



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores
de una empresa constructora de Piura**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Cunya Nima, Carla Marisol (ORCID: 0000-0002-8034-940X)

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, José Germán (ORCID: 0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con eterna gratitud e infinito amor a mis queridos padres Segundo y Rosa, quienes me apoyaron constantemente para seguir luchando como ejemplo de superación y por un reto más en mi vida.

Agradecimiento

Un eterno agradecimiento a Dios por sobre todas las cosas. Agradezco a mis asesores de tesis de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por su orientación, apoyo y experiencia de enseñanzas compartidas.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de Normalidad Kolmogorov - Smirnov de los puntajes de clima laboral y compromiso organizacional.....	18
Tabla 2. Correlación de Spearman entre el clima laboral y el compromiso organizacional.....	19
Tabla 3. Correlación de Spearman entre el clima laboral y las dimensiones del compromiso organizacional.....	19
Tabla 4. Correlación de Spearman entre las dimensiones del clima laboral y el compromiso organizacional.....	20

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo establecer la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Piura. El diseño empleado de tipo correlacional implicó la selección de 98 colaboradores o participantes a quienes se les aplicó la Escala de Clima Laboral de Palma y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los hallazgos permiten detectar una correlación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional ($\rho=.246$; $p<.05$). Asimismo, se logra determinar la relación entre el clima laboral y la dimensión de carácter normativo del compromiso organizacional ($\rho=.246$; $p<.05$). A esto, se puede agregar la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de clima laboral involucramiento ($\rho=.241$; $p<.05$), supervisión ($\rho=.225$; $p<.05$) y comunicación ($\rho=.253$; $p<.05$).

Palabras clave: Clima laboral, compromiso organizacional, comunicación

Abstract

The objective of this study was to establish the relationship between the work environment and the organizational commitment in collaborators of a construction company in the city of Piura. The correlational type design used involved the selection of 98 collaborators or participants to whom the Palma Work Climate Scale and the Meyer and Allen Scale of Organizational Commitment were applied. The findings allow detecting a direct and significant correlation between work environment and organizational commitment ($\rho = .246$; $p < .05$). Likewise, it is possible to determine the relationship between the work environment and the normative dimension of organizational commitment ($\rho = .246$; $p < .05$). To this, we can add the relationship between organizational commitment and the dimensions of work environment involvement ($\rho = .241$; $p < .05$), supervision ($\rho = .225$; $p < .05$) and communication ($\rho = .253$; $p < .05$).

Keywords: Work environment, organizational commitment, communication

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito de las organizaciones se han venido generando acelerados cambios que han conllevado a matizar o enriquecer la gestión de los recursos humanos. En ese sentido, la productividad y la competitividad conllevan a que los colaboradores y empresarios dinamicen sus actividades laborales, asegurando de ese modo, un equilibrio y estabilidad en la consecución de metas y objetivos. Por ello, se generan ciertas circunstancias que coadyuvan a lo señalado, y es el caso, por un lado, del clima laboral, y de otro, el compromiso organizacional.

A raíz de lo señalado, es necesario que las organizaciones se encuentren en condiciones internas óptimas, en donde exista un idóneo clima laboral contando con colaboradores identificados y comprometidos que impacte en la productividad de la misma.

Como lo indican Guillén y Guil (2000), el éxito de una organización o empresa gira en torno a la manera o el modo como los colaboradores sopesan el clima. En ese sentido, el clima se puede catalogar como positivo o negativo. Cuando el clima es positivo, se llega a asumir que el mismo, propicia o promueve un mejor desempeño en la realización de las tareas propias de la organización. De otro lado, cuando el clima es negativo, conlleva a identificar un desequilibrio o desacomodo entre las necesidades, la estructura y los procedimientos.

Loza (2016) considera que cuando el personal se encuentra en un ambiente de trabajo adecuado o deseable, tenderá a involucrarse y comprometerse de manera más deseable en los asuntos de carácter laboral. Por ello, el beneficio es mutuo, tanto a favor de los empresarios como de los colaboradores en general.

Por lo descrito, se puede entender el clima laboral como la suma de cualidades, relativamente estables de un ámbito de trabajo que son advertidas por los colaboradores que constituyen la organización e inciden sobre su conducta (Segredo, 2013).

Asegurar un óptimo clima laboral se constituye en un aspecto determinante en la gestación del compromiso organizacional o laboral, razón por la cual, Hernández-Espallardo et al. (2018) considera que un clima idóneo en las organizaciones contribuye al fortalecimiento del compromiso personal.

Por tanto, el presente trabajo será desarrollado en una empresa constructora, organización privada de la provincia de Piura, entidad que fabrica módulos de vivienda de concreto de manera industrializada, así mismo realiza la venta de estos módulos bajo el bono de techo propio. A partir de la realidad problemática puesta en evidencia, surge la necesidad de indagar acerca del clima laboral y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa aludida.

Asimismo, la presente investigación servirá como punto de partida y materia de estudio para dar alternativas de solución a otros problemas en diferentes organizaciones inmersas en la industria de la construcción con el propósito de impulsar acciones que generen un adecuado clima laboral y conlleve a tener colaboradores más comprometidos con la organización.

Por lo expuesto, los objetivos del estudio son:

Objetivo general: Establecer la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura.

Objetivos específicos:

-Determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura.

-Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura.

