



FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores de
una empresa privada del distrito de Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Villanueva Castillo, Ivon Corina (orcid.org/ 0000-0002-5198-1254)

ASESOR:

Mg. Salirrosas Cabada, Richard Irvin (orcid.org/ 0000-0002-4443-5992)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Se lo dedico a mis padres, por haberme forjado como la persona que soy actualmente, me apoyaron para seguir adelante y son el principal motivo para alcanzar todos mis logros.

A mi asesor Richard Salirrosas, por haberme compartido sus conocimientos y por motivarme constantemente a realizar una investigación innovadora. Gracias por su entusiasmo, dedicación, compromiso y su apoyo absoluto.

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que contribuyeron a la culminación de mi tesis, a través de aportes y motivación, fundamental en este proceso. Que la presente investigación perdure y sea fuente de conocimiento para posteriores trabajos.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	45

Índice de Tablas

Tabla 1. Relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo.....	20
Tabla 2. Relación entre el clima laboral y sus dimensiones con el componente afectivo en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo.	21
Tabla 3. Relación entre el clima laboral y sus dimensiones con el componente normativo en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo.....	22
Tabla 4. Relación entre el clima laboral y sus dimensiones con el componente continuidad en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo.	23
Tabla 5. Niveles de clima laboral en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo.	24
Tabla 6. Niveles de compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo	25
Tabla 7. Estadísticos descriptivos y diferencias por sexo del clima laboral y el compromiso laboral.....	26

RESUMEN

La presente investigación buscó determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en una empresa privada de Trujillo. Se empleó un tipo de investigación aplicada con un diseño no experimental de tipo correlacional – transversal descriptivo comparativo. La muestra estuvo conformada por 306 colaboradores, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicó la Escala de Clima Laboral y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Los resultados determinaron una relación de magnitud grande entre del clima laboral y compromiso (.57). Se estableció una correlación de magnitud pequeña entre el clima laboral y sus dimensiones con el compromiso afectivo, moderada con el componente normativo, así como, con el de continuidad. Además, se constató que el 51.3% percibe un clima laboral favorable y el 94.1% se encuentran comprometidos con su organización. Se logró establecer una diferencia de magnitud pequeña en la variable clima laboral y sus dimensiones involucramiento laboral y condiciones laborales; igualmente, en el compromiso y la dimensión de continuidad entre varones y mujeres.

Palabras claves: Clima laboral, compromiso organizacional, trabajadores, empresa privada.

ABSTRACT

This research sought to determine the relationship between the work environment and organizational commitment in a private company in Trujillo. This research sought to determine the relationship between the work environment and organizational commitment in a private company in Trujillo. A type of applied research was used with a non-experimental design of a correlational type - cross-sectional descriptive comparative. The sample consisted of 306 collaborators, selected through a non-probabilistic sampling for convenience. The Labor Climate Scale and the Organizational Commitment Questionnaire were applied. The results determined a relationship of great magnitude between work environment and commitment (.57). A correlation of small magnitude was established between the work environment and its dimensions with the affective commitment, moderate with the normative component, as well as with that of continuity. In addition, it was found that 51.3% perceive a favorable work environment and 94.1% are committed to their organization. It was possible to establish a difference of small magnitude in the work environment variable and its dimensions labor involvement and working conditions; likewise, in the commitment and the dimension of continuity between men and women.

Keywords: Work environment, organizational commitment, workers , private company.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el clima laboral viene siendo objeto de investigación debido a los diversos cambios que se presentan como consecuencia de la globalización mundial, lo que obliga a las empresas a modificar su estructura, su planificación y asumir nuevos conocimientos, estrategias y acciones concretas que otorguen a los trabajadores los elementos necesarios para su buen desempeño (Pedraza, 2020). En este sentido, tanto el clima laboral como el compromiso, se viene estudiando, sobre todo, por las condiciones de salud actual, lo que ha obligado al cambio de la modalidad de trabajo, la estructura organizacional, el espacio laboral y la percepción de los colaboradores respecto al sistema organizacional (Deza et al., 2021).

Asimismo, a nivel internacional, en el contexto de América Latina, mediante el reporte del estudio realizado por Great Place to Work (2021), describen las mejores organizaciones en las que se puede trabajar por su clima laboral, dentro de ellas se encuentran en primer lugar la empresa DHL Express, seguida de 3M, ATT&T Latín América y en cuarto lugar Mercado Libre, estando las empresas peruanas fuera de la valoración por no cumplir con los estándares requeridos sobre la evaluación del clima laboral.

De acuerdo a las encuestas realizadas sobre el clima laboral, se observó que el 73% de los colaboradores peruanos presentan predisposición a cambiar de empleo o dejarlo por las condiciones de trabajo que se están dando actualmente. Por ello, se aprecia que el 26% de trabajadores dejarían su trabajo por motivos de las condiciones laborales que, por la pandemia y el trabajo remoto, les genera estrés, ante lo cual la empresa no presenta acciones concretas para mitigar con dicho mal. Por otro lado, Barboza et al. (2021), refieren que el 52% de personas pertenecientes a una empresa percibe el clima laboral como desfavorable, el 29% como regular y el 19% como favorable.

En efecto, los índices que se aprecian son realmente preocupantes, en gran parte, los trabajadores no perciben un clima laboral óptimo, lo que conlleva a consecuencias importantes. En este sentido, Gonzáles et al. (2021) refieren que el

clima laboral es un requisito primordial para que pueda existir el compromiso de los trabajadores frente a las funciones que desempeñan y con la organización, por lo tanto, se aprecia un grado de dependencia directa entre las variables, es decir, a mayor presencia de las características del clima laboral, aumentará el sentido de pertenencia con la organización.

Por tanto, para las organizaciones empresariales de la actualidad, es indispensable fomentar un espacio de trabajo con colaboradores altamente comprometidos con los objetivos de la empresa, de tal manera que orienten todos sus esfuerzos a lograr la productividad organizacional (Araya, 2020). Ante esto, se ha observado a nivel internacional que, el 85% del compromiso organizacional disminuye dentro de los primeros seis meses de trabajo cuando las condiciones laborales no son las pertinentes, siendo este un problema importante que afecta a la organización (Torres, 2021).

Por otro lado, debido a las condiciones de salud actual por el COVID-19, las empresas se han enfrentado a nuevas modalidades de trabajo, lo cual afectó considerablemente el compromiso de los trabajadores (Kniffin et al., 2020), debido a la sobrecarga de tareas, estrés laboral, sobrecarga de funciones, poca comunicación y dificultad para el desempeño (Prochazka et al., 2020).

A nivel nacional, se observó que el 33.8% de trabajadores evidencian un bajo nivel de compromiso organizacional, 51% medianamente y 15.2% una categoría alta (Paredes-Pérez et al., 2021). En otro estudio, se observó que el 31% de trabajadores de una empresa muestran un alto compromiso organizacional, el 3.2% deficiente y 65,8% moderado (Torres, 2021). A nivel local, se observó que el 23.1% de trabajadores de una empresa de Trujillo muestran nivel alto de compromiso, el 69.2% nivel medio y el 7.7% nivel bajo (Rodríguez y Chávez, 2020). En efecto, los índices mostrados son importantes en la medida que aporta a la comprensión e identificación de problemática que pueden ser tomados por los altos mandos de la organización para generar un cambio importante.

Ante lo detallado, el clima laboral guarda relación directa con el compromiso laboral, tal y como refiere Baldeón (2021), es fundamental lograr altos niveles de la variable mencionada, la cual orienta la percepción subjetiva que presentan los trabajadores

frente al compromiso que establecen con los objetivos y productividad laboral. Por ello, los trabajadores al desarrollarse dentro de un ambiente laboral satisfactorio, lograrán estar más comprometidos con la organización en general.

Por lo expuesto, se formuló la siguiente incógnita, ¿Cuál es la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo?

La presente investigación justifica su conveniencia en la medida de que las variables son atributos esenciales dentro del funcionamiento de una organización, por lo tanto, es importante reportar la mayor evidencia posible sobre la relación de entre las variables en las organizaciones.

A nivel teórico, el presente trabajo delimita conceptualmente las variables, tomando como referencia los postulados teóricos más importantes que explican tanto el clima laboral como el compromiso organizacional. Además, mediante los resultados que se reportarán, se pretende llenar un vacío en función del estudio de la relación de las variables en la muestra dentro de la organización considerada para el desarrollo. De acuerdo a la relevancia social, por las condiciones sociales causadas por el problema de salud a nivel mundial, la forma de trabajo dentro de las organizaciones ha cambiado, por lo que es conveniente acercarse al conocimiento de estos dos atributos dentro las características contextuales de la actualidad.

En relación a las implicancias prácticas, mediante el reporte de los resultados del presente estudio se podrán conocer las características de estos dos elementos organizacionales, a partir de las que se puede generar estrategias y acciones concretas para fortalecer la presencia de ambas variables. Por último, desde el aspecto metodológico, los estudios de naturaleza correlacional son importantes para el conocimiento del grado de dependencia entre las variables, además, los datos serán recogidos con instrumentos que presentan adecuadas propiedades de medición.

Por tanto, se formuló el objetivo general, determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo y como específicos, se pretendió establecer la relación entre las

dimensiones del clima laboral con los componentes del compromiso en trabajadores, hallar los niveles de las variables y establecer diferencias entre las variables de estudio según su sexo.

Asimismo, se planteó como hipótesis general, que existe relación entre las variables; y como específicas, existe relación entre las dimensiones de clima laboral con los componentes de compromiso.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se hallaron diferentes estudios a nivel internacional, nacional y local con el objetivo de establecer la correlación entre las variables de estudio, que a continuación se mencionan

En España, Tello (2018), en una muestra de 63 trabajadores demostró que existe una relación directa estadísticamente representativa entre la satisfacción laboral con el compromiso afectivo $r=.162^*$, con continuidad $r=.130^*$ y con normativo $r=.118^*$. Respecto a las variables generales, se reportó una relación directa elocuentemente entre ambas variables ya mencionadas $r=.134^*$. Se concluye mencionando que el compromiso laboral es un elemento inevitable para lograr una idónea satisfacción, por tanto, debe estimularse constantemente.

