



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima y compromiso organizacional en la empresa  
Techminco Industries A&S S.A.C. Carabaylo, 2018.**

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

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**AUTORA:**

CAJALEON ALCANTARA RINA EVAL.

**ASESOR:**

Mae. MERINO ZEVALLOS CARLOS ANTONIO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

**LIMA PERÚ**

**2018**

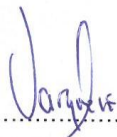
El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por Don (a) :  
RINA EVAL CAJALEON ALCANTARA

cuyo título es:

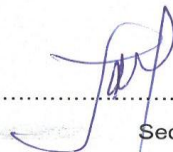
CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA  
TECHMINCO INDUSTRIES A&S S.A.C., 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de  
preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:  
...16....(número) ...Dieciseis..... (letras).

Los Olivos, 28 de Noviembre del 2018



.....  
Presidente



.....  
Secretario



.....  
Vocal

### **Dedicatoria**

A Dios, por permitirme lograr mis sueños, a mi hija por ser mi inspiración de cada día, a mi Madre, y a mi hermana por recibir de ellos su guía y comprensión. De igual manera a todos aquellos que me apoyaron moralmente.

### **Agradecimiento**

Con respeto y admiración, mi profundo agradecimiento a nuestros Maestros del programa formación para adultos, que con su paciencia y dedicación hicieron posible la culminación de nuestro trabajo de investigación.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Rina Eval Cajaleón Alcántara con DNI N° 40626118, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima,.....de ..... del 2018

---

Cajaleon Alcantara, Rina Eval

DNI N° 40626118

## **PRESENTACION**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Clima y compromiso organizacional en la empresa Techminco Industries A & S S.A.C., Carabaylo, Lima, 2018,” con la finalidad de reconocer la relación que existe entre clima y compromiso organizacional en la empresa Techminco Industries, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el título profesional de licenciada en Administración.

Cajaleon Alcantara Rina Eval

## ÍNDICE

Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	Iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACION	vii
ÍNDICE	VII
INDICE DE TABLAS	IX
INDICE DE FIGURAS	XI
RESUMEN	XII
ABSTRAC	XIII
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	135
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1 Fundamentos teóricos clima organizacional	21
Dimensiones de clima organizacional	24
1.3.2. Compromiso organizacional	26
1.4. Formulación del problema	30
1.4.1 Problema general	30
1.4.2 Problemas específicos	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.5.1. Justificación de estudio	32
1.5.2. Justificación teórica	32
1.5.2 Justificación metodológica	32
1.5.3 Justificación práctica	33
1.6. Hipótesis	34
1.6.1 Hipótesis general	34
1.6.2 Hipótesis específicos	34
1.7. Objetivos	35
1.7.1 Objetivo general	35
1.7.2 Objetivos específicos	35

2.1 Diseño de la investigación	36
2.1.1 Método de investigación	36
Dimensiones de clima organizacional	39
2.3. Población y muestra	45
2.5 Métodos de análisis de datos	49
2.6 Aspectos éticos	49
IV. DISCUSIÓN	70
4.1 Discusión por teorías	71
4.2 Discusión por metodología	73
V. CONCLUSIÓN	74
VII. REFERENCIA	79
ANEXOS	85
CUESTIONARIO DE CLIMA Y COMPROISO ORGANIZACIONAL	87
<b>VALIDACION DE ENCUESTAS</b>	<b>93</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 variables	38
Tabla 2 cuadro de Operacionalización	44
Tabla 3 cuadro de Operacionalización del comportamiento	46
Tabla 4 medición de variables	47
Tabla 5 medición de ítems escala Likert	47
Tabla 6 validación juicio de expertos	48
Tabla 7 fiabilidad del clima organizacional	48
Tabla 8 estadísticos de fiabilidad	48
Tabla 9 Fiabilidad de compromiso organizacional	49
Tabla 10 Estadísticos de fiabilidad	50
Tabla 11 criterios éticos de investigación	52
Tabla 12 análisis del clima organizacional	53
Tabla 13 análisis de la variable estructura	54
Tabla 14 análisis descriptivo de la responsabilidad	55
Tabla 15 análisis descriptivo del riesgo	56
Tabla 16 análisis de la recompensa	57
Tabla 17 análisis del apoyo	58
Tabla 18 análisis del conflicto	59
Tabla 19 análisis de la variable compromiso organizacional	60
Tabla 20 análisis del compromiso afectivo	61
Tabla 21 análisis de compromiso de continuidad	62
Tabla 22 análisis del compromiso normativo	63
Tabla 23 análisis de hipótesis general	64
Tabla 24 análisis del hipótesis específica 1	65
Tabla 25 análisis de la hipótesis específica 2	66
Tabla 26 análisis de la hipótesis específica 3	67
Tabla 27 análisis de la hipótesis específica 4	68
Tabla 28 análisis de la hipótesis específica 5	69
Tabla 29 análisis de la hipótesis específica 6	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 cuadro estadístico en barras del clima	54
Figura 2 cuadro estadístico en barras de la estructura	55
Figura 3 cuadro estadístico en barras de la responsabilidad	56
Figura 4 cuadro estadístico en barras del riesgo	57
Figura 5 cuadro estadístico en barras del apoyo	58
Figura 6 cuadro estadístico en barras de la recompensa	59
Figura 7 cuadro estadístico en barras del conflicto	60
Figura 8 cuadro estadístico en barras del compromiso organizacional	61
Figura 9 cuadro estadístico en barras del compromiso afectivo	62
Figura 10 cuadro estadístico en barras del compromiso de continuidad	63
Figura 11 cuadro estadístico en barras del compromiso normativo	64

## Resumen

La presente investigación tiene por título “Clima y compromiso organizacional en la empresa Techminco Industries A&S S.A.C. Carabayllo, 2018”, cuyo objetivo es identificar la relación entre el clima y compromiso organizacional en la empresa Techminco Industries A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

Para lo cual se utilizó dos autores, Idalberto Chiavenato para la el clima organizacional, con las dimensiones: estructura, responsabilidad, riesgo, recompensas, apoyo y conflicto; y Meyer y Allen para el Compromiso organizacional, con dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

El estudio que a continuación se presenta es de tipo aplicada, descriptivo correlacional, el diseño que se utilizo fue no experimental, cuya población y muestra es de 33 personas, utilizamos la técnica de recolección de datos, la encuesta, la cual fue de gran importancia para la medición de los problemas. Dicha información se procesó en el spss v. 25 para hallar la confiabilidad.

Finalmente se concluyó que de acuerdo a los objetivos planteados, se estableció la relación significativa entre clima y compromiso organizacional. Así mismo el poder utilizar los resultados de la presente investigación para su posterior estudio relacionado a las variables.

**Palabras claves:** clima y compromiso organizacional.

## **Abstrac**

The present research is entitled "Climate and organizational commitment in the company Techminco Industries A & S S.A.C. Carabayllo, 2018 ", whose objective is to identify the relationship between climate and organizational commitment in the company Techminco Industries A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

For which two authors were used, Idalberto Chiavenato for the organizational climate, with the dimensions: structure, responsibility, risk, rewards, support and conflict; and Meyer and Allen for the organizational Commitment, with dimensions: affective commitment, commitment to continuity, normative commitment.

The study that follows is a basic type, descriptive correlational, the design that was used was not experimental, whose population and sample is 33 people, we use the technique of data collection, the survey, which was of great importance for the measurement of problems. This information was processed in the spss v. 25 to find reliability.

Finally, it was concluded that according to the proposed objectives, the significant relationship between climate and organizational commitment was established. Likewise, the power to use the results of the present investigation for its subsequent study related to the variables.

Keywords: climate and organizational commitment.

## **I. Introducción**

El propósito principal de esta tesis es determinar la relación entre la Clima y compromiso organizacional en la empresa Techminco Industries A&S S.A.C. Carabaylo, 2018. Además de determinar la relación de la variable clima con las dimensiones estructura, responsabilidad, riesgo, recompensa, apoyo y conflicto con el compromiso organizacional.

El clima organizacional permite a la organización mejorar el desempeño de sus trabajadores en cualquier actividad y sobre todo ayuda a lograr una ventaja competitiva dentro de la organización.

Esta investigación está estructurada de la siguiente manera:

El primer capítulo abarca la realidad problemática, los trabajos previos que valen como antecedentes para esta investigación, las teorías relacionadas a las variables clima y compromiso organizacional. De igual modo se formularon los problemas de investigación, los objetivos generales y específicos, la justificación de esta investigación y las hipótesis de estudio.

El segundo capítulo aborda la metodología de investigación que consiste en el método, tipo, nivel y diseño de la investigación. También se indica la población, el tipo de muestreo que permitió elegir la muestra.

El tercer capítulo presenta los resultados obtenidos con los procesos estadísticos que se aplicó, para así poder alcanzar los objetivos y contrastar las hipótesis planteadas en esta investigación.

El cuarto capítulo expone la discusión por teoría, por metodología y por resultados.

El quinto capítulo expresa las conclusiones a las que se llegó con esta investigación.

Por último, se manifiesta recomendaciones, las referencias bibliográficas y anexos.

## 1.1 Realidad problemática

Ganga, Piñones y Valderrama (2014) El clima organizacional nace de la idea de que los sujetos humanos viven en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese entorno (p.692).

¿Qué ocurre con las personas dentro de una organización? ¿Cuáles son las causas que determinan el comportamiento de los individuos? ¿Cuáles son los elementos o factores que motivan el actuar de las personas? y ¿Cómo afecta el desempeño de las personas en la eficacia de la organización?, son en general interrogantes que han “gatillado” las bases teóricas del comportamiento organizacional, y que por lo mismo han incentivado la búsqueda a través del tiempo de respuestas y soluciones a estos temas.

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, también puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

Cuando se habla de la percepción de la organización y su medio ambiente de trabajo, se refiere al medio ambiente psicológico, es decir, a su sistema de filtro o estructuración perceptiva. De acuerdo a esa percepción los trabajadores de una empresa efectúan una descripción de los múltiples estímulos que se encuentran actuando sobre los mismos en el mundo del trabajo y que definen su situación laboral, esta atmósfera psicológica de una organización se la designa como el clima organizacional para un individuo.

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las empresas, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente laboral, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. El ambiente laboral induce determinados comportamientos en los individuos. Estas conductas inciden en la organización, y por ende, en el clima

A nivel mundial las organizaciones requieren que todos sus recursos productivos entreguen el mejor nivel de calidad, uno de ellos, considerado como el más importante, es el humano, porque a través de él se puede desarrollar una ventaja competitiva que favorezca su rentabilidad, pues no solo basta con pensar en las mejores estrategias para reducir costos o para incrementar volúmenes de ventas, si no se cuenta con colaboradores efectivos, idóneos para el puesto de trabajo, esas estrategias estarán destinadas al fracaso.

Al Perú la globalización y sus exigencias, han traído como consecuencia que las empresas se preocupen cada vez más en aspectos tan importantes como crear un buen clima organizacional dentro de ellas, pues se cree que una percepción positiva de él, genera y fortalece el compromiso de sus miembros de manera exitosa en el largo plazo con la organización. Precisamente es este compromiso lo que les permitirá enfocarse hacia el logro de los objetivos organizacionales.

Uno de los aspectos fundamentales en que descansa el éxito de las instituciones es el factor humano y el ambiente en el cual se desenvuelven. Las organizaciones para lograr sus objetivos deben tomar en cuenta las necesidades y aspiraciones individuales y grupales de sus trabajadores, ya que son pieza clave para el desarrollo de las organizaciones, los recursos materiales, la manera como se relacionan o interrelacionan los individuos dentro de su entorno laboral, todo ello favorece a un ambiente laboral con condiciones de trabajo justas , con sentimientos de progreso profesional, de lo contrario, aumentan las tardanzas, se

abandona la tarea encomendadas y hay discusiones sin razón, provocando claras señales de insatisfacción laboral, por lo tanto se debe buscar el mejoramiento continuo en del ambiente de trabajo con el fin de aumentar la productividad , sin dejar de lado el recurso humano. Según Goleman (2011) “El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción. Los modelos de estudio de clima de las organizaciones nos plantean que existe una relación entre clima organizacional y productividad de la organización (p. 32).

Actualmente TECHMINCO INDUSTRIES A&S S.A.C., es una empresa que fue constituida en el año 2017, dedicada a la prestación de servicios de fabricación, montaje y mantenimiento de equipos y repuestos. Estructuras metálicas y ejecución de obras civiles, además de brindar el desarrollo de ingeniería conceptual, básica y detalle de equipos y procesos de beneficio de minerales e industria en general, ubicada en el distrito de Carabayllo de la ciudad de Lima. Cuenta con 33 trabajadores con amplia experiencia en el rubro minero, industrial y de la construcción.

La inquietud por optimizar recursos, principalmente humanos, fue lo que motive a realizar la presente investigación, por lo cual se hará un análisis sobre la situación actual de la compañía respecto al clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional, haciendo partícipes a todos sus trabajadores, que forman parte importante en la ejecución de sus actividades. Actualmente en TECHMINCO no existe una buena comunicación dentro de la estructura organizacional, ciertos empleados no se responsabilizan de sus diferentes desempeños y resultados que se amerita dentro de su cargo, los estilos de ciertos jefes para dar las órdenes no son claros y hace que el sub-ordinado tenga una percepción errada por lo tanto no llevan sus obligaciones con responsabilidad, provocando así un mal desenvolvimiento de sus tareas. Si el problema persiste habrá consecuencias negativas como conflictos, la desmotivación, riesgo, recompensas, apoyo, esto genera una baja productividad de parte de los empleados de la institución, ocasionando de esta manera la insatisfacción en la atención del usuario que va en busca de un servicio. Es por ello que resulta justo



identificar cuánto y de qué manera se relaciona un buen clima organizacional vivido dentro de la compañía, en el desarrollo del compromiso de sus trabajadores con ella, ya que de ello desprende ese impulso y deseo para ver a la organización crecer y por ende alcanzar sus metas planteadas, logrando que esta tenga una ventaja competitiva sostenible en el tiempo oportuno.

## **1.2 Trabajos previos**

Los trabajos previos son investigaciones realizadas y demostradas con anterioridad, los cuales guardan relación con el objeto de estudio para poder comparar, asociar o poder diferenciarlos. Estos trabajos son de gran importancia ya que nos ayudan a fundamentar la investigación. Así tenemos.

Mejía (2014) realizó una investigación con el objetivo de identificar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los empleados de un centro de desarrollo infantil de México (CENDI), para ello se contó con un tipo de muestra no probabilística sumando un total de 30 personas, dentro de los cuales se incluye al personal docente, administrativo y de intendencia. Se utilizó una metodología de tipo descriptivo, transversal y correlacional, el instrumento que utilizó para medir ambas variables fue un cuestionario de 32 preguntas diseñado por la autora, el cual estaba estructurado en 8 preguntas de datos generales, 12 ítems para el compromiso organizacional, 12 ítems para medir el clima organizacional subdividido en 4 preguntas para condiciones físicas, 4 para liderazgo y 4 para reconocimiento, este cuestionario fue validado por pares y expertos. Los resultados del mencionado estudio determinaron que existe una correlación de 0.871 entre ambas variables, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores del CENDI.

Gonzales (2015) determinó que el clima organizacional y reconocimiento laboral son predictores de los indicadores del compromiso organizacional de los empleados de la empresa Vizcarra y Asociados, para ello se contó con una población de 109 empleados de los cuales se tomó una muestra de 93 personas.

