

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN TRABAJORES DE UNA EMPRESA
AGROINDUSTRIAL DE VIRÚ”**

AUTORA

LINDA AZUCENA CABANILLAS PÉREZ

ASESOR

Dr. CARLOS ESTEBAN BORREGO ROSAS

TRUJILLO – 2016

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
AGROINDUSTRIAL DE VIRÚ”**

PRESENTACIÓN

Cumpliendo con las disposiciones vigentes, emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Clima Organización y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú”, elaborado con el propósito de obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

Con la convicción de que otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado por las sugerencias y apreciaciones que se brindan de la investigación.

Trujillo, Noviembre, 2016.

Br: Linda Azucena Cabanillas Pérez.

DEDICATORIA

A mi mamá Blanca por haberme dado fuerzas y mucha buena vibra y bendiciones para el desarrollo de la Investigación.

A mi papá Carlos, por el apoyo constante e incondicional y por brindarme el amor necesario para desarrollarme como persona.

A mi hermana Karlita por el apoyo constante y por motivarme todos los días a salir adelante.

A mi asesor, por el apoyo y ayuda incondicional que me ha brindado para el desarrollo de esta investigación.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haberme dado paciencia y fortaleza para culminar esta investigación.

A mis padres, y hermanas por el apoyo que me brindan para crecer día a día tanto como persona y como profesional.

A los trabajadores de la empresa agroindustrial de Virú por la cooperación en el desarrollo del trabajo.

A mi asesor de Tesis, Carlos Borrego por sus esfuerzos y dedicación, quienes con sus conocimientos y experiencia han motivado el logro de mi investigación

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre Clima Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, durante el periodo Abril a Diciembre de 2015. Se aplicaron la Escala de Clima Organizacional de Acero Yusset, Echevarri Lina María, Lzarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Carmen Córdoba. Con una muestra de 130 trabajadores con un rango de edad de 18 a 25 años de ambos sexos y con un tiempo de servicio mínimo de 3 meses. Para poder hacer una evaluación del Clima Organizacional basada en la teoría anteriormente planteada, su autor diseño un instrumento que permite evaluar el clima de una organización con el clima ideal.

El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observe o experimenta por los participantes de la organización y que influyen su conducta. El ámbito organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivación para determinadas conductas.

Otro aspecto que considera este compromiso es la oportunidad que tiene el colaborador para conseguir otro trabajo de condiciones similares al que tiene en su empresa actual

Palabras clave:

Clima, Compromiso Organizacional, Trabajadores

ABSTRACT

This research aimed to analyze the relationship between Organizational Climate and Organizational Commitment workers Viru an agribusiness company during the period April to December 2015. Organizational Climate Scale Steel Yusset, Echevarri Lina Maria, Lzarazo Sandra, Ana Judith Quevedo, BibianaSanabria and Organizational Commitment Questionnaire were applied Carmen Córdoba. With a sample of 130 workers with an age range of 18 to 25 years of both sexes and with a minimum length of service of 3 months. In order to make an assessment of organizational climate based on previously set theory, the author designed a tool for assessing the climate of an organization with the ideal climate.

The organizational climate is the quality or property of the organizational environment that is observed or experienced by participants in the organization and influencing their behavior. The organizational field has certain properties that can cause motivation for certain behaviors.

Another aspect that considers this commitment is the opportunity for the employee to get another job like conditions you have in your current company

Keywords:

Climate, Organizational Commitment, Workers

INDICE

Caratula	i
Presentación	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice de contenido	vii
Índice de Tablas	x

CAPÍTULO I MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA	12
1.1.1. Delimitación del problema	12
1.1.2. Formulación del problema	13
1.1.3. Justificación del estudio	13
1.1.4. Limitaciones	14
1.2. OBJETIVOS	15
1.2.1. Objetivo general	15
1.2.2. Objetivos específicos	15
1.3. HIPÓTESIS	16
1.3.1. Hipótesis general	16
1.3.2. Hipótesis específicas	16
1.4. VARIABLES E INDICADORES	18

1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN	18
1.5.1. Tipo de investigación	18
1.5.2. Diseño de investigación	19
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	19
1.6.1. Población	19
1.6.2. Muestra	20
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	20
1.7.1. Técnica	20
1.7.2. Instrumentos	21
1.7.3. Descripción de los instrumentos	21
1.8. PROCEDIMIENTO	23
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	24

CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Antecedentes	26
2.2. Marco teórico	28
2.2.1. Clima Organizacional	28
A. Definición	28
B. Factores que conforman el Clima Organizacional	30
C. Teoría del Clima Organizacional de Likert	32
D. Tipos de Clima Organizacional según Likert	33
E. Importancia del Clima Organizacional	37
F. Dimensiones del Clima Organizacional	38
G. Subescalas del Clima Organizacional	41
2.2.2. Compromiso Organizacional	42
A. Definición	42
B. Factores que influyen el Compromiso Organizacional	43
C. Importancia del Compromiso Organizacional	46
D. Tipos de Compromiso Organizacional	48
E. Dimensiones de un Compromiso Organizacional fuerte	48