A su vez, en Ecuador, Vallejo (2018) en una muestra de 34 colaboradores, estableció que el 80.2% de refieren tener un adecuado clima laboral, 83,4% presenten un nivel alto de compromiso afectivo, 70.2% de normativo y 61% de continuidad. En síntesis, es importante tener un buen nivel de clima laboral para lograr que los colaboradores se comprometan con los objetivos de la empresa.

A nivel nacional, Larico (2017) en una muestra de 82 trabajadores, demostró que existe una correlación directa significativa entre las dos variables, el clima laboral con el compromiso $r_s=.608^{**}$. Respecto a las dimensiones, se aprecia relación entre la última variable mencionada con la dimensión liderazgo $r_s=.599^{**}$, con motivación $r_s=.475^{**}$, con reciprocidad $r_s=.624^{**}$ y con participación $r_s=.563^{**}$. El trabajo concluye explicando que existe un grado de ilación entre ambos atributos de estudio, por tanto, ambos se encuentran estrechamente relacionados.

De igual modo, Carrión (2018), en una muestra de 176 colaboradores estableció una relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional. El resultado mostró relación directa entre el compromiso organizacional y clima laboral $r=.783^{**}$. También, se encontró relación entre compromiso organizacional con factores objetivos $r=.708^{**}$, con factores subjetivos $r=.751^{**}$.

En el mismo contexto, el estudio de Seminario (2017), planteó la finalidad de determinar la correlación entre el clima laboral y compromiso organizacional en una

organización de Lima Metropolitana, y en una muestra de 111 trabajadores. El resultado mostró correlación directa entre el clima laboral y compromiso organizacional $r_s=.197^*$. Además, se reportó correlación entre clima laboral con compromiso afectivo $r_s=.346^{**}$, con compromiso normativo $r_s=.139^{**}$, no obstante, con compromiso de continuación no se encontró relación.

A nivel local, Gálvez (2018), en una muestra de 203 colaboradores agentes de seguridad de Trujillo, estableció la relación directa entre el clima laboral y compromiso $r_s=.636^{**}$. De acuerdo a la correlación entre las dimensiones de ambas variables, se aprecia valores de correlación que superan el $r_s=.484^{**}$. Por último, se observó un vínculo entre el compromiso de continuidad con las dimensiones de clima laboral, con valores de correlación que superan el $r_s=.482^{**}$. Se concluye mencionando la existencia del grado de dependencia entre las variables, por lo que, al fomentar un clima laboral saludable, aumentará presencia de fidelidad.

Ramírez (2016) en una muestra 40 trabajadores encontró una correlación directa entre el clima organizacional y compromiso organizacional $r_s=.880^{**}$.

Esquivel (2019) halló una correlación entre compromiso organizacional con estructura $r_s=.675^{**}$, con recompensa organizacional $r_s=.808^{**}$ con relaciones organizacionales $r_s=.601^{**}$ y, por último, entre las variables generales se reportó relación directa $r_s=.900^{**}$.

Miranda (2018) en una muestra de 111 colaboradores determinó que el compromiso y el clima social organizacional se correlacionan de forma directa $r=.623^{**}$. De acuerdo a las dimensiones, se aprecia una correlación entre las relaciones con el componente afectivo $r=.534^{**}$, de continuidad $r=.423^{**}$ y normativo $r=.472^{**}$. Asimismo, se reportó relación entre la autorrealización con el elemento afectivo $r=.451^{**}$, continuidad $r=.514^{**}$ y normativo $r=.365^{**}$. Finalmente, se reportó relación entre estabilidad con los componentes de fidelidad, con valores de $r=.437^{**}$; $r=.395^{**}$ y $r=.408^{**}$, respectivamente.

Respecto a las teorías, Paredes et al. (2020) refieren que el clima organizacional se define a partir del ambiente físico y emocional en que labora los integrantes de una organización. Por tanto, se encuentra relacionado a la motivación que

presentan los colaboradores y la percepción que presenten sobre el ambiente laboral. En este sentido, la percepción es fundamental para considerar un adecuado clima organizacional, no obstante, es un aspecto subjetivo que cambia de acuerdo a las propias características de las personas. De igual modo, se define como todas aquellas características, propiedades, atributos, espacios propios de un ambiente laboral determinado, las cuales son percibidas por los colaboradores, generando la experiencia de sensaciones agradables o desagradables que influye en el desenvolvimiento y conducta en el trabajo (Álvarez, 2017).

Por su parte, Duran-Seguel et al. (2019), definen la variable en mención como la apreciación subjetiva que presenta el colaborador respecto a su espacio de trabajo en el que se desempeña, partiendo de las características físicas del trabajo, la interacción y comunicación con las demás personas y las condiciones emocionales del trabajo. Por tanto, involucra la autorrealización, supervisión, comunicación, involucramiento y condiciones laborales; características que constituyen el clima laboral. Desde un enfoque de valores, el clima laboral se referiría a la constitución de la organización en base a valores, lo que transmite a los empleados aquellas actitudes, creencias y prácticas personales, que conforman el clima dentro de las empresas y proporcionan medios de retroalimentación constante que permite el desarrollo de conductas organizacionales en función de la productividad colectiva (García et al., 2017).

Por otro lado, Hernández et al. (2018), ofrecieron un punto de vista complementario, el clima organizacional es la consecuencia de las sensaciones generales que tiene cada trabajador del espacio interno donde laboral. Por tanto, surge, inherentemente, la interacción entre las motivaciones internas de las personas y la motivación con el refuerzo que recibe por parte de la organización, lo cual puede o no cumplir con sus expectativas personales. Por ello, está determinado por las características de la empresa, la experiencia de los empleados y la percepción que ofrecen de cada espacio en el que laboran.

Respecto a los modelos teóricos sobre el clima laboral, se presenta la teoría de la Jerarquía de las Necesidades, Larrea (2019) refiere que surgió en la mitad del siglo XX, por los aportes importantes de Maslow, psicólogo humanista, a la personalidad.

Dicho investigador, planteó la pirámide de las necesidades, las cuales son las motivaciones que impulsan a las personas a sentirse satisfechas consigo mismas y, además, con los espacios en los que se desenvuelven, asumiendo que cada una de ellas anhela constantemente la plenitud y realización personal. Estas necesidades son, las fisiológicas: haciendo mención a aquellas carencias básicas y de orden biológico y natural. Asimismo, se tiene la necesidad de seguridad: se refiere al cuidado integral, tanto de vivienda, de salud, psicológico y emocional, los cuales deben cubrirse adecuadamente. En el aspecto laboral, se refiere a la seguridad económica y sentimiento de seguridad laboral, mediante un contrato que implique el compromiso constante.

Por otro lado, se tiene las necesidades sociales: se refiere al establecimiento de relaciones interpersonales que perduren en el tiempo, al sentido de pertenencia, aceptación y confraternidad. En el espacio laboral, se refiere a establecer vínculos laborales e interacción de manera saludable con todas las personas que corresponde. De igual modo, la necesidad de estima y reconocimiento: se refiere a resaltar aquellos factores que motivan la autonomía y el logro, mediante los cuales existe un reconocimiento por los demás, lo que apoya la estima propia. En el ámbito laboral, podría estar determinado por el estatus, el ascenso laboral, los incentivos, etc. Y, por último, la autorrealización: es una cumbre de las necesidades, el cual implica un sentimiento de haber cumplido con todos los objetivos personales, además de haber desarrollado todo el potencial personal (Peña et al., 2015).

La teoría de los dos factores, Higiene y Motivación, se propuso a partir de los planteamientos del psicólogo Frederik Herzberg, refirió que existen ciertas características propias del trabajo que se relacionan directamente con un clima laboral adecuado y, además, que también podrían tener un efecto directo sobre la percepción negativa de dicho clima. En este sentido, existe factores intrínsecos, tales como el reconocimiento y el logro, lo cual puede aumentar la percepción del clima laboral en el que se desempeñan. No obstante, otros factores podrían desmotivar a los trabajadores, ocasionando un mal clima laboral, tal como es el caso de la política salarial, condiciones del trabajo (Verdesoto, 2018). Entonces, los factores motivacionales e higiénicos, de acuerdo a Tulcan y Guerrero (2019), son: Factores motivacionales: se refieren al contenido de las tareas y deberes que

desempeñan los trabajadores de la empresa. Estos aspectos al presentarse de acuerdo a las expectativas de los empleados, motiva el adecuado clima laboral y el sentimiento de compromiso y competitividad. Por tanto, cubre con los sentimientos de estima, de reconocimiento y motiva la realización personal. Asimismo, cuando estos factores se presentan en un nivel alto, el trabajo se torna gratificante, mediante la sensación de oportunidad de crecimiento personal, ascenso, mejor estatus y de explotación de las capacidades personales.

Y se tiene los, factores higiénicos: se refiere a todos aquellos elementos que rodean el trabajo del empleado, tanto los aspectos físicos del espacio, ambientales y emocionales. Cuando estos elementos se presentan en mayor medida, evitan el surgimiento de un mal clima laboral, no obstante, cuando se presentan de manera precaria o nula, podrían causar directamente un mal clima laboral. Estos factores son, por ejemplo, políticas de la empresa, remuneraciones económicas, seguridad, relaciones interpersonales, etc. (Tulcan y Guerrero, 2019).

Las dimensiones propuestas y descritas en la presente investigación parten de la propuesta de los 5 factores de Palma (2004), explica que el clima laboral está determinado por el espacio físico y emocional que se crea dentro de la organización, así como también de la percepción que tienen los trabajadores sobre el mismo, lo cual puede apoyar el conocimiento y diagnóstico para orientar acciones preventivas y correctivas que permita el funcionamiento productivo de los trabajadores y el logro de metas organizacionales.

