los trabajadores toman responsabilidad en las metas de la institución por consiguiente la eficacia y desempeño de la institución irá en aumento, ya que cumplirán con las metas propuestas. Por otro lado, el compromiso institucional, proporciona una estabilidad laboral, remuneración estable, jubilación y beneficios sociales al trabajador, siendo estos factores de gran influencia en su actitud laboral, disminuyendo el ausentismo, se mejora la aceptación de la cultura de las metas y los valores institucionales. En cuanto a las dimensiones del compromiso institucional. Félix (2022) en su trabajo construyendo

compromiso organizacional afirma que, “el compromiso organizacional implica compromisos afectivos, normativos, y el anhelo de los colaboradores de continuar laborando dentro de la organización por causa sentimental”. Los mismos que consideraremos como dimensiones del compromiso institucional. Compromiso afectivo. Gave, (2022) sobre el compromiso afectivo, afirma que “el factor emocional permite asegurar la estabilidad de un trabajador y con ello fortalecer la confianza de este con su empleador. Por lo que es importante mencionar que para que exista confianza es imprescindible un lazo emocional y sobre todo identificación con la institución”. Compromiso de continuidad. Gave, (2022) dice que “esta clase de compromiso hoy en día está debilitada por los acelerados cambios sociales, el empleado ya no es considerado un subordinado sino un colaborador que aporta sus habilidades, capacidades y talento a la institución”. A decir por el autor, se entiende al compromiso de continuidad como una especie de apego del empleado hacia la institución, como si fuese de su propiedad de tal manera que pone todos sus esfuerzos y que le permiten su estancia en la institución, mientras su retribución sea recíproca, de allí la importancia del compromiso de continuidad. Compromiso normativo. Gave, (2022) en un estudio que realiza sobre el tema dice, “el

compromiso normativo puede entenderse como la responsabilidad moral que un trabajador de manera voluntaria tiene en consideración al momento de ejercer sus funciones en una institución, según el apego con esta, como consecuencia del reconocimiento por lo adquirido por parte de ella, de modo que su no reconocimiento produce cierta culpabilidad al trabajador”. A decir del autor el compromiso normativo es la unión del trabajador con su institución que se da cuando el empleado siente estar en deuda con su entidad por brindarle una oportunidad de trabajo o por recibir reconocimiento a causa de su desempeño en ella.

Respecto a los efectos del Clima Institucional, Manrique-Aramburu (2020) indicó que, dentro de las investigaciones existentes sobre el clima institucional, existe un gran interés en la relación que tiene dicho tema con los comportamientos y las diversas actitudes de los trabajadores en una organización, pues se piensa que el clima institucional guarda un sitio dentro de las características de su organización, y que como consecuencia a este derivan las diversas actitudes que presenten los trabajadores, lo mismo que se reflejara en su desempeño de funciones, además, dichas actitudes y desempeño de los miembros de la organización, no son más que el reflejo de una elevada o baja motivación, la que debería ser brindada por los altos cargos o sea por la misma organización.



III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

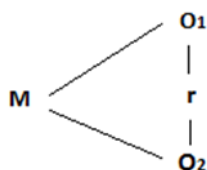
3.1.1. Tipo de investigación

El estudio corresponde al tipo básico, porque en su desarrollo no se buscó dar una solución directa a un problema previamente evidenciado, sino que simplemente se realizaron mediciones de las variables para su posterior tratamiento estadístico, con el cual se logró aportar nueva información teórica al respecto. Además, es de nivel descriptivo correlacional, el primer lugar es descriptivo porque se analizaron las variables de estudio aplicando el instrumento cuestionario, y en segundo lugar es correlacional porque la información recogida de ambas variables fue procesada para hallar su correlación por medio de procedimientos estadísticos. Situación influyen en los indicadores del compromiso institucional (Cruz-Coria et al., 2019).

3.1.2. Diseño de investigación

Continuando con especificaciones de la metodología empleada, el estudio realizado fue de diseño no experimental, porque en su desarrollo no se buscó aplicar un experimento en el cual una variable sea manipulada por el investigador para ver sus consecuencias en otra variable, sino que simplemente se estudió la correlación entre las mediciones efectuadas en dos variables de estudio en un momento dado Hernández y Mendoza (2018).

El diagrama es:



Fuente: UNED, 2022

Dónde:

M = Muestra, Trabajadores nombrados

O1 = Variable 1: Clima organizacional

r = Relación entre las variables

O2 = Variable 2 Compromiso institucional



3.2. Variables y operacionalización

En la presente investigación de diseño correlacional se consideró a las siguientes variables:

- Variable 1: Clima Organizacional
- Variable 2: Compromiso Institucional

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional, se evaluará en las dimensiones: Estructura organizacional, trabajo en equipo y regulación de conflictos. Esta variable se evaluará mediante un cuestionario que consta con 18 ítems.	D1: Estructura organizacional	Nivel de organización Distribución de funciones Nivel de Comunicación	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		D2: Trabajo en equipo	Participación en equipo Motivación laboral Roles asignados	
		D3: Regulación de conflictos	Toma de decisiones Mediación de conflictos Resolución de problemas	
COMPROMISO INSTITUCIONAL	El compromiso institucional, evaluaremos en las dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Variable que evaluaremos en un cuestionario que consta de 18 ítems.	D1: Compromiso afectivo	Lazos emocionales Satisfacción de necesidades Pertenencia a la institución	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		D2: Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo extra Opciones laborales Evaluación de permanencia	
		D3: Compromiso normativo	Conoce visión y misión Conoce reglamento interno Reciprocidad con la institución	

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población de investigación consiste en un conjunto de individuos con características similares que se usarán para el análisis del fenómeno de



investigación (Arias et al., 2016). Para esta investigación estuvo conformada por los empleados que laboran en la empresa LINEA S.A.

Tabla 2: Población de estudio

Unidades de estudio		
Fuentes internas	Frecuencia	%
Gerente general	01	01,11
Jefes de oficina	08	08,90
Profesionales	27	30,00
Técnicos	34	37,80
Auxiliares	15	16,67
Operarios	05	5,60
Total	90	100,00

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Muestra

La muestra en una sección representativa de la población, que de igual manera comparte características similares y permite la aplicación de los instrumentos en una facción menor de sujetos de estudio pero que a la vez pueda representar a la población total (López, 2004). Para esta investigación se determinó una muestra de 74 empleados a través de un muestreo probabilístico aleatorio.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N = tamaño de la población = 90

Z = nivel de confianza = 1.96 (ya que la seguridad es del 95%)

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)

q = probabilidad de fracaso 1 – p (en este caso 1 – 0.5 = 0.5)

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción en este caso es un 10,00%)

Luego de reemplazar en el estadígrafo la muestra quedó en 74 trabajadores



3.3.3. Muestreo

El muestreo está referido al tipo de proceso que se empleará para determinar la muestra a utilizar en una investigación, para este caso se empleó el muestreo probabilístico (Carrasco, 2019).

3.3.4. Unidad de análisis

En esta investigación se tomó como unidad de estudio al trabajador de LINEA S.A., que es una organización que realiza transportes de mercancías y personal por vía terrestre.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de investigación

La técnica es la estrategia que se empleará en la ejecución del estudio, esta es congruente con la finalidad que el investigador persigue en su investigación. Para este caso en concreto, considerando que el presente es un estudio cuantitativo correlacional se empleó la encuesta Hernández et al. (2014)

3.4.2. Instrumentos de investigación

El instrumento es la herramienta que permite hacer posible la aplicación de la técnica de investigación, por lo cual ambos deben guardar congruencia (Supo, 2013). Para esta investigación, considerando que la técnica a emplear es la encuesta, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario, aplicándose dos debidamente validados y confiabilizados.

Cuestionario: Clima Organizacional

i. Ficha técnica del instrumento

Nombre	: Cuestionario 1
Autor	: Cristian Abel Jara Zeballos
Nº de ítems	: 18 ítems
Variable	: Clima Organizacional
Año de edición	: 2022
Administrados	: Trabajadores
Tiempo para aplicar	: 20´



Aplicación : personal

ii. Descripción

Por dimensiones e indicadores

N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

categorización

Categorías	Excelente	73-90
	Eficiente	55-72
	Regular	37-54
	Ineficiente	19-36
	Muy ineficiente	00-18

Describimos del instrumento.

Estructura organizacional

- Nivel organizativo (primer indicador) ítem (uno y dos)
- Funciones (segundo indicador) ítem (tres y cuatro)
- Comunicación (tercer indicador) ítem (cinco y seis)

Trabajo de equipo

- Integración (cuarto indicador) ítem (siete y ocho)
- Motivación (quinto indicador) ítem (nueve y diez)
- Roles (sexto indicador) ítem (once y doce)

Regulación de conflictos

- Tomar decisiones (séptimo indicador) ítem (trece y catorce)
- Mediar conflictos (octavo indicador) ítem (quince y dieciséis)
- Resolver problemas (noveno indicador) ítem (diecisiete y dieciocho)

iii. Pilotaje

Antes de aplicar los instrumentos realizamos el pilotaje al 30% de la muestra es decir a 22 trabajadores de otra empresa

iv. Validación



Mediante la fórmula.