F. Factores que determinan un Compromiso Organizacional	52
2.3. Marco conceptual	54
CAPÍTULO III. RESULTADOS	
RESULTADOS	56
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS	
ANÁLISIS DE RESULTADOS	70
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES	
5.1. Conclusiones	75
5.2 Recomendaciones	77
CAPÍTULO VI. REFERENCIAS Y ANEXOS	
6.1 Referencias	80
6.2. Anexos	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3: Distribución de frecuencias según nivel de Clima Organizacional y nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	56
Tabla 4: Nivel en factor de Clima Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	57
Tabla 5: Distribución según nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	58
Tabla 6: Nivel en factor de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	59
Tabla 7: Resultados de la relación entre Clima Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	60
Tabla 8: Resultados de la relación entre la subescala Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	61
Tabla 9: Resultados de la relación entre la subescala Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	62
Tabla 10: Resultados de la relación entre la subescala Sentido de Permanencia del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	63
Tabla 11: Resultados de la relación entre la subescala Retribución del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	64
Tabla 12: Resultados de la relación entre la subescala Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	65
Tabla 13: Resultados de la relación entre la subescala Estabilidad del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	66
Tabla 14: Resultados de la relación entre la subescala Claridad y Coherencia en la dirección del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	67
Tabla 15: Resultados de la relación entre la subescala Valores Colectivos del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú	68

CAPITULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

En nuestro entorno actual, se observa el gran avance de la tecnología y, para alcanzar el mismo nivel, se requiere permanecer en constante aprendizaje; sin embargo, no todos los seres humanos poseemos la capacidad de adquirir conocimientos a la misma velocidad. Así también, el ritmo de vida actual es muy acelerado lo cual interfiere en el desarrollo eficaz de las actividades en cada una de nuestras etapas de la vida.

Hablar de Clima Organizacional y Compromiso Organizacional no es nada nuevo, ya que se mantiene en constante investigación y actualización para buscar posibles soluciones a los problemas que aquejan tanto al trabajador como a la organización.

Toda institución forma parte de una sociedad con su propio sistema de gobierno, cultura, ética y moral. La sociedad y las instituciones están constantemente involucradas en una interacción con influencias mutuas. De hecho, la organización es un microcosmos de las tensiones, presiones y preocupaciones sociales.

Como se conoce, el clima organizacional influye en las actividades que realizan durante la jornada y que tan satisfechos podrían ser; y esto se verá reflejada en la productividad de la organización según los beneficios y utilidades que se logren obtener.

El inadecuado clima organizacional que exista en la organización hará que existan personas insatisfechas laboralmente, ausentismo, falta de entusiasmo, discusiones en casa, desesperación, frustración; entre otras actitudes que llegar a perjudicar tanto su vida laboral como personal; ya que al no contar con relaciones adecuadas no realizarán su trabajo de manera óptima sin importarles el beneficio que necesite la organización.

En los últimos años; según las investigaciones nos dice que un trabajador satisfecho, contento y con una adecuada aceptación laboral realiza sus actividades con entusiasmo, compromiso y superación laboral. Por lo que según Pérez (2004) nos dice que el clima organizacional es la percepción que tiene el trabajador hacia su ambiente de trabajo y según ello influirán en las actitudes que opten hacia la organización; buscando un equilibrio tanto con el personal obrero como empleado.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se puede inferir que existen diferentes factores que influyen en la realización de un trabajo comprometedor y de beneficio a la empresa por lo que algunos realizan sus actividades solamente por cumplir su horario de trabajo o por la necesidad de remuneración; en cambio otros por la búsqueda de mejora empresarial y el crecimiento de la misma.

El interés por parte de la investigadora se presenta después de haber sido espectadora de las carencias que existen de las variables a estudiar; ya que es una población que trabaja bajo presión y meta diaria.

* No se encontraron datos estadísticos relacionados con las variables de estudio

1.1.2. Formulación del problema

¿Qué relación tiene el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú?

1.1.3. Justificación del estudio

La presente investigación es relevante puesto que proporciona un mayor alcance acerca de las variables de investigación, tales como, el clima organizacional y compromiso organizacional. Así mismo los datos que se proporcionan al finalizar la presente, es conveniente para los profesionales en el sentido de incentivarlos y orientarlos hacia futuras investigaciones con las variables de estudio y así también

con el propósito que los profesionales que trabajen en empresas agroindustriales contaran con instrumentos con características psicométricas adecuadas para medir el clima organizacional y el compromiso organizacional.

Así mismo, también tenemos que sirve de base teórica para desarrollar o implementar en los futuros programas de intervención adecuados según la realidad en la que se encuentren los trabajadores.

Los resultados permiten que los directivos de la Agroindustrial de Virú, utilicen de modo conveniente los resultados y así mismo conozcan las fortalezas y debilidades de los trabajadores con el propósito de que promuevan medidas para optimizar y mejorar el clima organizacional y compromiso organizacional, lo cual beneficiara a sus trabajadores a trabajar en un ambiente laboral idóneo y una mejor productividad logrando beneficios personales y organizacionales.

Por último, propiciar la cultura de investigación dentro de la mencionada agroindustrial tomando como bases estas variables de estudio y otras que se encuentren en la misma población.

1.1.4. Limitaciones

- Los resultados solo serán generalizados a personas con características similares a la población de estudio.
- La investigación se limita solo al estudio del clima organización por Acero Y., Echeverri L., Lizarazo S., Quevedo A., Sanabria B., y el compromiso organizacional por Carmen Córdoba.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivos generales

Establecer la relación entre clima organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel del clima organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.
- Identificar el nivel del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.
- Analizar la relación de la subescala Relaciones Interpersonales del clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.
- Determinar la relación de la subescala Estilo de dirección del clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.
- Identificar la relación de la subescala Sentido de permanencia del clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.
- Analizar la relación de la subescala Retribución del clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.
- Determinar la relación de la subescala Disponibilidad de recursos del clima organizacional de las dimensiones del compromiso (Afectivo,

De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

- Identificar la relación de la subescala Estabilidad del clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.
- Analizar la relación de la subescala Claridad y coherencia del clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.
- Determinar la relación de la subescala Valores colectivos del clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis generales

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

1.3.2. Hipótesis específicas

H₁. Existe relación entre la subescala Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo,