La dimensión autorrealización se define como la percepción del trabajador acerca las condiciones y posibilidades que le brinda la organización para el desarrollo personal y profesional, lo cual se relaciona con las funciones que desempeñan y con la perspectiva del futuro, en donde se logre avanzar para lograr la sensación de realización personal (Bravo y Calderón, 2017).

Por otro lado, Chirinos (2018), hace referencia a la autorrealización a partir de la pirámide de necesidades planteada por Maslow, quien asume que la realización está definida por el deseo de superación personal, profesional, laboral, mediante la satisfacción por la consideración y desarrollo del potencial personal. En este sentido, cuando cada persona llega a su propia realización, se siente satisfecho y

es un factor que puede aprovechar la organización para fortalecer el ambiente y las condiciones laborales que ofrece a cada trabajador.

Asimismo, se tiene la dimensión involucramiento laboral, en primera instancia, hace referencia a la identificación de los trabajadores con la organización, con sus valores, mediante el compromiso para el logro de objetivos comunes y, lo cual, apoya directamente al desarrollo de la organización, al logro de los objetivos y al rendimiento en general (Palma, 2004). Asimismo, es muy importante que cada trabajador desarrolle el espíritu de cooperación, el cual es un sentimiento de apoyo mutuo, tanto de manera transversal como con las personas con rangos superiores, con la única manera de generar el disfrute de las funciones y la productividad organizacional (Chirinos, 2018).

Por otro lado, se tiene la dimensión supervisión, en esta dimensión resalta la importancia de los superiores o trabajadores con rangos superiores, pues son ellos quienes supervisan cada actividad y función laboral que se desarrolla, por lo tanto, debe ser un espacio mediante el cual se brinde retroalimentación y orientación para las tareas que son propias de cada trabajador y para mejorar su producción y servicio (Cardona y Zambrano, 2014). Asimismo, se establece por la relación de soporte entre los supervisores y el desempeño propio de los colaboradores, por tanto, al fortalecer dicha realización, surgirá un ambiente de trabajo cómodo, en donde se logre superar las debilidades u obstáculos que se puedan presentar y genera una percepción saludable dentro de la organización (Cardona y Zambrano, 2014).

Respecto a la dimensión comunicación, Chávez et al. (2016), menciona que la comunicación es una acción natural de los individuos, definiéndose dentro del espacio laboral como la percepción de claridad, coherencia y fluidez para el flujo de información de las responsabilidades laborales, lo cual tiene la finalidad de prever el desempeño óptimo de la compañía, así como, el cuidado oportuno a las personas que se les ofrece algún servicio. En este sentido, la información que se comparte se refiere a toda aquella que promueve la interacción saludable y el cumplimiento de cada función para el logro de objetivos personales.

En sí misma, la comunicación es importante para mantener unida a la organización

y a los trabajadores, para fomentar el adecuado clima laboral que motive la consecución voluntaria y constante de las metas organizacionales. De igual modo, el alto nivel de comunicación organizacional tiene un efecto directo sobre las mejorías en las relaciones interpersonales, mediante la cooperación, la ayuda mutua, la integración y el soporte entre los mismos trabajadores (Chávez et al., 2016).

Por último, las condiciones laborales, Fiallo et al. (2015), hacen referencia a las condiciones laborales como todas aquellas que ofrecen bienes económicos, materiales y psicosociales inevitables para el cumplimiento de las funciones propias de cada puesto. Dentro de estas condiciones están, por ejemplo, el espacio físico como oficinas, la adecuada tecnología, etc. Asimismo, Fiallo et al. (2015), explican que las condiciones tales como el elemento físico, el ruido, calor, contaminación, etc., son importantes, los cuales tienen influencia directa sobre el clima organizacional. En efecto, cuando un empleado logra desempeñar cada función dentro de un espacio correcto, habrá una alta posibilidad de rendimiento y funcionamiento óptimo y productivo. No obstante, si las condiciones no son las más adecuadas, su rendimiento laboral se verá afectado.

En relación al compromiso organizacional, Aldana et al. (2018), refieren que es un estado que caracteriza el vínculo entre la organización y el trabajador, el cual influye en la toma de decisión del trabajador respecto a la continuidad en la organización. Por tanto, el compromiso se presenta en función del vínculo afectivo, la continuidad y la normatividad organizacional.

Por otro lado, Ludeña y Horna (2020), aportaron una definición importante a la variable, definiéndola como un apego psicológico que mantiene a los trabajadores en una estrecha relación con su centro laboral. Por su parte, Bohrt et al. (2014), explican que el compromiso organizacional se fundamenta por la identificación de las personas con la empresa u organización donde se desarrollan laboralmente, con sus metas y objetivos, generando un dese constante de mantenimiento en la empresa y mostrando el grado de eficacia y productividad que se requiere para la empresa.

Asimismo, de acuerdo a las diferentes perspectivas que se tiene sobre el

compromiso organizacional, Ruiz (2013) refiere la variable se fundamenta por la competencia que presenta el trabajador, lo cual se expresa a través de las capacidades y habilidades con consecución de los objetivos organizacionales, para lograr el crecimiento grupal y manejo de eventos que pretendan afectar su rendimiento laboral.

Por otro lado, a mediados de la década de los 90, se propuso y modelo explicativo y representativo para el constructo del clima organizacional. De acuerdo a este modelo, se planteó tres dimensiones que describen la variable: continuidad, afectivo y normativo (Neves et al., 2018).

El compromiso afectivo hace referencia al vínculo y relación sentimental que se establece entre el trabajador con la organización en la que se desarrolla. En este sentido, se caracteriza por sentimientos de satisfacción, placer y alegría por pertenecer a una organización con sus respectivas características (Araya, 2020). Asimismo, este vínculo surge cuando el trabajador se implica emocionalmente con las condiciones laborales, con los valores y con los objetivos de la organización, lo cual satisface también sus necesidades y expectativas personales. Como consecuencia, el trabajador se muestra motivado para contribuir y retribuir de manera efectiva con la organización, logrando un sentido de pertenencia que se expresa mediante el comportamiento productivo y el sentido emocional con la empresa (Eliyana et al., 2016).

Por otro lado, se tiene el compromiso de continuidad. Esta dimensión está determinada por el sentido de pertenencia lograda mediante los esfuerzos de la organización por retener al trabajador, lo que lleva a ofrecer beneficios con la finalidad de estar aún dentro de la misma (Hanaysha, 2016). Además, el colaborador tiene la necesidad de continuar laborando aún a la empresa porque le ha costado la inversión de su tiempo, su esfuerzo, sus capacidades y habilidades, por lo tanto, dejar la organización implica perder lo logrado y, sobre todo, cuando las oportunidades en otras empresas son precarias. Asimismo, cabe la posibilidad de que para la organización también tenga un costo dejar ir al trabajador, por la antigüedad, el estatus y el aporte a la misma, consecuentemente tratan de invertir esfuerzos nuevamente para retenerlo en caso sea una necesidad para la

organización (Labrague et al., 2018).

Finalmente, se tiene la dimensión de compromiso normativo. En esta dimensión surge un sentimiento de obligación para continuar siendo parte de los trabajadores de la organización. Existe una sensación de deber, el cual se desarrolla por todas las experiencias previas dentro de la organización que crea la idea de fidelidad frente a la misma. Ante esto, también está influenciado por los beneficios que ofrece la organización, tales como la retribución económica, vacaciones, bonos, etc., lo cual genera una respuesta de obligación para corresponder a dichos aspectos (Lambert et al., 2019).

Dentro de los modelos teóricos para explicar el compromiso organizacional, se tiene el Enfoque Actitudinal o Psicológico, explica la identificación del trabajador con la organización, de tal manera que la única manera para lograr dicho compromiso está determinada por la predisposición positiva frente a la organización; frente a ella, se pretende generar un significado emocional consistente implicando que, mediante el trabajo, la organización valorará todos los esfuerzos, habilidades y capacidades personales para continuar siendo mayormente productivos (Jabri y Ghazzawi, 2019). Por ello, se relaciona tanto el vínculo que ofrece la organización congruentemente con las capacidades que puede ofrecer el trabajador para el desarrollo organizacional (Loli et al., 2015).

Desde una perspectiva conductual, se explica el compromiso organizacional sobre la base de esfuerzos, acciones concretas, inversión de tiempo que presentan los trabajadores con la organización. Por ello, estos esfuerzos deberán ser reforzados constantemente por la empresa, mediante incentivos, retribuciones económicas, prestación de servicios y beneficios que logran ese vínculo cercano con el empleado (Maldonado et al., 2014).

Por último, el compromiso, clima laboral y las actitudes de los trabajadores se correlacionan, por ello, es importante que dentro de la organización se estimule constantemente las capacidades personales, se fomente un óptimo ambiente laboral para acrecentar la productividad (Peña et al., 2015) de esta manera, se podrá lograr las metas de la organización y el anhelo de permanecer dentro de ella (Pitombo et al., 2014).

Las investigaciones sobre el clima laboral se han desarrollado en diversos contextos y empresas, no obstante, de acuerdo a las características sociales de la actualidad por la coyuntura del COVID-19, se he visto modificados diversos aspectos de las empresas. En primera instancia, por la crisis económica, las organizaciones han tenido la necesidad de disminuir la cantidad de su personal para subsistir en el mercado, golpeando de una manera importante la estructura productiva empresarial, construida durante muchos años (Maguiña et al., 2020).

Respecto al clima laboral, Amaya et al. (2020), explicaron que las principales consecuencias que trajo consigo la pandemia por el COVID-19, están en función de las condiciones económicas, afectando no solo la remuneración de los trabajadores sino, la estabilidad económica de las empresas. De igual modo, se ha observado afectación en las condiciones físicas de trabajo, de oportunidades, psicológicas, de seguridad y productividad. En función del compromiso, García (2021), expuso que la adhesión de los trabajadores se ha visto afectado como consecuencia de la reorganización interna de las organizaciones, por ejemplo, la disminución de la cantidad remunerativa y la calidad de trabajo ha afectado el vínculo del trabajador con las metas y productividad organizacional.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio, se enmarca dentro del parámetro aplicado, en la medida que está orientado a resolver problemas reales presentes en la sociedad, mediante la recopilación y análisis de datos, así como, la contrastación de hipótesis (Hernández et al., 2016).