La metodología que se utilizó fue de tipo cuantitativa, descriptiva y transversal para este estudio se utilizaron tres instrumentos; para obtener datos cuantitativos del clima organizacional se adaptó un cuestionario de Paredes Saavedra (2011), para el análisis de confiabilidad trabajó con el método de Alfa de Cronbach del cual obtuvo un valor de 0.92 mientras que para el compromiso organizacional utilizó un cuestionario elaborado por Manuel Meza Escobar y Amalia Méndez; el análisis de confiabilidad fue calculado con el método de Alfa de Cronbach, el cual este obtuvo un valor de 0.93. Para obtener los resultados, utilizó la técnica de regresión lineal múltiple donde  $R^2$  corregida fue igual a 0.374, el valor de  $p=0.00$ , lo cual indica que existe una relación significativa lineal, es decir, existe una influencia positiva en relación al clima organizacional y reconocimiento laboral sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa.

Medina (2017) Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito, en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Área de Gestión, tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente, la investigación es de tipo descriptivo correlacional, cuya población fue 50 docentes, como técnica de recolección de datos utilizaron la encuesta y como instrumento el cuestionario. La autora llega a la siguiente conclusión:

- a) Se puede inferir que el clima organizacional si influye en el desempeño, aunque la incidencia se ubica en un nivel muy bajo.
- b) Los resultados reflejan que efectivamente se mejoró la percepción general del clima en este indicador, sobre todo se reforzó el trabajo en equipo, especialmente al sacar adelante un proyecto institucional por áreas académicas que demanda de cada colaborador entrega, dedicación, cooperación y buenas relaciones entre compañeros.

Vera (2016) Diseño de un plan estratégico para mejorar el clima laboral de los servidores públicos de la Secretaría Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito, t en la Universidad Internacional del Ecuador, tuvo como objetivo diseñar un Plan Estratégico mediante la aplicación de herramientas de

capacitación e información, para mejorar el clima laboral de los trabajadores. La investigación es de tipo descriptivo y diseño no experimental, cuya población y muestra estuvo conformada por 297 servidores públicos, para recolectar datos usaron la técnica de la encuesta y observación directa. La investigadora concluye: a) Los servidores consideran que se debe mejorar la comunicación vertical ascendente y descendente entre los jefes y los subordinados, ayudaría al mejoramiento del clima laboral actual, por ello se considera la realizar los cursos planteados. b) El trabajo en equipo es fundamental en la sinergia de una organización. En éste caso, la falta de unión y compañerismo entre los miembros del equipo de trabajo, genera un ambiente poco adecuado para unas buenas relaciones interpersonales y laborales.

Domínguez, Ramírez y García (2013) realizaron un estudio donde demostraron la relación entre las dimensiones del clima y compromiso organizacional, el estudio realizado fue de corte transversal, tipo cuantitativo y de alcance correlacional, para ello trabajaron con 5 entidades de educación superior de Puerto Vallarta de México y utilizaron una muestra de 384 personas, para evaluar el clima y compromiso organizacional, utilizaron un cuestionario conformado por cuatro dimensiones para el clima organizacional (Estructura, comunicación, liderazgo y motivación) y tres dimensiones para el compromiso organizacional (Compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso calculado), la confiabilidad del instrumento se calculó de Alfa de Cronbach, donde obtuvo un valor de 0.85. Los resultados indicaron que el clima y compromiso organizacional se relacionan significativamente con un valor de 0.05.; sin embargo, las dimensiones de motivación, estructura y comunicación del clima organizacional se relacionan significativamente con las dimensiones del compromiso organizacional con una valor de 0.636. 0.461 y 0.435 respectivamente, es decir, mientras más favorable sea la percepción de los elementos del clima organizacional mayor será el compromiso en la parte afectiva y normativa.

Ventura (2014) realizó una investigación con la finalidad de identificar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores

de la empresa Grifo Paján S.R.L. Para ello trabajo con una muestra de 13 trabajadores, para medir el clima organizacional la autora diseñó una encuesta de 20 ítems y para el compromiso organizacional diseñó una encuesta de 14 ítems considerando los componentes afectivo, normativo y de continuidad. El método de estudio fue de tipo aplicada, no experimental y descriptivo, con un diseño descriptivo y transversal. Según los resultados, al relacionar el clima y el compromiso organizacional se obtiene un valor de 3.44, es decir que se encuentran en un nivel intermedio, lo cual indica que según las equivalencias de la encuesta este valor se encuentra como un clima laboral regular y el compromiso organizacional en un grado medio. En base a estos resultados, se afirma que existe relación directa entre las variables estudiadas, es decir a mejor percepción del clima habrá mayor compromiso organizacional por parte de los trabajadores de la empresa.

Pérez (2015) realizó una investigación con el propósito de conocer el clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional en la empresa Sipan distribuciones S.A.C – Chiclayo. Para medir ambas variables el autor diseñó un cuestionario de 45 ítem; 35 preguntas para el clima organizacional basada en ocho dimensiones propuestas por diferentes autores como Litwin y Stringer, Bowers y Taylor, entre otros; la confiabilidad de la variable contó con un valor de 0.937 y para el compromiso organizacional consideró 10 ítems basado en las dimensiones de Meyer y Allen, con un valor de 0.688 de confiabilidad. La población estuvo conformada por 120 trabajadores por lo que el muestro fue censal, el tipo de investigación fue observacional, transversal y de enfoque cuantitativo y correlacional. Los resultados determinaron que existe una correlación positiva altamente significativa entre el clima y compromiso organizacional.

Cruz y Salirrosas (2017) investigaron la relación del clima organizacional con el compromiso de los trabajadores en la empresa Industrial Cerraduras Nacionales S.A.C. La población estaba conformada por 137 trabajadores de la misma empresa, la muestra fue no probabilística y muestreo censal ya que consideró la misma cantidad de la población. El tipo de investigación fue

cuantitativo de alcance correlacional. El instrumento utilizado para el clima organizacional fue un cuestionario adaptado por los autores en base a los instrumentos diseñados por Litwin y Stringer 1968, (adaptado por Echezuria y Rivas) este instrumento fue revalidado por juicio de expertos y analizado con el método de Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.77 de confiabilidad. Para el compromiso organizacional, adaptaron el cuestionario de Meyer y Allen 1991 (modificado por Echezuria y Rivas 2001), para la confiabilidad del cuestionario utilizaron el método de Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.81. Los resultados determinaron que existe una relación de 0.45 la cual es altamente significativa, es decir que a medida que mejora el clima organizacional, mejora el compromiso de los trabajadores.

Cutipa (2015) realizó un estudio para determinar la relación que existe entre el clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca. La población estaba constituida por 320 personas de las cuales trabajó con 113 empleados mediante un muestreo aleatorio simple a través de un proceso probabilístico. El estudio fue de tipo cuantitativo, correlacional y transversal. Para calcular el clima organizacional se utilizó la Escala de clima laboral de Sonia Palma, la validez de este instrumento fue estimada por el método de jueces y el análisis de ítems discriminativos donde obtuvieron un valor de 0.87 y 0.84 respectivamente; en cuanto a la confiabilidad se utilizó el método de Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.97. El instrumento que se utilizó para medir el compromiso organizacional fue el Cuestionario de Meyer y Allen donde los estudios realizados por Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia (1988) demostraron que la prueba tiene validez de contenido ( $p < 0.05$ ) y confiabilidad por el método de Alfa de Cronbach de 0.81 para el compromiso afectivo, 0.82 para el compromiso normativo y 0.48 para el compromiso de continuidad. La relación obtenida entre el clima organizacional y compromiso organizacional fue de 0.79 la cual es positiva y estadísticamente significativa, es decir a medida que mejora el clima, mejora el compromiso de los trabajadores.

Tejada (2016) investigó la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional de los empleados de una entidad pública de Chimbote 2016, la población estuvo conformada por 200 personas, por lo que el muestreo fue censal y se empleó el diseño descriptivo correlacional. El instrumento utilizado para medir el clima organizacional fue la escala de Clima laboral de Sonia Palma, este instrumento posee una consistencia interna de 0.79, para calcular el compromiso organizacional empleó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), el cual fue adaptado por Quispe Muñoz, Maribel Gloria, obteniendo un valor de ( $r= 0.737$  y  $p= 0.001$ ) resultado válido y confiable. Los datos fueron analizados con el coeficiente de correlación de Pearson encontrando los siguientes resultados ( $r= 0.187^{**}$  y  $p=0.008 < 0.001$ ), lo que indica que existe una correlación débil entre ambas variables, es decir que los trabajadores que perciben un buen clima tienen un mayor compromiso.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Fundamentos teóricos clima organizacional**

Según Chiavenato (2010) indica:

El concepto de clima organizacional representa el cuadro más amplio de la influencia ambiental sobre la motivación. El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observan o experimentan por los participantes de la organización y que influencia su conducta. El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivación para determinar las conductas.

Se entiende que para establecer un buen clima se debe tener en cuenta la calidad o la propiedad del ambiente

#### **El impacto del Dinero**

El dinero ha sido muy criticado como factor motivador desde los tiempos de la administración científica cuando los incentivos salariales y premio de producción fueron abusivamente utilizados para elevar la productividad. Desde entonces, el

Dinero se hace caracterizado como el villano de la historia que compra la dedicación del empleado. Lawler encontró evidencias que el dinero motiva no solamente al desempeño excelente sino también al compañerismo, la relación con colegas y la dedicación de trabajo .El dinero ha presentado poca potencia motivacional en función a su incorrecta aplicación por parte de la mayoría de las empresas. El dinero es un resultado intermedio del cual se tiene demasiadas expectativas para lograr los resultados finales. (p-468)

### 1.3.1.1 Teorías del clima organizacional

Goleman (2017), define:

El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción. Los modelos de estudio de clima de las organizaciones nos plantean que existe una relación entre clima organizacional y productividad de la organización (p 32)

Según Méndez (2006), el clima organizacional es:

El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (p.108).

Según Chiavenato (2014) el clima organizacional es:

La motivación individual se refleja en el clima de la organización. Las personas se adaptan continuamente a diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Esto puede definir como un estado continuo de adaptación, en el cual no se busca simplemente satisfacer las necesidades primarias. (p.137)

## **Características del clima organizacional**

Las características del clima organizacional están condicionadas a diversas situaciones que se pueden presentar dentro o fuera del entorno laboral, esto

genera actitudes y comportamientos en los trabajadores que nos permite tener un panorama claro del clima laboral de la organización.

García e Ibarra (2011), nos menciona que el clima organizacional es visible de acuerdo a sus actitudes de los trabajadores, esto puede ser causadas por distintos motivos, entre ellas: el abono de sus haberes, fechas de corte mensual, gratificaciones, aumento salariales, reducción de personal, cambio de jefatura, etc. Por ejemplo ante un incremento de sueldo, la motivación de los trabajadores aumenta y por ende se puede deducir que tiene mayor deseo de trabajar, sin embargo sucede todo lo contrario si en vez de darse un incremento de sueldo se hiciera una reducción de personal.

En relación a ello Rodríguez (2001) nos menciona que el clima se caracteriza por:

La permanencia, es decir las organizaciones mantienen la estabilidad del clima organizacional con ciertas modificaciones de manera progresiva.

El comportamiento del personal varía según el clima organizacional que el personal presente en la organización.

Uno de los efectos del clima organizacional es la generación de compromiso e identificación de los trabajadores de la empresa.

Las actitudes de los trabajadores varían según el clima laboral de la organización

Las consecuencias más significativas de un mal clima laboral son la rotación y el ausentismo, quienes a su vez pueden generar insatisfacción por parte de los trabajadores.

Estas características indican que el clima organizacional va variar según el estado de animo dela persona.

### **Importancia del Clima organizacional**

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia, hoy en día para casi todas las empresas, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente



laboral, así poder alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros de cada empresa. El ambiente laboral induce determinados comportamientos en los trabajadores. Estas conductas son percibidas dentro de la organización y, por ende, se fomenta en el clima organizacional.

## **Dimensiones de clima organizacional**

Según Chiavenato (2010)

Así mismo las dimensiones del clima organizacional son:

- Estructura organizacional.

Según Chiavenato (2010) define que:

Puede imponer límites o libertad de acción para las personas por medio de orden, restricciones y limitaciones impuestas en la situación de trabajo. Como las reglas, reglamentos, procedimientos, autoridad, especialización, etc. Cuanto más libertad, tanto mejor el clima. (p 468)

### **Indicadores**

Libertad de acción

Restricciones

Especialización

- Responsabilidad.

Según Chiavenato (2010) defina que:

Puede cohibir o incentivar la conducta de las personas por medio de dependencia del superior, negación de la iniciativa personal, restricción en cuanto a la a la decisiones personales, etc. Cuanto más se incentiva, tanto mejor el clima organizacional. (p.468)

### **Indicadores**

Dependencia del superior

Iniciativa personal

## Restricción para las decisiones

- Riesgos.

Según Chiavenato (2010) defina que:

La situación de trabajo puede ser esencialmente protectora para evitar riesgos o puede ser una fuerza que impulsa a asumir desafíos nuevos y diferentes ,cuanto más se impulsa, tanto mejor el clima. (p.468)

Indicadores

Esencialmente protectora para evitar riesgo

Nuevos desafíos.

- Recompensas.

Según Chiavenato (2010) defina que:

la organización puede enfatizar críticas y sanciones como puede estimular recompensas e iniciativas por el alcance de resultados dejando el método de trabajo a criterio de cada personas cuanto más se estimula las recompensas e incentivos, tanto mejor el clima.(p.468)

Indicadores:

Estimulación.

- Apoyo.

Según Chiavenato (2010) defina que:

La organización puede mantener un clima frio y negativo de trabajo, al igual que puede crear calor humano, compañerismo y apoyo a la iniciativa personal y grupal cuanto más calidad sea la organización, tanto mejor será su clima.(p.468)

Indicadores:

Compañerismo

Iniciativa personal

- Conflicto.

Según Chiavenato (2010) define que:

La organización puede establecer reglas y procedimientos para evitar choques de opiniones diferentes, como puede incentivar diferentes puntos de vistas y administrar los conflictos que se derivan por medio de la confrontación. Cuanto más incentivos a diferentes puntos de vistas, tanto mejor el clima. (p.468)

Indicadores:

Diferentes puntos de vista

Confrontación.

Chiavenato (2010).

Estas son las principales dimensiones del clima organizacional. Diferentes climas organizacionales pueden crearse por medio de variaciones en alguna de esas dimensiones. Lo importante es que el clima organizacional tiene una influencia poderosa en la motivación de las personas y sobre el desempeño y la satisfacción en el trabajo. (p-468)

### **1.3.2. Compromiso organizacional**

Meyer y Allen, (1997), define que: El compromiso organizacional como un estado psicológico que determina el vínculo entre un empleado y la empresa, la cual tiene efectos en la decisión de continuar o dejar la organización”, (p.64).

Se deduce que el compromiso organizacional busca satisfacer las necesidades propias dentro de la organización ya que solo así va depender su desenvolvimiento del trabajador.

#### **Definición de compromiso organizacional**

Meyer, Allen y Smith (1993) citado por Sánchez, Reyes, Sekeres, y Ortiz (2015), definieron:

El compromiso organizacional, es un estado psicológico caracterizado por el vínculo entre una persona y una organización que presenta consecuencias respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla. Asumen que el compromiso organizacional es un factor determinante en el logro de los objetivos organizacionales. Se divide en tres componentes. Compromiso afectivo, normativa y de continuidad. (p.62).

En base a las perspectivas mencionadas anteriormente, Meyer y Allen utilizan este aporte en sus investigaciones acerca de los componentes del compromiso organizacional, el cual se dividía en afectivo, de continuidad y normativo, los cuales son opuestos y complementarios.