De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

H₂. Existe relación entre la subescala Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

H₃. Existe relación entre la subescala Sentido de Permanencia del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

H₄. Existe relación entre la subescala Retribución del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

H₅. Existe relación entre la subescala Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

H₆. Existe relación entre la subescala Estabilidad del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

H₇. Existe relación entre la subescala Claridad y coherencia en la dirección del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

H₈. Existe relación entre la subescala Valores Colectivos del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

1.4. VARIABLES E INDICADORES

Variable 1: Clima Organizacional

Indicadores:

- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Estilos de dirección
- ✓ Sentido de pertenencia
- ✓ Retribución
- ✓ Disponibilidad de recursos
- ✓ Estabilidad
- ✓ Claridad y coherencia en la dirección
- ✓ Valores colectivos

Variable 2: Compromiso Organizacional

Indicadores:

- ✓ Compromiso Afectivo
- ✓ Compromiso de Continuidad
- ✓ Compromiso Normativo

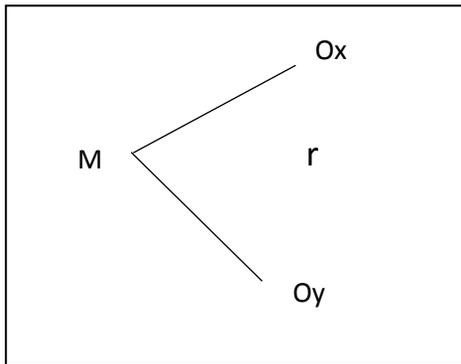
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

1.5.1. Tipo de investigación

Para Sánchez y Reyes (2006), el presente estudio es una investigación sustantiva. Ya que es aquella que trata de responder a los problemas teóricos sustantivos o específicos, en tal sentido, está orientada a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad, con la cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica.

1.5.2. Diseño de investigación

De acuerdo con Sánchez y Reyes (2006), las investigaciones descriptivas correlacionales ya que son aquellas que actúan en el presente y sobre dos variables. Miden y evalúan con precisión el grado de relación que existe entre dos conceptos o variables en un grupo de sujetos durante la investigación.



Dónde:

M: Muestra del grupo de trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Ox: Variable de Clima organizacional de trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Oy: Variable de Compromiso organizacional de trabajadores una empresa agroindustrial de Virú.

r: índice de relación existente entre ambas variables.

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población:

La población en estudio la constituyen 179 trabajadores una empresa agroindustrial de la ciudad de Trujillo.

1.6.2. Muestra:

La muestra está constituida por 179 trabajadores, quedando conformada por 122 trabajadores determinando el tamaño de la muestra para proceder a través de la fórmula de Cochran y la selección de la muestra se realizará de manera intencionada, es decir sobre los criterios propuestos por el investigador.

Varones	Mujeres	Edad	Tiempo que laboran	Total
75	47	18-25 años	Jóvenes con más de 3 meses laborando en la empresa.	122

Criterio de Inclusión:

- Se incluirá a los trabajadores que acepten la evaluación después de haber leído el consentimiento informado.
- Se tomará en cuenta los cuestionarios que hayan sido completados adecuadamente
- Jóvenes de 18-25 años.

Criterio de Exclusión:

- Jóvenes con menos de 3 meses laborando en la empresa.
- Jóvenes que no cuenten con grado de instrucción.

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.7.1. Técnica:

Se utilizó la técnica de la Evaluación Psicométrica.

1.7.2. Instrumentos:

1. Escala de Clima Organizacional de Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.
2. Cuestionario de Compromiso Organizacional de Carmen Córdoba.

1.7.3. Descripción de los instrumentos.

1. ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)

Escala de Clima Organizacional (EDCO) fue elaborado por : Acero Y., Echeverri L., Lizarazo S., Quevedo A., Snabria B en el año 1996 cuya procedencia es de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Santa Fe de Bogotá. Fue adaptada y estandarizada por Suarez y Padilla siendo asesorado por Julio Mogollón en la Ciudad de Huanuco y en la Escuela de Psicología de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Este cuestionario pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Este cuestionario está compuesto por 40 items, la cual está conformada por una hoja de respuesta. El puntaje oscila desde 40 hasta 200.

Quien realiza la evaluación sea un psicólogo, orientador u otro deberá conocer y atenerse lo más posibles a las instrucciones que se detallan ya que este se considera que ha sido tenido en cuenta en la tipificación del instrumento, entre alguna de ellas es cuidarse de las condiciones del ambiente, mobiliario y materiales para la evaluación; así también, asegurarse de que los evaluados estén motivados; para ello es preciso explicarles las razones por el cual se realiza la

evaluación , así mismo, el evaluador deberá responder las preguntas o dudas que los evaluados planteen.

Las instrucciones para la aplicación del cuestionario están basadas en 5 tipos de respuesta que van desde siempre con un puntaje de 5 hasta un nunca con un puntaje 1.

Para calificar la prueba se determinara si el clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo y se realizara de la siguiente forma: Entre el puntaje mínimo y el máximo posible (40 y 200) se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado. Los items positivos son 1,2,5,6,8,11,12,13,16,17,21,22,27,30,31,32,36,37,38,40 y los items negativos son 3, 4, 7, 9, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33, 34, 35, 39.

Las normas que ofrece esta escala son centiles y para la resolución del test se considera un promedio límite de 40 minutos.

2. CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

Cuestionario de Compromiso Organizacional cuyo autor es Carmen Córdoba, el año de la publicación fue 2006 cuya procedencia es de Venezuela. Fue adaptado y estandarizado por Erika Saldaña Alcántara en el año 2010 en la ciudad de Trujillo.