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Aquí

N: Número de estudiantes

X: Valores del momento 1

Y: Valores del momento 2

$r > 0,20$

Posteriormente se hizo las correcciones sugeridas por los expertos.

v. Confiabilidad

Se efectuó aplicando el estadígrafo siguiente

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Dónde:

K : Número de ítems

α : Alfa de Cronbach

S_r^2 : Varianza de la sumatoria de los ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas

Encontramos un Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,854$ lo que resulta en confiabilidad



Tabla 3: Estadísticos de elementos de clima organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	64,47	39,540	,262	,856
2	64,80	36,794	,610	,839
3	64,46	41,567	,092	,861
4	64,76	39,036	,425	,848
5	64,95	37,915	,517	,844
6	64,45	38,716	,389	,850
7	64,89	35,851	,609	,839
8	65,20	39,123	,276	,857
9	64,88	38,218	,498	,845
10	64,86	37,708	,526	,844
11	64,45	38,963	,463	,847
12	64,88	37,095	,603	,840
13	64,22	38,281	,514	,844
14	64,28	38,398	,453	,847
15	64,19	37,662	,448	,847
16	64,70	38,705	,512	,845
17	64,58	38,356	,526	,844
18	64,11	37,961	,585	,842

Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación:

En la tercera columna se ubica el menor valor 0,092 pero su alfa de Cronbach es igual a 0,861, por lo que resulta pertinente dejarlo así.

Cuestionario: Compromiso Institucional

i. Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario 2
Autor	: Cristian Abel Jara Zeballos
Ítems	: 18 ítems
Año	: 2022
Variable	: Compromiso Institucional
Administrados	: Trabajadores
Tiempo para aplicar	: 20´



Forma de aplicación : Personal

ii. Descripción

Por dimensiones e indicadores

N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

categorización

Categorías	Excelente	73-90
	Eficiente	55-72
	Regular	37-54
	Ineficiente	19-36
	Muy ineficiente	00-18

Descripción

Compromiso afectivo

- Lazos emocionales (primer indicador) ítem (uno y dos)
- Satisfacción de necesidades (segundo indicador) ítem (tres y cuatro)
- Pertenencia a la institución (tercer indicador) ítem (cinco y seis)

Compromiso de continuidad

- Necesidad de trabajo extra (cuarto indicador) ítem (siete y ocho)
- Opciones laborales (quinto indicador) ítem (nueve y diez)
- Evaluación de permanencia (sexto indicador) ítem (once y doce)

Compromiso normativo

- Conoce visión y misión (séptimo indicador) ítem (trece y catorce)
- Conoce reglamento interno (octavo indicador) ítem (quince y dieciséis)
- Reciprocidad en la institución (noveno indicador) ítem (diecisiete y dieciocho)

iii. Pilotaje

Para aplicar los instrumentos realizamos el pilotaje al 30% de la muestra es decir a 22 trabajadores de otra empresa

iv. Validación



Usamos la fórmula.

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Aquí

N: Número de estudiantes

r>0,20

X: Valores del momento 1

Y: Valores del momento 2

Posteriormente se realizó las correcciones sugeridas por los expertos.

v. **Confiabilidad**

Usamos la fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Aquí

K : Número de ítems

α : Alfa de Cronbach

Sr² : Varianza de la sumatoria de los ítems

∑Si² : Sumatoria de las varianzas

Encontramos un Alfa de Cronbach de α = 0,873 lo que significa confiabilidad

Tabla 4: Estadísticos de elementos de clima organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	64,47	39,540	,262	,856
2	64,80	36,794	,610	,839
3	64,46	41,567	,092	,861
4	64,76	39,036	,425	,848
5	64,95	37,915	,517	,844
6	64,45	38,716	,389	,850
7	64,89	35,851	,609	,839
8	65,20	39,123	,276	,857
9	64,88	38,218	,498	,845



10	64,86	37,708	,526	,844
11	64,45	38,963	,463	,847
12	64,88	37,095	,603	,840
13	64,22	38,281	,514	,844
14	64,28	38,398	,453	,847
15	64,19	37,662	,448	,847
16	64,70	38,705	,512	,845
17	64,58	38,356	,526	,844
18	64,11	37,961	,585	,842

Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación:

En la columna tres encontramos el menor valor 0,092 pero su alfa de Cronbach es de 0,861 significa pertinente dejarlo así.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo o procesamiento de información, utilizaremos el SPSS 25, los resultados serán recogidos, elaborados, graficados y se interpretara los resultados

3.6. Método de análisis de datos

Usamos los pasos del método científico además de los cuestionarios como instrumentos en atención a la técnica empleada.

3.7. Aspectos éticos

Al respecto podemos decir que hemos actuado con respeto a la propiedad intelectual y la confiabilidad de los datos producidos en nuestro estudio, así como hemos informado convenientemente a los participantes de la encuesta acerca de que los datos recogidos serán tratados con fines netamente académicos e investigativos, además que su información personal se mantendrá en todo momento en estricta reserva.(Arias y Peñaranda, 2015).



IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Clima organizacional

Análisis global

Tabla 5: Clima organizacional

Categoría	f	%
Excelente	17	23 %
Eficiente	56	76 %
Regular	1	1 %
Ineficiente	0	0 %
Muy ineficiente	0	0 %
Global	74	100 %

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Mayoritariamente los participantes están agrupados en la categoría eficiente del clima organizacional, aquí se encuentra 56 participantes que representan el 76%, luego en la categoría excelente se ubican 17 participantes que conforman el 23%. Esto quiere decir, los trabajadores evalúan eficiente el clima organizacional.

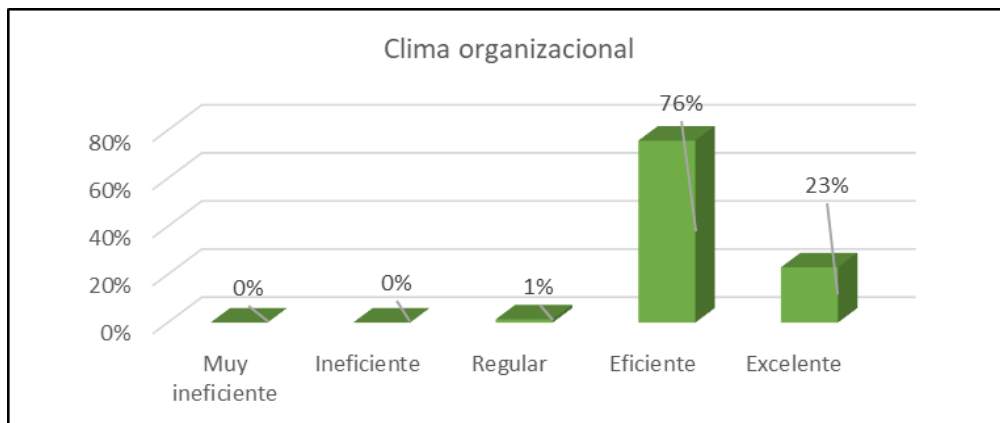


Figura 1: Clima organizacional

Por dimensiones

Tabla 6: Estructura organizacional

Categoría	f	%
Excelente	16	22 %
Eficiente	58	78 %
Regular	1	1 %
Ineficiente	0	0 %
Muy ineficiente	0	0 %
Global	74	100 %

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Mayoritariamente los participantes están agrupados en la categoría eficiente de estructura organizacional, aquí se encuentra 58 participantes que representan el 78% de la muestra, luego en la categoría excelente se ubican 16 participantes que conforman el 22%. Esto quiere decir, los trabajadores evalúan eficiente la estructura organizacional

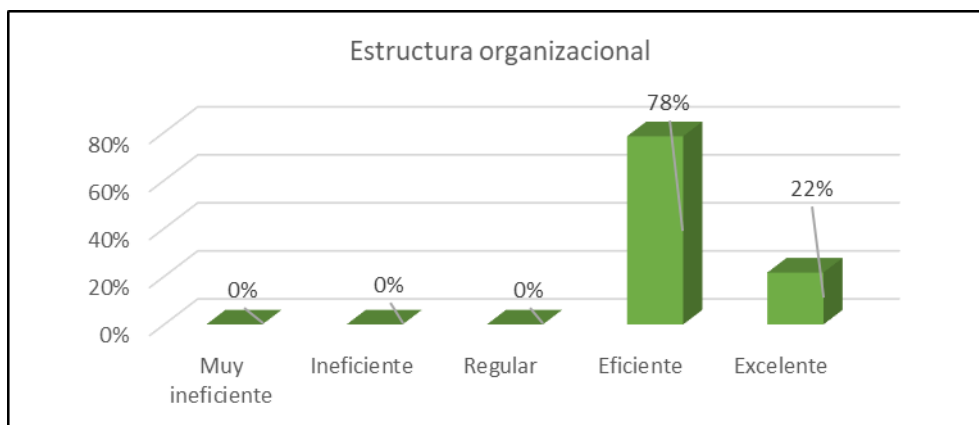


Figura 2: Estructura organizacional



Tabla 7: Trabajo por equipo

Categoría	f	%
Excelente	11	15 %
Eficiente	53	72%
Regular	10	14 %
Ineficiente	0	0 %
Muy ineficiente	0	0 %
Global	74	100 %

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Mayoritariamente los participantes están agrupados dentro de la categoría eficiente del trabajo en equipo, aquí se encuentra 53 participantes que representan el 72% de la muestra, luego en la categoría excelente se ubican 11 participantes que conforman el 15%. Esto quiere decir, los trabajadores evalúan como eficiente al trabajo en equipo.