3.1.2. Diseño de investigación

Se empleó un diseño no experimental, en el cual se observa, mide y describe un suceso sin la necesidad de manipular (Abuzandah, 2021); tipo correlacional transversal descriptivo comparativo, establece el grado, fuerza y dirección de asociación entre dos o más variables, se recolecta datos con la finalidad de describir el comportamiento de los atributos en un momento dado (Hernández et al., 2014) y, a su vez, se examina las diferencias que existen entre dos o más grupos de individuos (Ato et al., 2013).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

El clima laboral son todas aquellas características, propiedades, atributos, espacios propios de un ambiente laboral determinado, las cuales son percibidas por los colaboradores, generando la experiencia de sensaciones agradables o desagradables que influye en el desenvolvimiento y conducta en el trabajo (Álvarez, 2017).

El compromiso es aquella apreciación subjetiva que presenta el colaborador respecto al espacio de trabajo en el que se desempeña, partiendo de las características físicas del trabajo, la interacción y comunicación con las demás personas y las condiciones emocionales del trabajo (Duran-Seguel et

al., 2019).

Definición operacional

La prueba Cuestionario de Clima Laboral CI-SPC está constituida por 50 ítems, los cuales miden 5 dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Presenta 5 opciones de respuesta, el cual se puede aplicar tanto de manera individual como colectiva.

Por el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Consta de 18 ítems que miden 3 dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo. El instrumento presenta 7 opciones de respuesta. La aplicación tanto individual como colectiva.

Escala de medición

Intervalo, en donde el cero no representa ausencia de la variable y dentro de las puntuaciones existen rangos números de los valores que se les asigna a las mediciones y el ordenamiento de los datos medidos (Hernández et al., 2016).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estuvo compuesta por 900 colaboradores de una empresa privada de Trujillo, tanto varones como mujeres, que mantienen un contrato directo con la empresa.

Criterios de inclusión

- Colaboradores de una empresa privada de Trujillo.
- Tener 25 años en adelante.
- Aceptar participar de la investigación.
- Contar con un contrato laboral a tiempo completo.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no acepten participar de la investigación.
- Colaboradores que respondan de manera inadecuada a los instrumentos.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo compuesta por 306 colaboradores, en donde el 88% fueron varones y el 12% fueron mujeres, dentro de la edad de 25 a 60 años de edad que mantienen el vínculo laboral con la empresa privada.

3.3.3. Muestreo

Para la elección de la muestra se empleó el muestro no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestra se fundamenta por la proximidad, cercanía y accesibilidad que tiene el investigador con la muestra, la que presenta las características necesarias que se requiere para el estudio (Otzen y Menterola, 2017).

3.3.4. Unidad de análisis

En la investigación fue un colaborador de una empresa privada.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se realizó para obtener la información es la encuesta. La encuesta es un método estructurado y estandarizado, mediante el cual se recoge datos cuantitativos al ser aplicado en una determinada muestra, con la finalidad de realizar análisis para contrastación de hipótesis e inferencias, así como, para responder a la pregunta de investigación (Hernández et al., 2016).

Instrumento

Respecto al instrumento para medir el clima laboral, se toman en cuenta los puntajes obtenidos por el Cuestionario de Clima Laboral CI-SPC (2020). El instrumento está constituido por 50 ítems que, a su vez, estructuran 5 dimensiones tales como, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, el cual se puede aplicar individual como colectivamente; escala tipo Likert, en orden de 1 a 5.

La validez fue determinada mediante el criterio de jueces, datos que se procesaron con la V de Aiken. Los resultados mostraron valores por encima del .80 asumiendo que cuenta con validez de contenido idónea. La confiabilidad, mediante el coeficiente Alfa, mostró un valor de .96 para autorrealización, de .89 para involucramiento laboral, de .79 para supervisión, de .83 para comunicación y, por último, de .88 para condiciones laborales (Guillen y Gutiérrez, 2020).

Por otro lado, para medir el compromiso, se toman en cuenta los puntajes obtenidos por el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (2016). Consta de 18 ítems divididos en 3 componentes: afectivo, continuidad y normativo. El instrumento presenta una escala de tipo Likert que establece un orden de 1 al 7. La aplicación tanto individual como colectiva.

La validez fue revisada por Figueroa (2016), quienes realizaron el análisis de homogeneidad de los ítems a través de la relación ítem test. Se obtuvieron valores por encima del .20 para los ítems, por lo que miden adecuadamente cada factor. La confiabilidad se estableció mediante el coeficiente de alfa, mostró un valor de .748 en afectivo, .746 continuidad y .704 para normativo.

3.5 Procedimientos

Se realizó las coordinaciones necesarias con los directivos de la empresa privada, para solicitar el permiso correspondiente a los directos, mediante una carta firmada por la universidad y dirigida hacia la empresa. Una vez aceptado el permiso, se elaboraron los cuestionarios en la aplicación de Google Forms, para realizar la aplicación de manera virtual. Seguidamente,

se envió los instrumentos mediante un link generado, ante lo cual los participantes deberán responder correctamente.

Finalmente, se procesaron los datos con los procedimientos estadísticos correspondientes.

3.6 Método de análisis de datos

Para procesar las variables observadas las cuales son cuantitativas con una escala de medición de intervalo que permite la organización y categorización por niveles (Hernández et al., 2014).

Presentándose los resultados en tablas de frecuencias absolutas y relativas para identificar los niveles en cada variable, así mismo para evaluar la normalidad se utilizó medidas de tendencia central de dispersión y de forma en el k^2 que con valores < 5.99 .

Lo que con valores señalan una distribución normal de la variable observada, mientras que de $K^2 \geq 5.99$ explican una distribución diferente a la normal (Hair et al., 2005), finalmente se estimó el coeficiente de correlación por rangos de Spearman (1909), midiéndolo según el criterio de Cohen (1988) evidenciando un tamaño del efecto trivial [.00 - .10) aceptándose la hipótesis nula; además, pequeña [.10 a .30); moderada [.30 a 50) y grande [.50 a 1.0] rechazándose la hipótesis nula.

3.7 Aspectos éticos

En el presente estudio se consideró la integridad de los participantes, se toman como referencia los siguientes aspectos éticos: la confidencialidad, es decir, todos los datos que se obtengan gracias a la participación de la muestra, serán de uso exclusivo para el estudio. El consentimiento informado, el que tiene la finalidad de explicar el objetivo de la investigación a los participantes para que emitan su respuesta de conformidad. La anonimidad, puesto que, de los participantes, no se requieren datos personales que los puedan comprometer. Y, por último, la libre participación, puesto que se respeta la toma de decisión y elección de participar o no del estudio (Wood, 2008).

De acuerdo al artículo 20 en el Código de Ética del Psicólogo Peruano, se explica que el investigador debe proteger los datos e información que se obtengan de las personas, tanto la práctica privada como en la investigación. De igual modo, el artículo 81, se explica que se debe brindar una explicación previa a los sujetos con la finalidad de que puedan tomar una decisión en base a un conocimiento previo (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo

Variables		rs	Magnitud
Clima Laboral	Compromiso laboral	.57	Grande

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la Tabla 1, se muestra una relación directa de magnitud grande ($.50 \leq rs \leq 1.0$) entre el clima laboral con el compromiso organizacional.

Tabla 2

Relación entre el clima laboral y sus dimensiones con el componente afectivo en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo

Variables	rs	Magnitud
Clima Laboral	.23	Pequeña
Autorrealización	.12	Pequeña
Involucramiento laboral	.21	Pequeña
Condiciones laborales	.13	Pequeña
Comunicación	.26	Pequeña
Supervisión	.20	Pequeña

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la Tabla 2, se muestra una relación directa de magnitud pequeña ($.10 \leq rs \leq .30$) entre el clima laboral ($rs=.23$) y sus dimensiones autorrealización ($rs=.12$), involucramiento laboral ($rs=.21$), condiciones laborales ($rs=.13$), comunicación ($rs=.26$) y supervisión ($rs=.20$) con el compromiso afectivo.

Tabla 3

Relación entre el clima laboral y sus dimensiones con el componente normativo en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo

Variables	rs	Magnitud
Clima Laboral	.36	Moderada
Autorrealización	.38	Moderada
Involucramiento laboral	.28	Pequeña
Condiciones laborales	.25	Pequeña
Comunicación	.28	Pequeña
Supervisión	.36	Moderada

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la Tabla 3, se demuestra una relación directa de magnitud moderada entre el clima laboral ($rs=.36$) y sus componentes autorrealización ($rs=.38$) y supervisión ($rs=.36$); además, una correlación directa de tamaño pequeña entre las dimensiones involucramiento laboral ($rs=.28$), condiciones laborales ($rs=.25$), y comunicación ($rs=.28$) con el compromiso normativo.

Tabla 4

Relación entre el clima laboral y sus dimensiones con el componente continuidad en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo

Variables		rs	Magnitud
Clima Laboral	C. Continuidad	.34	Moderada
Autorrealización		.16	Pequeña
Involucramiento laboral		.25	Pequeña
Condiciones laborales		.32	Moderada
Comunicación		.25	Pequeña
Supervisión		.32	Moderada

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la Tabla 4, se evidencia una correlación directa de magnitud moderada entre el clima laboral ($rs=.34$) y sus componentes condiciones laborales ($rs=.38$) y supervisión ($rs=.36$); así como, una relación directa de magnitud pequeña entre las dimensiones involucramiento laboral ($rs=.28$), condiciones laborales ($rs=.25$), y comunicación ($rs=.28$) con el compromiso de continuidad.