El cuestionario puede ser aplicado a personas de 18 a 25 años de edad con el propósito de evaluar el nivel del compromiso organizacional que tiene cada trabajador con respecto a la empresa.

Está dividido en 3 dimensiones; las cuales son: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo.

La evaluación debería ser realizada por un psicólogo, orientador u otro deberá conocer y atenerse lo más posibles a las instrucciones que se detallan ya que este se considera que ha sido tenido en cuenta en la tipificación del instrumento, así mismo deberá cuidarse de las condiciones del ambiente, mobiliario y materiales para la evaluación; asegurarse de que los evaluados estén motivados; para ello es preciso explicarles las razones por el cual se realiza la evaluación , así mismo, el evaluador deberá responder las preguntas o dudas que los evaluados planteen.

Se obtendrá puntajes desde 1 con una calificación de Totalmente en Desacuerdo hasta un puntaje 5 de Totalmente de Acuerdo, logrando obtener un puntaje mínimo de 26 y un puntaje máximo de 130.

En cuanto a la validez y confiabilidad del cuestionario de Compromiso Organizacional. La validez fue obtenida por la validez de expertos basándose en la pertinencia, redacción y claridad de cada ítem. Con respecto a confiabilidad se aplicó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.889.

1.8. PROCEDIMIENTO

Se realizó la solicitud verbal con el Supervisor de Recursos Humanos; una vez aceptada verbalmente se realizó la coordinación con los horarios que se llevaría a cabo la evaluación y así también los horarios disponibles de los trabajadores. Tras ello se aplicó los instrumentos previa lectura de la carta de consentimiento informado. Posteriormente se aplicó los instrumentos a los trabajadores que aceptaron participar de la investigación. Se les entrego los protocolos y cuadernillos ya siendo explicados verbalmente y se les brindó un tiempo aproximado que requieren los instrumentos. Por último, se seleccionó los protocolos que cumplan con los requisitos de la muestra.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Después de la aplicación de la Escala del Clima Organizacional y del Cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores integrantes de la muestra considerados en la investigación, se realizó la crítica-codificación de los datos, que consiste en revisar las pruebas para separar aquellas incompletas y/o erróneamente llenadas; Enseguida se codificó cada una de las pruebas asignándoles un número para su identificación. Luego fueron ingresadas en la hoja de cálculo Excel, y procesadas con el soporte del paquete estadístico SPSS 22.0, procediendo luego a realizar el análisis de los datos obtenidos, empleando para ello métodos y técnicas que proporcionan tanto la estadística descriptiva como la estadística Inferencial, tales como:

Tablas de simple y de doble entrada elaboradas según normas APA, para la presentación de los resultados; Prueba de Kolmogorov-Smirnov, en la evaluación del cumplimiento de la normalidad para decidir el uso en el análisis correlacional de las pruebas paramétricas o no paramétricas; Índices de correlación ítem-test corregida para establecer la validez de constructo de los Instrumentos; Índices de confiabilidad Alfa de Cronbach en la evaluación de la confiabilidad de los instrumentos por consistencia interna; Prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación de Spearman en la evaluación de la existencia o no de correlación entre las variables en estudio, aplicada debido al no cumplimiento de la normalidad en al menos una de las dos variables a relacionar; Finalmente se elaboraron normas en percentiles de la Escala de Clima Organizacional y del Cuestionario de Compromiso Organizacional para la conversión de las puntuaciones directas a puntuaciones estandarizadas.

CAPITULO II
MARCO REFERENCIAL
TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel Internacional

Quintero, Africano y Faría (2008), en su trabajo de investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa de Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago” plantean las siguientes conclusiones: Después de haber realizado, analizado y procesado la investigación sobre la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados, se ha podido visualizar que el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento éste que ocasiona la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz. Para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con una personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevada. De acuerdo con los resultados obtenidos se puede destacar que el personal está parcialmente motivado ya que a pesar de que obtienen beneficios como parte de reconocimiento de su buena labor, el pago otorgado por la empresa no es muy bueno ya que no cumple con las expectativas de los mismos, con esto se considera que el aspecto económico sigue siendo importante para incrementar e impulsar la motivación del personal de la organización. Sus conclusiones motivan a los investigadores, de la precitada tesis, a identificar las variables que favorecen la calidad de los servicios en base a la motivación que la organización promueve.

Gómez, Gerardo y López (2010) realizaron una investigación en empresas familiares en México. El propósito fue identificar los factores del clima (apoyo del superior, claridad de rol, contribución personal, reconocimiento, expresión

de los propios sentimientos y trabajo como reto) y el compromiso y sus tres dimensiones que son las siguientes: compromiso afectivo, continuo y normativo. Tomaron como muestra a 100 empleados de forma aleatoria de 12 empresas familiares, utilizando un instrumento de clima organizacional de 20 indicadores y uno de compromiso organizacional que consta de 18 indicadores, más seis variables de tipo demográficas; se fusionaron los dos cuestionarios en uno. El resultado afirma que existe evidencia de la relación de las variables de clima organizacional con las de compromiso organizacional de las empresas familiares. Asimismo concluye que existe relación entre el compromiso afectivo y el compromiso normativo con todas las dimensiones del clima organizacional, con excepción del compromiso de continuidad, el cual sólo tiene correlación para la variable claridad del rol y reconocimiento.

Toro (1998) destaca en una investigación que tuvo como finalidad explorar posibles relaciones de dependencia entre el compromiso de la persona con la organización y el clima organizacional, tomando como muestra 2,426 empleados pertenecientes a 11 empresas de diversos sectores económico de Colombia. Para su realización se aplicó la encuesta de clima organizacional ECO y para la medición del concepto general de compromiso organizacional se tomaron los siete ítems de la variable sentido de pertenencia. Los resultados mostraron la correlación obtenida entre la variable compromiso y los demás factores del clima organizacional, es evidente que el clima incide significativamente en el compromiso.