En lo que respecta a las hipótesis, planteamos las siguientes:

Hipótesis General: Existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura.

Hipótesis específicas:

Existe relación entre el clima laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura.

Existe relación entre las dimensiones de clima laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, para el entendimiento de las variables de estudio se procederá a mencionar y describir estudios o trabajos previos, así como desarrollar el sustento conceptual y teórico teniendo en cuenta la citación de autores, enfoques y modelos.

Con respecto a a los antecedentes de estudio, se revisaron trabajos a nivel internacional y nacional. En ese sentido, se detallan las siguientes investigaciones:

A nivel nacional:

Gonzales (2020) llevó a cabo una investigación para estimar la relación entre el clima organizacional y el engagement en una entidad financiera de Jaén. El trabajo de carácter correlacional contempló la selección de una muestra de 20 colaboradores a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados pusieron en evidencia la predominancia de los niveles altos de clima organizacional y engagement. Asimismo, se detectó correlación directa y significativa entre el clima organizacional y el engagement.

Coarite y Masco (2020) efectuaron una investigación para determinar la relación entre el clima laboral y el engagement en el personal de una municipalidad provincial del departamento de Puno. El estudio de tipo correlacional implicó la selección de 124 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de clima laboral CL-SPC y el test de engagement de encuesta de bienestar y trabajo (UWES). Los hallazgos pusieron en evidencia la existencia de una correlación positiva con un tamaño de efecto medio entre el clima laboral y el engagement organizacional.

Larico (2017) realizó un estudio acerca de la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en el personal de la unidad de Radiología de una institución pública de salud de Lima. El trabajo de índole correlacional implicó la selección de 82 profesionales de la salud a quienes se les aplicó dos cuestionarios

para la recogida de datos. Los hallazgos evidenciaron la predominancia del nivel regular de clima laboral y del nivel medio de compromiso organizacional. Asimismo, se pudo establecer la correlación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los participantes del estudio.

A nivel internacional

Loza (2016) efectuaron un estudio acerca de la implicación del personal y su nexo con el clima laboral en una corporación empresarial de Quito- Ecuador. Se trató de una investigación correlacional no experimental. Los resultados, pusieron en evidencia la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores. En se sentido, se recomendaba, fortalecer el clima laboral para garantizar tener colaboradores comprometidos en identificados con la organización.

A partir de los estudios detallados, se procedió a examinar teóricamente las variables de estudio.

En lo que respecta al clima laboral, Palma (2004) considera que es importante para una gestión adecuada del entorno de trabajo. Se distribuyen donde trabajan porque tienen que sentirse cómodos en su entorno laboral para lograr un mejor desempeño en el trabajo, de lo contrario la empresa sufre cambios indebidos y la ausencia es para la entidad.

Gómez (2001) considera que buena parte de las empresas buscan en la actualidad instaurar un entorno que les permita preservar su capacidad de rendimiento para subsistir como empresa, o dicho de otro modo, hacer frente a las situaciones críticas que se suscitan, ajustarse a las transformaciones y solucionar dificultades o inconvenientes. En ese sentido, para garantizar el éxito sin desperdiciar tantos esfuerzos, resulta determinante el desempeño y compromiso del personal al interior de la organización.

Koys y Decottis (1991, citados en Pilligua, 2019), sostienen que el clima laboral está dividido psicológica y sistemáticamente, primero aplicado a través de estudios individuales con trabajadores de la empresa y luego a nivel empresarial, ambos

miden el nivel de conocimiento que tiene un empleado sobre su experiencia en la empresa.

Domínguez y Mayrhofer (2017), sostienen que el clima organizacional se basa en percepciones individuales, patrones repetitivos de comportamientos, actitudes y emociones que reflejan la vida dentro de la entidad, para identificar esta variable en este estudio, se deben utilizar como puntos de referencia varias teorías del comportamiento organizacional, así como la asociación entre grupos de trabajo, empleados y desempeño laboral, proponen un acercamiento desde el campo educativo al objeto de estudio y restituir lo que refleja la posición ideal de la teoría organizacional de este trabajo actual. Para ello, es importante comenzar con un análisis de dos enfoques diferentes que apoyan los aspectos utilizados para evaluar el clima laboral de una institución.

Segredo (2013) considera que el ambiente de trabajo es un enfoque y una herramienta de gobernanza para predecir ganancias de productividad, minimizar el ausentismo y los costos, liderar el cambio organizacional y sopesar las fuerzas endógenas y exógenas que deben contemplar los gerentes o gestores para asegurar la supervivencia de la organización.

Hernández-Espallardo et al. (2018) sostienen que en los últimos años, el entorno laboral ha atraído una atención considerable. Dan a entender que el entorno organizacional se constituye en una percepción compartida de los empleados acerca de las prácticas y procedimientos de una empresa u organización, incluyendo comportamientos esperados y recomendados, y las actitudes subyacentes de valores, normas y emociones que los empleados se preocupan por la entidad. Asimismo, señalan que la mayoría de las definiciones conceptualizan un entorno de trabajo como una variedad de percepciones personales del entorno laboral interno.

De otro lado, Páramo (2004) alega que, en la perspectiva teórica del clima organizacional de Likert, se establece que el caudal de información que reciben los empleados y cómo perciben la organización determina su comportamiento. Asimismo, dependiendo de la individualidad de cada empleado, el salario recibido

y el cargo que ocupa en un puesto jerárquico, la suma de todos ellos dará una idea del clima laboral en la organización.