Tabla 5

Niveles de clima laboral en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo

Variable	Favorable		Intermedio		Desfavorable		Total
	n	%	n	%	n	%	n
Clima Laboral	157	51.3	149	48.7	0	0.0	306
Autorrealización	159	52.0	147	48.0	0	0.0	306
Involucramiento laboral	151	49.3	155	50.7	0	0.0	306
Condiciones laborales	168	54.9	138	45.1	0	0.0	306
Comunicación	193	63.1	113	36.9	0	0.0	306
Supervisión	161	52.6	144	47.1	1	0.3	306

En la Tabla 5, se muestra un clima laboral favorable para un 51.3%, explicado por una percepción favorable de las dimensiones autorrealización en un 52%, condiciones laborales en un 54.9%, comunicación en un 63.1% y supervisión en un 52.6%; además un involucramiento laboral de nivel intermedio en un 50.7% con tendencia a ser favorable en un 49.3% de los trabajadores.

Tabla 6

Niveles de compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo

Variable	Alto		Medio		Bajo		Total
	n	%	n	%	n	%	n
Compromiso organizacional	16	5.2	288	94.1	2	0.7	306
C. Afectivo	35	11.4	257	84.0	14	4.6	306
C. Normativo	30	9.8	257	84.0	19	6.2	306
C. Continuidad	115	37.6	162	52.9	29	9.5	306

En la Tabla 6, se muestra que el 94.1% de los colaboradores se encuentran medianamente comprometidos, expuesto por un nivel medio en un 84% en el componente afectivo, 52.9% en el componente continuidad y 84% en el componente normativo.

Tabla 7

Estadísticos descriptivos y diferencias por sexo del clima laboral y el compromiso laboral

Variables Dimensiones	Varones					Mujeres					Diferencia	
	M	Me	DE	R	K ²	M	Me	DE	R	K ²	r	Magnitud
Clima Laboral	183.9	183	15.8	114	28.99	186.1	190	18.9	100	3.37	.142	Pequeña
Autorrealización	36.5	37	3.5	22	4.49	36.7	36	4.4	21	1.29	.047	Trivial
Involucramiento laboral	36.9	36	3.4	25	31.24	37.8	38	3.8	20	3.54	.195	Pequeña
Condiciones laborales	36.7	37	3.8	27	19.74	37.4	38	4.3	22	2.29	.131	Pequeña
Comunicación	37.2	37	3.6	27	4.52	37.4	37	4.2	22	0.43	.017	Trivial
Supervisión	36.6	37	4.1	27	2.41	36.9	38	4.1	21	5.54	.083	Trivial
Compromiso laboral	76.6	77	8.9	57	2.22	78.4	80	7.7	35	1.97	.144	Pequeña
C. Afectivo	25.0	24	4.4	26	6.18	25.1	24	3.9	20	3.58	.001	Trivial
C. Normativo	24.6	24	4.6	30	5.72	24.1	24	5.3	22	0.20	.072	Trivial
C. Continuidad	26.9	27	6.0	26	12.09	29.1	32	5.4	20	4.33	.228	Pequeña

Nota: M: Media; Me: Mediana; DE: Desviación estándar; R: Rango; K2: Simetría y curtosis conjunta, r: Magnitud de la diferencia

En la tabla 7, se muestran medidas descriptivas de tendencia central (M y ME) y de dispersión (DE y R); así como, un estadístico de forma en el K² con valores > 5.99 describen una distribución diferente a la normal en el clima laboral, y sus dimensiones involucramiento laboral y condiciones laborales; asimismo, en las dimensiones afectivo y continuidad del compromiso laboral en la muestra de varones, decidiéndose cuantificar la magnitud de la diferencia con el estadístico r de Rosenthal que usa de insumo el estadístico Z de Mann Whitney, evidenciándose una diferencia de magnitud pequeña en el clima laboral y sus dimensiones involucramiento laboral y condiciones laborales; igualmente, en el compromiso laboral y su dimensión compromiso por continuidad entre varones y mujeres.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se orientó a determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo.

A partir de los resultados objetivos, se determinó una correlación directa de magnitud grande entre el clima laboral y compromiso. Esto constata que, la creación de un clima laboral satisfactorio es importante para lograr una adecuada apreciación subjetivo de los colaboradores en función del trabajo que desempeñan, asumiendo una sensación de pertenencia y de compromiso para cumplir con todas sus funciones (Duran-Seguel et al., 2019).

En contraste con los antecedentes, los resultados son similares a las investigaciones realizadas por Tello (2018), Larico (2017), Uribe (2018) y Gálvez (2018), quienes concluyeron que en una empresa que tenga un ambiente cálido de compañerismo y cumple con las condiciones laborales, va a generar vínculos afectivos entre ellos así mismo va a contribuir que los colaboradores se sientan comprometidos en su entorno laboral.

En ese sentido, se corrobora la teoría que explica que, el compromiso afectivo hace referencia al vínculo y relación sentimental que se establece entre el colaborador con su centro de trabajo, caracterizado por sentimientos de satisfacción, placer y alegría por pertenecer a una organización con sus respectivas características (Araya, 2020). De igual modo, está determinado por la percepción emocional producto de la implicancia del colaborador con las condiciones de trabajo que le ofrece la empresa, asumiendo responsabilidad con los objetivos empresariales, logrando satisfacción propia y cubriendo con las expectativas personales (Eliyana et al., 2016).

Asimismo, se estableció una relación de magnitud pequeña entre las dimensiones del clima laboral con el compromiso afectivo. Esto explica que, el compromiso afectivo hace referencia al vínculo y relación sentimental que se establece entre el colaborador con su centro de trabajo, caracterizado por sentimientos de satisfacción, placer y alegría por pertenecer a una organización con sus respectivas

características (Araya, 2020). De igual modo, está determinado por la percepción emocional producto de la implicancia del colaborador con las condiciones de trabajo que le ofrece la empresa, asumiendo responsabilidad con los objetivos empresariales, logrando satisfacción propia y cubriendo con las expectativas personales (Eliyana et al., 2016).

Los resultados reportados coinciden con las indagaciones realizadas por Seminario (2017), Gálvez (2018) y Miranda (2018), quienes aseguran que el clima laboral esta ligadamente unida con el compromiso afectivo, es decir, si el clima laboral es favorable va a generar emociones y sentimientos entre los colaboradores.

Consecuentemente, un clima laboral satisfactorio es importante para que los trabajadores se desarrollen, tratando de lograr su más alto potencia, su realización personal y satisfacción individual. Además, se verá fortalecida la identificación de los mismos con la organización, los valores, y el logro de objetivos y; sobre todo, tendrán una mejor comunicación con las demás personas y una adecuada percepción de las observaciones y retroalimentación que brinden los superiores (Cardona y Zambrano, 2014).

En ese mismo contexto, se estableció una relación de magnitud moderada entre las dimensiones del clima laboral con el compromiso normativo. En base a esto, se indica que el compromiso normativo hace referencia a la sensación de obligación de continuar al pie de las funciones de la organización. Dicho de otro modo, surge la sensación de deber a la organización, la cual crea la idea de fidelidad y, sobre todo, se ve influenciado por los beneficios que ofrece la organización, tales como la retribución económica, vacaciones, bonos, etc., lo cual genera una respuesta de obligación para corresponder a dichos aspectos (Lambert et al., 2019).

Los resultados hallados, son similares a las indagaciones perpetradas por Seminario (2017), Gálvez (2018) y Miranda (2018), quienes afirman que el componente normativo guarda relación con el clima laboral, es decir, que los colaboradores cumplen con las normas, leyes y reglas de la empresa porque están conformes con su ambiente de trabajo.

Por ende, la continuidad en la organización, favorecerá que los colaboradores

logren desarrollar su máximo potencial, así como también tener las condiciones necesarias para su realización personal. Además, favorece la percepción que presentan sobre la identificación con la organización y sus objetivos, logrando tener un adecuado proceso de comunicación y valorar las observaciones y retroalimentación que brindan los superiores mediante la supervisión (Cardona y Zambrano, 2014).

Por otro lado, se estableció una correlación de magnitud moderada entre las dimensiones del clima laboral con el compromiso de continuidad. Esto demuestra que el componente de continuidad es determinado por el sentido de pertenencia lograda mediante los esfuerzos de la organización por retener al trabajador, lo que lleva a ofrecer beneficios con la finalidad de estar aún dentro de la misma (Hanaysha, 2016).

Los resultados reportados son similares a los de Seminario (2017), Gálvez (2018) y Miranda (2018), quienes asumieron que el compromiso de continuidad es importante para que el colaborador desarrolle una percepción saludable del entorno en el que trabaja.

Por consiguiente, el colaborador percibe que necesita seguir trabajando en la organización porque ha invertido su tiempo, sus esfuerzos, sus habilidades y capacidades las que, a la vez, han sido reconocidas y recompensadas (Labrague et al., 2018). En efecto, son condiciones importantes para que el trabajador logre realizarse, desarrollar su potencial y crecer profesionalmente. De igual modo, lograrán la identificación constante con la organización y con sus objetivos, siendo importante para su permanencia. También, favorecerá la retroalimentación que se tenga producto de la supervisión, así como, para el logro de una adecuada comunicación entre los mismos (Palma, 2004).

Aunado a ello, se hallaron óptimos niveles de clima laboral, así como, en sus dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, condiciones laborales y comunicación. Esto muestra que, los colaboradores presentan una adecuada percepción de aquellas características, propiedades, atributos, espacios propios de un ambiente laboral determinado, generando la experiencia de sensaciones agradables que influye en el desenvolvimiento y conducta en el trabajo (Álvarez,

2017).

Los resultados son similares a los reportados por Vallejo (2018), quien observó que el 80.2% de los colaboradores refirieron presentar nivel adecuado de clima laboral. En consecuencia, es importante tener un buen nivel de clima laboral para lograr que los colaboradores se comprometan con los objetivos de la empresa.