A Nivel Nacional

Pollack (2011), realizó un estudio de comunicación interna y clima organización en la empresa agroindustrial San Jacinto S.A., en él se realiza análisis de la relación que tiene la política empresarial de recursos humanos y los contados medios de comunicación interna, con el clima organizacional en

la empresa agroindustrial San Jacinto. En la investigación se detectó fallas y carencias en la dinámica de agroindustria San Jacinto S.A. como consecuencia de las deficiencias comunicativas, además, registra y analiza los medios de comunicación para identificar su discurso comunicacional, identifica asimismo las necesidades de comunicación de los pueblos internos de la empresa y aspectos que miden en su clima organizacional.

Munive (2010), en su trabajo en la investigación titulado “Clima Organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva docente”, reconoce las percepciones sobre la relación entre el clima y el desempeño laboral desde los factores de la comunicación, relaciones interpersonales, compromiso y satisfacción laboral. En tal sentido, nuestra investigación pretende recoger la percepción del colectivo laboral sobre los componentes que inciden positiva y negativamente en el clima laboral.

*No se encontró mayor antecedente acorde a la investigación y población de estudio.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Clima Organizacional:

A. Definición:

Brow y Moberg (1990), nos manifiesta, que el clima organizacional se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de ésta.

Así también tenemos a Goncalvez (1997), que nos describe al clima organizacional como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Reichers & Scheneider (1990), nos dice que el clima organizacional “Refiere como concepciones compartidas que los miembros desarrollan en relación con las políticas prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales”

Álvarez (2002), define que el clima organizacional es la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa; es un concepto multidimensional, que incorpora dimensiones relativas a la estructura y las reglas de la organización, sobre procesos y relaciones interpersonales y como las metas de la organización son alcanzables.

Anzola (2003), opina que el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Según Hall (2013), nos dice que el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente por los trabajadores que se supones son una fuerza que influye en la conducta del empleado”

Según Chiavenato (1994), manifiesta que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que se observe o experimenta por los participantes de la organización y que influyen su conducta. El ámbito organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivación para determinadas conductas.

Lo importante de esta propuesta es que el clima organizacional tiene una influencia poderosa en la motivación de las personas, sobre el desempeño y la satisfacción en el trabajo. El autor plantea seis dimensiones: estructura

organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensas, calor y apoyo y conflicto.

Goncalvez (1997), define clima organizacional como “un fenómeno que medida entre los factores de sistema organizacional y las tendencias motivaciones que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, ausentismo”

El autor utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacción entre características personales y organizaciones

B. Factores que conforman el clima organizacional

Toro, Ochoa y Vargas (2004), mencionan que para que exista un buen clima debe crearse un ambiente donde las personas que pertenecen a la organización se sientan cómodas, también existen factores físicos y psicológicos que afectan este aspecto. A continuación se explica cada uno de estos factores:

- 1. Los factores físicos:** Son aquellos, como un lugar de trabajo confortable, donde puedan encontrar todas las herramientas para desarrollar de una manera eficiente su labor.
- 2. Factores psicológicos:** En este aspecto se encuentran las relaciones del empleado, compañeros de trabajo, la forma respecto a cómo el superior se refiere a sus colaboradores, el trato hacia los colaboradores,

incentivos, y otros que afectan el desarrollo del individuo dentro de la organización.

Según Stringer (2002), existen cinco factores principales del clima organizacional los cuales son los siguientes:

- 1. Prácticas de liderazgo:** El determinante más importante en el clima de una organización es la conducta diaria de los líderes de la misma. Los gerentes frecuentemente controlan las recompensas, establecen las reglas de trabajo y las estructuras, hacen cumplir los estándares de desempeño y ponen las reglas informales en el lugar de trabajo. Frecuentemente la manera más rápida de cambiar el clima de una organización es cambiando la manera como ésta es manejada.
- 2. Sistema formal y estructura de la organización:** Son aspectos formales de la organización, incluyendo el diseño de tareas y del trabajo, el sistema de recompensas, las políticas y procesos, y la posición de las personas dentro de la estructura de la organización.
- 3. La estrategia:** Esta determinante impacta en su clima y puede influenciar cómo los empleados se sienten acerca de sus oportunidades de logro, recompensa, obstáculos para alcanzar el éxito y en su satisfacción.
- 4. El ambiente externo:** Juega un rol importante en el clima de la organización. Factores como las regulaciones del gobierno, condiciones económicas, fuerza de las industrias competitivas, y la tecnología cambiante crean presión en la organización y en sus gerentes.
- 5. La historia de la organización:** Es la que tiene un gran impacto en su clima. Las personas se formarán expectativas en cuanto a recompensas, castigos y las consecuencias de sus actos a partir de lo que saben que ha ocurrido antes en la organización.

Ucros (2011), menciona que el clima organizacional está determinado por los procesos psicológicos, que abarcan el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones, según sus construcciones de significados. A continuación se destacan tres enfoques de factores:

1. **Factores individuales:** Autonomía individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño y disposición al cambio.
2. **Factores organizacionales:** Comunicación y difusión de políticas, modelo de toma de decisiones, estructura organizacional, nivel jerárquico y su influencia en el cargo, riesgos laborales e institucionales, infraestructura física, equipamiento tecnológico y dotación de insumo.
3. **Enfoque de factores grupales identificados:** Espíritu de cooperación, confianza en el jefe; relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos.