Chiavenato (2009) define que, si el clima laboral es motivador, implica que los empleados están bien capacitados y motivados, el ambiente de trabajo es adecuado y la comunicación es óptima.

Baguer (2001) sostiene que el clima laboral es el entorno de las personas que realizan el trabajo en la empresa, donde pueden desarrollar sus labores en un ambiente idóneo y poner en evidencia su repertorio de capacidades y destrezas.

Máynez (2016) destaca que la clave de un buen entorno es atraer a los empleados más talentosos, reducir la rotación, mejorar el servicio, mantener a los empleados sanos, etc. Ser más innovador, más adaptable y rentable.

En lo que se refiere a las características del clima laboral, Uribe (2014) identifica las siguientes:

- ✓ El clima laboral incide en el comportamiento, las actitudes y el pensamiento de los colaboradores en cada establecimiento.
- ✓ Un buen clima laboral genera una reacción positiva entre los empleados y, por tanto, los empleados tienden a trabajar de forma autónoma y activa en el cumplimiento de su labor. Por otro lado, un ambiente desfavorable puede tener consecuencias como una reducción de la productividad, metas perdidas y complicaciones en la dirección que deben tomar las organizaciones para tener éxito en la actividad profesional.
- ✓ El ambiente de trabajo es en cierto modo el resultado del desempeño y conducta del personal de la entidad, es decir, un ambiente sano y estable o un clima desfavorable y desagradable puede reflejar el rendimiento de los trabajadores de la entidad. El clima laboral se deduce del nivel de compromiso y atribución del personal de la entidad. Una organización que ofrece un entorno laboral estable puede contar con el compromiso y la determinación de sus miembros.
- ✓ La alta rotación de empleados puede ser un indicador de un mal ambiente de trabajo, lo que significa empleados descontentos.

- ✓ Un ambiente de trabajo estable es un indicador de participación efectiva y productiva en el desempeño laboral.
- ✓ El entorno laboral puede verse afectado o modificado por una serie de variables como el estilo de liderazgo, las comunicaciones, las políticas organizativas y la compensación.

Con respecto a los enfoques de clima laboral, Dessler (1992) señala que se pueden mencionar tres enfoques para tratar de explicar el concepto de lugar de trabajo: El enfoque estructural de Forehand y Gilmer, el enfoque subjetivo de Halpin y Croft y el enfoque integrado de Lithwin y Stringer.

- a. **Enfoque Estructural:** Segun, Forehand y Gilmer (1964, citado en Dessler, 1992), el entorno organizacional se caracteriza por constituirse en un grupo permanente de propiedades que identifican una organización, las cuales tienen un impacto en la conducta de la persona que las gestó. Este enfoque estructural considera el entorno organizacional como el resultado del esquema organizacional. El planteamiento sistemático no descarta la idea de que la identidad de una persona influye en el entorno organizacional de una entidad, pero por su naturaleza objetiva sigue esencialmente las decisiones estructurales de una organización.
- b. **Enfoque Subjetivo:** Halpin y Croft (1962, citado en Dessler, 1992), definen el clima laboral como la opinión de que los colaboradores forman una asociación. Este criterio sostiene que un componente importante de la cultura organizacional es la percepción que los empleados deben satisfacer sus necesidades sociales y laborales. Los autores le dan mucho interés a la consideración, que describe hasta qué punto un trabajador determina que la actitud de un jefe es de apoyo, dejando de lado la estructura de la organización y tomando en cuenta los procesos organizacionales para manejar razones como el talento de la empresa, liderazgo, comunicación, gestión, conflictos y otras.

- c. Enfoque integrado:** Litwin y Stringer (1968, citado en Dessler, 1992) combinan el objetivo y el subjetivismo del enfoque anterior, dejando en claro que el entorno de trabajo debe reconocer tanto la naturaleza sistémica como moral del trabajo. Para ellos, el clima laboral es un resultado subjetivo percibido del sistema, que permea el estilo informal de los gerentes y otros factores ambientales que son relevantes para las actividades, creencias, valores y motivaciones de los colaboradores que laboran en una institución en particular.

Con base en estos diferentes criterios y aportes, se admite que el concepto de clima organizacional refleja las estructuras y limitaciones que uno debe enfrentar para aumentar o disminuir el desempeño, el compromiso y encontrar el equilibrio. Es decir, la impresión de los empleados, las dificultades que existen en la organización y el impacto de la estructura organizativa sobre ellos, los componentes internos o externos del método de empleo actúan como motivación, promueven o impiden la realización de la aptitud por parte de los trabajadores (Segredo, 2013).

En lo que se refiere a los tipos de clima laboral, Pupo (2010) menciona los siguientes:

- ✓ **Autoritarismo - Explotador:** los empleados se sienten en desventaja porque no sienten la confianza de su jefe para tomar iniciativas y fijar objetivos por sí mismos.
- ✓ **Autoritarismo - Paternal,** que es exactamente lo opuesto al anterior, ya que los empleados son lo suficientemente confiables e involucrados en las decisiones que hacen que el negocio funcione bien.

Para García e Ibarra (2012): existe un:

- ✓ **Tipo Participativo - Consultivo:** que permite a los empleados reconocer un entorno productivo, compartir sus puntos de vista acerca de la la toma de decisiones, motivarlos a trabajar y establecer metas y objetivos a alcanzar.