En consecuencia, se muestra la existencia de condiciones para el desarrollo personal, profesional, laboral, lo cual es importante para el desarrollo del potencial personal. De igual modo, se aprecia identificación de los trabajadores con la empresa, quienes se conducen adecuadamente para la consecución de los objetivos. Asimismo, se aprecia adecuados canales de comunicación que favorecen el flujo de información entre los participantes (Cardona y Zambrano, 2014).

Dentro de la misma línea, se identificó niveles medios de compromiso, así como, en los componentes afectivos, normativo y de continuidad. Esto constata que, los colaboradores presentan una adecuada apreciación subjetiva respecto al espacio de trabajo en el que se desempeña, partiendo de las características físicas del trabajo, la interacción y comunicación con las demás personas y las condiciones emocionales del trabajo (Duran-Seguel et al., 2019).

Los resultados son similares a los de Vallejo (2018), quien observó que, el 83,4% de los colaboradores presentaron un nivel alto de compromiso afectivo, 70.2% de normativo y 61% de continuidad.

De tal manera, se demuestra la existencia del sentido de pertenencia que se logra por los esfuerzos de la organización para retener al trabajador, así como también, la necesidad de continuar trabajando por la inversión del tiempo, esfuerzo, capacidades y habilidades que han apoyado el desarrollo de la organización y, por último, por querer desarrollar más experiencias dentro de la empresa, lo que crea fidelidad ante la misma (Lambert et al., 2019).

Del mismo modo, se determinó una diferencia de magnitud pequeña en la variable clima laboral y sus dimensiones involucramiento laboral y condiciones laborales entre hombres y mujeres. Esto demuestra que, existen disconformidades en cuanto

a cómo asumen la percepción de los atributos y características de los espacios propios del ambiente laboral, lo cual les proporciona la experiencia agradable que fundamenta su desempeño (Álvarez, 2017).

Análogamente, se estableció una diferencia de magnitud pequeña en el compromiso laboral y su dimensión compromiso por continuidad entre varones y mujeres. Esto explica que, asumen de diferente manera la apreciación que tienen sobre el sentido de pertenencia, la responsabilidad y el cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta las características físicas del trabajo, la interacción y comunicación con las demás personas y las condiciones emocionales del trabajo (Duran-Seguel et al., 2019).

Dentro de las limitaciones del estudio, fue el tipo de muestreo aplicado y no contar con el soporte de los administrativos de la empresa al momento de aplicar los instrumentos.

Por lo tanto, se cumplió con los objetivos propuestos para la presente investigación, en donde se reportaron alcances importantes que describen a la muestra que se tuvo en consideración, esperando ser un precedente importante para generar mayor evidencia y estudios sobre las variables propuestas.

VI. CONCLUSIONES

- Se reportó correlación directa entre clima laboral y compromiso $r_s=.57$, de tamaño de efecto grande.
- Se observó relación entre el componente afectivo con autorrealización $r_s=.12$, involucramiento laboral $r_s=.21$, condiciones laborales $r_s=.13$, comunicación $r_s=.26$ y con supervisión $r_s=.20$.
- Los hallazgos mostraron relación directa entre el componente normativo con autorrealización $r_s=.38$, involucramiento laboral $r_s=.28$, condiciones laborales $r_s=.25$, comunicación $r_s=.28$ y con supervisión $r_s=.36$.
- Se mostró relación directa entre el componente de continuidad con autorrealización $r_s=.16$, involucramiento laboral $r_s=.25$, condiciones laborales $r_s=.32$, comunicación $r_s=.25$ y con supervisión $r_s=.32$.
- Se identificó que el 51.3% de los colaboradores percibe un clima laboral favorable.
- Se evidenció que el 94.1% de los colaboradores se encuentran comprometidos con su organización.
- Se halló una diferencia de magnitud pequeña en la variable clima laboral y sus dimensiones involucramiento laboral y condiciones laborales; así como, en el compromiso y el componente de continuidad entre varones y mujeres.
-

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere seguir realizando investigaciones, con el propósito de reportar mayor evidencia posible que describa la relación entre las variables en diferentes contextos sociodemográficos.
- Se recomienda realizar estudios explicativos para valorar los factores que se asocian y explican a las variables de la presente investigación.
- Se recomienda al área de RR. HH diseñar y ejecutar capacitaciones con el objetivo de generar un sentido de pertenencia a los colaboradores.
- Se recomienda mejorar las condiciones de trabajo y desarrollar políticas de permios y reconocimientos con el propósito de mantener satisfechos y comprometidos a los colaboradores, así como para mantener un buen clima laboral.

REFERENCIAS

- Abuzandah, S. (2021). The Success of Using Assistive Technology with Disabled and Non-Disabled Students. *Asian Journal of Sociological Research*, 4(4), 15-18. <https://www.globalpresshub.com/index.php/AJSR/article/view/1124>
- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla. *Revista Espacios*, 39(11), 13-23. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Álvarez, A. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial*. http://educacion.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/2914/1/O0105_franciscoalvarezvalencia.pdf
- Amaya, A., Flores, M. y Morán, M. (2020). *¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19?* <https://www.camjol.info/index.php/reuca/article/view/10585/12272>
- Araya, S. (2020). Compromiso organizacional de funcionarios de un colegio municipal chileno: un análisis multidimensional según variables de caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-17. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/428/1123>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Baldeón, L. (2021). Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16518/Gonzalez_bl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Barboza, S., Rivera, R. y Rafael, J. (2021). Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de motor repuestos Alarcón Perú. *Revista Pakamuros*, 9(1), 31-41. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i21.161>
- Bohrt, R., Solares, L. y Romero, C. (2014). Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad. *Ajayu*, 12(1), 33-63. <https://www.redalyc.org/pdf/4615/461545457001.pdf>
- Bravo, M. y Calderón, O. (2017). El Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Podium*, 1(7), 131–143. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Cardona, D. y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Carrión, Y. (2018). *Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1539/YCU_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, R., Macluf, J. y Beltrán, L. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Ciencia Administrativa*, 1(1), 9-14. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/>
- Chirinos, Y. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 1(84), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Second Edition. Hillsdale, NJ: LEA. <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Deza, A., Beltrán, L. y Silva, J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Duran-Seguel, I. M., Gallegos, M. E. y Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista ESPACIOS*, 40(40), 1-14. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>
- Eliyana, A., Ma'arif, S. y Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Esquivel, A. (2019). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una I.E. Rural, Sánchez Carrión* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio de la Universidad Católica de Trujillo. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/729/1/018100186K_M_2020.pdf
- Fiallo, D., Alvarado, P. y Soto, L. (2015). *El clima organizacional dentro de una empresa*. <https://es.scribd.com/document/344326803/El-Clima-Organizacional-Dentro-de-Una-Empresa>
- Figueroa, C. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso laboral en trabajadores Públicos de la Región La Libertad* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figueroa_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gálvez, M. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional en agentes de seguridad de la ciudad de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/galvez_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11268/galvez_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, B., Rodríguez, L., Banda, H., Hernández, L. y Mandujano, J. (2017). Clima organizacional. El caso de estudio: la Hacienda la Chonita en Cunduacán, Tabasco, México. *Revista Global de Negocios*, 5(5), 75-86.
<http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v5n5-2017/RGN-V5N5-2017-7.pdf>

García, L. (2021). Modelamiento del compromiso laboral ante la COVID-10 en un hospital público del centro de México. *Gaceta Médica Boliviana*, 44(1), 1-6.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/gmb/v44n1/v44n1a6.pdf>

González, J., Ramírez, R. y Terán, N. (2021). Clima organizacional en el sector público latinoamericano. *Ciencia Revista Multidisciplinar*, 5(1), 1-14.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Great Place to Work (2021). *Los mejores lugares para trabajar en América Latina 2021*. <https://www.greatplacetowork.com.pe/lists/las-mejores-empresas-para-trabajar-de-latinoamerica/2021>

Guillen, B. y Gutiérrez, A. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60046/Guillen_CBE-Gutierrez_UAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (1999). *Análisis Multivariante* (5ta Ed). Madrid: Prentice Hall. <https://dokumen.tips/documents/analisis-multivariante-hairpdf.html>

Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229(3), 289–297.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>

- Hernández, C., Agudelo, D. J. y Valencia, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista Criterios*, 25(1), 39-59.
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/Criterios/article/view/1718/1752>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Jabri, B. y Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: a review of the conceptual and empirical literature and research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119.
https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda
- Kniffin, K., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S., Bakker, A. B., Vugt, M. (2020). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77.
<http://dx.doi.org/10.1037/amp0000716>
- Labrague, L., McEnroe – Petite, D., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. y Gloe, D. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403– 408.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- Lambert, E., Keena, L., Leone, M., May, D. y Haynes, S. (2019). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *Social Science Journal*, 9(1), 1-15.
<https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>

- Larico, I. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional del personal de radiología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas de Lima* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27456/Larico_PIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Larrea, M. (2019). Propuesta de un modelo de competencias directivas como factor de influencia en el clima organizacional de una institución de educación superior en Xalapa, Veracruz. Período 2016-2020. *Ciencia Administrativa*, 2(2), 92-100. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2020/02/11CA201902.pdf>
- Loli, A., Montgomery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V. y Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación En Psicología*, 18(1), 105–123. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- Ludeña, D. y Horna, I. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el colegio de bachillerato “Carmen Mora de Encalada”, del Cantón Pasaje Provincial del Oro. *Revista Científica de UCES*, 26(1), 69-83. <https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/cientifica/article/view/1120/1113>
- Maguiña, C., Gastelo, R. y Bernilla, A. (2020). El nuevo coronavirus y la pandemia del COVID-19. *Revista Médica Herediana*, 31(2), 125-131. <https://doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B. y Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, 1(47), 12–18. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4749342.pdf>
- Miranda, M. (2018). *Clima social laboral y compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4370/1/RE_PSICOL_MELLINA.MIRANDA_CLIMA.SOCIAL.LABORAL_DATOS.PDF

- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen questionnaire for portuguese nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26(21), 1–11. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral (CL-SPC)*. Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Paredes, D. Ibarra, L. y Moreno, Z. (2020). *Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. Investigación Administrativa*, 50(127), 1-23. <https://www.redalyc.org/journal/4560/456065109006/456065109006.pdf>
- Paredes-Pérez, M., Palomino-Crispin, A., Cárdenas-Tapia, V. y Gonzáles-Peralta. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las Instituciones Financieras en la Región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29-35. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 9(5), 95–105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Peña, M., Díaz, M. y Olivares, M. (2015). Diagnóstico del Clima Organizacional Promotor de Estrategias Gerenciales en las Pequeñas Empresas de la Industria Metal-Mecánica. *Revista Internacional Administración y Finanzas*,

8(5), 15-24. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n5-2015/RIAF-V8N5-2015-2.pdf>

Pitombo, N., de Aguiar Rodrigues, A. y Galvão de Albuquerque, L. (2014). Organizational commitment and job satisfaction: What are the potential relationships?. *BAR - Brazilian Administration Review*, 11(4), 476–495. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2014276>

Prochazka, J., Scheel, T., Pirozek., Kratochvil, T., Civilotti, C., Bollo, M. y Acquadro, D. (2020). Data on work-related consequences of COVID-19 for employees across Europe. *Data in Brief*, 32(2), 34-48. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106174>

Ramírez, L. (2016). *El clima laboral y el compromiso organizacional en la empresa constructora Kapricornio SRL* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7645/Ramirez_BL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, K. y Chávez, V. (2020). *Endomarketing y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Innovek SAC, Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25367/Rodr%C3%adguez%20Guti%C3%a9rrez%20Karen%20Pamela%20-%20Ch%C3%a1vez%20Matallana%20V%C3%adctor%20Andr%C3%a9s.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(1), 67 – 86. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>

Seminario, S. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622010/?sequence=5>

- Spearman, Ch. (1909). General intelligence objectively determined and measured. *The American Journal of Psychology*, 15(2), 259-292. <http://digamoo.free.fr/spearman1904b.pdf>
- Tello, L. (2018). *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Torres, O. (2021). *Motivación y compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3351/1/TL_PerezTorresOnias.pdf
- Tulcan, M. y Guerrero, J. (2019). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21(2), 13-26. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7198/6635>
- Uribe, M. (2018). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional en el Banco de la Nación, Agencia 2 Huaral, 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1926/TFCE-04-04.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vallejo, M. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una Unidad Educativa de Cuenca, Azuay* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]. <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21871/1/Mar%C3%ADn%20Vallejo%2C%20Mar%C3%ADa%20Elisa.pdf>
- Verdesoto, M. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato* [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28212/1/28%20GH.pdf>

Wood, G. (2008). *Fundamentos de la Investigación Psicológica*. Editorial Trillas.
https://www.academia.edu/27010586/LIBRO_PSICOLOGIA_FUNDAMENTOS_INVESTIGACION

ANEXOS

ANEXO 1: VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL A TRAVÉS DE LA V DE AIKEN

ÍTEMS	J 1	J 2	J 3	J 4	J5	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1	1	1.00
19	1	1	1	1	1	1.00
20	1	1	1	1	1	1.00
21	1	1	1	1	1	1.00
22	1	1	1	1	1	1.00
23	1	1	1	1	1	1.00
24	1	1	1	1	1	1.00

25	1	1	1	1	1	1.00
26	1	1	1	1	1	1.00
27	1	1	1	1	1	1.00
28	1	1	1	1	1	1.00
29	1	1	1	1	1	1.00
30	1	1	1	1	1	1.00
31	1	1	1	1	1	1.00
32	1	1	1	1	1	1.00
33	1	1	1	1	1	1.00
34	1	1	1	1	1	1.00
35	1	1	1	1	1	1.00
36	1	1	1	1	1	1.00
37	1	1	1	1	1	1.00
38	1	1	1	1	1	1.00
39	1	1	1	1	1	1.00
40	1	1	1	1	1	1.00
41	1	1	1	1	1	1.00
42	1	1	1	1	1	1.00
43	1	1	1	1	1	1.00
44	1	1	1	1	1	1.00
45	1	1	1	1	1	1.00
46	1	1	1	1	1	1.00
47	1	1	1	1	1	1.00
48	1	1	1	1	1	1.00
49	1	1	1	1	1	1.00
50	1	1	1	1	1	1.00

Nota: Se evidencia que, los ítems presentan un adecuado coeficiente V de Aiken

ANEXO 2: VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA V DE AIKEN

ÍTEMS	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1	1	1.00

ANEXO 3: PRUEBA PILOTO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL

	Cronbach
Alfa total	.956

Nota: Para la estimación de la consistencia interna de la prueba piloto mediante el alfa de Cronbach, se halló un valor de .956.

Ítem	Correlación ítem-test total
I1	.230
I2	.358
I4	.313
I4	.440
I5	.577
I6	.724
I7	.648
I8	.617
I9	.568
I10	.398
I11	.395
I12	.509
I13	.521
I14	.514
I15	.561
I16	.546
I17	.526
I18	.641
I19	.573
I20	.637
I21	.575
I22	.675

I23	.602
I24	.554
I25	.623
I26	.623
I27	.438
I28	.448
I29	.463
I30	.633
I31	.607
I32	.539
I33	.639
I34	.616
I35	.416
I36	.501
I37	.562
I38	.713
I39	.699
I40	.493
I41	.417
I42	.571
I43	.725
I44	.530
I45	.608
I46	.383
I47	.546
I48	.543
I49	.360
I50	.567

ANEXO 4: PRUEBA PILOTO DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Cronbach	
Alfa total	.829

Nota: Para la estimación de la consistencia interna de la prueba piloto mediante el alfa de Cronbach, se halló un valor de .829.

Ítem	Correlación ítem-test total
I1	.405
I2	.296
I4	.362
I4	.254
I5	.644
I6	.511
I7	.271
I8	.475
I9	.512
I10	.582
I11	.547
I12	.737
I13	.643
I14	.605
I15	.575
I16	.513
I17	.598
I18	.591

ANEXO 5: CONSISTENCIA INTERNA DE LOS INSTRUMENTOS

Variable	Cronbach
Clima Laboral	.956

Nota: Se observa la consistencia interna de la Escala Clima Laboral, en el alfa de Cronbach se halló un valor de .956.

Variable	Cronbach
Compromiso Organizacional	.829

Nota: Se observa la consistencia interna del Cuestionario de Compromiso Organizacional, en el alfa de Cronbach se halló un valor de .829.

**ANEXO 6: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA NORMALIDAD DEL CLIMA
LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE TRUJILLO**

Variable	Estadísticos				
	M	Me	DE	R	K ²
Dimensiones					
Clima Laboral	184.2	184.0	16.2	114	26.1
Autorrealización	36.5	37.0	3.6	22	6.8
Involucramiento laboral	37.0	36.0	3.4	25	23.2
Condiciones laborales	36.8	37.0	3.8	27	16.7
Comunicación	37.3	37.0	3.7	27	4.6
Supervisión	36.7	37.0	4.1	27	4.2
Compromiso organizacional	76.8	77.0	8.8	57	1.3
C. Afectivo	25.0	24.0	4.4	26	8.1
C. Normativo	24.6	24.0	4.7	30	3.8
C. Continuidad	27.2	28.0	6.0	26	15.5

Nota: M: Media, Me: mediana; DE: Desviación estándar; R: Rango; K²: Simetría y curtosis conjunta.

ANEXO 7: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable De Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Escala De Medición
Clima laboral	Se define el clima organizacional como todas aquellas características, propiedades, atributos, espacios propios de un ambiente laboral determinado, las cuales son percibidas por los colaboradores, generando la experiencia de sensaciones agradables o desagradables que influye en el desenvolvimiento y conducta en el trabajo (Álvarez, 2017).	Se toman en cuenta los puntajes obtenidos por el Cuestionario de Clima Laboral CI-SPC. El instrumento está constituido por 50 ítems, los cuales miden 5 dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Presenta 5 opciones de respuesta, el cual se puede aplicar tanto de manera individual como colectiva.	<p>Autorrealización (ítems: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46).</p> <p>Involucramiento laboral (ítems: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47).</p> <p>Supervisión (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48).</p> <p>Condiciones laborales (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50).</p>	Intervalo

Compromiso organizacional	<p>Duran-Seguel et al. (2019), definen la variable como la percepción subjetiva que presenta el empleado respecto al espacio laboral en el que se desempeña, partiendo de las características físicas del trabajo, la interacción y comunicación con las demás personas y las condiciones emocionales del trabajo</p>	<p>Se toman en cuenta los puntajes obtenidos por el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Consta de 18 ítems que miden 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. El instrumento presenta 7 opciones de respuesta. La aplicación tanto individual como colectiva.</p>	<p>Compromiso afectivo (ítems: 1, 2, 3, 4, 5 y 6).</p> <p>Compromiso de continuidad (ítems: 7, 8, 9, 10, 11 y 12). Intervalo</p> <p>Compromiso normativo (ítems: 13, 14, 15, 16, 17, 18).</p>
---------------------------	---	--	---

ANEXO 8: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

Adaptado por Guillén y Gutiérrez

Datos generales

Edad..... Cargo.....

Sexo.....Empresa.....Fecha.....

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones de respuesta de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un ASPA (x) sólo la alternativa que refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

		Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					

5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					

16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejorar las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo personal.					

27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existen una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacidad es una tarea estimulante.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La organización promueve el desarrollo del personal.					