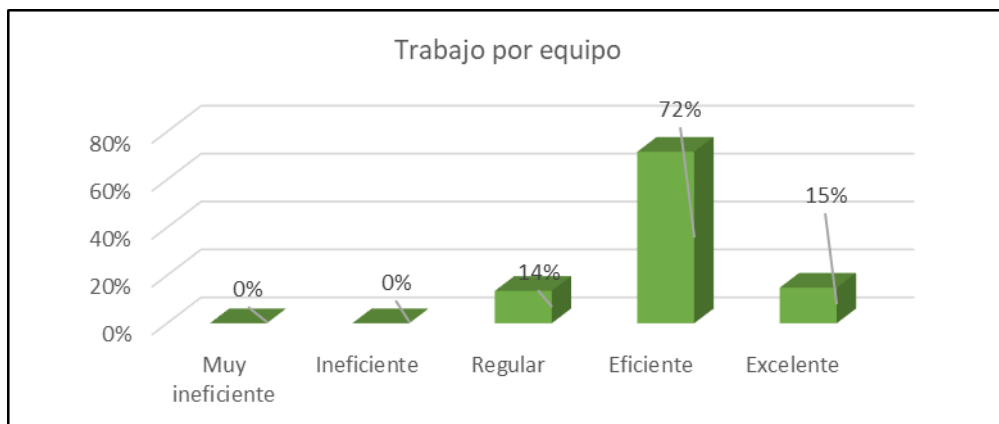


Figura 3: Trabajo por equipo



Tabla 8: Nivel de comunicación

Categoría	f	%
Excelente	37	50 %
Eficiente	34	46%
Regular	3	4%
Ineficiente	0	0 %
Muy ineficiente	0	0 %
Global	74	100 %

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Mayoritariamente los participantes están agrupados en la categoría denominada excelente de la regulación de conflictos, aquí se encuentra 37 participantes que representan el 50% de la muestra, luego en la categoría eficiente se ubican 34 participantes que conforman el 46%. Esto quiere decir, los trabajadores evalúan excelente la regulación de conflictos

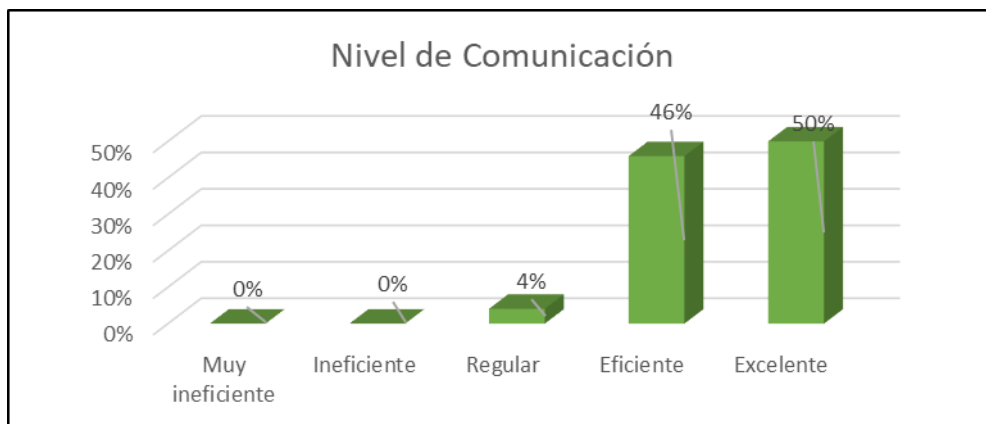


Figura 4: Nivel de comunicación



4.1.2. Compromiso Institucional

Global

Tabla 9: Compromiso institucional

Categoría	f	%
Excelente	20	27 %
Eficiente	52	70%
Regular	2	3%
Ineficiente	0	0 %
Muy ineficiente	0	0 %
Total	74	100 %

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Mayoritariamente los participantes están agrupados en la categoría eficiente del compromiso institucional, aquí se encuentra 52 participantes que representan el 70% de la muestra luego en la categoría excelente se ubican 20 participantes que conforman el 27%. Esto quiere decir, los trabajadores evalúan eficiente el compromiso institucional

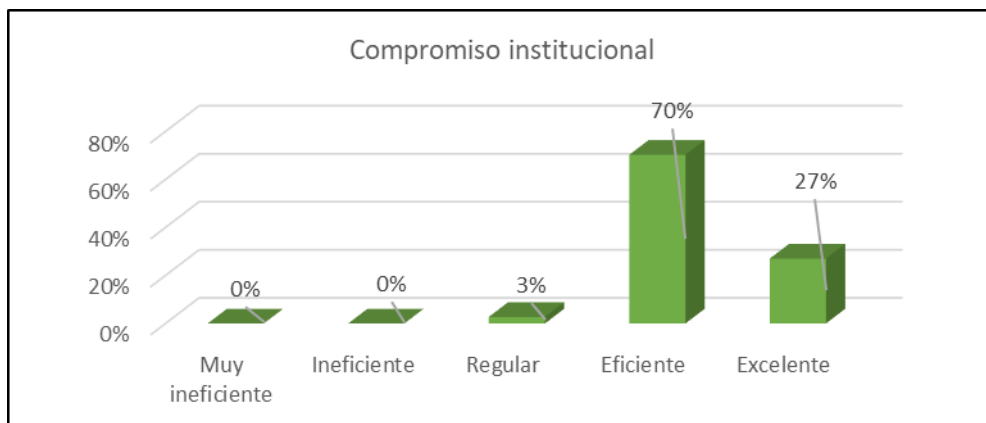


Figura 5: Compromiso institucional



Dimensiones

Tabla 10: Compromiso afectivo

Categoría	f	%
Excelente	25	34 %
Eficiente	48	65%
Regular	1	1%
Ineficiente	0	0 %
Muy ineficiente	0	0 %
Global Total	74	100 %

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Mayoritariamente los participantes están agrupados en la categoría eficiente del compromiso afectivo, aquí se encuentra 48 participantes que representan el 65% de la muestra luego en la categoría excelente se ubican 25 participantes que conforman el 34%. Esto quiere decir, los trabajadores evalúan eficiente el compromiso afectivo

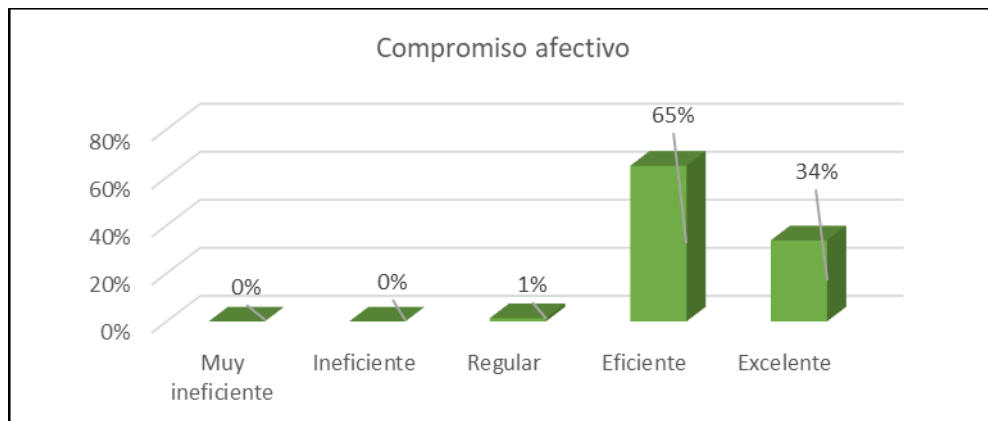


Figura 6: Compromiso afectivo

Tabla 11: Compromiso de continuidad

Categoría	f	%
Excelente	17	23 %
Eficiente	53	72%
Regular	3	4%
Ineficiente	1	1 %
Muy ineficiente	0	0 %
Total	74	100 %

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Mayoritariamente los participantes están agrupados en la categoría eficiente del compromiso de continuidad, aquí se encuentra 53 participantes que representan el 72% de la muestra luego en la categoría excelente se ubican 17 participantes que conforman el 23%. Esto quiere decir, los trabajadores evalúan eficiente el compromiso de continuidad

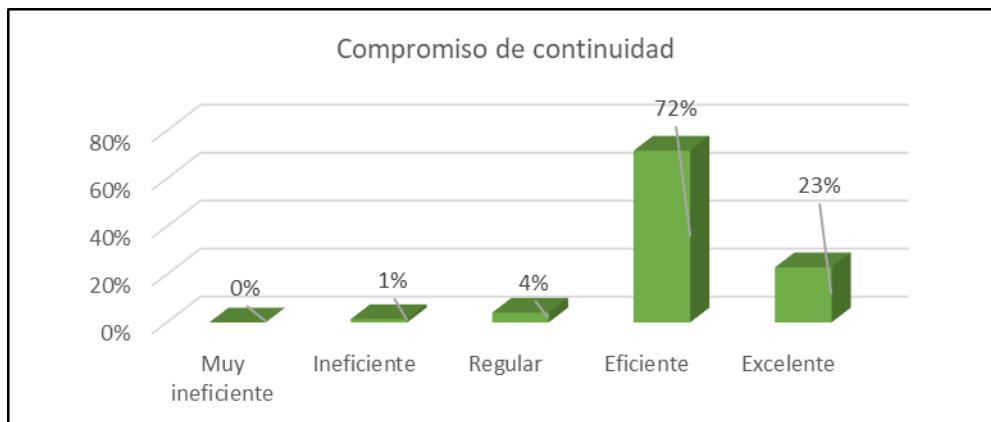


Figura 7: Compromiso de continuidad



Tabla 12: Compromiso normativo

Categoría	f	%
Excelente	26	35 %
Eficiente	45	61%
Regular	3	4%
Ineficiente	0	0 %
Muy ineficiente	0	0 %
Total	74	100 %