Tipo Participativo – Grupal: que implica la colaboración con el propósito de tomar más decisiones al interior de la empresa, así como empoderar a los empleados y

motivarlos a mejorar su desempeño en el trabajo. Cada área de trabajo es lo suficientemente segura como para resolver conflictos de manera efectiva y establecer metas para mejorar la rentabilidad del trabajo, es un negocio rentable.

En lo concerniente a la variable compromiso organizacional, existen varias definiciones y métodos para medir el compromiso de una organización. Según Bozeman y Perrewé (2001) el compromiso de una organización se entiende como la lealtad que los empleados sienten hacia la empresa para la que trabajan. Sin embargo, el sentimiento de apego que puede sentir un individuo corresponde a una variedad de aspectos, desde el apego puramente financiero al apego emocional hacia la organización en la que se desempeña.

Meyer y Allen (1991), señalan que el compromiso organizacional implica el balance que se hace de la relación entre la persona y su organización, que acarrea como consecuencia tomar la determinación de permanecer en la organización o abandonarla.

Spector (2002) considera que el compromiso organizacional se expresa a través de los vínculos entre los colaboradores y la empresa, o dicho de otro modo, de las actitudes de estos colaboradores hacia el entorno de trabajo diario.

Para Morales y Villalobos (2012), el motivo del compromiso organizacional implica que en la participación de los empleados afecta lo siguiente: Los empleados tienen un alto grado de identidad, diversidad y responsabilidad para tomar acciones específicas, lo que aumenta el tipo de trabajo y la participación de la organización. Los empleados en puestos superiores tienden a unirse a la empresa porque tienen más beneficios, pero mayor autoridad e identidad. Esto permite que los empleados se sientan apreciados y satisfechos con la entidad.

Álvarez (2013) indica que si los empleados reconocen que la organización se interesa por ellos y busca su comodidad, los resultados serán claramente beneficiosos para la organización en términos de estabilidad y rendimiento. Asimismo, analiza las importantes expectativas de recompensa para los trabajadores. En ese sentido, si los empleados esperan que sus salarios aumenten o asciendan a cambio de sus esfuerzos, es posible que los niveles de participación se incrementen.

Arias (2001), afirma que el compromiso de una organización se centra en las obligaciones honestas que tiene hacia los individuos y/o organizaciones. Es más que un contrato de trabajo, si no hace que sus objetivos comerciales sean únicos.

Fuentes (2012) considera que el nivel de compromiso depende de las expectativas y percepciones de cada empleado en el desempeño de sus funciones y no garantiza la participación de los dependientes en la organización, ya que el nivel de participación depende de las expectativas y percepciones de cada empleado en su puesto.

Desde otra perspectiva, el compromiso organizacional apunta a un objetivo que va más allá de ser visibles y reconocibles, ya que están orientados a participar activamente en el logro de los propósitos de la organización, el compromiso y la actitud prospectiva de la empresa (Hellriegel et al., 1999). Por ello, el término ponte la camiseta está relacionado con el campo de la psicología organizacional y puede considerarse algo arcaico, sin embargo, la estrecha relación entre los colaboradores y la organización ha interesado a los investigadores desde mediados de los años ochenta.

El compromiso de una organización requiere una estructura que cumpla con su misión y visión, así como con sus beneficios, y descuidar la participación de los trabajadores reduce la eficacia de la entidad (Soberanes y De La Fuente, 2009). Por ello, apoyar el uso irracional de recursos con rentabilidad, reduce la rotación de empleados y reduce los costos asociados con el reclutamiento, la selección y la capacitación.

Con respecto a las teorías del compromiso organizacional, se pueden mencionar las siguientes:

En la propuesta de Mowday et al. (1982, citado en Hurtado-Arrieta, 2017), el empeño de una organización es la fortaleza correspondiente de la identidad de una persona con una institución en particular. Esta identidad da como resultado un comportamiento positivo. Ante esto, los teóricos aplican un modelo en el que los enfoques se clasifican según la orientación particular de la proposición. Entre ellos tenemos:

- ✓ **Enfoque afectivo-actitudinal:** Este punto de vista enfatiza que, en un entorno organizacional, las personas se ven afectadas por una diversidad de factores, incluidos el sueldo, la supervisión, las responsabilidades, las horas de trabajo y las relaciones sociales. Hacer que las personas sean emocionalmente conscientes de los objetivos de la organización, desviando así estos valores como propios. Según este enfoque, el involucramiento organizacional representa una relación más cercana con la organización en términos de aspectos emocionales que se nutren y refuerzan con las emociones de los funcionarios.
- ✓ **Enfoque Instrumental:** Este enfoque supone que los empleados eligen permanecer conectados con la organización siempre que se beneficien más de la decisión. En este sentido, el compromiso representa un dispositivo psicosocial cuyos honorarios o costos imponen restricciones sobre el comportamiento futuro de un empleado.
- ✓ **Enfoque Sociológico:** Esta visión admite que la relación entre trabajadores y organizaciones se centra tanto en el control del empleador como en la conquista de los trabajadores. Esto significa que el empleado trae un conjunto de código al trabajo que especifica el modo de dominio correcto. Por lo tanto, estos procedimientos son aceptables para todo el grupo operativo. En este ámbito, el compromiso es una forma de conformidad de los empleados para el logro de sus finalidades.
- ✓ **Enfoque Comportamental:** En este enfoque, la participación se ve como un comportamiento o vínculo personal que se manifiesta en un comportamiento apropiado para la organización, entonces la gente participa en función del significado de sus acciones. El compromiso significa la sensación de estar más allá de los límites de las expectativas personales. Por lo tanto, este punto de vista asume que después de seis meses de participación a largo plazo en la organización, los empleados que tienen la libertad de tomar decisiones independientes e ilimitadas trabajarán más duro.