C. Teoría del Clima Organizacional de Likert.

Edel y García (2007) señalan que esta teoría estudia los términos causa– efecto de la naturaleza de los climas y se da a la tarea de analizar qué papel juegan las variables que conforman el clima que se observa. Asimismo, que la percepción que los empleados tengan del clima va a influir en su comportamiento como causa por el comportamiento administrativo, del mismo modo que las condiciones organizacionales y valores. Por lo tanto su reacción está determinada por la percepción.

Brunet (2004) señala que la teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, que permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza

de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

En la teoría de sistemas, Likert (1999, citado por Brunet, 2004) plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Menciona, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que toma en cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva. Likert sostiene que en la percepción del clima influyen tres grupos de variables que son los siguientes:

- 1. Causales o independientes:** Se refieren a las estructuras de las organizaciones (políticas, decisiones, estilos de liderazgo, habilidades). Incluyen aquellas variables controlables para la administración.
- 2. Intermediarias:** Éstas reflejan el estado interno en que se encuentra la organización; afectan las relaciones interpersonales, la comunicación y la toma de decisiones. Entre las más importantes están: el desempeño, la lealtad, las actitudes, la percepción y la motivación.
- 3. Finales o dependientes:** Son el resultado de las dos primeras, y que impactan de manera ineludibles en la productividad, en las ganancias y en las pérdidas.

D. Tipos de Clima Organizacional según Likert

Según la propuesta de Likert (1999, citado por Brunet, 2004) los tipos de Clima Organizacional son: Clima autoritario y clima participativo.

1. Clima de tipo autoritario

1.1. Sistema I. Autoritario explotador:

El clima Autoritario, Sistema I Autoritario Explotador, se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es el temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

1.2. Sistema II. Autoritario paternalista

El Sistema II Autoritario Paternalista, se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

2. Clima de tipo Participativo

2.1. Sistema III. Consultivo:

El Clima Participativo, Sistema III Consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los trabajadores tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmosfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

2.2. Sistema IV. Participación engrupo:

El Sistema IV, Participación en Grupo, existe la plena confianza en los trabajadores por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical- horizontal- ascendente- descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en

función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor-supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

Para poder hacer una evaluación del Clima Organizacional basada en la teoría anteriormente planteada, su autor diseño un instrumento que permite evaluar el clima de una organización con el clima ideal.

Likert diseñó su cuestionario considerando aspectos como:

1. Método de mando: manera en que se dirige el liderazgo para influir en los trabajadores.
2. Características de las fuerzas motivacionales: estrategias que se utilizan para motivar a los empleados y responder a las necesidades.
3. Características de los procesos de comunicación referido a los distintos tipos de comunicación que se encuentran presentes en la institución y como se lleva a cabo.
4. Características del proceso de influencia referido a la importancia de la relación supervisor- subordinado para establecer y cumplir los objetivos.
5. Características del proceso de toma de decisiones; pertenencia y fundamentación de los insumos en los que se basan las decisiones así como la distribución de responsabilidades.
6. Características de los procesos de planificación: estrategia utilizada para establecer los objetivos organizaciones.

7. Características de los procesos de control, ejecución y distribución del control de los distintos estratos organizaciones.
8. Objetivo de rendimiento y perfeccionamiento referidos a la planificación y formación deseada.

El instrumento desarrollado por Likert busca conocer el estilo operacional, a través de la medición de las dimensiones ya citadas.

La metodología para aplicar el instrumento está fundamentada en presentar a los participantes varias opciones por cada concepto, donde se reflejará su opinión en relación a las tendencias de la organización (ambiente autocrático y muy estructurado o más humano y participativo)

Los aspectos que componen el continuo de opciones se denominan sistemas 1, 2, 3, 4, que a continuación se explican brevemente:

Sistema 1 (Explotador- Autoritario) se basa en los conceptos de gerencia de la teoría X de MagGregor y su liderazgo directivo)

Sistema 2 (Benevolente_ Autoritario) relación directa subordinado- líder, donde el subordinado está relativamente alejado de otros asuntos, relaciones con el trabajo, ya que en énfasis está en la relación uno- uno (supervisor- supervisado)

Sistema 3 (Consultivo), liderazgo participativo donde el líder consulta con su gente a nivel individual para proceder a tomar decisiones.

Sistemas 4 (Participativo o de Grupos interactivos) basado en la teoría de MagGregor donde se hace énfasis en la interacción de equipos en todo los procesos críticos de la organización.

El modelo de Likert es utilizado en una organización que cuentan con un punto de partida para determinar (a) El ambiente que existe en cada categoría; (b) El que debe prevalecer; (c) los cambios que se deben implantar para derivar el perfil organizacional deseado.

E. Importancia del Clima Organizacional

Noriega y Pría (2011), señalan que el clima es de suma importancia ya que es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de una organización al ser percibidos por los individuos que la integran, generan un determinado clima que repercute sobre las motivaciones y el comportamiento, y obviamente provoca consecuencias a la organización.

Dávila, Escobar y Mulett (2012), mencionan que el estudio de clima organizacional es importante para que las organizaciones mejoren su entorno laboral, ya que este se genera a partir de percepciones compartidas por el personal sobre el ambiente de trabajo; además favorece el aumento de la productividad, el bienestar, la satisfacción y la motivación de los miembros de la organización.

Chiang, Salazar y Núñez (2007), subrayan la importancia de analizar los ambientes laborales como un proceso que se genera entre los miembros de una institución, que se transmite entre los empleados por medio de mecanismos de modelado, aprendizaje o por observación de los procesos de socialización laboral a través de escala de valores, normas y pautas de conducta. El desafío del momento es lograr un adecuado clima laboral, con la finalidad de procurar una producción eficiente. Un clima favorable permitirá un compromiso estable de los trabajadores con su institución, generando un clima adecuado, donde se preserve la salud mental y física del trabajador. El diagnóstico del clima dentro de una organización es fundamental, ya que por medio del clima se pueden identificar las áreas donde se están generando altos costos para la empresa y pueden afectar en el futuro la rentabilidad de la misma.