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Mayoritariamente los participantes están agrupados en la categoría eficiente del compromiso normativo, aquí se encuentra 45 participantes que representan el 61% de la muestra luego en la categoría excelente se ubican 26 participantes que conforman el 35%. Esto quiere decir, los trabajadores evalúan eficiente el compromiso normativo

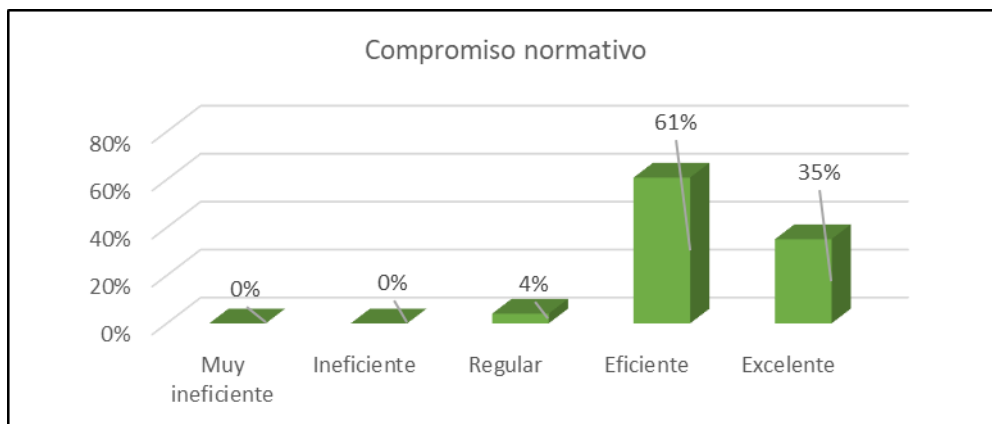


Figura 8: Compromiso normativo



4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Para determinar la normalidad se hizo uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov de una muestra, considerando que se tenía datos de una muestra de más de cincuenta unidades. Se tuvo en consideración la regla de que la normalidad se da cuando el valor P es superior a 0,05.

H1: No existe una distribución normal

H0: La distribución es normal

H1: $p \leq 0.05$

Ho: $p > 0.05$

Tabla 13: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,086	74	0,200
Compromiso institucional	0,079	74	0,200

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Con base a los resultados obtenidos de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a la data obtenida de las variables de investigación, se pudo obtener significancias superiores a 0,05 para ambas variables; por consiguiente, las dos variables gozan de una distribución normal y la prueba estadística por emplear para estudiar su correlación es el R^2 de Pearson.



4.2.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho. El clima organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022

Ha. El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022

Regla de decisión

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 14: Correlación de clima organizacional y compromiso institucional

		Clima organizacional	Compromiso institucional
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,747
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	74	74
Compromiso institucional	Correlación de Pearson	0,747	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	74	74

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Observamos la tabla 14 un valor de R^2 igual a 0,747 y una significancia de $0,000 < 0,05$, lo que significa que ambas variables tienen una relación directa alta y significativa, por tanto, rechazamos el Ho para aceptar la Ha.



Primera hipótesis específica

Ho. El clima organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022

Ha. El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022

Regla de decisión

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 15: Correlación de clima organizacional y compromiso afectivo

		Clima organizacional	Compromiso afectivo
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,683
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	74	74
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson	0,683	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	74	74

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Observamos la tabla 15 un valor de R^2 igual a 0,683 y una significancia de $0,000 < 0,05$, lo que significa que la variable y la dimensión analizadas tienen una relación directa moderada y significativa, por tanto, rechazamos el Ho para aceptar la Ha.



Segunda hipótesis específica

Ho. El clima organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022

Ha. El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022

Hipótesis estadística

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 16: Correlación de clima organizacional y compromiso de continuidad

		Clima organizacional	Compromiso de continuidad
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,619
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	74	74
Compromiso de continuidad	Correlación de Pearson	0,619	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	74	74

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Observamos la tabla 16 un valor de R^2 igual a 0,619 y una significancia de $0,000 < 0,05$, lo que significa que la variable y la dimensión analizadas tienen una relación directa moderada y significativa, por tanto, rechazamos el Ho para aceptar la Ha.



Tercera hipótesis específica

Ho. El clima organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022

Ha. El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022

Hipótesis estadística

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 17: Correlación de clima organizacional y compromiso normativo

		Clima organizacional	Compromiso normativo
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,590
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	74	74
Compromiso normativo	Correlación de Pearson	0,590	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	74	74

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Observamos la tabla 17 un valor de R^2 igual a 0,590 y una significancia de $0,000 < 0,05$, lo que significa que la variable y la dimensión analizadas tienen una relación directa moderada y significativa, por tanto, rechazamos el Ho para aceptar la Ha.



V. DISCUSIÓN

Los hallazgos alcanzados en esta investigación consistieron con la aplicación de los instrumentos cuestionarios por cada variable de estudio, con lo que se obtuvo estadística descriptiva de las variables, además se empleó el estadístico R de Pearson para indagar en la correlación de las variables como objetivo principal de estudio, además de las relaciones entre la primera variable con las dimensiones de la segunda variable como objetivos secundarios. Los resultados del objetivo general confirmaron la existencia de una relación entre las variables, con base al valor P de 0,000 y el R de Pearson de 0,747. Asimismo, se evidenció una relación entre el clima y el componente afectivo con base a el valor P de 0,000 y el valor R de Pearson de 0,683; también se encontró una relación entre el clima y el componente de continuidad con base al valor P de 0,000 y el valor R de Pearson de 0,619; del mismo modo se comprobó la existencia de una relación entre el clima y el componente normativo con base al valor P de 0,000 y el R de Pearson 0,590.

Los resultados que se obtuvieron como parte del objetivo general, mismos que indicaron la existencia de una relación significativa entre las variables clima y compromiso organizacional, con una significancia de 0,000 y una valor R de 0,747 guardan congruencia con los hallazgos de otras investigaciones como sucede con el estudio de Lizarazo y Ruíz (2019), que también lograron hallar una relación significativa entre las mismas variables estudiadas, en un grupo de trabajadores de una empresa avícola, pero en su caso esta asociación llegó al nivel moderado, pues su valor de significancia fue de 0,008 y su correlación de 0,454**. Por su parte, Chiang Vega et al. (2018), también obtuvieron conclusiones similares, al indagar en la relación de las mismas variables en un grupo de trabajadores de dos fundaciones sin fines de lucro, concluyendo que los constructos analizados ostentan una relación significativa alta. Del mismo modo, Mamani (2018) pudo comprobar la existencia de esta misma relación en un grupo de empleados municipales, obteniendo un valor de significancia de 0,002 y valor R de 0,646. Por otro lado, existieron también investigaciones en las cuales no se logró evidenciar una relación entre las variables de clima y compromiso organizacional, como sucedió en el estudio de Ortega y Zamudio (2021), que analizaron la relación entre los dos constructos en una organización de mejoramiento del hogar, sin éxito en el



establecimiento de la asociación, pues obtuvieron un valor de significancia de 0,784 y un coeficiente de relación de 0,397.

Asimismo, los hallazgos obtenidos referente al objetivo específico 1, que demostró que el clima organizacional se relaciona con el compromiso afectivo, dada la significancia de 0,000 y el valor R de 0,683, guardan semejanza a los resultados de la investigación de Pérez (2021), que indagó en la relación entre el clima organización y el aspecto afectivo de trabajadores de una universidad, evidenciando que ambos constructos guardan una relación significativa moderada, con base al valor de significancia de 0,0001 y el Rho de 0,588**. Del mismo modo Rodríguez (2019), relaciono los constructos antes mencionados, evidenciando que guardan una relación significativa moderada, con base al valor Rho de 0,46**. Esta misma tendencia pudo apreciarse en la investigación de Silva (2018), que asoció los mencionados constructos encontrando que estos se relacionan significativamente a un nivel moderado, puso el valor de significancia que encontró fue de 0,000 y el valor Rho de 0,686**.

De modo similar, los hallazgos obtenidos respecto al objetivo específico 2, que demostró que el clima organizacional se relaciona con el compromiso de continuidad, dada la significancia de 0,000 y el valor R de 0,683, guardan semejanza con los resultados de la investigación de Rodríguez (2019), que buscó encontrar la relación entre los constructos mencionados anteriormente, evidenciando que estos se relacionan significativamente en un nivel muy bajo, considerando el valor de Rho de 0,15*. Del mismo modo, Pérez (2021), que al asociar los constructos pudo encontrar una correlación significativa de nivel muy bajo, dado el valor de significancia de 0,001 y el valor Rho de 0,219**. Por otro lado, en la investigación de Silva (2018), no se pudo corroborar la correlación entre los constructos estudiados, pues la significancia obtenida fue de 0,112.

Respecto al objetivo específico 3, sus resultados demostraron que el clima organizacional se relaciona con el compromiso normativo, dada la significancia de



0,000 y el valor R de 0,590, tales hallazgos guardan semejanza con los hallazgos alcanzados por Silva (2018), que encontró que los constructos antes mencionados guardan una relación de nivel moderado, considerando el valor de significancia de 0,000 y el valor Rho de 0,404. Por su parte, Rodríguez (2019) al asociar los constructos que se vienen mencionando obtuvo que estos se relacionan a un nivel moderado, atendiendo al valor alcanzado de Rho de 0,58**. Del mismo modo Pérez (2021), al asociar los constructos en mención evidenció que estos se correlacionan a un nivel muy bajo, pues halló un valor Rho de 0,197**.