Robbins y Judge (2013), definen al compromiso organizacional como “El grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta” (p.75).

Estos autores mencionan la revisión de 27 estudios que describieron la relación entre el compromiso y el desempeño, que se hace más fuerte entre los empleados nuevos y considerablemente más débil para los de mayor experiencia, debido a la percepción que éstos puedan tener sobre el incumplimiento de las promesas por parte de sus empleadores, ello ocasiona una disminución en el compromiso y por ende una caída en el desempeño. Pero a pesar de que los empleados no se sientan contentos con su trabajo, al encontrarse lo suficientemente comprometidos se mostrarán dispuestos hacer sacrificios por la organización.

Newstrom, J. W. (2011). Afirmó que:

El compromiso con la organización, o lealtad de los empleados, es la medida en que el empleado se identificaba con la organización y desea continuar participando activamente en ella. Al igual que una fuerte atracción magnética atrae un objeto metálico hacia otro, es una medida de la disposición del empleado a quedarse en la empresa en el futuro. El compromiso es semejante a sentir una fuerte conexión o interés por la organización en un nivel emocional. Era frecuente que refleje la convicción del empleado respecto de las metas y la misión de la empresa, su

disposición a invertir el esfuerzo necesario para contribuir a alcanzarlas y su propósito de seguir trabajando allí. Por lo general, el compromiso es más fuerte entre los empleados veteranos, quienes han alcanzado éxitos personales en la organización, han superado obstáculos difíciles para ingresar. (p.234)

Cotton (1993), citado por Betanzos y Paz (2007), define al compromiso organizacional como un proceso participativo, resultado de combinar información, influencia e incentivos, donde se usan todas las capacidades personales para estimular el apego de los empleados hacia el éxito institucional (p.207).

Recio, Gómez, López y Martínez (2012) Define:

El compromiso organizacional, es el resultado de otras variables catalogadas como precedentes del mismo. Estas variables influyen en la evolución donde los empleados generan un vínculo afectivo hacia una empresa, este apego comienza en el periodo de selección, prosigue durante la etapa de inducción y se determinaría cuando el trabajador se incorpore a la empresa (p.74)

Hay diversas definiciones sobre el compromiso organizacional, cabe mencionar que la mayoría coincide en que se trata de la unión que establece un individuo con su empresa.

Importancia del compromiso organizacional

### **Dimensiones compromiso organizacional**

Por su parte Meyer y Allen citado por Arias, Valera, Loli y Quintana, (2003) plantearon la segmentación del compromiso en los siguientes componentes: Componente afectivo: Es el vínculo afectivo que surge entre los trabajadores hacia la organización al percibir que sus expectativas y necesidades son satisfechas

Componente de continuidad: También llamado compromiso de conveniencia, es el grado de comunicación y reciprocidad entre los trabajadores de la empresa.

Componente normativo: Se toma como base el deber, se centra en la creencia y lealtad a la organización, por recibir beneficios por parte de la empresa que conducen a un sentido de correspondencia del trabajador hacia la organización (p. 82)

### **A. Compromiso afectivo**

Meyer y Allen (1991), citado por Merlín (2010), define:

Está determinado por el grado en que la persona se involucra emocionalmente con la organización como resultado de sentirse tratado de manera justa al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, lo que incide en el deseo de la persona de pertenecer a la organización, haciendo placentera su permanencia en la misma. Los trabajadores con un fuerte compromiso afectivo continúan en su organización porque quieren hacerlo (p. 82).

Indicadores:

Identificación con la organización

Fiabilidad

Involucramiento con la organización

### **B. Compromiso de continuidad**

Meyer y Allen (1991), citado por Merlín (2010), mencionan:

Está determinado por el grado en que la persona experimenta la necesidad de permanecer en la organización debido a la percepción de altas inversiones realizadas respecto a su tiempo y esfuerzo dedicados al trabajo realizado dentro de la organización, lo que sería una pérdida

si renuncia al puesto que ocupa en la empresa. Otra percepción será las bajas alternativas de trabajo fuera de la organización. Dándose como consecuencia el apego a la organización por necesidad. En otras palabras los trabajadores con un fuerte compromiso continuo permanecen en su organización porque necesitan hacerlo (p. 82).

Indicadores

Inversiones en aptitudes

Valoración

Sentido de pertenencia

### **C. Compromiso normativo**

Meyer y Allen (1991), citado por Merlín (2010), mencionan:

Es el grado mediante el cual la persona siente la obligación moral de permanecer en la organización, ya que percibe como su deber ser leal con la misma, correspondiendo a la inversión que hizo la organización en ella. Los trabajadores con un alto nivel de compromiso normativo sienten que deben (obligación) quedarse en la organización (p. 82).

Indicadores

Política interna

Cumplimiento

Lealtad.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre clima y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018?

## **1.4.2 Problemas específicos**

### **Problemas específicos 1**

¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018?

### **Problemas específicos 2**

¿Cuál es la relación entre responsabilidad y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018?

### **Problemas específicos 3**

¿Cuál es la relación entre riesgo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018?

### **Problemas específicos 4**

¿Cuál es la relación entre recompensas y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018?

### **Problemas específicos 5**

¿Cuál es la relación entre apoyo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018?

### **Problemas específicos 6**

¿Cuál es la relación entre conflictos y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018?



## **1.5. Justificación del estudio**

### **1.5.1. Justificación de estudio**

Según Bernal, C. (2010), "Toda investigación está orientada a la resolución de algún problema; por consiguiente, es necesario justificar, o exponer, los motivos que merecen la investigación. Asimismo, debe determinarse su cubrimiento o dimensión para conocer su viabilidad." (p.106).

### **1.5.2. Justificación teórica**

La Según Bernal, C. (2010), "En investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente." (p.106)

La importancia de determinar dichos conocimientos permite describir a los investigadores el problema a plantear, sobre la relación entre las variables, las cuales proponen alternativas de mejora, con la finalidad de los lograr objetivos de la organización. Así mismo servirá como antecedente y fuente a otras investigaciones con temas de debate.

### **1.5.2 Justificación metodológica**

Según Bernal, C. (2010), "En investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable." (p.107)

Se justifica en el ámbito metodológico porque con esta se obtuvo información que se aplica los métodos y técnica (encuesta) que permiten dar el respaldo científico la investigación mediante el instrumento a realizar el (cuestionario) se conoce el grado de relación entre la variable del clima organizacional con el compromiso organizacional.

### **1.5.3 Justificación práctica**

Según Bernal, C. (2010), “Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo.” (p.106)

La investigación estará realizado con el personal de la empresa Techminco Industries, en cuanto al clima y compromiso organizacional, para la investigación. Se considera de gran importancia estos factores ya que es la base del negocio con la finalidad de obtener datos cuantificables de esta problemática, teniendo en cuenta que la presente investigación tiene pertinencia aplicativa pues en base a los resultados de este estudio, se podrá determinar qué medidas preventivas y correctivas se debería tomar para mejorar el clima laboral y a la vez generar el compromiso organizacional. De esta manera, la población más beneficiada con esta investigación son los trabajadores de la empresa, pues nos permitirán tomar un plan de acción para mejorar el clima y a la vez generar mayor compromiso organizacional en los trabajadores, de esta manera se generará satisfacción por parte de la empresa y el colaborador.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación entre clima y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018

### **1.6.2 Hipótesis específicos**

#### **Hipótesis específicos 1**

Existe relación entre estructura y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

#### **Hipótesis específicos 2**

Existe relación entre responsabilidad y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

#### **Hipótesis específicos 3**

Existe relación entre riesgo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

#### **Hipótesis específicos 4**

Existe relación entre recompensas y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

#### **Hipótesis específicos 5**

Existe relación entre apoyo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

#### **Hipótesis específicos 6**

Existe relación entre conflicto y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Establecer la relación entre clima y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivos específicos 1**

Establecer la relación entre estructura y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

#### **Objetivos específicos 2**

Establecer la relación entre responsabilidad y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

#### **Objetivos específicos 3**

Establecer la relación entre riesgo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

#### **Objetivos específicos 4**

Establecer la relación entre recompensa y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

#### **Objetivos específicos 5**

Establecer la relación entre apoyo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

#### **Objetivos específicos 6**

Establecer la relación entre conflicto y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de la investigación

#### 2.1.1 Método de investigación

El método que se utilizó para la presente investigación fue, hipotético deductivo, ya que se demostrara si las hipótesis son verdaderas o no.

El tipo de investigación será aplicada, ya que se buscara dar solución al problema. El nivel de investigación será descriptivo correlacional de corte transversal.

Descriptivo debido a que únicamente se recogerá información de la situación para su posterior análisis. Correlacional ya que se pretende conocer el grado de vinculación de una variable con la otra. Transversal porque se realizara una recolección de datos en un momento determinado, esto se llevara a cabo mediante un instrumento, en este caso la encuesta.

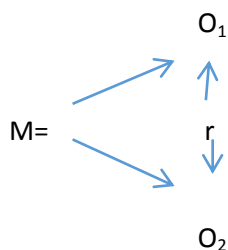
Se utilizara el diseño no experimental, ya que observaremos situaciones reales, sin ningún tipo de manipulación en las variables, es decir, se trabaja en base a hechos que ya ocurrieron.

Según Bernal, C. (2010), Método hipotético-deductivo “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (P.60)

Según Valderrama, S (2015), El tipo de investigación aplicada, “se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para llevar a cabo la solución de los problemas, con la finalidad de generar bienestar a la sociedad.”(p.165)

Según Hernández, R (2010), “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (p.80)

Según Hernández, R (2010), Correlacional, “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.” (p.81)



Donde M es la muestra de estudio

O<sub>1</sub> es la observación de la variable 1

O<sub>2</sub> es la observación de la variable 2

r indica la interrelación de las variables

Según Hernández, R (2010), “Los diseños de investigación de corte transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Según Hernández, R (2010), “El diseño no experimental podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.” (p.149)

Según Hernández, R. (2010), Enfoque cuantitativo, “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.”(p.4)

## 2.2 Variables de Operacionalización

Según Rojas, S (1981), citado por Bernal, C. (2010), una variable “es una característica, atributo, propiedad o cualidad que puede estar o no presente en los individuos, grupos o sociedades puede presentarse en matices o

modalidades diferentes o en grados, magnitudes o medidas distintas a lo largo de un continuum” (p.139)

Según Bernal, C. (2010) “operacionalizar una variable significa traducir la variable a indicadores, es decir, traducir los conceptos hipotéticos a unidades de medición.”

### 2.2.1 variables

A continuación se presentara en la tabla 2.2.1.1 las variables a desarrollar en la presente investigación:

**Tabla 1.**

*Variables en estudio*

<b>VARIABLE</b>	
Variable 1	Clima organizacional
Variable 2	Compromiso organizacional

Fuente: elaboración propia

### **Definición conceptual de clima organizacional**

Según Chiavenato (2010) indica:

El concepto de clima organizacional representa el cuadro más amplio de la influencia ambiental sobre la motivación .El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observan o experimentan por los participantes de la organización y que influencia su conducta .El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivación para determinar las conductas.

## **Definición Operacional de clima organizacional**

El clima organizacional se evaluara con la estructura organizacional, responsabilidad, riesgo, recompensa, Apoyo y conflicto. Sin embargo se requiere de ciertas características que se aplicara el cuestionario con la escala de Likert.

## **Dimensiones de clima organizacional**

Según Chiavenato (2010)

Así mismo las dimensiones del clima organizacional son:

- Estructura organizacional.

Según Chiavenato (2010) define que:

Puede imponer límites o libertad de acción para las personas por medio de orden, restricciones y limitaciones impuestas en la situación de trabajo. Como las reglas, reglamentos, procedimientos, autoridad, especialización, etc. Cuanto más libertad, tanto mejor el clima. (p 468)

### **Indicadores**

Libertad de acción

Restricciones

Especialización

- Responsabilidad.

Según Chiavenato (2010) defina que:

Puede cohibir o incentivar la conducta de las personas por medio de dependencia del superior, negación de la iniciativa personal, restricción en cuanto a la a la decisiones personales, etc. Cuanto más se incentiva, tanto mejor el clima organizacional. (p.468)

### **Indicadores**

Dependencia del superior

Iniciativa personal

Restricción para las decisiones



- Riesgos.

Según Chiavenato (2010) defina que:

La situación de trabajo puede ser esencialmente protectora para evitar riesgos o puede ser una fuerza que impulsa a asumir desafíos nuevos y diferentes ,cuanto más se impulsa, tanto mejor el clima. (p.468)

Indicadores

Esencialmente protectora para evitar riesgo

Nuevos desafíos.

- Recompensas.

Según Chiavenato (2010) defina que:

la organización puede enfatizar críticas y sanciones como puede estimular recompensas e iniciativas por el alcance de resultados dejando el método de trabajo a criterio de cada personas cuanto más se estimula las recompensas e incentivos, tanto mejor el clima.(p.468)

Indicadores:

Estimulación.

- Apoyo.

Según Chiavenato (2010) defina que:

La organización puede mantener un clima frio y negativo de trabajo, al igual que puede crear calor humano, compañerismo y apoyo a la iniciativa personal y grupal cuanto más calidad sea la organización, tanto mejor será su clima.(p.468)

Indicadores:

Compañerismo

Iniciativa personal

- Conflicto.

Según Chiavenato (2010) defina que:

La organización puede establecer reglas y procedimientos para evitar choques de opiniones diferentes, como puede incentivar diferentes puntos

de vistas y administrar los conflictos que se derivan por medio de la confrontación. Cuanto más incentivos a diferentes puntos de vistas, tanto mejor el clima. (p.468)

Indicadores:

Diferentes puntos de vista

Confrontación.

Chiavenato (2010).

Estas son las principales dimensiones del clima organizacional. Diferentes climas organizacionales pueden crearse por medio de variaciones en alguna de esas dimensiones. Lo importante es que el clima organizacional tiene una influencia poderosa en la motivación de las personas y sobre el desempeño y la satisfacción en el trabajo. (p-468)

### **Definición conceptual del compromiso organizacional**

Se define el compromiso laboral u organizacional como una situación psicológica que califica el vínculo existente entre un empleado y la empresa, la cual repercute en la decisión de continuar o dejar la organización en base al compromiso que presente el individuo. (Meyer y Allen, 1997, p.64)

### **Definición Operacional de clima organizacional**

El compromiso organizacional se evaluara con el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo Sin embargo se requiere de ciertas características que se aplicara el cuestionario con la escala de Likert.

### **Dimensiones del compromiso organizacional**

#### **A. Compromiso afectivo**

Meyer y Allen (1991), citado por Merlín (2010), define:

Está determinado por el grado en que la persona se involucra emocionalmente con la organización como resultado de sentirse tratado de manera justa al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, lo que incide en el

deseo de la persona de pertenecer a la organización, haciendo placentera su permanencia en la misma. Los trabajadores con un fuerte compromiso afectivo continúan en su organización porque quieren hacerlo (p. 82).

Indicadores

Identificación con la organización

Fiabilidad

Involucramiento con la organización

## B. Compromiso de continuidad

Meyer y Allen (1991), citado por Merlín (2010), mencionan:

Está determinado por el grado en que la persona experimenta la necesidad de permanecer en la organización debido a la percepción de altas inversiones realizadas respecto a su tiempo y esfuerzo dedicados al trabajo realizado dentro de la organización, lo que sería una pérdida si renuncia al puesto que ocupa en la empresa. Otra percepción será las bajas alternativas de trabajo fuera de la organización. Dándose como consecuencia el apego a la organización por necesidad. En otras palabras los trabajadores con un fuerte compromiso continuo permanecen en su organización porque necesitan hacerlo (p. 82).