Márquez (2001), indica que el clima organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y el rendimiento profesional, entre otros.

Rivera (2009), señala que el clima organizacional es relevante ya que impacta de manera directa a las personas que lo perciben y de esta manera se ve reflejado en las actitudes como compromiso, colaboración, disminución de conflictos y disposición, entre otras.

Rodríguez et al. (2004), mencionan que la importancia del clima en las organizaciones se ve reflejada en la influencia que éste ejerce en las actitudes, sentimientos y conductas de los miembros que laboran en la organización. A esto se debe que las encuestas de clima han sido utilizadas, debido a que la variable es predictora de la productividad, eficacia, motivación, grado de satisfacción, compromiso con la organización y el grado de estrés que se genera.

F. Dimensiones del Clima Organizacional

Sandoval (2004), menciona que las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización las cuáles influyen en el comportamiento de los individuos. Entre las dimensiones de clima organizacional se mencionan la estructura, el desafío, el liderazgo, la motivación, la reciprocidad, la participación, la toma decisiones y el comportamiento individual.

Stringer (2002), concluye que el clima organizacional puede ser descrito en seis dimensiones:

- 1. Estructura:** Refleja que los trabajadores están bien organizados y tienen una clara definición de sus roles y responsabilidades.

2. **Estándares:** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento y el grado de orgullo que los empleados tienen al hacer un buen trabajo.
3. **Responsabilidad:** Refleja el sentimiento que tienen los empleados de ser sus propios jefes y tener autonomía en sus decisiones.
4. **Reconocimiento:** Indica el sentimiento que tienen los empleados de ser recompensados por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
5. **Apoyo:** Refleja el sentimiento que tienen los empleados de confianza y ayuda mutua que existe dentro de los grupos de trabajo.
6. **Compromiso:** Refleja el sentimiento de pertenencia a la organización por parte del empleado y de su grado de compromiso con las metas de la organización.

Gan y Berbel (2007), mencionan que las dimensiones de mayor relevancia en las investigaciones que se han hecho de clima organizacional son las siguientes:

- a. Actitudes hacia la organización.
- b. Actitudes hacia la dirección el empresa.
- c. Actitudes hacia la promoción y las oportunidades de ascenso.
- d. Actitudes hacia el compromiso del puesto.
- e. Actitudes hacia la supervisión y apoyo recibido por el jefe.
- f. Actitudes hacia los salarios e incentivos.
- g. Actitudes hacia las condiciones de trabajo.
- h. Actitudes hacia los compañeros de trabajo.

Zohar y Luria (2004, citado por Marín, 2012), proponen que el clima organizacional es una representación socialmente construida y compartida de aquellos aspectos del ambiente laboral que informan sobre los roles de comportamiento específicos

que son recompensados y apoyados en cualquier organización, en contraste con una observación pasiva de procedimientos formales y prácticas aisladas. Como empresa hay grandes desafíos y en ella está dar lo mejor para que diariamente la sociedad sea mejor, en donde las empresas y negocios se integren como excelentes lugares de trabajo, pues los empleados pasan la mayor parte de su tiempo y se relacionan a diario con diversas personas.

Brunet (2007), señala que el estudio de los componentes y las variaciones del medio interno de las empresas es esencial para que los gerentes puedan diagnosticar cómo perciben los empleados el clima en la organización y así puedan tomar las medidas adecuadas para beneficiar a la organización y a los empleados.

Guillen y Guil (2000), mencionan que cuando se hace referencia a las propiedades normalmente permanentes de un entorno laboral, que son percibidas y vivenciadas por los miembros de la organización, ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo. Es una vivencia real pero subjetiva dependiente de la percepción y de los valores de cada medición del individuo.

La caracterización del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados en actitudes y conductas de los miembros, en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Al respecto cabe precisar que, de los diversos enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en su medio laboral.

G. Subescala del Clima Organizacional:

Según Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Snabria (1996), plantea ocho subescalas, de los cuales tenemos:

- **Relaciones Interpersonales:** Grado en que los empleados se ayudan entre si y sus relaciones son respetuosas y consideradas.
- **Estilo de Dirección:** Grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores.
- **Sentido de Permanencia:** Grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimientos de compromiso y de responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.
- **Retribución:** Grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.
- **Disponibilidad de recursos:** Grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de sus recursos.
- **Estabilidad:** Grado en que los empleados ven en la empresa clara disponibilidades de permanencia y estiman que a la gente se le conserva o despide con criterio justo.
- **Claridad y coherencia en la dirección:** Grado de claridad de alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de alta gerencia.
- **Valores colectivos:** Grado en que se perciben en el medio interno: Cooperación, responsabilidad y respeto.

2.2.2. Compromiso Organizacional:

A. Definición:

Robbins (1996), define al Compromiso Organizacional como la actitud que expresa un individuo hacia su organización, al reflejar su fidelidad, identificación y colaboración permanente con la empresa.

Meyer y Allen (1997), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continua o interrumpe la permanencia en dicha organización.

Arciniega (2002), cita al compromiso organizacional como un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a la organización, por lo tanto hace propios los objetivos, las políticas, procedimientos de la misma y se alinea para trabajar en su consecución.

Chiavenato (2006), menciona al compromiso organizacional como la manera en la cual un individuo se identifica con la organización y su apego a la misma. Es decir, su deseo de permanecer activamente en ella, siendo parte de sus objetivos y metas.