37	Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivos de orgullo personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de la visión, misión y valores en la Organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para					

	alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la organización.					
49	Se reconocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTA JE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (ED)	1

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias							

negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

ANEXO 9: CONSENTIMIENTO INFORMADO O ASENTIMIENTO

Estimado participante, me presento a usted, mi nombre Ivon Corina Villanueva Castillo, identificada con el número de DNI 61448910, estudiante del décimo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Trujillo. Me encuentro realizando una investigación Titulada: Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa Privada de Trujillo, y por ello quiero contar con su colaboración.

Tomando en consideración que se me ha sido explicado acerca de la finalidad de la evaluación, así como la confidencialidad y su uso sólo con fines académicos; razón por la cual decido participar libremente, llenando el siguiente cuestionario con total sinceridad.

Trujillo, _____ de _____ del 2021

Evaluado

ANEXO 10: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



Dieguito
CONSTRUCCIONES & SERVICIOS

S.
A.
C.

* CONSTRUCCIÓN, REHABILITACIÓN,
MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN
DE OBRAS EN GENERAL.
* ALQUILER DE MAQUINARIA PESADA.

Creando con calidad y a través de proyectos

CARTA DE ACEPTACIÓN

Trujillo, 22 de Noviembre de 2021

Srta.
VILLANUEVA CASTILLO, IVON CORINA
ALUMNA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Presente. -

Por medio de la presente, mi representada, la Empresa **CONSTRUCCIONES & SERVICIOS DIGUITO S.A.C.**, me permite notificar la **ACEPTACIÓN** de la Srta. **VILLANUEVA CASTILLO, IVON CORINA**, con código ID N°7000777619, alumna de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, para que pueda aplicar su Proyecto de Tesis denominado **"CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE TRUJILLO"** en nuestra Empresa.

Sin otro particular me suscribo de usted sin antes expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente

CONSTRUCCIONES & SERVICIOS
DIGUITO S.A.C.



Ney Roy Miróndea Batmou
DNI N° 4128527
GERENTE GENERAL



DAL. INDEPENDENCIA N° 431 INT. 308
Trujillo: 044 282642
DOLI. RPM: # 920007897 RPO: 958994806
TRUJILLO - LA LIBERTAD

E-mail: nemiram@hotmail.com

ANEXO 12: BASE DE DATOS

CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL																			
S/P	SEXO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
S1	M	5	5	2	2	2	6	6	6	6	3	2	2	2	2	2	7	7	6
S2	M	6	5	3	3	2	6	7	7	5	4	4	4	4	6	4	6	6	6
S3	M	4	4	4	4	6	4	4	4	4	6	3	6	4	6	6	6	6	4
S4	M	6	6	2	2	1	6	6	6	5	3	6	5	2	3	3	5	6	6
S5	M	6	6	2	2	2	6	2	2	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6
S6	M	4	3	3	4	2	3	4	5	1	3	3	3	3	1	4	3	6	2
S7	F	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S8	M	7	7	2	7	2	7	7	7	7	6	6	6	6	7	6	7	7	7
S9	F	2	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S10	M	5	5	3	3	4	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6
S11	M	7	6	3	6	3	3	3	5	5	5	6	6	6	3	5	5	5	4
S12	M	6	6	6	7	5	7	6	6	7	6	5	7	7	6	6	6	7	5
S13	M	5	2	2	2	2	6	6	5	5	5	4	4	4	5	4	6	6	5
S14	M	7	5	4	6	6	2	3	6	6	4	3	2	1	2	3	1	3	2
S15	M	4	7	7	7	7	6	7	5	2	1	2	2	2	2	2	6	2	2
S16	F	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S17	F	6	2	2	2	2	6	2	6	6	6	2	6	6	2	2	6	6	5
S18	M	5	4	4	4	3	6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4
S19	M	7	7	2	7	1	6	6	5	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6
S20	M	5	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2
S21	M	2	2	2	2	2	5	6	3	2	3	2	2	2	5	5	4	4	4
S22	M	7	6	2	3	3	5	5	5	2	4	4	5	3	4	4	5	5	4
S23	F	6	4	2	6	6	6	6	6	6	4	4	4	3	6	6	6	6	5
S24	M	7	6	4	4	3	3	3	5	5	5	6	6	6	3	5	5	5	4
S25	F	6	6	3	3	5	7	6	6	7	6	5	7	7	6	6	6	7	5
S26	M	5	2	3	6	2	6	6	5	5	5	4	4	4	5	4	6	6	5
S27	M	7	5	6	7	6	2	3	6	6	4	3	2	1	2	3	1	3	5
S28	M	4	7	2	2	7	6	7	5	2	6	2	6	6	6	2	6	2	5
S29	F	6	6	4	6	6	2	3	6	6	4	3	2	1	2	3	1	3	5
S30	M	6	2	7	7	7	6	7	5	2	1	2	2	2	2	2	6	2	5
S31	M	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S32	M	7	7	2	2	2	6	2	6	6	6	2	6	6	2	2	6	6	5

CLIMA

COMPROMISO



ANEXO 13: CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL CL-SPC / CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Marlo Obed Alcántara Obando

DNI: 46941815

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Magister en Intervención Psicológica	Psicología	2020-2021
02	Licenciado en Psicología	Psicología	2010-2016

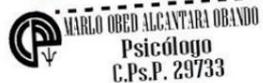
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Psicostudio Group	Asesor de Investigación	Trujillo	2015-actualidad	Asesor de metodológico, estadístico en investigación.
02	Psicólogo	Centro de Salud Mental Comunitario Marian	Huaraz	2019-actualidad	Psicólogo, terapeuta, encargado de entrevistas, evaluaciones, psicoterapia. Promoción de salud mental y asistencia comunitaria.

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

MARLO OBED ALCÁNTARA OBANDO
Psicólogo
C.Ps.P. 29733

DNI: 46941815
Nº CPsP: 29733

28 de Marzo del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL CL-SPC / CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Daniel Enrique Lazar Valverde
DNI: 70868746

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Magister en Intervención Psicológica	Psicología	2020-2021
02	Licenciado en Psicología	Psicología	2010-2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Psicodata Consulting	Asesor de tesis	Trujillo	2019-actualidad	Asesorar proyectos de investigación en pre y pos grado. Sistematización de datos, análisis estadístico y metodológico.
02	Inkamay Salud	Psicólogo	Trujillo	2021-actualidad	Encargado de selección de personal, evaluación de desempeño de las diversas áreas. Capacitador en temas organizacionales.
03	T-Soluciona	Consultor en recursos humanos	Trujillo	2018-2019	Encargado de reclutamiento y procesos de selección de personal. Capacitador y evaluador de desempeño laboral y condiciones de trabajo que involucra el desempeño individual.

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



DNI 70868746
Nº CPsP: 29890

29 de Marzo del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL CL-SPC / CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Diego Salvador Chu.

DNI: 72542880

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Magíster en Intervención Psicológica	Psicología	2020-2021
02	Licenciado en Psicología	Psicología	2008-2014
03	Bachiller en Psicología	Psicología	2008-2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de Salud Mental Comunitario Campo Amor	Psicólogo	Tumbes	2020-actualidad	Atenciones, evaluaciones y tratamientos correspondientes.
02	Consultora Estrategia 360	Psicólogo	Trujillo	2019-2020	Evaluación, selección del personal. Evaluación del desempeño.
03	Camposol	Psicólogo	Trujillo	2018-2019	Evaluación, selección del personal. Evaluación del desempeño.
04	Quicomac	Psicólogo	Trujillo	2017-2018	Evaluación, selección del personal. Evaluación del desempeño.

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



Diego Salvador Chu
PSICÓLOGO
C.Ps. N° 30640

DNI 72542880
N° CPsP 30640

03 de abril del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL CL-SPC / CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Andy Pavel Julca Roncal

DNI: 70659192

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Magíster en Intervención Psicológica	Psicología Clínica	2019-2020
02	Licenciado en Psicología	Psicología	2012-2018
03	Bachiller en Psicología	Psicología	2012-2018
04	Modelamiento de Ecuaciones Estructurales: Introducción y Aplicaciones	Estadística aplicada	2020
05	Introducción a la Estadística y Análisis de datos en SPSS y Jamovi: Aplicaciones en Psicología	Estadística aplicada	2020
06	Análisis factorial e investigación psicométrica en R y Amos	Estadística aplicada	2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Psicodata Consulting	Asesor de investigación	Trujillo	2018-actualidad	Realizar asesorías temáticas, metodológicas y estadísticas en proyectos y desarrollo de investigación en pre y pos grado. Dictar cursos de estadística aplicada. Analizar y sistematizar datos.
02	Inkamay Salud	Psicólogo	Trujillo	2021	Psicólogo clínico, realizar atenciones, psicoterapia, evaluaciones y trabajo con el personal administrativo.
03	Universidad César Vallejo	Asesor Educativo	Trujillo	2019-2020	Asesor educativo, trabajo con estudiantes, desarrollo de programas educativos.

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

DNI 70659192
N° CPsP 35942

03 de abril del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL CL-SPC / CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Brunny Francesca Dioses Membrillo.**

DNI: **71958400**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Maestría en Gestión del Talento Humano	Psicología Organizacional	2020-2021
02	Licenciada en psicología	Psicología	2014-2019
03	Diplomado en Gestión Pública y Gobernabilidad	Gestión Pública	2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Gestaltor	Gerente General	Trujillo	2019-Actualidad	Dirigir, coordinar, planificar, organizar y controlar las actividades de acuerdo a funciones y responsabilidades asignadas referente a la empresa
02	Cv Covesa	Asistente de Recursos Humanos	Trujillo	2020	Reclutamiento y selección, inducción a nuevos ingresos, implementación de manuales.

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


Mg. Brunny F. Dioses Membrillo
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 38382

DNI 71958400
Nº CPsP 38382

03 de abril del 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima Laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de Trujillo", cuyo autor es VILLANUEVA CASTILLO IVON CORINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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.

TRUJILLO, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN DNI: 44727724 ORCID: 0000-0002-4443-5992	Firmado electrónicamente por: RSALIRROSASC el 01-08-2022 08:24:00

Código documento Trilce: TRI - 0354502