Indicadores.

Inversiones en aptitudes

Valoración

Sentido de pertenencia

## C. Compromiso normativo

Meyer y Allen (1991), citado por Merlín (2010), mencionan:

Es el grado mediante el cual la persona siente la obligación moral de permanecer en la organización, ya que percibe como su deber ser leal con la misma, correspondiendo a la inversión que hizo la organización en ella. Los trabajadores con un alto nivel de compromiso normativo sienten que deben (obligación) quedarse en la organización (p. 82).

Indicadores.

Política interna

Cumplimiento

Lealtad

### **Operacionalización**

A continuación, se presenta en la tabla 2. La Operacionalización de las variables a Desarrollar en la presente investigación.

Tabla 2

Operacionalización de la variable *Clima organizacional y compromiso organizacional*.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima Organizacional	<p>Chiavenato (2010) define: El concepto de clima organizacional representa el cuadro más amplio de la influencia ambiental sobre la motivación. El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observan o experimentan por los participantes de la organización y que influencia su conducta. El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivación para determinar las conductas. (p-468)</p>	<p>El clima organizacional se evalúa con la estructura, Responsabilidad, riesgo, recompensa, Apoyo y conflicto. Sin embargo se requiere de ciertas características que se aplicara el cuestionario con 18 preguntas cerradas con alternativas políticas con escala de Likert.</p>	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Libertad de acción</li> <li>- Restricciones</li> <li>- Especialización</li> </ul>	1,2,3,	<p>Escala de Likert-prueba de T student.  (1.) -Nunca (2.)- casi nunca (3.)-A veces (4.)-Casi siempre (5.)- Siempre</p>
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencia del superior</li> <li>- Iniciativa personal</li> <li>- Restricciones para las decisiones</li> </ul>	4,5,6,7,8,9	
			Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esencialmente protectora para evitar riesgo</li> <li>- Nuevos desafíos</li> </ul>	10,11,12	
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimulación</li> </ul>	13	
			Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compañerismo</li> <li>- Iniciativa personal</li> </ul>	14,15,16	
			Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diferentes puntos de vista</li> <li>- Confrontación</li> </ul>	17,18.	
Compromiso organizacional	<p>Se define el compromiso organizacional como un estado psicológico que determina el vínculo entre un empleado y la empresa, la cual tiene efectos en la decisión de continuar o dejar la organización, (Meyer y Allen, 1997, p.64).</p>	<p>El compromiso organizacional se evalúa con el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo; sin embargo se requiere de características de menor detalle, con los cuales se aplicara un cuestionario con 22 preguntas cerradas con alternativas políticas con escala de Likert.</p>	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación con la organización.</li> <li>- Fiabilidad.</li> <li>- Involucramiento con la organización.</li> </ul>	19,20,21 22,23,24 25,26.	<p>Escala de Likert-prueba de T student.  (1.) -Nunca (2.)- casi nunca (3.)-A veces (4.)-Casi siempre (5.)- Siempre</p>
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inversión en aptitudes.</li> <li>- Valoración.</li> <li>- Sentido de pertenencia</li> </ul>	27,28,29 30,31,32 33,34.	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política interna.</li> <li>- Cumplimiento.</li> <li>- Lealtad</li> </ul>	35,36,37 38,39,40	

Fuente elaboración propia

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

La población está compuesta por 33 trabajadores de la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C. Según Bernal (2010), "Población, es el conjunto de todos los elementos que comprende el trabajo de investigación (p.160).

### **2.3.2 Muestra**

Como la población es reducida se empleará la muestra censal, es decir, por ser una población reducida se tomará como muestra a los 33 trabajadores, que es la totalidad de colaboradores de la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C. Según Bernal (2010), muestra es la fracción de la población que se elige, de donde efectivamente se logra la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se evidencia y se estudia a las variables del objeto de estudio (p.161).

Siendo así, nos vemos frente a una muestra censal, ya que se tomará al total de la población, población que es finita, debido a que su tamaño lo podemos conocer y es pequeño.

Según Hernández, R. (2010), censo es "Solo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población."(p.172)

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

### **2.4.1 Técnica**

La técnica que se empleará será la encuesta:

Según Muñoz Giraldo et al. (2001) la encuesta es una de las metodologías de recolección de datos más utilizada, a pesar de que cada vez pierde mayor creencia por la tranquilidad de los encuestados. La encuesta se implanta en un cuestionario que se construyen con la finalidad de obtener información de los encuestados.

## 2.4.2 Instrumento de recolección de datos.

Se aplicó un cuestionario donde se identifica la relación entre “clima y compromiso organizacional en la empresa Techminco Industries A&S S.A.C. Carabayllo, 2018.

En la opinión de Bernal (2010), argumenta que "El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación" (p-250)

El cuestionario está elaborado bajo una escala tipo Likert. Malhotra (2004) indica que “la escala de Likert es una escala de medición ampliamente utilizada que requiere que los encuestadores indiquen el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las series de afirmaciones sobre los objetos de estímulo” (p-258) El cuestionario está compuesto por 40 preguntas y está dirigido a todos los trabajadores de la empresa Techminco Industries A&S S.A.C. Carabayllo, 2018 .temiendo 18 ítems para la variable de clima organizacional y 22 ítems para medir la variable de compromiso organizacional, la cual se detallara en la siguiente tabla

### 2.4.2.1 la medición de las variables.

En la siguiente tabla observaremos las variables y sus dimensiones con sus respectivos ítems. Según se desarrolló la encuesta. Véase en el cuadro 4.

Tabla 3

*Estructura dimensional de las variables en estudio cuadro 2.4.2.1*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Clima Organizacional.	1. Estructura.	1,2,3.
	2. Responsabilidad.	4,5,6,7,8,9
	3. Riesgo.	10,11,12.
	4. Recompensa	13
	5. Apoyo	14,15,16
	6. Conflicto	17,18
<b>Compromiso organizacional</b>	1. Compromiso afectivo.	19,20,21,22,23,24,25,26
	2. Compromiso normativo.	27,28,29,30,31,32,33,34
	3. Compromiso continuo	35,36,37,38,39,40.

Fuente: Elaboración propia

La encuesta tuvo una escala de tipo Likert compuesta por 5 alternativas de: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Está estructurada como la tabla 2.4.2.2. que se muestra a continuación.

Tabla 4

*Puntuación de los Ítems en la escala de Likert*

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

Fuente: Elaboración propia.

### **2.4.3. Validez.**

Anastasia & Urbina (1988) afirman que “La validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario Y cuan bien lo hace” (p-113). Por lo que, el instrumento de investigación ha sido sometido a juicio de expertos que a continuación se muestra en la tabla 2.4.3.1. Quienes se encargaron de revisar minuciosamente el contenido del instrumento donde arrojó con el calificativo de aplicable. Tabla: 6

#### **2.4.3.1. Validación de Juicio de expertos.**

Tabla 5

N.	Experto	Calificación Del instrumento	Especialidad
Experto 1	Dra. Zavala Alfaro, Fanny	Aplicable	Economista.
Experto 2	Mg. Merino Zevallos, Carlos A.	Aplicable	Administrador.
Experto 3	Dr. Mansilla Garayar, José A.	Aplicable	Administrador.

Fuente: elaboración propia.

### **2.4.4. Confiabilidad**

Según Hernández (2010) “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultado iguales” (p-200)



La confiabilidad de consistencia de un instrumento, se logra cuando se puede aplicar varias veces aun mismo grupo de estudio y se obtiene resultados iguales para establecer el análisis de la confiabilidad de consistencia de los instrumentos cuestionarios de clima y compromiso organizacional se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Crombach, con una muestra piloto de 33 trabajadores encuestados. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del programa Estadístico SPSS V25.

#### Fiabilidad Clima organizacional

Resumen del procesamiento de casos.

Tabla 6

#### *Resumen del procesamiento de los casos*

	N	%
Válidos	33	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	33	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 7

#### *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	18

Fuente elaboración propia

Tabla 8

#### *Fiabilidad Compromiso organizacional*

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	32	97,0
Casos Excluidos	1	3,0
Total	33	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente elaboración propia

Tabla 9

*Estadísticos de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	22

Interpretación: como se observa, el resultado del Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.887 para clima organizacional y de 0.860 para compromiso organizacional lo que significa que tiene un correlacional positiva alta. Siendo válido para la recolección de datos.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

La información recopilada en esta investigación se manejó en base a sus objetivos planificados. Del mismo modo Myers (2012) declara que “la estadística descriptiva se compone de aquellos métodos que incluyen técnicas para recolectar, presentar, analizar e interpretar datos” (p.3)

Para un mejor manejo del procesamiento de los datos se empleó la estadística inferencial con la Prueba de Hipótesis; porque ayudará de manera rápida a examinar la información de esta investigación. Por ello, Myers (2012) enfatiza que “la estadística inferencial abarca aquellos métodos y conjuntos de técnicas que se utilizan para obtener conclusiones de los datos recopilados de una población” (p.4)

## 2.6 Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomarán en cuenta para la investigación están detallados en la tabla 2.6.1.

Tabla 10

*Criterios éticos de la investigación*

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
<b>Consentimiento informado</b>	Los trabajadores que participaron en esta investigación aceptaron cooperar con información fundamental; a su vez, identificaron sus derechos y responsabilidades.
<b>Confidencialidad</b>	Por código ético los participantes tendrán la seguridad y resguardo de sus respuestas.
<b>Observación participante</b>	El investigador asumirá con responsabilidad ética los efectos y las consecuencias que puedan provenir de la interrelación con los participantes de la investigación.

---

**Fuente:** Elaborado en base a: Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012).

## **III RESULTADOS.**

### 3.1 Descripción de las variables.

#### 3.1.1. Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.

##### Frecuencias

Tabla 11

CLIMA ORGANIZACIONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	27	81,8	81,8
	CASI SIEMPRE	6	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

##### Interpretación

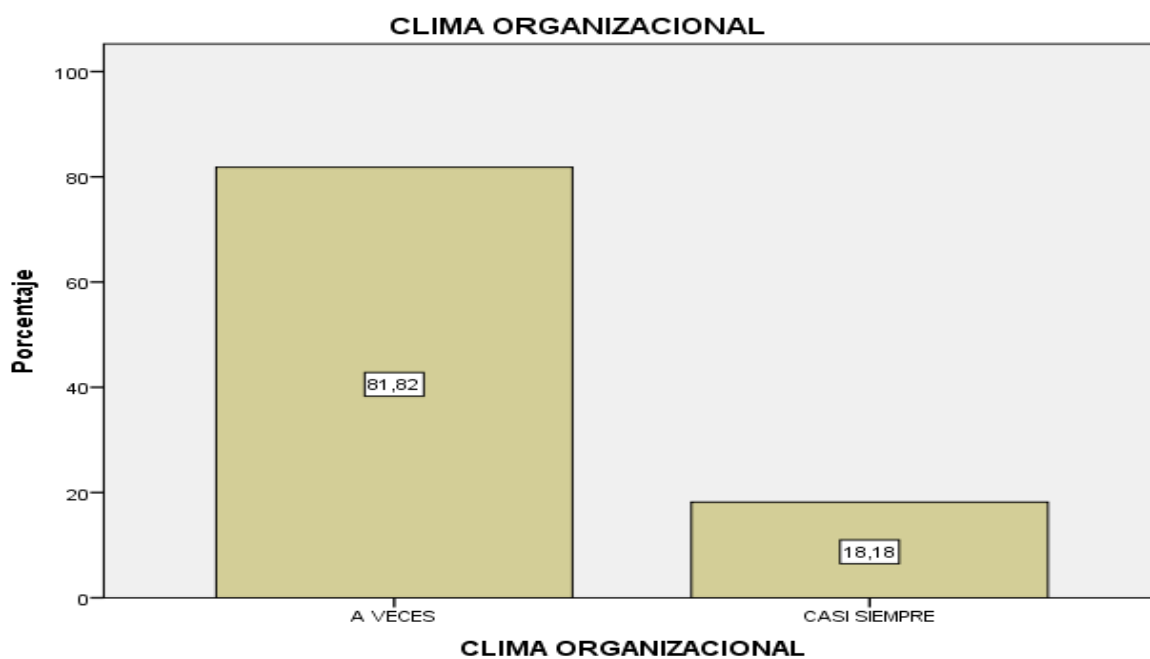


Figura 3. Gráfico de barras de la variable clima organizacional.

Fuente: elaboración propia

En la opinión del 81.8% encuestados a veces hubo clima laboral y el 18.18% indicaron que casi siempre existe clima laboral en la empresa techminco industries A&S S.A.C. como tal se muestra en la tabla 13.

### 3.1.1.1. Análisis descriptivo de las dimensiones del clima organizacional

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión Estructura organizacional.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	CASI NUNCA	1	3,0	3,0	3,0
	A VECES	29	87,9	87,9	90,9
	CASI SIEMPRE	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente; elaboración propia

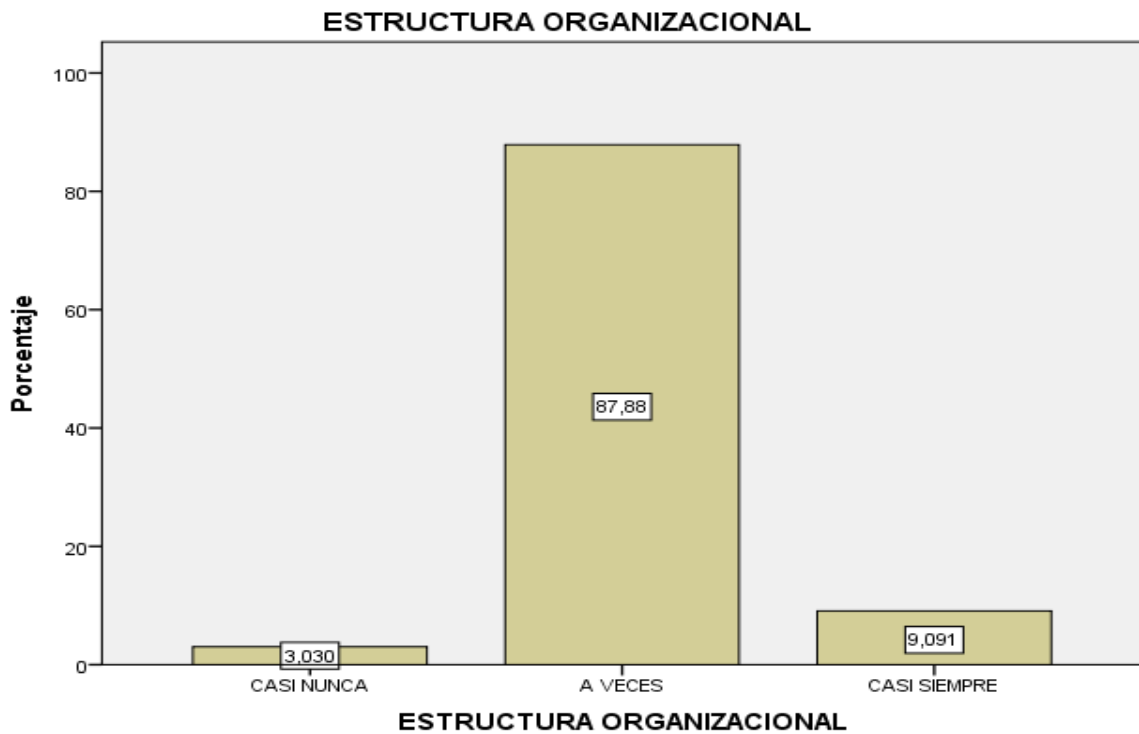


Figura: 2 Grafico de barras de la dimensión estructura organizacional.  
Fuente elaboración propia

#### Interpretación

En la opinión del 87.88% encuestados a veces hubo estructura organizacional y el 9.1% indicaron que casi siempre existe estructura organizacional y el 3.03 indica que nunca hubo estructura organizacional en la empresa techminco industries A&S S.A.C. como tal se muestra en la tabla 12.