Otro enfoque teórico muy conocido, es el de Meyer y Allen (1991), quienes señalan que el compromiso se define como el estado psicológico que refleja el nexo entre

una persona y una organización. Esto incide en la determinación de seguir o dejar la organización. Ante esto, los autores gestaron un modelo tridimensional de las tres dimensiones o componentes del compromiso de una organización: compromiso emocional, continuo y regulatorio, los cuales pueden diseñarse de diferentes formas, dependiendo de la institución, grupo de trabajo, supervisor, profesión o sindicato involucrados.

Asimismo, el factor continuo es la comodidad, convivencia, necesidad económica o interés, ya que el elemento emocional incluye el deseo de permanecer en la empresa en busca de familia, sentimientos y satisfacción a favor o al lado de uno de los factores especificados. El factor regulatorio, en cambio, se refieren al sentido del deber de permanecer en la empresa por lealtad, simplemente por razones éticas o por otras faltas.

Los teóricos asumen que el compromiso refleja las ganas, la necesidad o el deber de un colaborador de continuar en la organización, lo cual conlleva a que las personas pueden estar conectadas emocionalmente con su organización y al mismo tiempo mantener una relación costo-beneficio y la obligación de permanecer leales a su organización.

De otro lado, en lo que respecta a las dimensiones del clima organizacional, se puede aludir a la teoría tridimensional de Meyer y Allen (1991). En ese sentido, el compromiso de una organización se puede dividir en tres dimensiones:

- a) Compromiso emocional: Se explica como el grado en que los empleados están vinculados emocionalmente a la entidad. Se describe como la conexión emocional que los empleados forman y crean con la empresa a medida que califican la justificación de sus obligaciones y atenciones emocionales personales, por consiguiente, les apasiona seguir trabajando para la empresa, se dice que los compromisos emocionales se distribuyen en cuatro clases: rasgos propios, sexualidad, nivel educativo y edad, se estima que están relacionados con el compromiso de la organización (Meyer & Allen, 1991).

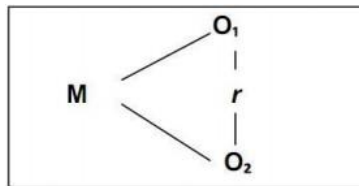
- b) Compromiso continuo: un compromiso constante nos permite recuperar cierta estabilidad y motivación en una persona mientras que una inversión de tiempo y esfuerzo se perdería si dejáramos la empresa, es decir, existen beneficios asociados con permanecer en la actividad y costos asociados con dejar la actividad (Meyer & Allen, 1991).

- c) Compromiso regulatorio o normativo: Esto es parte de la percepción de las obligaciones morales que los empleados sienten hacia la empresa a través de la gratitud y la expresión mutua por los beneficios obtenidos. Esta relación está básicamente relacionada con la fidelidad del empleado a la empresa y puede deberse a influencias familiares y culturales, independientemente de la satisfacción que el empleado tenga con la actividad (Meyer & Allen, 1991).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo no experimental y en lo que respecta al diseño es de carácter correlacional. En ese sentido no se generó la manipulación de las variables, ya que solamente se generó una correlación simple entre las mismas (Hernández et al., 2010).



M = Muestra

O₁ = Variable 1 (Clima laboral)

O₂ = Variable 2 (Compromiso organizacional)

r = Correlación de las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

En el presente estudio se contemplan las siguientes variables de estudio:

Variable 1: Clima laboral

Variable 2: Compromiso organizacional

3.3. Población, muestra y muestreo

La investigación se efectuó en una empresa perteneciente al rubro de la construcción, localizada en la ciudad de Piura. La población estuvo conformada por un total de 125 colaboradores que cumplían diferentes actividades o tareas al interior de la empresa. En ese sentido, se pretendió evaluar íntegramente a todos, asumiendo un criterio de carácter censal. Sin embargo, ello no fue posible, en vista que se

presentaron inconvenientes para evaluarlos. Por lo tanto, se pudo acceder a un total de 98 colaboradores, que representó el 78.4% de la población total. Asimismo, la unidad de análisis la constituyó todo colaborador perteneciente a la empresa constructora.

Criterios de inclusión.

- Colaboradores con edades comprendidas entre los 18 y 65 años.
- Colaboradores de ambos sexos.

Criterios de exclusión.

- Colaboradores indispuestos por motivos de salud.
- Colaboradores que no completaron el llenado de las pruebas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos, la Escala de Clima Laboral de Palma (1999; 2004) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991).

En el caso de la Escala de Clima Laboral de Palma (1999; 2004), se trata de un instrumento compuesto por 50 ítems que miden las cinco dimensiones del clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Con respecto al Cuestionario de Compromiso Organizacional, fue elaborado por Meyer y Allen (1991), el mismo que fue adaptado para el Perú, por Figueroa (2016) y tiene por objetivo medir el compromiso organizacional de los colaboradores al interior de su empresa u organización. Consta de 18 ítems que se distribuyen proporcionalmente (6 ítems por cada dimensión) y conlleva a identificar las dimensiones afectivo, continuidad y normativo.