Por lo que se puede comprobar que en la mayoría de investigaciones las variables clima y compromiso organizacional se encuentran relacionadas, sin embargo esto no se da en todos los casos, tal como ya lo había aseverado Encinales y Riaño (2021), que luego de efectuar una revisión sistemática en el país de Colombia pudieron llegar a la conclusión de que ambos constructos tienen a estar relacionados según diversos estudios, pero que otros tantos no resultan guardar una relación, por lo que concluyen que, la existencia de una relación entre las dos variables es fluctuante, ya que en ocasiones se da, pero en otras no, dependiendo del tipo de organización y empleados que se evalúen. Por todo lo dicho, si valdría la pena incentivar un mejor clima organizacional a fin de acrecentar el compromiso de los trabajadores de LÍNEA S.A., siendo esta opción la más probable con base a los antecedentes analizados y los propios resultados de la presente investigación.



VI. CONCLUSIONES

Primera

Que el clima organizacional y el compromiso institucional guardan una relación significativa de nivel alto en los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022, Observamos la tabla 14 el valor R de 0,747 y el p valor de 0,000 < 0,05, por tanto, rechazamos el Ho para aceptar la Ha. Lo que quiere decir que cuando una de las variables analizadas aumenta la otra tiende a hacer lo mismo.

Segunda

Que el clima organizacional y el compromiso afectivo guardan una relación significativa de nivel moderado en los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022, Observamos la tabla 15 el valor R de 0,683 y el p valor de 0,000 < 0,05, por tanto, rechazamos el Ho para aceptar la Ha. Lo que quiere decir que cuando el valor de la variable aumenta también tiende a incrementarse el valor de la dimensión y viceversa.

Tercera

Que el clima organizacional y el compromiso de continuidad guardan una relación significativa de nivel moderado en los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022, Observamos la tabla 16 el valor R de 0,619 y el p valor de 0,000 < 0,05, por tanto, rechazamos el Ho para aceptar la Ha. Lo que quiere decir que cuando el valor de la variable aumenta también tiende a incrementarse el valor de la dimensión y viceversa.



Cuarta

Que el clima organizacional y el compromiso normativo guardan una relación significativa de nivel moderado en los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022, Observamos la tabla 17 el valor R de 0,590 y el p valor de 0,000 < 0,05, por tanto, rechazamos el H_0 para aceptar la H_a . Lo que quiere decir que cuando el valor de la variable aumenta también tiende a incrementarse el valor de la dimensión y viceversa.



VII. RECOMENDACIONES

Primera

A la administración de la empresa LINEA S.A., recomendamos promover una gestión eficiente, ética del clima organizacional porque si estas son buenas influirán positivamente en el compromiso institucional, tal como se ha podido comprobar con los resultados del presente estudio.

Segunda

A la administración de la empresa LINEA S.A., recomendamos promover estrategias para desarrollar habilidades de compromiso afectivo porque si estas son buenas influirán positivamente en el compromiso institucional, conforme se ha logrado apreciar en los antecedentes estudiados.

Tercera

A la administración de la empresa LINEA S.A., recomendamos promover estrategias para desarrollar habilidades de compromiso de continuidad porque si estas son buenas influirán positivamente en el compromiso institucional, conforme a las conclusiones a las que arribó el presente estudio.

Cuarta

A la administración de la empresa LINEA S.A., recomendamos promover estrategias para desarrollar habilidades de compromiso normativo porque si estas son buenas influirán positivamente en el compromiso institucional, en consideración a la teoría analizada el presente estudio.



REFERENCIAS

- Angulo-Herrera, P., Angulo-Alvarado, P. J., & Huamán-Huayta, L. (2017). Rol estratégico de la cultura organizacional y el liderazgo en la gestión del cambio de la universidad peruana. *Horizonte de la Ciencia*, 7(13), 103-121. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2017.13.358>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), Art. 2. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arias-Valencia, S., & Peñaranda, F. (2015). La investigación éticamente reflexionada. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(3), 444-451. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n3a15>
- Bardales-Reategui, M. C. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales del Perú – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Sur]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2023>
- Calcina Calcina, Y. (2014). EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO. *Comuni@cción*, 5(1), 22-29. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2219-71682014000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica* (2.^a ed.). San Marcos.



- Cenas-Chacón, F. Y., Blaz-Fernández, F. E., & Castro-Mendocilla, W. E. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza—UGEL N° 02 – 2020. *Casa Editora del Polo*, 6(5). <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>
- Cerda Gallegos, H. J., & Parada Pino, M. G. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la Empresa COOPELAN Ltda.* <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/3313>
- Chiang Vega, M. M., Fuentealba Elgueta, I. I., & Nova Cabrera, R. A. (2018). Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio. *Ciencia & trabajo*, 19(59), 105-112. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>
- Chirinos-Aranque, Meriño-Córdova, & Martínez-de Meriño. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84(pp 43-61), 20. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Cruz-Coria, E., Velásquez-Castro, J. A., & Briones-Juárez, A. (2019). *FORMAS, ENFOQUES Y TIPOS DE INVESTIGACIÓN* [Académico].
- Encinales, K. S., & Riaño, A. J. (2021). Relación entre clima organizacional y engagement desde una mirada del modelo de valores en competencia. *Revista universitaria: Carta de psicología*, 6-9. <https://www.ucatolica.edu.co/portal/wp-content/uploads/2021/12/carta-de-psicologia-54.pdf#page=6>
- Félix-Barrera, M. G. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de*



- Tarma-Junín 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Continental].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10649>
- Gave Parraga, J. C. (2022). *Compromiso organizacional y la calidad de servicios de la financiera Crediscotia en agencia Huancayo—2021* [Tesis magistral, Universidad Continental].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11210>
- Gestion.pe, N. (2018, agosto 20). *86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral | ECONOMIA* [Informativa]. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrall Hill Education.
- Jiménez, G. (2021). *Falta de compromiso laboral por parte de los empleados* [Institucional]. WTW Update. <https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/falta-compromiso-empleados-causas/>
- Lizarazo Naranjo, S. I., & Ruíz Martínez, L. M. (2019). *Relación Entre Clima Laboral y Engagement un una Empresa del Sector Avícola del municipio de Girón*.
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/8360>



- López, P. L. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- López-Neira, A. A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis magistral, Universidad Politécnica Salesiana].
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Mahaney-Aguirre, G. R., & Olazabal-Meza, G. F. (2021). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional en la empresa Sur Motors S.A. Arequipa—2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13840>
- Mamani-Laura, M. R. (2019). *Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Moquegua].
<http://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/90>
- Mamani-Mamani, C. (2018). Cultura organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua—2018. *Universidad José Carlos Mariátegui*, 95.
http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/387/Claudia_Tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manrique-Aramburu, G. E. (2020). *RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN, AREQUIPA 2018* [Tesis magistral, Universidad Católica de Santa María].



<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10229/8H.2105.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MITSO. (2021). 7 FACTORES QUE AFECTAN EN EL CLIMA LABORAL DE UNA ORGANIZACIÓN [Institucional]. MITSO. <https://mitso.org/7-factores-que-afectan-en-el-clima-laborar-de-una-organizacion/>

Murrieta-Villegas, P. A., & Farje-Escobedo, J. D. (2021). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), Art. 3. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>

Observatorio de RRHH, O. (2022). *Solo el 9% de los españoles se siente satisfecho con su trabajo, frente al 14% de los europeos* [Institucional]. ORH | Observatorio de Recursos Humanos. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/solo-el-9-de-los-espanoles-se-siente-satisfecho-con-su-trabajo-frente-al-14-de-los-europeos.html>

Ortega Bautista, E. L., & Zamudio Huaman, A. D. P. (2021). Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar. *Universidad Continental*, 96. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10052>

Paredes-Cruz, J. N. (2022). *La mediación como herramienta en la resolución de conflictos laborales, distrito 14D05 Taisha-Educación, Morona Santiago, Ecuador, 2020* [Tesis magistral, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2679>

Pérez-Arguedas, C. G. (2021). Relación entre clima y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una sede de una Universidad Privada de Lima. *Universidad Ricardo Palma*, 82.