Tabla13

Análisis descriptivo de la dimensión Responsabilidad

RESPONSABILIDAD				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALGUNAS VECES	26	78.8	78.8
	CASI SIEMPRE	7	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia

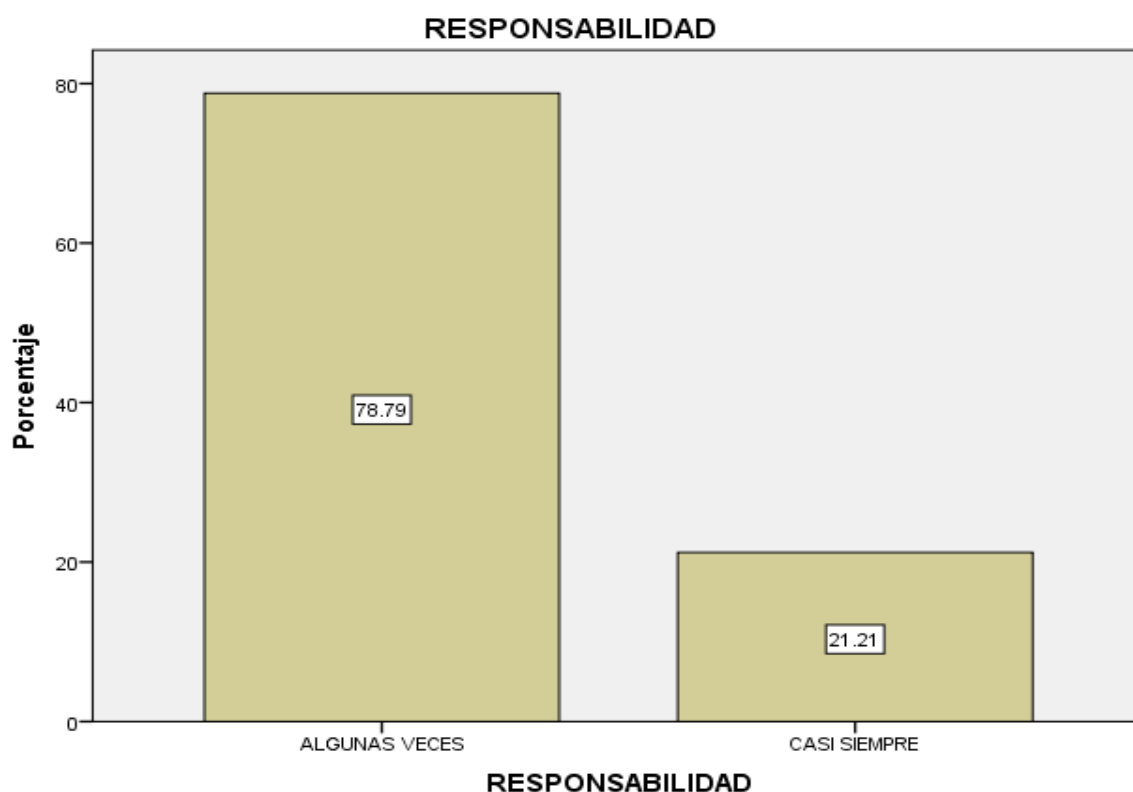


Figura 3 .Grafico de barras de la dimensión responsabilidad.

Fuente: elaboración propia.

### Interpretación

En la opinión del 78.8% encuestados a veces existe responsabilidad y el 21.2% indicaron que casi siempre existe responsabilidad en la empresa techminco industries A&S S.A.C. como tal se muestra en la tabla 13

Tabla 14

*Análisis descriptivo de la dimensión del riesgo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos CASI NUNCA	1	3.0	3.0	3.0
ALGUNAS VECES	26	78.8	78.8	81.8
CASI SIEMPRE	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

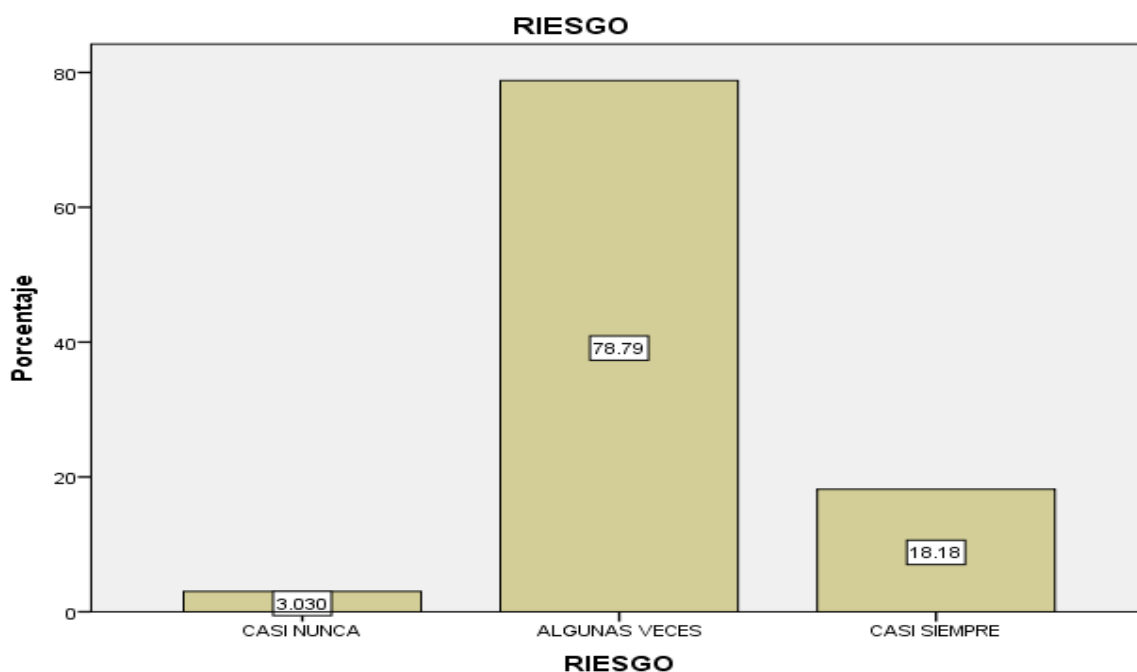


Figura: 4 Grafico de barras de la dimensión riesgo.

Fuente: elaboración propia.

**Interpretación**

En la opinión el 78.8% encuestados marcaron que algunas veces existe riesgo y el 18.2% indicaron que casi siempre existe riesgo y el 3% indican casi nunca existe riesgo en la empresa techminco industrias A&S S.A.C. como tal se muestra en la tabla 14

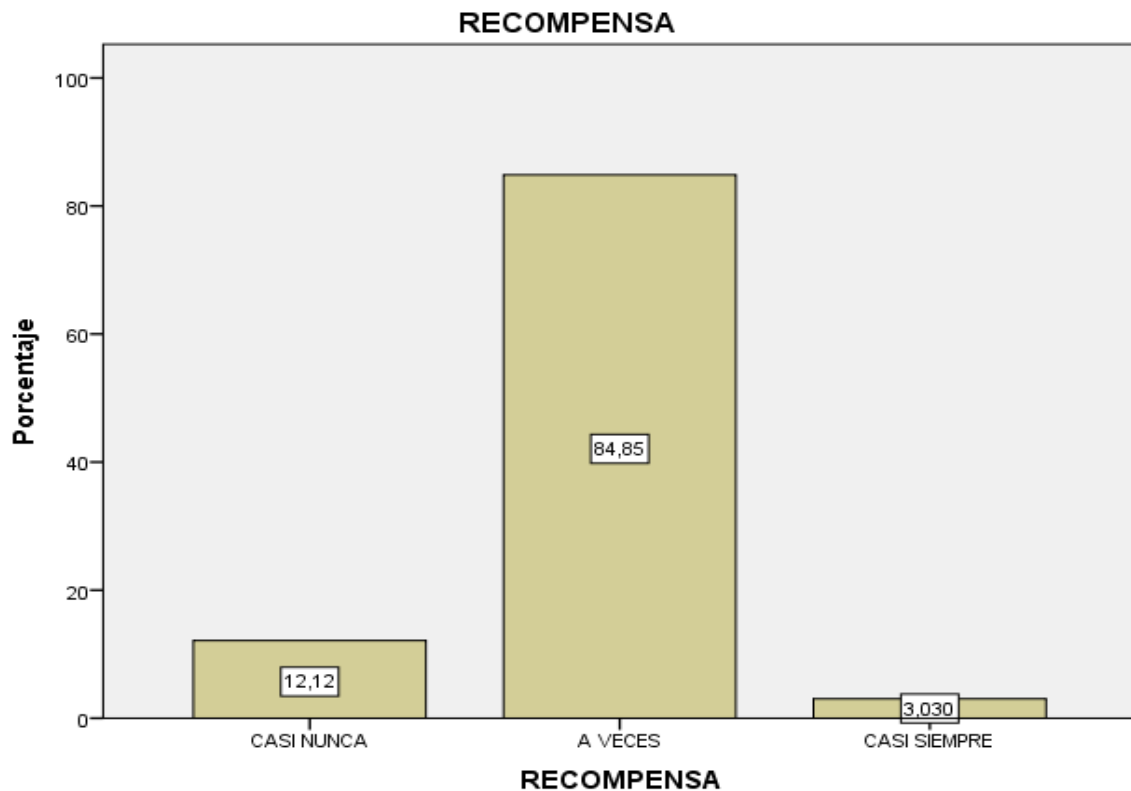


Tabla: 15

*Análisis descriptivo de la dimensión recompensa*

RECOMPENSA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	4	12,1	12,1
	A VECES	28	84,8	97,0
	CASI SIEMPRE	1	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia.



**Figura 5** Grafico de barras de la dimensión recompensa.

Fuente: elaboración propia.

**Interpretación**

En la opinión del 84.8% encuestados a veces existe responsabilidad y el 12.1% indicaron que casi nunca existe responsabilidad y el 3% indicaron que casi siempre existe recompensa en la empresa techminco industries A&S S.A.C. como tal se muestra en la tabla 15

Tabla 16  
*Análisis descriptivo de la dimensión apoyo*

		<b>APOYO</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	1	3,0	3,0	3,0
	A VECES	26	78,8	78,8	81,8
	CASI SIEMPRE	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

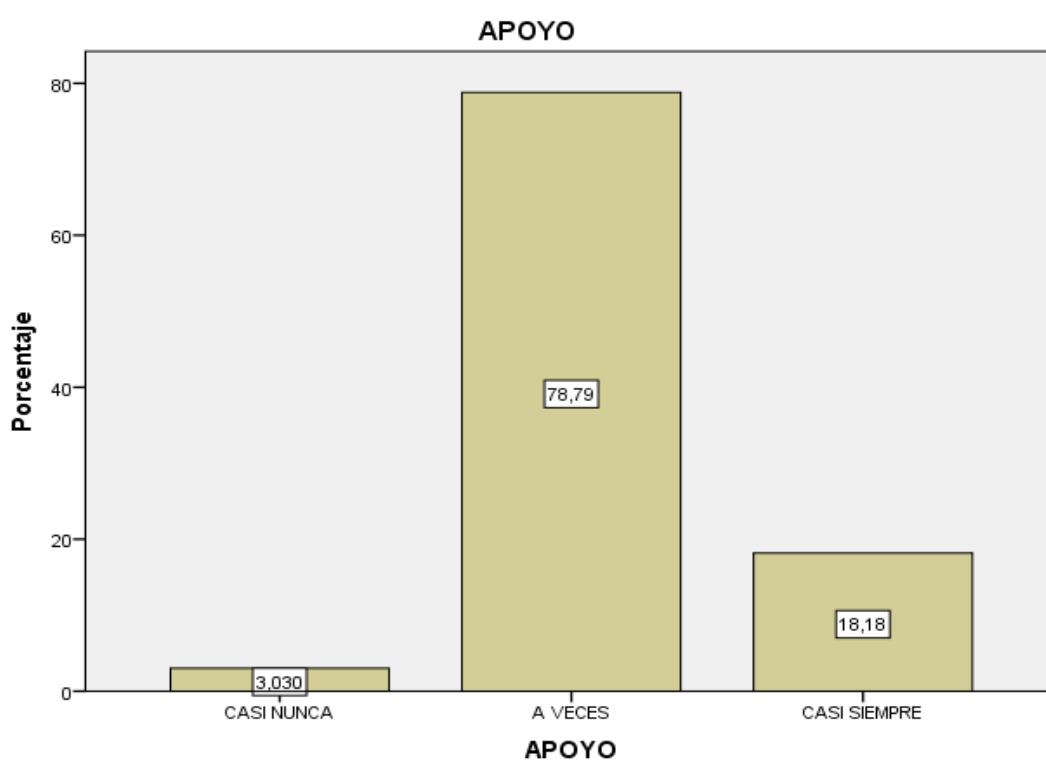


Figura: 6 Grafico de barras de la dimensión apoyo  
 Fuente: elaboración propia.

### Interpretación

En la opinión del 78.8% encuestados a veces existe apoyo y el 18.2% indicaron que casi siempre existe apoyo y el 3% indicaron que casi nunca existe apoyo en la empresa techminco industries A&S S.A.C. como tal se muestra en la tabla 16

Tabla17  
Análisis descriptivo de la dimensión conflicto.

CONFLICTO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	25	75,8	75,8
	CASI SIEMPRE	8	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

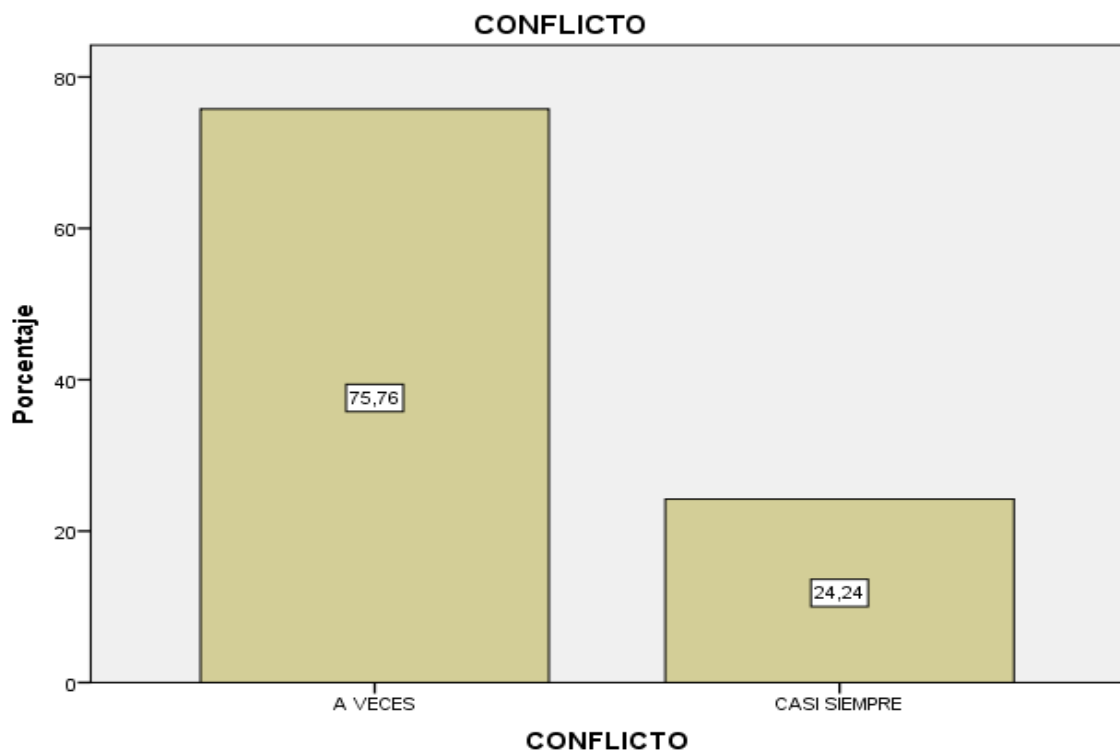


Figura: 6 Gráfico de barras de la dimensión conflicto

Fuente: elaboración propia.