3.5. Procedimientos

El proceso de recolección de datos se efectuó en los meses de junio y julio del 2021 de manera colectiva en las instalaciones de la empresa seleccionada. Para la aplicación de los instrumentos, se brindaron las indicaciones o instrucciones necesarias para el correcto llenado de los formatos.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de la aplicación de los instrumentos, los datos obtenidos fueron procesados utilizando el programa SPSS 24.0. En ese sentido, se generaron los análisis de tipo correlacional utilizando la prueba no paramétrica rho de Spearman.

3.7. Aspectos Éticos

En el aspecto ético, se tuvo en cuenta la discreción y confidencialidad al momento de recoger los datos. Asimismo, en lo que respecta a los resultados, se garantizó la veracidad de los mismos, evitando omitir o falsear las respuestas, actuando con la debida sinceridad y honestidad.

IV. RESULTADOS

A continuación, se detallan los resultados de acuerdo a los objetivos planteados.

En la tabla 1 se puede apreciar que los valores de Kolmogorov - Smirnov son significativos en los puntajes de la variable clima laboral y sus dimensiones, mientras que en los puntajes de los valores de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones, no lo son. Por tanto, los puntajes de clima laboral y sus dimensiones no se ajustan a la curva normal y los de compromiso organizacional y sus dimensiones si se ajustan a la curva normal. En conclusión, debiendo efectuarse la correlación entre ambas variables y sus dimensiones, resulta procedente emplear el estadístico no paramétrico rho de Spearman.

Tabla 1

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov de los puntajes de clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura

Variables y dimensiones	Z de Kolmogorov Smirnov	p
Clima laboral	1.472	.026*
Autorrealización	1.749	.004**
Involucramiento	1.725	.005**
Supervisión	1.62	.011*
Comunicación	1.629	.010**
Condiciones laborales	1.476	.026*
Compromiso organizacional	1.121	.162
Afectividad	1.326	.059
Continuidad	1.172	.128
Normativo	1.342	.054

Nota: n= 98; *p<.05; **p<.01

En la tabla 2 se puede apreciar una correlación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura. Esto implica que, a mayor clima laboral, mayor compromiso organizacional.

Tabla 2
Correlación de Spearman entre el clima laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura

	Compromiso organizacional	p
Clima laboral	0.246	.015*

Nota: n= 98; *p<.05

En la tabla 3 se puede apreciar que solamente existe correlación directa y significativa entre el clima laboral y la dimensión Normativo del clima organizacional. Esto implica, que a mayor clima laboral, mayor compromiso de carácter normativo.

Tabla 3

Correlación de Spearman entre el clima laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura

Compromiso organizacional	Clima laboral	p
Afectivo	0.103	.314
Continuidad	0.145	.154
Normativo	0.264	.009**

Nota: n= 98; **p<.01

En la tabla 4 se puede observar que solamente hay correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral involucramiento ($\rho=.241$; $p<.05$), supervisión ($\rho=.225$; $p<.05$) y comunicación ($\rho=.253$; $p<.05$). En ese sentido, a mayor compromiso organizacional, mayor predisposición hacia la supervisión

Tabla 4

Correlación de Spearman entre las dimensiones del clima laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura

Clima laboral	Compromiso organizacional	p
Autorrealización	0.176	.082
Involucramiento	0.241	.017*
Supervisión	0.225	.026*
Comunicación	0.253	.012*
Condiciones laborales	0.158	.119

Nota: n= 98; *p<.05

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los objetivos planteados y las hipótesis formuladas se va a proceder a efectuar la discusión respectiva.

Con respecto al objetivo y la hipótesis general, resultó posible comprobar la existencia de relación entre las variables clima laboral y compromiso organizacional. En ese sentido, se detectó una correlación directa y significativa, que implicaba que, a mayor clima laboral, mayor compromiso organizacional. Es decir, los colaboradores de la empresa constructora que se caracterizan por actitudes y percepción favorables hacia el entorno laboral evidencian una predisposición favorable y coherente de compenetración con la organización.

Lo hallado pone en evidencia lo que ya reporta la literatura científica en lo que respecta a la línea de estudios que sustentan esta ligazón entre las variables. Es decir, varios estudios han demostrado en organizaciones de toda índole, de una u otra manera la relación directa o positiva entre el clima laboral y el compromiso organizacional (Aguilar, 2019; Aragón & López, 2018; Laime, 2018; Saldaña, 2017).

Asimismo, en lo que respecta al primer objetivo específico y la primera hipótesis específica, que postulan la relación entre el clima laboral y las dimensiones del compromiso organizacional, solamente fue posible establecer la relación entre el clima laboral y la dimensión de carácter normativo del compromiso organizacional. En ese sentido, se logra determinar que, a mayor clima laboral, mayor predisposición hacia el carácter normativo del compromiso organizacional. Dicho de otro modo, se puede señalar que los colaboradores de la empresa constructora que se caracterizan por valorar positivamente las condiciones de trabajo y el contexto en el que se desempeñan, valoran los aspectos formales de la involucración en el trabajo. Al respecto, estudios o investigaciones de diversa índole legitiman estos hallazgos (Coronado et al., 2019; Delgado et al., 2017; García & Crespo, 2017).