<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4526/M->

COMP-

[T030_41921125_M%20%20%20PEREZ%20ARGUEDAS%20CLAUDIA%2](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4526/M-T030_41921125_M%20%20%20PEREZ%20ARGUEDAS%20CLAUDIA%20GABRIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[OGABRIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4526/M-T030_41921125_M%20%20%20PEREZ%20ARGUEDAS%20CLAUDIA%20GABRIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Raa Vilca, P. J. (2019). El Clima Organizacional y su Influencia en el Compromiso Organizacional de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua-2019. *Universidad Privada de Tacna*.
<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1294>

Ramírez, A. (2020). *México necesita un mejor clima laboral, para mayores resultados: Lual Consultores* [Informativa]. Siete24.
<https://siete24.mx/mexico/mexico-necesita-un-mejor-clima-laboral-para-mayores-resultados-lual-consultores/>

Rastogi, A., Pati, S. P., Krishnan, T. N., & Krishnan, S. (2018). Causes, contingencies, and consequences of disengagement at work: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 17, 62-94.
<https://doi.org/10.1177/1534484317754160>

Rodríguez-Chevarría, P. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. 28.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15222>

Sánchez-Estrella, L. V. (2021). *Análisis del compromiso organizacional en una Empresa de Seguridad ubicada en Lima* [Trabajo de sustentación, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4870>

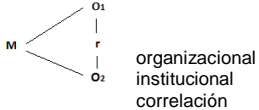


- Silva Valverde, C. J. (2018). Clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25877>
- Supo, J. (2013). *Cómo validar un instrumento* (Bioestadístico). <https://www.studocu.com/es/document/universidad-nacional-mayor-de-san-marcos/investigacion-academica/apuntes/libro-como-validar-un-instrumento-jose-sup0/4443953/view>
- T2W, T. (2022). *¿Cuáles son las características de un mal clima laboral?* [Institucional]. Talent2Win. <https://talent2win.com/caracteristicas-mal-clima-laboral/>
- UNED. (2022). *Guía de Alimentación y Salud*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. https://www2.uned.es/pea-nutricion-y-dietetica-l/guia/guia_nutricion/compo_el_agua.htm
- Vargas-Cruz, M. L. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en municipalidades de la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022* [Tesis magistral, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97073>
- Zumaeta, J. (2018). *Aptitus: El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral* [Informativa]. RPP. <https://rpp.pe/economia/economia/aptitus-el-86-de-trabajadores-renunciaria-por-un-mal-clima-laboral-noticia-1144756>



ANEXOS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES LINEA S.A. 2022

INTERROGANTES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS																																																																								
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE₁ ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022?</p> <p>PE₂ ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022?</p> <p>PE₃ ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinarla relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE₁ Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022</p> <p>OE₂ Encontrar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022</p> <p>OE₃ Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HE₁ El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022</p> <p>HE₂ El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022</p> <p>HE₃ El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa LINEA S.A. de Moquegua, 2022</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1: CLIMA ORGANIZACIONAL Definición operacional El clima organizacional, se evaluará en las dimensiones: Estructura organizacional, trabajo en equipo y regulación de conflictos. Esta variable se evaluará mediante un cuestionario que consta con 18 ítems.</p> <table border="1" data-bbox="741 410 1329 649"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Estructura organizacional</td> <td>Nivel de organización</td> <td>1,2</td> </tr> <tr> <td>Distribución de funciones</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>Nivel de comunicación</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Trabajo en equipo</td> <td>Participación en equipo</td> <td>7,8</td> </tr> <tr> <td>Motivación laboral</td> <td>9,10</td> </tr> <tr> <td>Roles asignados</td> <td>11,12</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Regulación de conflictos</td> <td>Toma de decisiones</td> <td>13,14</td> </tr> <tr> <td>Mediación</td> <td>15,16</td> </tr> <tr> <td>Resolución de problemas</td> <td>17,18</td> </tr> </tbody> </table> <p>VARIABLE DE ESTUDIO 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL Definición operacional El compromiso institucional, evaluaremos en las dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Variable que evaluaremos en un cuestionario que consta de 18 ítems.</p> <table border="1" data-bbox="741 833 1329 1071"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Compromiso afectivo</td> <td>Lazos emocionales</td> <td>1,2</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción de necesidades</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>Pertenencia a la institución</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Compromiso de continuidad</td> <td>Necesidad de trabajo extra</td> <td>7,8</td> </tr> <tr> <td>Opciones laborales</td> <td>9,10</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de permanencia</td> <td>11,12</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Compromiso normativo</td> <td>Conoce visión y misión</td> <td>13,14</td> </tr> <tr> <td>conoce reglamento interno</td> <td>15,16</td> </tr> <tr> <td>Reciprocidad con la institución</td> <td>17,18</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Estructura organizacional	Nivel de organización	1,2	Distribución de funciones	3,4	Nivel de comunicación	5,6	Trabajo en equipo	Participación en equipo	7,8	Motivación laboral	9,10	Roles asignados	11,12	Regulación de conflictos	Toma de decisiones	13,14	Mediación	15,16	Resolución de problemas	17,18	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Compromiso afectivo	Lazos emocionales	1,2	Satisfacción de necesidades	3,4	Pertenencia a la institución	5,6	Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo extra	7,8	Opciones laborales	9,10	Evaluación de permanencia	11,12	Compromiso normativo	Conoce visión y misión	13,14	conoce reglamento interno	15,16	Reciprocidad con la institución	17,18	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Donde: M: Muestra O₁: Clima O₂: Compromiso r: Nivel de</p>  <p>Población</p> <table border="1" data-bbox="1360 609 1690 1036"> <thead> <tr> <th>Trabajadores</th> <th>f</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gerente general</td> <td>1</td> <td>1,11</td> </tr> <tr> <td>Jefes de oficina</td> <td>8</td> <td>8,90</td> </tr> <tr> <td>Profesionales</td> <td>27</td> <td>30,00</td> </tr> <tr> <td>Técnicos</td> <td>34</td> <td>37,80</td> </tr> <tr> <td>Auxiliares</td> <td>15</td> <td>16,67</td> </tr> <tr> <td>Operarios</td> <td>5</td> <td>5,60</td> </tr> <tr> <td>TOTAL.</td> <td>90</td> <td>100,0</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra A través de un muestreo probabilístico se obtuvo la muestra mediante el siguiente estadígrafo</p> $n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$ <p>Donde: N = Total de la población Z_α = 1,96 al cuadrado, al 95% P = Proporción esperada al 5% = 0,05 q = 1 - p (1 - 0,05 = 0,95)</p> <p>Luego de reemplazar en el estadígrafo la muestra quedó en 74 trabajadores de la empresa LINEA S.A. Moquegua 2022</p>	Trabajadores	f	%	Gerente general	1	1,11	Jefes de oficina	8	8,90	Profesionales	27	30,00	Técnicos	34	37,80	Auxiliares	15	16,67	Operarios	5	5,60	TOTAL.	90	100,0	<p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionario 1 Clima organizacional Cuestionario 2 Compromiso institucional</p>
Dimensiones	Indicadores	Ítems																																																																											
Estructura organizacional	Nivel de organización	1,2																																																																											
	Distribución de funciones	3,4																																																																											
	Nivel de comunicación	5,6																																																																											
Trabajo en equipo	Participación en equipo	7,8																																																																											
	Motivación laboral	9,10																																																																											
	Roles asignados	11,12																																																																											
Regulación de conflictos	Toma de decisiones	13,14																																																																											
	Mediación	15,16																																																																											
	Resolución de problemas	17,18																																																																											
Dimensiones	Indicadores	Ítems																																																																											
Compromiso afectivo	Lazos emocionales	1,2																																																																											
	Satisfacción de necesidades	3,4																																																																											
	Pertenencia a la institución	5,6																																																																											
Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo extra	7,8																																																																											
	Opciones laborales	9,10																																																																											
	Evaluación de permanencia	11,12																																																																											
Compromiso normativo	Conoce visión y misión	13,14																																																																											
	conoce reglamento interno	15,16																																																																											
	Reciprocidad con la institución	17,18																																																																											
Trabajadores	f	%																																																																											
Gerente general	1	1,11																																																																											
Jefes de oficina	8	8,90																																																																											
Profesionales	27	30,00																																																																											
Técnicos	34	37,80																																																																											
Auxiliares	15	16,67																																																																											
Operarios	5	5,60																																																																											
TOTAL.	90	100,0																																																																											

**ANEXO 2: INSTRUMENTOS****CUESTIONARIO 1: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Por favor, marca con una (x) en el recuadro correspondiente de acuerdo a lo siguiente

N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

Si es que las frases reflejan clima organizacional según tu percepción

CLIMA ORGANIZACIONAL		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
1	Considera efectiva el nivel de organización en la institución.					
2	El gerente y directivos se preocupan por lograr las metas de la institución.					
3	Considera que la distribución de roles permite una mejor gestión en la institución.					
4	La distribución de las funciones considera las capacidades del trabajador.					
5	Los canales de información garantizan la buena comunicación en la institución.					
6	Cree que la comunicación es oportuna.					
	TRABAJO EN EQUIPO					
7	Los trabajadores participan activa y dinámicamente en sus equipos de trabajo.					
8	Existe cohesión y unión cuando se trabaja en equipo.					
9	Considera que existe motivación adicional cuando trabajo en equipo.					
10	Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.					
11	Los roles asignados en el trabajo en equipo se cumplen con responsabilidad.					
12	Se siente satisfecho cuando cumple su rol en el equipo de trabajo.					
	REGULACIÓN DE CONFLICTOS					
13	La toma de decisiones en la institución es oportuna.					
14	Considera que en la institución se toman decisiones de acuerdo al contexto.					
15	La mediación asertiva permite resolver problemas oportunamente.					
16	Frente a un problema laboral los directivos median oportunamente.					
17	Las relaciones interpersonales son importantes en la resolución de problemas.					
18	El nivel de comunicación es importante en el clima organizacional.					

Gracias por tu colaboración



CUESTIONARIO 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL

Por favor, marca con una (x) en el recuadro correspondiente de acuerdo a lo siguiente

N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

Si es que las frases reflejan compromiso institucional según tu percepción

COMPROMISO INSTITUCIONAL		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Se integra con agrado en el trabajo de su institución.					
2	Existen razones de compromiso laboral con su institución.					
3	Tiene voluntad de poner el mayor esfuerzo para el éxito de mi institución.					
4	Cuenta con las condiciones necesarias para desarrollar su trabajo en la institución.					
5	Conoce las ventajas y desventajas de pertenecer a esta institución.					
6	Posee capacidades y aptitudes para encontrar empleo en otra institución.					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
7	Cuando es necesario da sin condiciones horas extras de trabajo en la institución.					
8	Se siente satisfecho con el trabajo que hago en la institución.					
9	Siente apego emocional con el trabajo que realiza en la institución.					
10	Tiene Ud. otras opciones de trabajo, pero prefiere seguir en esta institución.					
11	Otras personas dependen de nuestros ingresos por el trabajo en esta institución.					
12	Sería duro para nosotros dejar de trabajar en la institución.					
COMPROMISO NORMATIVO						
13	Se siente comprometido con los propósitos de servicio de la institución.					
14	Respeto las normas de seguridad cuando realiza su trabajo.					
15	Conoce y respeta el reglamento interno de la institución.					
16	Conoce los procedimientos de control interno de la institución.					
17	Cumple legalmente con sus obligaciones laborales en la institución.					
18	Tiene el compromiso de cumplir éticamente su desempeño en la institución.					