### Interpretación

En la opinión del 75.8% encuestados a veces existe conflicto y el 24.2% indicaron que casi siempre existe conflicto en la empresa techminco industries A&S S.A.C. como tal se muestra en la tabla 17

### 3.1.2 Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional

Tabla: 18

Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	1	3,0	3,0
	A VECES	29	87,9	90,9
	CASI SIEMPRE	3	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

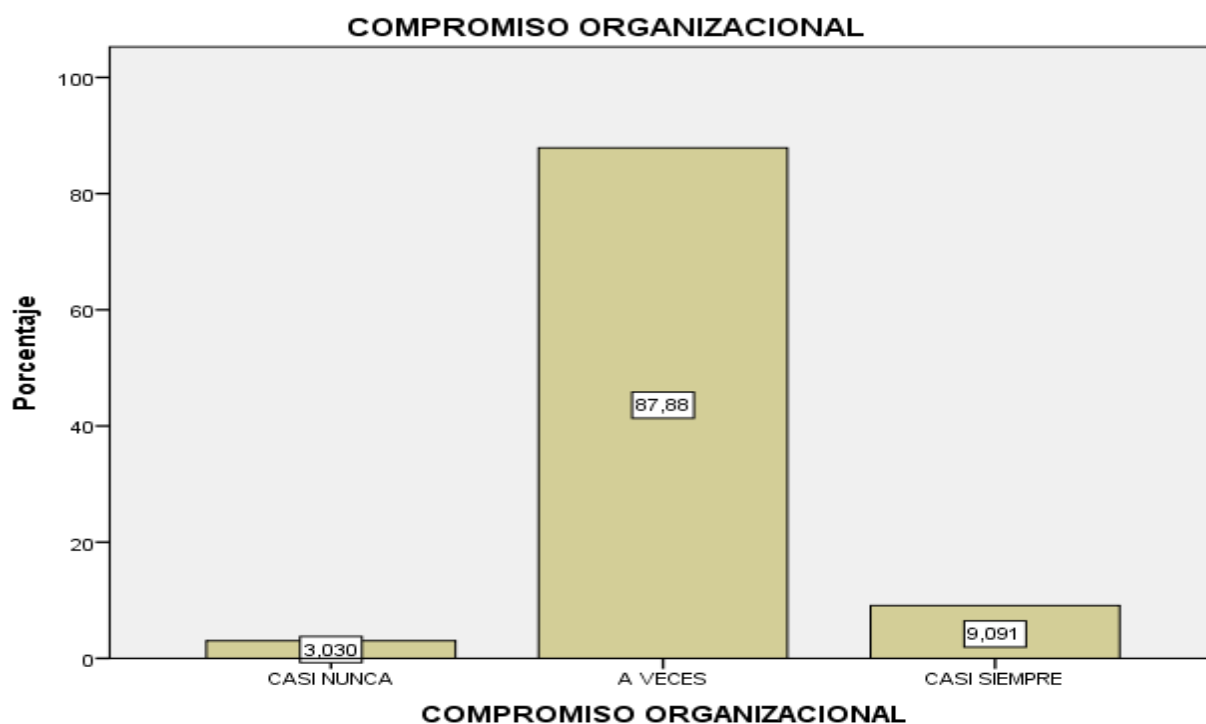


Figura 7. Gráfico de barras del variable compromiso organizacional.

Fuente: elaboración propia.

#### Interpretación

En la opinión del 87.9% encuestados a veces existe compromiso y el 3% indicaron que casi nunca existe compromiso en la empresa techminco industries A&S S.A.C. como tal se muestra en la tabla 18

### 3.1.2 .1. Análisis descriptivo de las dimensiones del compromiso organizacional

Tabla 19

*Análisis descriptivo de la dimensión compromiso afectivo.*

COMPROMISO AFECTIVO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	1	3,0	3,0
	A VECES	22	66,7	69,7
	CASI SIEMPRE	10	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

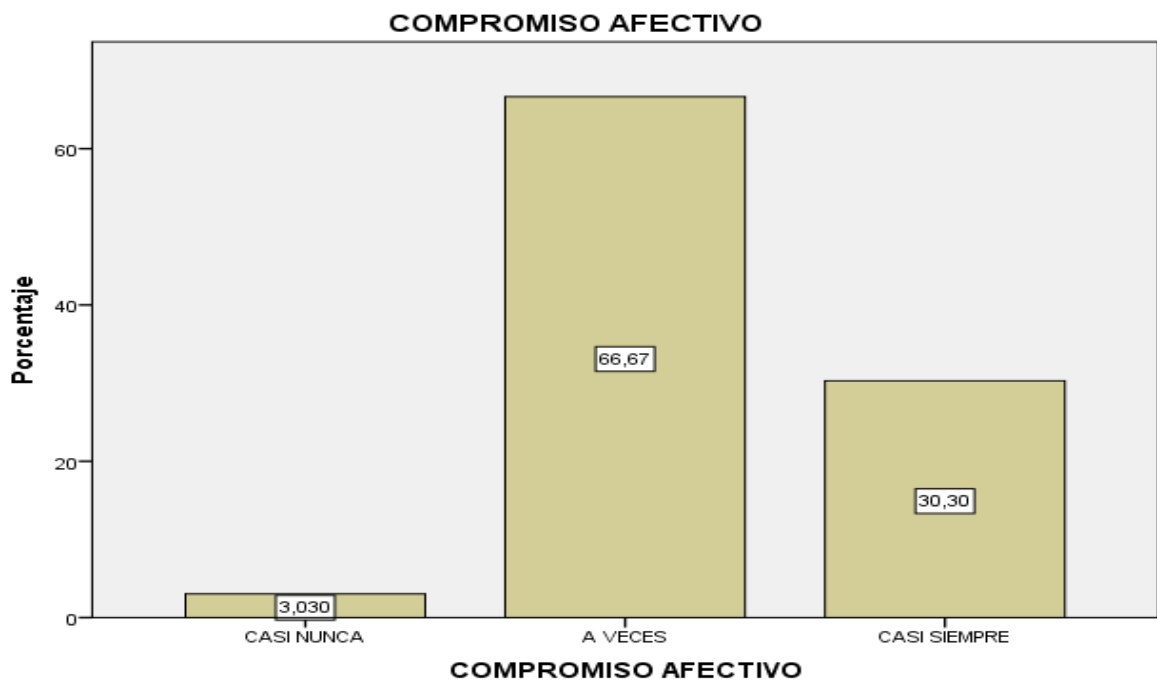


Figura: 8 Gráfico de barras de la dimensión compromiso afectivo  
Fuente: elaboración propia.

#### Interpretación

En la opinión del 66.7% encuestados a veces existe compromiso afectivo y el 30.3% indicaron que casi siempre existe compromiso afectivo y el 3% indicaron que casi nunca existe compromiso afectivo en la empresa techminco industries A&S S.A.C. como tal se muestra en la tabla 19.

Tabla 20

*Análisis descriptivo de la dimensión compromiso de continuidad*

<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	25	75,8	75,8
	CASI SIEMPRE	8	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

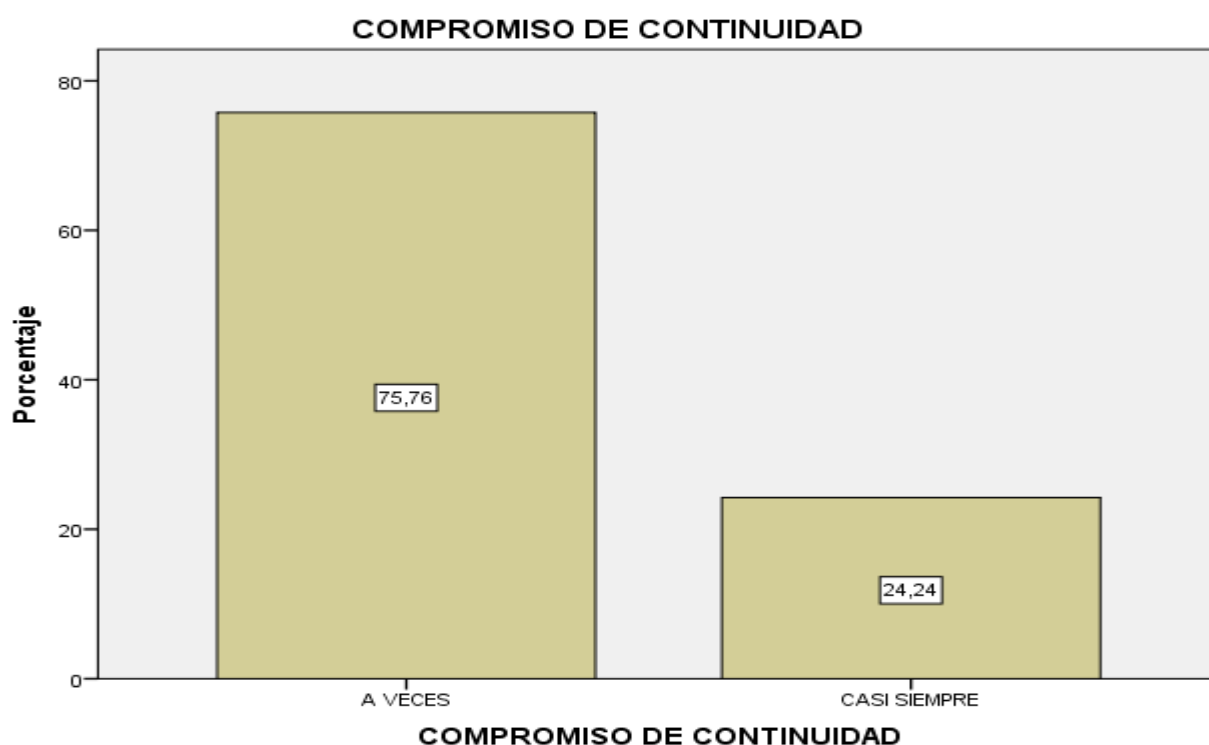


Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión compromiso de continuidad.

Fuente: elaboración propia.

**Interpretación**

En la opinión del 75.8% encuestados a veces existe compromiso de continuidad y el 24.2% indicaron que casi siempre existe compromiso de continuidad en la empresa techminco industries A&S S.A.C. como tal se muestra en la tabla 20

Tabla: 21  
*Análisis descriptivo de la dimensión compromiso normativo.*

<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	24	72,7	72,7
	CASI SIEMPRE	9	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

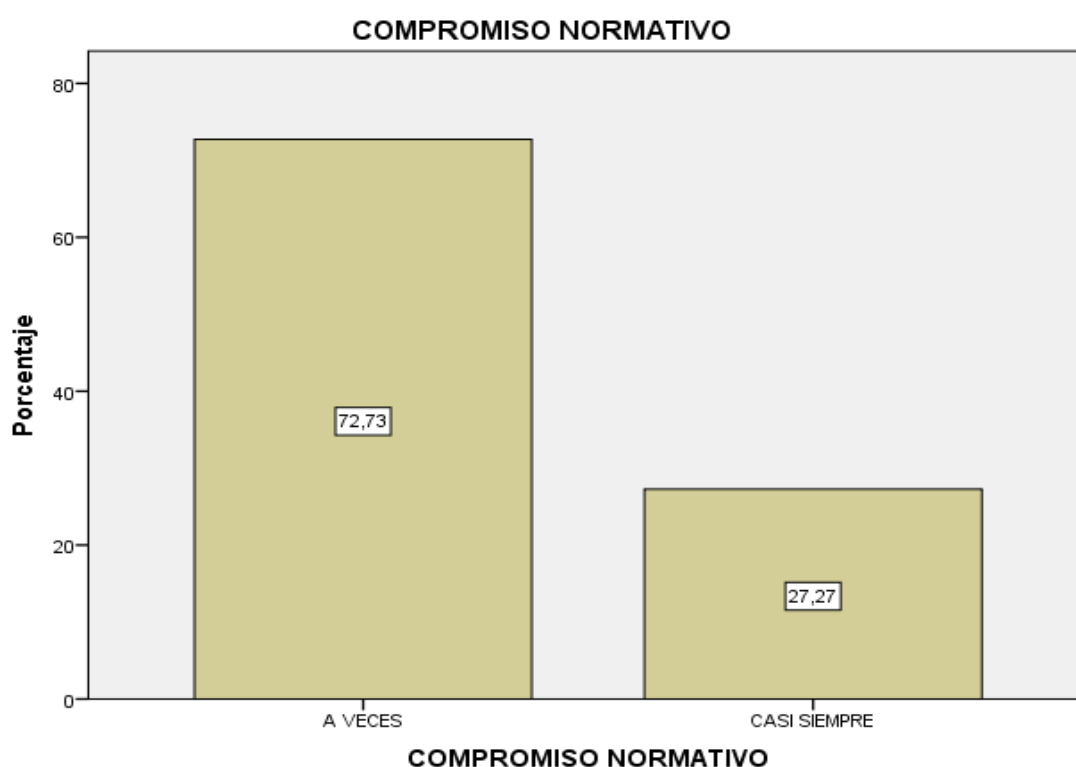


Figura 10. Gráfico de barras de la dimensión compromiso normativo.

Fuente: elaboración propia.

### Interpretación

En la opinión del 72.7% encuestados a veces existe compromiso afectivo y el 27.3% indicaron que casi siempre existe responsabilidad en la empresa techminco industries A&S S.A.C. como tal se muestra en la tabla 21

### 3.2. Análisis inferencial

La prueba estadística a utilizarse para determinar si existe diferencia significativa entre los resultados obtenidos con el clima organizacional y el compromiso organizacional es la prueba “T” de Student.

#### 3.2.1. Prueba de hipótesis

Prueba de la hipótesis general

Ho: No existe relación entre clima y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabaylo, Lima, 2018

H1: Existe relación entre clima y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabaylo, Lima, 2018

Tabla 22

*Prueba de la hipótesis general*

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
CLIMA ORGANIZACIONAL	43,189	32	,000	3,121	2,97	3,27
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	50,500	32	,000	3,061	2,94	3,18

Fuente: elaboración propia.

#### **Interpretación.**

Los resultados de la prueba de hipótesis general tienen un valor de prueba  $p=0,000$ , el cual es altamente significativo, por tanto, se acepta como verdadera la hipótesis alternativa, llegándose a demostrar que Existe relación entre clima y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabaylo, Lima, 2018.



### 3.22 Prueba de la hipótesis específica 1

Ho No existe relación entre estructura y compromiso organizacional en la Empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018

H1 Existe relación entre estructura y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

Tabla 23

#### *Prueba de hipótesis específica 1*

Prueba para una muestra						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Valor de prueba = 0 95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
ESTRUCTURA ORGANIZACIONA L	50,500	32	,000	3,061	2,94	3,18
COMPROMISO ORGANIZACIONA L	50,500	32	,000	3,061	2,94	3,18

Fuente: elaboración propia.