Con respecto al segundo objetivo específico y la segunda hipótesis específica que postulan la relación entre las dimensiones del clima laboral y el compromiso organizacional, se pudo comprobar la existencia de correlación directa y significativa entre las dimensiones involucramiento, supervisión y comunicación y el compromiso organizacional. Lo encontrado implica que aquellos colaboradores que se caracterizan por valorar positivamente las condiciones de trabajo y el contexto en el que se desempeñan, toleran el monitoreo o control de sus actividades y perciben un fluido canal de información, tienden a sentirse compenetrados e identificadores con la organización. Es decir, se puede inferir que los colaboradores de la empresa seleccionada para el estudio reflejan o expresan una positiva predisposición a los diversos quehaceres que implica el rubro de la construcción. En ese sentido, diversos estudios avalan en empresas de toda índole lo hallado en el contexto piurano (Jiménez & Jiménez, 2016; Vereau, 2018).

VI. CONCLUSIONES

Se pudo establecer una correlación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Piura.

Se logra determinar la existencia de correlación directa y significativa entre el clima laboral y la dimensión de carácter normativo de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Piura.

Se pudo demostrar la existencia de correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de clima laboral involucramiento, supervisión y comunicación.

VII. RECOMENDACIONES

Seguir efectuando estudios que permitan cada vez más, generar suficientes evidencias empírica en favor del nexo o la vinculación del clima laboral y el compromiso organizacional en el contexto de la empresas u organizaciones posicionadas en la Región Piura.

Canalizar los hallazgos en favor de planes o políticas de las empresas u organizaciones que deseen dinamizar y potenciar el empleo del recurso humano predisponiéndolas a una cultura de eficiencia y buenas prácticas.

Tener en cuenta en los planes de capacitación, el clima laboral y el compromiso organizacional como ejes centrales para un mejor desempeño y ánimo competitivo.

REFERENCIAS

- Aguilar, R. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad de Independencia, Lima- 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31365>
- Álvarez, A. (2013). *La medición de la eficiencia y la productividad*. Ediciones Pirámides.
- Aragón, A., & López, J. (2018). *Clima laboral y Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanacancha - Pasco 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32867>
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, (200), 5-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39520002>
- Baguer, Á. (2001). *Un timón en la tormenta: cómo implantar con sencillez la gestión de los recursos humanos en la empresa*. Díaz de Santos.
- Bozeman, D., & Perrewé, P. (2001). The effect of item content overlap on Organizational Commitment Questionnaire–turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 161–173. <https://doi:10.1037/0021-9010.86.1.161>
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill.
- Coarite, M., & Masco, M. (2020). *Clima laboral y engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59006>
- Coronado, F., Olórtegui, C., Pérez, M., & Rondón, J. (2019). *Feclidad y compromiso organizacional en una empresa del sector farmacéutico*

peruano [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13517>

Delgado, A., Mesía, K., & Romero, J. (2017). *Relación entre felicidad y engagement en trabajadores de una empresa del sector retail* [Tesis de maestría, Universidad esan]. Repositorio de la universidad esan. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1338>

Dessler, G. (1992). *Organización y administración*. Prentice Hall Interamericana.

Dominguez, N., & Mayrhofer, U. (2017). Internationalization stages of traditional SMEs: Increasing, decreasing and re-increasing commitment to foreign markets. *International Business Review*, 26(6), 1051–1063. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2017.03.010>

Figueroa, G. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/263>

Fuentes, S. (2012). *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <https://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

García, A., & Crespo, M. (2017). *Feedback bidireccional para generar compromiso laboral en Millenials dentro del sector petrolero* [Tesis de licenciatura, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio de la Universidad San Francisco de Quito. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/6519>

- García, M., & Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. (tesis de licenciatura) Guanajuato. Editorial Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilazo. Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html
- Gómez, G. (2001). Análisis competitivo de las pequeñas y medianas empresas panificadoras del Distrito Federal en su entorno Agroindustrial: TrigoHarina-Panificación. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de México. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/128419>
- Gonzales, G. (2020). *El clima organizacional y su relación con el engagement en la financiera efectiva – Jaén 2019*. [Tesis de bachiller, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7202>
- Guillén, C., & Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. McGraw Hill Interamericana.
- Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. (1999) *Comportamiento organizacional* (8ª ed.). International Thomson Editores.
- Hernández-Espallardo, M., Osorio-Tinoco, F., & Rodriguez-Orejuela, A. (2018). *Improving firm performance through inter-organizational collaborative innovations. Management Decision, 56(6), 1167–1182*. doi:10.1108/md-02-2017-0151
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hurtado-Arrieta, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de*

Piura [Tesis de licenciatura, Universidad de Piura]. Repositorio de la Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf

Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9 (18), 26-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>

Laime, E. (2018). *El clima laboral y satisfacción del usuario de la unidad local de empadronamiento de la Municipalidad Distrital Santiago de Cusco 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33567>

Larico, I. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional del personal de Radiología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27456>

Loza, S. (2016). Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A.” [Trabajo de título, Universidad Central de Ecuador]. Repositorio de la Universidad Central de Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7336>

Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61(4), 666–681. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>

Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi:10.1016/1053-4822\(91\)90011](https://doi:10.1016/1053-4822(91)90011)

Morales, M. y Villalobos, J. (2012). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en un Centro de Salud Privado*. Universidad Rafael Urdaneta.

- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL -SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral (CL-SPC) Manual*. Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Páramo, P. (2004). *Enfoques Teóricos relacionados con el clima organizacional*. (Tesis de Especialización, Universidad de la Sabana, Bogotá, Colombia). Recuperado de: http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3719/13225_2.pdf?sequence=1
- Pilligua, C. (2019). *El clima laboral y su influencia en el rendimiento productivo de las empresas. Caso práctico: HARDEPEX Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15 (28), <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Pupo, B. (2010). *Estudio del Clima Organizacional en las Entidades Cubanas desde una Perspectiva de C.T.S.* (Tesis de licenciatura, Universidad de Holguín, Cuba). Recuperado de: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2011/bpg.htm>
- Saldaña, A. (2017). *Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8718>
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es.
- Soberanes, L., & De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva*

Gestión Organizacional (9), 120-127.

Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica*. El Manual Moderno.

Uribe, F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. El Manual moderno

Vereau, G. (2018). *Clima organizacional y Satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1640>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	Percepción del trabajador en lo que respecta a su ambiente laboral y en función a aspectos relacionados a la realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información vinculada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que propician su tarea (Palma, 2004).	Puntuaciones obtenidas en la Escala de Clima Laboral CL-SPC que permite apreciar el nivel de percepción global del ambiente laboral y específicamente de la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales (Palma, 2004).	Autorrealización. Involucramiento laboral. Supervisión. Comunicación. Condiciones laborales.	1,6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46. 2,7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47. 3,8, 13, 18, 23, 28, 33, 37, 43, 48. 4,9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49. 5,10,15, 20,25,30, 35, 40, 45, 50.	Ordinal
Compromiso organizacional	Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual genera consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla (Meyer & Allen, 1991)	Puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen que permiten evaluar la mayor o menor presencia de compromiso organizacional en general y sus componentes afectivo, continuidad y normativo.	Afectivo Continuidad Normativo	1,2,3,4, 5,6. 7,8,9,10, 11,12. 13,14,15, 16,17,18.	Ordinal

Anexo 2

ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

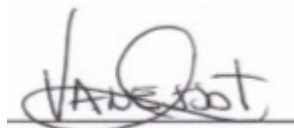
Yo, Vanessa Jackeline Espinoza Rivas, identificada con DNI N° 44153073, trabajadora y representante legal de la empresa constructora Llaxta”, he sido informada sobre la investigación titulada: Clima Laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa constructora de Piura; conducida por la Lic Carla Marisol Cunya Nima, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.

Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional. - Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.

Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros. En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Lunes, 21 de Junio del 2021.



.....
VANESSA JACKELINE ESPINOZA RIVAS
DNI N° 44153073
APODERADO

Anexo 3

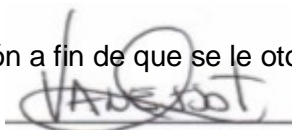
ANEXO 3: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA

La apoderada y representante legal de la empresa Inmobiliaria Llaxta, suscribe la presente:

AUTORIZA

A la Lic Carla Marisol Cunya Nima, identificada con DNI n° 44458119, quien es estudiante del programa de Maestría de Gestión del Talento Humano en la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Trujillo, para que aplique el instrumento que miden la variable 1 y 2 de su tesis titula "Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa constructora de Piura 2021. A una muestra de 98 colaboradores de la empresa constructora Llaxta.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades del caso



.....
VANESSA JACKELINE ESPINOZA RIVAS
DNI N° 44153073
APODERADO

Anexo 4: Escala Clima Laboral

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad:		Sexo:	M ()	F ()		Sede:	
Estado civil:		Tiempo de permanencia en la organización:					

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted

frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral.

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguna o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10. Los objetivos de trabajo son retadores					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación					

20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21. Los supervisores expresan reconocimientos por los logros					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30. Existe buena administración de los recursos					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
46. Se reconocen los logros en el trabajo					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en la institución					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Anexo 5: Cuestionario de Compromiso Organizacional

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad:		Sexo:	M ()	F ()	Sede:	
Carga familiar: Sumar todos a su cargo						
Estado civil:		Tiempo en la empresa:				

Grado Académico:

Analfabeto	<input type="checkbox"/>	Técnico Medio	<input type="checkbox"/>
Primaria Incompleta	<input type="checkbox"/>	Técnico Superior	<input type="checkbox"/>
Primaria Completa	<input type="checkbox"/>	Universitaria incompleta	<input type="checkbox"/>
Secundaria Incompleta	<input type="checkbox"/>	Universitaria completa	<input type="checkbox"/>
Secundaria Completa	<input type="checkbox"/>	Post Grado Universitario	<input type="checkbox"/>

Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada frase. Sus sólo serán empleadas con fines de investigación. Este cuestionario contiene una serie de frases que permite hacer una descripción de ti mismo. Para ello, debes indicar, en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay siete respuestas por cada frase

1. Totalmente en desacuerdo
2. Moderadamente en desacuerdo
3. Débilmente en desacuerdo
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
5. Débilmente de acuerdo
6. Moderadamente de acuerdo
7. Totalmente de acuerdo

1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	
5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.	
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	
18. Siento que le debo mucho a esta organización	