Gracias por tu colaboración



ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ...Huamanchumo Venegas Henry.
 Institución donde labora : ...UCV.....
 Especialidad : ...Ciencias Administrativas.....
 Instrumento de evaluación :
 Autor del instrumento : Cristian Abel Jara Zaballos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTION DE PLANIFICACION en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTION DE PLANIFICACION				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTION DE PLANIFICACION					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,4

Lima, 3 de octubre del 2022

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Huamanchumo Venegas Henry

Institución donde labora : UCV

Especialidad : Ciencias Administrativa

Instrumento de evaluación :

Autor del instrumento : Cristian Abel Jara Zeballos

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTION DE PLANIFICACION en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTION DE PLANIFICACION				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTION DE PLANIFICACION					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

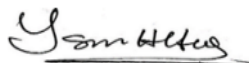
V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,4

Lima 03, octubre del 2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas

DNI N°17968344



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		1	2	3	4	5	6
	DIMENSION 1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Considero efectiva el nivel de organización en la institución.	X		X		X	
2	El gerente y directivos se preocupan por lograr las metas de la institución.	X		X		X	
3	Considero que la distribución de roles permite una mejor gestión en la institución.	X		X		X	
4	La distribución de las funciones considera las capacidades del trabajador.	X		X		X	
5	Los canales de información garantizan la buena comunicación en la institución.	X		X		X	
6	La comunicación entre directivos y trabajadores de la institución es oportuna.	X		X		X	
	DIMENSION 2: TRABAJO EN EQUIPO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Los trabajadores participan activa y dinámicamente en sus equipos de trabajo.	X		X		X	
8	Existe cohesión y unión cuando se trabaja en equipo.	X		X		X	
9	Considero que existe motivación adicional cuando trabajo en equipo.	X		X		X	
10	Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.	X		X		X	
11	Los roles asignados en el trabajo en equipo se cumplen con responsabilidad.	X		X		X	
12	Me siento satisfecho cuando cumpla mi rol en el equipo de trabajo.	X		X		X	
	DIMENSION 3: REGULACIÓN DE CONFLICTOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	La toma de decisiones en la institución es oportuna.	X		X		X	
14	Considero que en la institución se toman decisiones de acuerdo al contexto.	X		X		X	
15	La mediación asertiva permite resolver problemas oportunamente.	X		X		X	
16	Frente a un problema laboral los directivos median oportunamente.	X		X		X	
17	Las relaciones interpersonales son importantes en la resolución de problemas.	X		X		X	
18	El nivel de comunicación es importante en el clima organizacional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable el Instrumento
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. CHAVEZ VERA, KERWIN JOSÉ CE: 003058624

Especialidad del validador: DOCTOR EN GERENCIA

Empresa donde trabajo: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Email: kjchavezve@ucvvirtual.edu.pe

Teléfono: 921632053

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador[®]



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
COMPROMISO INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		1		2		3	
	DIMENSION 1 : COMPROMISO AFECTIVO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Me integro con agrado en el trabajo de mi institución.	X		X		X	
2	Existen razones de compromiso laboral con mi institución.	X		X		X	
3	Tengo voluntad de poner el mayor esfuerzo para el éxito de mi institución.	X		X		X	
4	Cuento con las condiciones necesarias para desarrollar mi trabajo en la institución.	X		X		X	
5	Conozco las ventajas y desventajas de pertenecer a esta institución.	X		X		X	
6	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar empleo en otra institución.	X		X		X	
	DIMENSION 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Cuando es necesario doy sin condiciones horas extras de trabajo en la institución.	X		X		X	
8	Me siento satisfecho con el trabajo que hago en la institución.	X		X		X	
9	Siento apego emocional con el trabajo que realizo en la institución.	X		X		X	
10	Tengo otras opciones de trabajo, pero prefiero seguir en esta institución.	X		X		X	
11	Otras personas dependen de mis ingresos por el trabajo en esta institución.	X		X		X	
12	Sería duro para mi dejar de trabajar en la institución.	X		X		X	
	DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Me siento comprometido con los propósitos de servicio de la institución.	X		X		X	
14	Respeto las normas de seguridad cuando realizo mi trabajo.	X		X		X	
15	Conozco y respeto el reglamento interno de la institución.	X		X		X	
16	Conozco los procedimientos de control interno de la institución.	X		X		X	
17	Cumplo legalmente con mis obligaciones laborales en la institución.	X		X		X	
18	Tengo el compromiso de cumplir éticamente mi desempeño en la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable el Instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. CHAVEZ VERA, KERWIN JOSÉ CE: 003058624

Especialidad del validador: DOCTOR EN GERENCIA

Empresa donde trabajo: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Email: kchavezve@ucvvirtual.edu.pe

Teléfono: 921632053

Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		1	2	3	4	5	6
DIMENSION 1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Considero efectiva el nivel de organización en la institución.	✓		✓		✓	
2	El gerente y directivos se preocupan por lograr las metas de la institución.	✓		✓		✓	
3	Considero que la distribución de roles permite una mejor gestión en la institución.	✓		✓		✓	
4	La distribución de las funciones considera las capacidades del trabajador.	✓		✓		✓	
5	Los canales de información garantizan la buena comunicación en la institución.	✓		✓		✓	
6	La comunicación entre directivos y trabajadores de la institución es oportuna.	✓		✓		✓	
DIMENSION 2: TRABAJO EN EQUIPO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Los trabajadores participan activa y dinámicamente en sus equipos de trabajo.	✓		✓		✓	
8	Existe cohesión y unión cuando se trabaja en equipo.	✓		✓		✓	
9	Considero que existe motivación adicional cuando trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
10	Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.	✓		✓		✓	
11	Los roles asignados en el trabajo en equipo se cumplen con responsabilidad.	✓		✓		✓	
12	Me siento satisfecho cuando cumpla mi rol en el equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
DIMENSION 3: REGULACIÓN DE CONFLICTOS		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	La toma de decisiones en la institución es oportuna.	✓		✓		✓	
14	Considero que en la institución se toman decisiones de acuerdo al contexto.	✓		✓		✓	
15	La mediación asertiva permite resolver problemas oportunamente.	✓		✓		✓	
16	Frente a un problema laboral los directivos median oportunamente.	✓		✓		✓	
17	Las relaciones interpersonales son importantes en la resolución de problemas.	✓		✓		✓	
18	El nivel de comunicación es importante en el clima organizacional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Gastello Mathews Willy*

DNI: *09635561*

Especialidad del validador: *Maestro en Gestión Pública*

Correo: *wgastello@ucvvirtual.edu.pe*

Lugar donde labora: *Proyecto Empresarial Fenix SAE*

Cargo: *Gerente General*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Gastello

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
COMPROMISO INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		1	2	3	4	5	6
DIMENSION 1 : COMPROMISO AFECTIVO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Me integro con agrado en el trabajo de mi institución.	✓		✓		✓	
2	Existen razones de compromiso laboral con mi institución.	✓		✓		✓	
3	Tengo voluntad de poner el mayor esfuerzo para el éxito de mi institución.	✓		✓		✓	
4	Cuento con las condiciones necesarias para desarrollar mi trabajo en la institución.	✓		✓		✓	
5	Conozco las ventajas y desventajas de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓	
6	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar empleo en otra institución.	✓		✓		✓	
DIMENSION 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD		SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Cuando es necesario doy sin condiciones horas extras de trabajo en la institución.	✓		✓		✓	
8	Me siento satisfecho con el trabajo que hago en la institución.	✓		✓		✓	
9	Siento apego emocional con el trabajo que realizo en la institución.	✓		✓		✓	
10	Tengo otras opciones de trabajo, pero prefiero seguir en esta institución.	✓		✓		✓	
11	Otras personas dependen de mis ingresos por el trabajo en esta institución.	✓		✓		✓	
12	Sería duro para mí dejar de trabajar en la institución.	✓		✓		✓	
DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Me siento comprometido con los propósitos de servicio de la institución.	✓		✓		✓	
14	Respeto las normas de seguridad cuando realizo mi trabajo.	✓		✓		✓	
15	Conozco y respeto el reglamento interno de la institución.	✓		✓		✓	
16	Conozco los procedimientos de control interno de la institución.	✓		✓		✓	
17	Cumplo legalmente con mis obligaciones laborales en la institución.	✓		✓		✓	
18	Tengo el compromiso de cumplir éticamente mi desempeño en la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Gastello Matheus Willy*

DNI: *09635561*

Especialidad del validador: *Maestro en Gestión Pública*

Correo: *wgastello@ucvvirtual.edu.pe*

Lugar donde labora: *Proyecto Empresarial Fenix SAC*

Cargo: *Gerente General*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Gastello
Firma del Experto Informante.