#### **Interpretación**

El resultado de la primera hipótesis específica tienen un valor de prueba  $p=0,000$ , el cual es altamente significativo, por tanto, se acepta como verdadera la hipótesis específica, llegándose a demostrar que. Existe relación entre estructura y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018

#### **3.2.3 prueba de la hipótesis específica 2**

Ho : No existe relación entre responsabilidad y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

H1: Existe relación entre responsabilidad y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

Tabla 24

*Prueba de hipótesis específica 2*

<b>Prueba para una muestra</b>						
Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Responsabilidad	44.447	32	.000	3.212	3.06	3.36
Compromiso organizacional	50.500	32	.000	3.061	2.94	3.18

Fuente: elaboración propia.

**Interpretación**

El resultado de la segunda hipótesis específica tienen un valor de prueba  $p=0,000$ , el cual es altamente significativo, por tanto, se acepta como verdadera la hipótesis específica, llegándose a demostrar que. Existe relación entre responsabilidad y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018

**3.2.4 prueba de la hipótesis específica 3**

Ho: No existe relación entre riesgo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

H1: Existe relación entre riesgo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

Tabla 25

*Prueba de hipótesis específica 3*

<b>Prueba para una muestra</b>						
Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Riesgo	40.990	32	.000	3.152	2.99	3.31
Compromiso organizacional	50.500	32	.000	3.061	2.94	3.18

Fuente: elaboración propia.

**Interpretación**

El resultado de la primera hipótesis específica tienen un valor de prueba  $p=0,000$ , el cual es altamente significativo, por tanto, se acepta como verdadera la hipótesis específica, llegándose a demostrar que. Existe relación entre riesgo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018

**3.2.5 prueba de la hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre recompensa y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre recompensa y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

Tabla 26

*Prueba de hipótesis específica 4*

<b>Prueba para una muestra</b>						
	t	gl	Valor de prueba = 0			
			Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Recompensa	43,479	32	,000	2,909	2,77	3,05
Compromiso organizacional	50,500	32	,000	3,061	2,94	3,18

Fuente: elaboración propia.

**Interpretación**

El resultado de la primera hipótesis específica tienen un valor de prueba  $p=0,000$ , el cual es altamente significativo, por tanto, se acepta como verdadera la hipótesis específica, llegándose a demostrar que. Existe relación entre recompensa y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018

**3.2.6 prueba de la hipótesis específica 5**

Ho: No existe relación entre apoyo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

H1 Existe relación entre apoyo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

Tabla 27

*Prueba de hipótesis específica 4*

	Prueba para una muestra					
	t	gl	Valor de prueba = 0		95% Intervalo de confianza para la diferencia	
			Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Inferior	Superior
Apoyo	40,990	32	,000	3,152	2,99	3,31
Compromiso organizacional	50,500	32	,000	3,061	2,94	3,18

Fuente: elaboración propia.

Interpretación.

El resultado de la primera hipótesis específica tienen un valor de prueba  $p=0,000$ , el cual es altamente significativo, por tanto, se acepta como verdadera la hipótesis específica, llegándose a demostrar que. Existe relación entre apoyo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018

**3.2,7 prueba de la hipótesis específica 6**

Ho: No existe relación entre conflicto y compromiso organizacional en la Empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S. S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

H1: Existe relación entre conflicto y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.

Tabla 28

*Prueba de hipótesis específica 4*

Prueba para una muestra						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Valor de prueba = 0	
					95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Conflicto	42,800	32	,000	3,242	3,09	3,40
Compromiso organizacional	50,500	32	,000	3,061	2,94	3,18

Fuente: elaboración propia.  
Interpretación.

El resultado de la primera hipótesis específica tienen un valor de prueba  $p= 0,000$ , el cual es altamente significativo, por tanto, se acepta como verdadera la hipótesis específica, llegándose a demostrar que. Existe relación entre conflicto y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabaylo, Lima, 2018

## **IV. DISCUSIÓN**

#### 4.1 Discusión por teorías.

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el clima y compromiso organización en la empresa Techminco.

Según Chiavenato (2010), clima organizacional representa el cuadro más amplio de la influencia ambiental sobre la motivación. Según los resultados de este estudio, las dimensiones con en su mayoría arrojaron una puntuación en casi todas las dimensiones con la calificación A veces en la estructura (87.9%) en la responsabilidad (78.79%) en riesgo (78.8%) en recompensa (84.85%) en apoyo (78.8) en lo que es el conflicto (75.8%). Esto significa que se tiene que trabajar con los colaboradores de la empresa Techminco ya como se observa en los resultados hay mucho por hacer y como señala Chiavenato (2010) El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observan o experimentan por los participantes de la organización y que influencia su conducta. El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivación para determinar las conductas. Con esta teoría se puede mejorar el clima en el ambiente laboral y así poder optimizar los recursos y el trabajo en equipo.

La segunda teoría para la variable compromiso organizacional. Meyer y Allen (1997) afirman que el compromiso afectivo es la vinculación emocional con la organización y su identificación e implicación con la misma, por otro lado compromiso de continuación se basa en el reconocimiento de los costes asociados a dejar la organización y a la falta de alternativas de empleo disponible y finalmente compromiso normativo donde se refiere al sentido de obligación hacia la organización (p.358). En base a ello, se puede inferir que los trabajadores poseen un compromiso ligado en un sentido emocional y de reciprocidad más no de permanencia pues priorizan la relación de costo beneficio. Obteniendo los resultados que más resaltan son el calificativo A veces como se observa a continuación Compromiso afectivo (66.67%), compromiso de continuidad (75.80%), compromiso normativo (75.76%). Con estos resultados podemos observar que si no tenemos un buen clima organizacional se pierde el



compromiso organizacional de las personas y lo manifiesta nuestros autores.

De los trabajos previos, se encontró concordancia con la investigación, Mejía (2014) en su estudio titulada "Identificar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los empleados de un centro de desarrollo infantil de México (CENDI),"llego a la conclusión que, se logró a demostrar que el clima organizacional y el compromiso organizacional tienen una grado de relación ya que se obtuvo en los resultados del mencionado estudio determinaron que existe una correlación de 0.871 entre ambas variables, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores del CENDI. Así mismo podemos decir que coincidimos en nuestras investigaciones y podemos afirmar que si existe una relación significativo ya que en el estudio que realice véase en la tabla 11 donde se obtuvo un valor de fiabilidad con el Alfa de Crombach de ,8.60 por la cual establece Chiavenato (2010) El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observan o experimentan por los participantes de la organización y que influencia su conducta .El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivación para determinar las conductas. Con esta teoría se puede mejorar el clima en el ambiente laboral y así poder optimizar los recursos y el trabajo en equipo.

Ventura (2014) en su estudio "identificar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Grifo Paijan S.R.L. para ello la autora llego a la conclusión en base a los estudios realizados se afirma que existe relación directa entre las variables estudiadas es decir a mejor percepción del clima habrá mayor compromiso organizacional por parte de los trabajadores de dicha empresa. Llegando así a coincidir con los resultados ya que si observamos la tabla 24 para la prueba de hipótesis general donde manifestamos que si existe relación directa el clima con el compromiso organizacional ya que la medición se realizó con T student donde se obtiene un resultado de  $p=0,000$  en el cual es altamente significativo la relación de estas dos variables.

## **4.2 Discusión por metodología.**

La investigación de este trabajo es de tipo básico con enfoque cuantitativo, el nivel es correlacional, porque se quiere determinar la relación entre las el clima y compromiso organizacional. El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre clima y compromiso organizacional en la empresa Techminco industries a & s S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018. Se dispuso del diseño no experimental y correlativo-causal; debido a que no se aplicó ningún estímulo para manipular las variables y la relación de ambas variables se realizó en un solo tiempo. Se eligió para la muestra de 33 trabajadores de la empresa el método a usar fue el método científico que viene a ser un conjunto de procedimientos que son de utilidades para verificar o refutar hipótesis o proposiciones, sobre hechos o que se van desarrollando dentro y fuera de la empresa.

## **V. CONCLUSIÓN**

## CONCLUSION:

Del análisis realizado en esta investigación se llegaron a obtener las siguientes conclusiones:

1. Existe relación directa y estadísticamente significativa entre clima y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabaylo, Lima, 2018. Donde el valor calculada para  $p=0,000$  alcanzó un nivel correlacional de 0.887 lo cual nos indica una correlacional positiva fuerte (tabla 10).
2. Para la hipótesis específica 1 se determinó que, existe relación directa y estadísticamente significativa entre las dimensiones de estructura y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabaylo, Lima, 2018 donde el valor de es  $p=0,000$  el cual es altamente significativa por lo tanto se acepta la hipótesis. Véase en la (tabla 24)
3. Para la hipótesis específica 2 se determinó que si existe relación directa y estadísticamente significativa entre responsabilidad y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabaylo, Lima, 2018. Los resultados para medir esta hipótesis fue de  $p=0,00$  el cual es altamente significativa por lo tanto queda aceptada la relación de la responsabilidad con el compromiso organizacional véase en la ( tabla 26)
4. Para la hipótesis específica 3 se determinó que si existe relación directa y estadísticamente significativa entre riesgo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabaylo, Lima, 2018. Los resultados para medir esta hipótesis fue de  $p=0,00$  el cual es altamente significativa por lo tanto queda aceptada la relación del riesgo con la estructura véase en la ( tabla 27)

5. Para la hipótesis específica 4 se determinó que si existe relación directa y estadísticamente significativa entre recompensa y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabaylo, Lima, 2018. Los resultados para medir esta hipótesis fue de  $p=0,00$  el cual es altamente significativa por lo tanto queda aceptada la relación de la recompensa con el compromiso organizacional véase en la ( tabla 28)
  
6. Para la hipótesis específica 5 se determinó que si existe relación directa y estadísticamente significativa entre apoyo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabaylo, Lima, 2018. Los resultados para medir esta hipótesis fue de  $p=0,00$  el cual es altamente significativa por lo tanto queda aceptada la relación del apoyo con el compromiso organizacional véase en la ( tabla 29)
  
7. Para la hipótesis específica 3 se determinó que si existe relación directa y estadísticamente significativa entre el conflicto y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabaylo, Lima, 2018. Los resultados para medir esta hipótesis fue de  $p=0,00$  el cual es altamente significativo por lo tanto queda aceptada la relación del conflicto con el compromiso organizacional véase en la ( tabla 28)

## **VI. RECOMENDACIONES**

## RECOMENDACIÓN:

Se sugiere a los jefes de la empresa a seguir realizando investigaciones con las mismas variables considerando las dimensiones para obtener resultados específicos y plantear estrategias que permitan incrementar el clima y compromiso de los trabajadores de la empresa Techminco.

A los encargados de cada jefatura de la empresa Techminco Industries A&S SAC, se recomienda realizar charlas inductivas a todos los trabajador para tener una mejor estructura organizacional y así los trabajadores puedan realizar sus tareas según el cargo que le corresponde. Véase en la tabla (12)

A los encargados de la empresa Techminco Industries A&S SAC, ser responsables, ante una buena iniciativa de un colaborador esta debe ser escuchada y tomada en cuenta por los jefes ya que ellos están en el área operación y así poder prevenir a ciertas complicaciones y fomentar un buen clima entre el trabajador y el jefe. Véase en la tabla (13)

A los encargados y los trabajadores de la empresa Techminco Industries A&S SAC, para poder evitar los riesgos o accidentes laborales se sugiere que usen los equipos de seguridad, que se requiere para la elaboración de la misma. Véase en la tabla (14)

A los encargados y jefes de área de la empresa Techminco Industries A&S SAC, motivar al personal mediante las recompensas ante el cumplimiento de resultados en tiempos oportunos. Véase en la tabla (15)

A los Jefes y trabajadores de la empresa Techminco Industries A&S SAC. Brindar el apoyo necesario ante la realización de trabajos en equipo donde participan todos, sin excluir ninguna área. Véase en el cuadro (16)

A los encargados de la empresa Techminco Industries A&S SAC, evitar los conflictos dentro de la organización así pueden desarrollan sus actividades en un clima ideal pues tienen confianza para expresar su punto de vista. Véase en el cuadro (17)

## **VII. REFERENCIA**



- Alexander, J. (2000). *Las teorías sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial*. Barcelona: Gedisa
- Alvarez, T.; Mijares, B. y Zambrano, E. (2013). *Sentido de compromiso en la atención al cliente interno de la gerencia de servicios logísticos PDVSA Occidente*. Redalyc. 15(1). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/993/99326637003/>
- Ángelo, R. (2003). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw – Hill.
- Arias, F. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas
- Arias, F., Valera, D., Loli, A y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6 (2).
- Bernal, G. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia
- Betanzos, N. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Anales de psicología, 207.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*. México, 22 (1), 25-43. Obtenido de: [http://www.um.es/analesps/v23/v23\\_2/05-23\\_2.pdf](http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf)
- Bravo, F. (2015). *La importancia del Rol Estratégico de RRHH: Caso de una empresa Chilena*. Universidad de Chile. (Tesis de maestría).
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y. y Barrera, M. (2009). *Modelo de intervención en clima organizacional*. International Journal of Psychological Research, 2 (2), 121 – 127.
- Carreón, J. (2013). *Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud*. Contaduría y administración. (60) 2, 31 – 51.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P. y Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista UNIVERSUM*, 2 (23), 66 – 85.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (3ª Ed.).Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9 a Ed.). México. D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (5ta Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cruz, J y Salirrosas, S. (2017). *Clima organizacional y su relación con el compromiso de los trabajadores en la empresa Industrial Cerraduras Nacionales S.A.C, en el periodo 2015 – II*. Universidad Peruana Unión. (Tesis de licenciatura)
- Cutipa, A. (Mayo 2015). *Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II*. Revista científica de investigación .Recuperadode: [http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/431/442](http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/431/442)
- Domínguez, L., Ramírez, A. y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista nacional de administración*: México. Recuperado de: <http://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/rna/article/view/533>
- García, G. y Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/>
- Gonzales, W. (2015). *Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados. Universidad de Montemorelos*. (Tesis de maestría)
- Hernández, R. Fernandez, C y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Baptista, P y Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Likert, R. (1946). *New Patterns of Management*, 140. [Traducción al castellano en Summers, G. (1976). *Medición de las actitudes*. México: Trillas].
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V., y Llacho, K. (Junio 2015). *Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana*. *Revista de investigación en psicología. UNMSM*. (18), 105-123.

- Marín, J., Melgar, A. y Castaño, C. (1998). *Teoría y técnicas de desarrollo organizacional*. Guatemala. OPS- OMS.
- Mejía, M. (2014). *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa*. Universidad Autónoma de Querétaro. (Tesis de maestría)
- Méndez, A. (2015). *Clima organizacional percibido por los empleados del parque Eco Arqueológico en México*. Universidad de Montemorelos. (Tesis de Maestría).
- Meyer, J. y Allen, N. (1997) *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Montero, E. (2013). *Referentes conceptuales y metodológicos sobre la nocion moderna de validez de instrumentos de medición: implicaciones para el caso de personas con necesidades educativas especiales*. Actualidades en psicología. Vol. (27), 113 – 128. Recuperado de: [actualidades.psicologia@ucr.ac.cr](mailto:actualidades.psicologia@ucr.ac.cr)
- Palma, S. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Pirámide. Revista del departamento de psicología, 5, 49-59.
- Pérez, E. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: Caso Sipan Distribuciones S.A.C- Chiclayo*. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú. (Tesis de licenciatura)
- Pfeffer, J. (1998). *La ecuación humana. La dirección de recursos humano clave para la excelencia empresarial*. Barcelona: Gestión 2000 S.A
- Quiñones y Peralta (2016) *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016*, (Tesis licenciatura).Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela profesional de Administración, Disponible en: [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/476/Christhian\\_Tesi\\_sbachiller\\_2016.pdf?sequence=4](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/476/Christhian_Tesi_sbachiller_2016.pdf?sequence=4)
- Recio, R., Gómez, D., López, H. y Martínez, E. (Julio 2012). Compromiso y clima organizacional: Caso de estudio del Hospital General de Rio Verde, S.L.P. Vol. III. *Revista de psicología y ciencias del comportamiento*.

- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Robbins, S y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15a Ed.). México. D.F: Pearson.
- Robbins, S., & Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodriguez, A., Diaz, F., Fuertes, F., Martin, M., Montalban, M., Sánchez, E., y Zarco, V. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona, España: UOC.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnostico organizacional*. Santiago: Ediciones Universidad de Chile.
- Roseau, D. (1998). *The construction of climate in organizational Research. International*. Review Climate and culture, 5-39.
- Ruiz, C. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (4a Ed.). Universidad de Deusto
- Segredo, A. (2013). Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. CCM, 17 (3) Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1560-3812013000300011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-3812013000300011)
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (Diciembre, 2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Gestión Organizacional*. Universidad autónoma del Estado de Hidalgo, México. (9), 120-127.
- Stolarski, R. (1974). *Aproximación a la formalización de la teoría del Intercambio Social* (sistematización y formalización a nivel verbal). (Tesis de Licenciatura) México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral. Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar. (Tesis de licenciatura).

- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. (4a Ed.). México: Limusa.
- Tejada, C. (2016). *Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública*. Universidad César Vallejo. Nuevo Chimbote – Perú. (Tesis de licenciatura).
- Torres, M., Torres, M., Solis, R., Grajeda, A., Danelli, J., y Coronel, E. (Marzo, 2016). Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud de un hospital nacional de Lima. *Revista de investigación en psicología. UNMSM*. (19), 137- 146.
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México D, F: El Manual moderno.
- Vallejos, LI. (2014). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Miramar-2014*. Universidad Nacional de Trujillo. (Tesis de licenciatura).
- Vargas (2017) *Grado de compromiso organizacional según el modelo Meyer & Allen en los médicos residentes del Hospital Regional Docente “Las Mercedes”, Chiclayo 2015* (Tesis licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de Administración de Empresas. Disponible en: [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/823/1/TL\\_VargasPintadoKristel.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/823/1/TL_VargasPintadoKristel.pdf).
- Ventura, L. (2014). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de la empresa Grifo Paján S.R.L.* Universidad nacional de Trujillo. (Tesis de licenciatura)
- Victoria, J. (2014). *El impacto organizacional en los resultados*. Redacción portafolio. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088>.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TECHMINCO INDUSTRIES A&S S.A.C., CARABAYLLO, LIMA, 2018.

**AUTORA:** RINA EVAL CAJALEÓN ALCANTARA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	Variable 1 Clima organizacional	
¿Cuál es la relación entre clima y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018?	Establecer la relación entre clima y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018	Existe relación entre clima y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018	Dimensiones	Indicadores
			Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- libertad de acción</li> <li>.- Restricciones</li> <li>.- Especialización</li> </ul>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Dependencia del superior</li> <li>.- Iniciativa personal</li> <li>.- Restricciones para las</li> <li>.- decisiones</li> </ul>
<b>Problemas específicos 1</b>	<b>Objetivos específicos 1</b>	<b>Hipótesis específicos 1</b>	Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Esencialmente protectora para evitar riesgo</li> <li>.- Nuevos desafíos</li> </ul>
¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018	Establecer la relación entre estructura y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.	Existe relación entre estructura y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018		
<b>Problemas específicos 2</b>	<b>Objetivos específicos 2</b>	<b>Hipótesis específicos 2</b>	Recompensa	.- Estimulación
¿Cuál es la relación entre responsabilidad y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018?	Establecer la relación entre responsabilidad y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.	Existe relación entre responsabilidad y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.	Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Compañerismo</li> <li>.- Iniciativa personal</li> </ul>
			<b>Problemas específicos 3</b>	<b>Objetivos específicos 3</b>
¿Cuál es la relación entre riesgo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018?	Establecer la relación entre riesgo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.	Existe relación entre riesgo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.	Variable 2 Compromiso organizacional	
<b>Problemas específicos 4</b>	<b>Objetivos específicos 4</b>	<b>Hipótesis específicos 4</b>	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la relación entre recompensas y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018?	Establecer la relación entre recompensas y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018	Existe relación entre recompensas y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Identificación con la organización</li> <li>.- Fiabilidad</li> <li>.- Involucramiento con la organización</li> </ul>
			<b>Problemas específicos 5</b>	<b>Objetivos específicos 5</b>
¿Cuál es la relación entre apoyo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018?	Establecer la relación entre apoyo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018	Existe relación entre apoyo y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Política interna</li> <li>.- Cumplimiento</li> <li>.- Lealtad</li> </ul>
<b>Problemas específicos 6</b>	<b>Objetivos específicos 6</b>	<b>Hipótesis específicos 6</b>		
¿Cuál es la relación entre conflictos y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018?	Establecer la relación entre conflicto y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018	Existe relación entre conflicto y compromiso organizacional en la empresa TECHMINCO INDUSTRIES A & S S.A.C., Carabayllo, Lima, 2018.		

Fuente: elaboración propia

## CUESTIONARIO DE CLIMA Y COMPROISO ORGANIZACIONAL

No escriba su nombre: sus respuestas son confidenciales y quedaran en el anonimato

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_  
 Edad: \_\_\_\_\_ fecha: \_\_\_\_\_

A continuación encontrara una serie de enunciados con relación a su trabajo .se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada una de los enunciado y luego marque con una X el número que corresponda a su respuesta. No existen respuestas buenas y malas.

		1	2	3	4	5					
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE					
	N°						1	2	3	4	5
		1	Los colaboradores ejercen tareas según el cargo que ejercitan								
2	Las estructuras organizacionales de la empresa es ideal, permite prevenir y limitar la sobrecarga e improvisación de tareas.										
3	Quienes representan las jefaturas son colaboradores comprometidos y de habilidades certificadas.										
4	Los colaboradores asumen responsabilidad de sus actos, pues sus superiores los han instruido para el ejercicio de las tareas.										
5	Si un colaborador toma iniciativa para la mejora de los procesos es reconocido por las jefaturas										
6	Los colaboradores más antiguos en el área, toman la iniciativa de colaborar con sus compañeros										
7	Las decisiones que toman los jefes en la mejora de resultado son resultados de los consensos en sus equipos.										
8	Los colaboradores tienen claridad hasta donde son sus funciones permitibles para prevenir las llamadas de atención.										
9	Los jefes en su trato son respetuosos, cordiales y ejemplo a seguir promoviendo que los sub ordinados se encuentren satisfechos en el monitoreo										
10	En el trabajo se cuenta con todos los equipos de seguridad que se requiere para la elaboración de la misma.										
11	Si un empleado es trasladado a una nueva tarea o departamento, su nuevo supervisor le entrena personalmente antes de iniciar sus labores.										
12	Ante el surgimiento de procedimientos nuevos los jefes proceden oportunamente a instruir a sus equipos.										
13	El cumplimiento de resultados en tiempo oportuno le brinda bono o incentivos.										
14	La buena comunicación en los grupos de trabajo es predominante en el área.										



15	El trabajo en equipo está bien organizado, todos participan sin exclusión						
16	Existe confianza en la realización de trabajo individual y de equipo pues predomina el compañerismo en el área.						
17	Los colaboradores desarrollan sus actividades en un clima ideal pues tiene confianza para expresar su punto de vista.						
18	Los jefes inmediatos actúan correcta y oportunamente tras suscitarse algún incidente dentro del trabajo.						
19	Las actividades que organiza la empresa cuenta con la participación de todos los colaboradores						
20	Los alto mandos planifican las actividades recreativas pero se excluyen de participar						
21	Los colaboradores de mayor antigüedad se identifican mucho más con la empresa						
22	Quienes representan la jefatura lideran actividades recreativas para lograr afinidad con su equipo de trabajo						
23	Los colaboradores de buen desempeño laboral tienen afinidad con todos sus compañeros de área						
24	Los colaboradores tienen apego emocional con la empresa						
25	El clima laboral es el ideal generando que los colaboradores se consideren sus gestores.						
26	Si hay una incidencia o problema los colaboradores suman en la búsqueda de soluciones pues pertenecen a la organización						
27	La empresa cuenta con presupuestos para gestionar capacitación sin discriminación de puesto.						
28	Las debilidades de los colaboradores, son identificadas por las jefaturas quienes se involucran directamente en las mejoras.						
29	A los trabajadores capacitados se les se les monitorea la réplica y ejecución de lo aprendido.						
30	los colaboradores aprecian a la organización pues perciben equidad, cordialidad y respeto en su trabajo diario.						
31	Los ascensos laborales son el resultado al reconocimiento de las habilidades de los colaboradores, existe promoción interna						
32	Ante situaciones complejas los colaboradores desean continuar laborando en la organización						
33	Los colaboradores de mayor antigüedad reciben con cordialidad y agrado al recientemente incorporado pues desean constituir equipos de trabajo sólidos.						
34	Los ascensos laborales son el resultado y reconocimiento de las habilidades de los colaboradores, existe promoción interna.						
35	Los acuerdos internos tomados en tu área se cumplen oportunamente						
36	Es política de la organización reunirse periódicamente con toda las áreas oportunas.						

	37	Si un colaborador incumple sus funciones recibe llamada de atención de la gerencia o jefatura					
	38	El buen desempeño de los colaboradores según normativa genera resolución de reconocimiento.					
	39	Los jefes evidencian lealtad con sus equipos de trabajos, pues en las buenas y en las malas están con ellos.					
	40	Las normas se cumplen con disciplina en la empresa, por ello los colaboradores han construido lealtad con ellos.					

# VALIDACIÓN DE LAS ENCUESTAS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. MANSILLA GARAYAR. JOSE A.  
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte; requiero validar el instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

El titulo nombre de mi tesis es: "Clima Y Compromiso Organizacional En La Empresa  
Techminco Industrias A&S S.A.C." Carabaylo 2018

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

CAJALEON ALCANTARA RINA EVAL

DNI 40626118



CARTA DE PRESENTACIÓN


Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mansilla Garayar, José DNI: 21458050

Especialidad del validador: Administrador

Los Olivos 01 de Junio del 2018

  
.....  
Dr. Jose A. Mansilla Garayar  
CODEP. N° 360

Nombre y Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO  
DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Mansilla Garayne, Jose A  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente U.C.V.  
 1.3 Especialidad del validador: Administrador  
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: \_\_\_\_\_  
 1.5 Título de la Investigación: \_\_\_\_\_  
 1.6 Autor del Instrumento: \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					✓
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					✓
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN:</b>						91

**Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:**

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91 %. V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima 01/07/18

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 21458050 Teléfono N° 998013096

  
Dr. Jose A. Mansilla Garayar  
CODEP. N° 360



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.  
Presente

Carlos Antonio Merino Zevallós

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte; requiero validar el instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

El título nombre de mi tesis es: "Clima Y Compromiso Organizacional En La Empresa  
Techminco Industrias A&S S.A.C." Carabaylo 2018

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

CAJALEON ALCANTARA RINA EVAL

DNI 40626118



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Merino Zavallas, Carlos Antonio DNI: 07969037

Especialidad del validador: Administración

Los Olivos 30 de Junio del 2018

Nombre y Firma del Experto Informante.

Carlos A. Merino Z.

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

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

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

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



**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO  
DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Merino Zavallos, Carlos Antonio  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: DTC-UCV  
 1.3 Especialidad del validador: Administración  
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: \_\_\_\_\_  
 1.5 Título de la Investigación: \_\_\_\_\_  
 1.6 Autor del Instrumento: \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico				80%	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80%	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80%	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				80%	
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos				80%	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				80%	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				80%	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				80%	
<b>PROMEDIO DE VALIDACION</b>					80%	

**Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:**

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		


La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Los Olivos, 30 de Junio de 2018

  
Firma del Experto Informante.

DNI. N° 07969037 Teléfono N° 965726630



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. **FANNY ZAVALA A.**  
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte; requiero validar el instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

El titulo nombre de mi tesis es: "Clima Y Compromiso Organizacional En La Empresa  
Techminco Industrias A&S S.A.C." Carabayllo 2018

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

CAJALEON ALCANTARA RINA EVAL

DNI 40626118



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Zavala Alfaro, Fanny DNI: 07356295

Especialidad del validador: Economista

Los Olivos, 28 de Junio del 2018

  
Nombre y Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO  
DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: Dr. Mg. FANNY ZAVALA A.
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: UCV
- 1.3 Especialidad del validador: ECONOMISTA
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: \_\_\_\_\_
- 1.5 Título de la Investigación: \_\_\_\_\_
- 1.6 Autor del Instrumento: \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					/
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					/
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					/
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					/
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					/
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					/
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					/
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					/
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN:</b>						<b>85%</b>

**Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:**

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		


La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 28 JUN 2018

  
Firma del Experto Informante.

DNI. N° 07386295 Teléfono N° 950942945



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

TERESA GONZALES MONCADA, COORDINADORA DE INVESTIGACION DEL PFA de la Universidad César Vallejo LIMA NORTE (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

"CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA TECHMINCO INDUSTRIES A&S S.A.C. CARABAYLLO, 2018."

Del (de la) estudiante CAJALEON ALCANTARA, RINA EVAL constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lima, 28 de noviembre 2018



Firma

TERESA GONZALES MONCADA

DNI: 25728455

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Clima y compromiso organizacional en la empresa Technico Industrias A&S S.A.C., Carabayillo, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACION

AUTORA:

CAJALFON ALCANTAR RINA EVA

ASESOR:

Mae HERIKO ZEVALLOS CARLOS ANTONIO

LINEA DE INVESTIGACION:  
GESTION DE ORGANIZACIONES

LIMA PERU

2018



Resumen de coincidencias

27%

1	nitivo usalp.mx Fuente de internet	2%
2	historiadeladadministracion.com Fuente de internet	2%
3	repositorio autonomo e- Fuente de internet	1%
4	Entregado a Universida- Trabajo del estudiante	1%
5	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de internet	1%
6	www.repositorioacademico.ups.edu.ec Fuente de internet	1%
7	Entregado a Universida- Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio uide.edu.ec Fuente de internet	1%
9	Entregado a Universida- Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.unsa.edu.pe	1%

Text-only Report

High Resolution

Activado





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rima Eural Cajalón Alcantara

INFORME TÍTULADO:

Clima y Compromiso Organizacional en

La Empresa Technico Industrias A&S SAC 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 19-07-2018

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Cajaleón Alcantara Rima Eval
D.N.I. : 40626118
Domicilio : PRADERAS DEL MARANJAL Mz. F. 12. SMR
Teléfono : Fijo : Móvil : 926261909
E-mail : rima.eval@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[X] Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela : ADMINISTRACIÓN
Carrera : ADMINISTRACIÓN
Título : LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

[ ] Tesis de Post Grado

[ ] Maestría

[ ] Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cajaleón Alcantara Rima Eval

Título de la tesis:

Clima y compromiso organizacional en la
empresa TECNIMICO INDUSTRIAS A.E.S. SAC 2018

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Signature]

Fecha : 11-12-18