ANEXO 4: DATA

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	D1	C7	C8	C9	C10	C11	C12	D2	C13	C14	C15	C16	C17	C18	D3	SC	R1	R2	R3	R4	R5	R6	D4	R7	R8	R9	R10	R11	R12	D5	R13	R14	R15	R16	R17	R18	D6	SR	var	va	
1	5	4	5	3	3	4	24	4	3	3	3	4	3	20	5	4	5	4	4	5	27	71	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	3	5	2	5	4	5	24	72				
2	4	4	5	3	3	3	22	4	3	4	4	3	3	21	4	4	4	3	4	4	23	66	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	4	3	4	20	4	3	2	4	4	4	21	62			
3	3	3	3	4	2	4	19	3	3	2	3	4	4	19	4	4	4	3	4	4	23	61	4	3	3	4	4	4	22	3	3	3	4	4	3	20	3	4	3	4	4	4	22	64			
4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	4	27	5	4	4	5	4	5	27	80	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	5	4	5	27	77				
5	5	4	5	4	4	3	25	5	5	4	4	5	4	27	5	4	5	3	5	5	27	79	5	4	3	4	5	4	25	4	4	5	4	4	25	5	5	3	5	5	4	5	27	73			
6	5	4	4	4	4	5	26	3	3	4	2	3	3	18	4	5	5	4	4	5	27	71	4	4	4	5	4	26	4	3	5	4	4	3	23	4	4	3	4	4	4	5	24	73			
7	5	3	5	3	3	4	23	3	2	3	3	4	3	18	4	4	5	3	3	5	24	65	4	3	3	5	4	23	3	2	4	4	3	5	21	3	4	2	5	4	5	23	67				
8	5	4	5	3	3	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	5	27	76	5	5	4	5	5	29	4	4	5	5	3	4	25	4	4	4	5	5	5	27	81				
9	3	4	4	3	3	4	21	4	3	4	4	4	3	22	5	3	4	4	4	5	26	69	3	4	3	4	5	23	4	3	4	3	4	4	21	3	3	3	4	4	4	22	66				
10	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	62	4	3	3	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	4	4	4	3	21	64			
11	2	3	3	3	3	5	19	3	3	2	3	2	16	5	5	5	4	4	5	28	63	3	3	4	5	5	25	3	2	3	4	4	3	19	3	4	3	4	3	4	5	23	67				
12	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	4	4	22	5	5	4	4	4	5	28	74	4	4	4	5	5	27	4	3	5	5	4	4	25	4	4	5	5	5	5	28	80				
13	4	4	4	4	3	3	22	5	3	4	4	4	4	24	4	4	5	3	4	5	25	71	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	3	21	4	4	3	3	4	4	5	23	68			
14	4	4	4	4	4	24	5	3	4	4	4	5	4	28	5	5	4	5	4	5	28	80	3	4	4	5	4	24	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	4	4	4	21	68				
15	3	5	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	73	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	3	4	4	4	25	73				
16	4	5	5	4	4	5	27	5	4	5	5	4	27	4	4	5	4	5	5	27	81	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	30	90				
17	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	3	3	21	3	4	4	4	4	4	23	66	4	2	2	4	4	5	21	3	3	4	4	4	4	22	4	4	2	4	5	4	23	66				
18	4	3	3	3	3	3	19	3	4	2	3	3	19	4	4	4	3	3	4	22	60	5	3	3	5	5	26	3	3	5	4	4	5	24	3	3	4	3	3	3	3	3	19	69			
19	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	4	4	5	28	77	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	4	26	4	5	5	5	5	5	5	29	85			
20	5	3	3	3	3	4	21	3	3	3	3	4	3	19	3	4	4	3	3	4	21	61	3	3	4	4	4	22	4	3	4	3	4	3	21	3	4	3	4	3	4	3	5	22	65		
21	3	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	4	5	4	4	4	4	26	71	4	4	4	5	4	26	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	5	5	5	27	75				
22	3	4	4	3	4	22	5	3	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	74	5	4	5	4	4	27	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	5	4	4	5	25	75			
23	4	3	5	3	3	4	22	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	3	4	23	64	3	3	3	4	4	21	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	4	5	26	73			
24	4	4	5	4	3	3	23	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	4	4	26	67	3	3	3	4	4	21	5	4	4	3	4	4	26	3	4	3	5	5	5	25	74					

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	D1	C7	C8	C9	C10	C11	C12	D2	C13	C14	C15	C16	C17	C18	D3	SC	R1	R2	R3	R4	R5	R6	D4	R7	R8	R9	R10	R11	R12	D5	R13	R14	R15	R16	R17	R18	D6	SR	var	va
52	5	4	5	4	3	5	26	3	3	4	4	4	3	21	4	4	5	4	4	4	25	72	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	3	4	21	4	5	5	5	4	5	28	73			
53	3	2	3	3	4	4	19	3	4	4	3	4	3	21	3	4	5	3	4	3	22	62	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	4	3	20	5	5	4	3	3	4	24	68			
54	5	4	4	4	4	5	26	4	2	4	3	4	4	21	4	5	4	3	4	25	72	4	4	4	5	5	27	4	3	4	4	3	3	21	5	5	4	4	5	5	28	76				
55	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23	67	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	5	4	4	25	71			
56	4	4	3	4	4	5	24	4	3	3	4	4	4	22	5	5	5	4	4	5	28	74	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	4	5	5	24	78			
57	3	4	4	4	5	4	24	3	4	4	4	4	4	23	4	5	4	3	4	25	72	4	5	5	4	5	4	27	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	3	4	5	24	72			
58	5	3	3	3	3	4	21	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	4	5	4	25	67	4	4	4	4	3	23	3	3	3	4	3	19	2	3	3	4	4	3	19	61				
59	4	3	4	4	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	57	4	3	4	4	4	23	3	3	5	4	4	4	23	4	3	4	4	3	4	4	5	23	69		
60	4	3	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	3	21	66	2	3	3	4	4	20	3	3	4	3	2	1	15	2	4	3	2	3	2	18	53			
61	4	4	3	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	4	4	21	62	4	4	3	3	3	21	4	3	4	3	2	1	17	4	4	3	4	3	5	23	61				
62	4	5	4	4	3	4	24	4	2	3	4	5	4	22	5	5	4	4	4	4	26	72	3	4	4	4	5	24	3	2	3	3	5	4	20	5	5	4	5	5	29	73				
63	4	3	4	3	3	4	21	2	3	3	3	3	3	17	4	4	4	4	3	4	23	61	4	3	3	4	4	22	3	2	4	3	4	20	3	3	4	4	4	4	4	22	64			
64	4	4	4	4	3	3	22	3	3	4	4	4	4	22	5	5	5	4	4	5	28	72	5	5	4	5	5	28	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	4	5	25	80			
65	5	4	4	4	4	5	26	5	3	4	4	5	4	25	4	5	4	5	5	28	79	4	4	4	5	5	27	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	4	5	26	78				
66	5	4	4	3	4	24	3	3	3	3	3	4	3	19	4	5	4	3	4	4	24	67	4	4	4	5	4	26	3	3	3	4	3	19	4	3	3	5	4	24	69					
67	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	5	4	25	5	4	5	4	5	5	28	80	3	4	4	5	5	25	4	4	5	4	4	4	25	3	4	4	3	4	3	4	22	72			
68	3	3	4	3	3	4	20	2	3	2	3	4	2																																	



ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Confiabilidad del instrumento Clima organizacional

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD CLIMA ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,854	,857	18

Confiabilidad del instrumento Compromiso Institucional

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD COMPROMISO INSTITUCIONAL

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,873	,877	18



ANEXO 6. CARTA DE AUTORIZACIÓN



CARTA N°58 – ADM – LFVP - 2022

Moquegua, 30 de setiembre del 2022

Señor (a) :

**Dra. YVETTE CECILIA PLASENCIA MARIÑOS
COORDINADORA NACIONAL DE TITULACION – PE ADMINISTRACION
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL LOS OLIVOS**

Asunto : Autorización para realizar Proyecto de Investigación de Administración.

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente a nombre de la **EMPRESA DE TRANSPORTES LINEA S.A.**, y el mío propio, antes agradecer la iniciativa del Bach. **CRISTIAN ABEL JARA ZEBALLOS**, con DNI.N° 73235930, por elegir nuestra empresa privada para la elaboración del Proyecto de Investigación de Administración, el mismo que contribuirá a entender, valorar y mejorar el servicio de administración privada en la Ciudad de Moquegua.

A su vez, se **AUTORIZA** al Bach. **CRISTIAN ABEL JARA ZEBALLOS**, a fin de que pueda realizar la investigación titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES LINEA S.A.”**, y pueda optar el grado de Administrador de Empresas, asimismo comprometer a compartir información de la Investigación con nuestra empresa con fines educativos y laborales.

Hacemos extensivo nuestros sinceros agradecimientos deseándole muchos éxitos en su acertada gestión.

Atentamente,


L I N E A

ING. LUIS FERNANDO VILLACORTA P
ADMINISTRADOR
OP. QUELLAVECO - TRANSPORTES LINEA S.A.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HENRY ERNESTO INFANTE TAKEY, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES LINEA S.A. 2022", cuyo autor es JARA ZEBALLOS CRISTIAN ABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HENRY ERNESTO INFANTE TAKEY DNI: 07926119 ORCID: 0000-0003-4798-3991	Firmado electrónicamente por: HINFANTE el 01-12- 2022 10:42:52

Código documento Trilce: TRI - 0464363