Juaneda y González (2007), entienden al compromiso organizacional como un sentimiento que poseen los individuos hacia la organización, el cual los lleva a actuar o comportarse de una manera particular y a su vez disminuye las probabilidades de abandono de la organización, es decir, es concebido como un constructo global, que refleja una respuesta positiva generalizada a todos los aspectos que constituyen una organización y que suele ser permanente en el tiempo.

Robbins y Coulter (2010), mencionan al compromiso organizacional como el grado en que un empleado se identifica con la organización en particular con sus metas y sus deseos, a fin de asegurar su pertenencia a esa organización.

Daft y Marcic (2010), definen al compromiso organizacional como el grado en que un empleado se identifica con la empresa y su deseo de permanecer activamente en ella, por lo tanto refleja su creencia con la misión y los objetivos de la organización. El compromiso suele ser mayor entre los empleados con mayor antigüedad, con éxito personal en la organización o que se desempeñen con un grupo de trabajadores comprometidos.

Montoya (2014), cita al compromiso como un conjunto de principios morales y valorativos característicos de los líderes que en su afán de conseguir objetivos, creen firmemente en los ideales de la productividad, orden y sistematización de las funciones organizacionales.

B. Factores que influyen el compromiso organizacional

Mowday, Porters y Steers (1982), enfatizan tres factores que se relacionan con el compromiso organizacional:

1. Una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores de una organización.
2. Una disposición o motivación a realizar un esfuerzo considerable para la organización.
3. Un fuerte deseo de mantenerse como miembro de la organización.

Greenberg & Baron (1995), sugieren los siguientes factores que influyen en el compromiso organizacional:

1. Características del trabajo: El compromiso se da cuando las personas tienen niveles altos sobre el desempeño de sus trabajos o tienen amplias oportunidades de promoción. El compromiso se da entre los individuos cuyos trabajos son enriquecidos con características de autonomía y variedad.
2. Naturaleza de las recompensas. Un plan de incentivos en el cual los empleados reciben bonos en proporción a las utilidades de la compañía, particularmente los empleados piensan que es distribuido de manera equitativa.
3. Alternativas de oportunidades de empleo. En la manera en que los empleados tengan oportunidades de un mejor empleo, mayor será la tendencia a dejar la empresa, por lo tanto tendrá menores niveles de compromiso con la organización.
4. Trato de nuevos empleados en una organización. Las percepciones del compromiso tienen una probabilidad de relacionarse con el trato de los nuevos empleados. Sin embargo para los empleados es imposible desarrollar altos niveles de compromiso y motivación, si no sienten que son tratados con respeto, consideración y valorados o apreciados por los supervisores de la organización.
5. Características personales. Antigüedad, edad, sexo.
6. Percepción de que la organización está altamente interesada por la calidad y servicio al cliente. Los empleados se identifican con una organización que los respeta a ellos y donde el cliente es de relevancia para la empresa.
7. El trabajo y las responsabilidades claramente definidas. La manera en que se comprende como el trabajo tiene que ser realizado, ha significado un punto que afecta positivamente el desarrollo del compromiso organizacional. Esto significa en la comunicación de supervisores a empleados acerca de la actividad a realizar y

como tiene que ser hecha, y las expectativas que los supervisores tienen con respecto a los empleados y al trabajo a realizar.

8. Trabajo estimulante. Los trabajos que permiten que sus empleados utilicen sus propias aptitudes, conocimientos y opiniones significativas, contribuyen al compromiso de los empleados con la organización. Los componentes para que el empleo sea estimulante, se deben al enriquecimiento del trabajo y la autonomía.
9. La percepción de los empleados de una administración afectiva. Finalmente el compromiso organizacional es afectado por la percepción de los empleados por la manera en que la empresa administra sus recursos. Es por eso que la empresa no solo debe preocuparse del control de sus costos y productividad, sino lograr la identificación de los empleados con ella.
10. Nivel educativo. Las personas que tienen una preparación académica mayor, tienen menores niveles de compromiso, ya que perciben mayores oportunidades de crecer profesionalmente en distintas empresas.

Martínez y Ramírez (2010) mencionan que hay dos tipos de factores influyentes en el compromiso que son los siguientes:

1. Motivacionales, como salario, retribuciones, factores sociales.
2. De reconocimiento, como factores psicológicos, logro, poder y autoestima.

Griffin (2011), resalta que el compromiso organizacional se fortalece con la edad de un individuo, los años con la organización, el sentido de la seguridad laboral y la participación en la toma de decisiones.

C. Importancia del Compromiso Organizacional:

Arias (2001), señala que la importancia del compromiso organizacional radica en que es uno de los mejores indicadores de permanencia en el empleo, porque se considera fundamental que los empleados tengan bien puesta la camiseta, es decir que quieran a su empresa y que hagan bien su trabajo.

Dessler y Varela (2004) mencionan que la competencia y la necesidad de ser capaz de responder, hacen que el compromiso del empleado se vuelva de mayor importancia; que el empleado asuma el compromiso con la organización permite que se cumplan las metas del empleado y de su compañía, de manera que los trabajadores realizan sus tareas como si fuera su propia compañía, requiere esfuerzo múltiple, donde la función de recursos humanos desempeña un papel central, y si el departamento de recursos humanos no está direccionando el control del mismo se corre el riesgo de que el compromiso se vea afectado, cuando para el empleado existen otras alternativas y oportunidades de empleo en otra organización.

Arata y Luciano (2005), señalan al compromiso como importante, puesto que si bien la participación en la toma de decisiones en sí constituye una fuente de motivación y compromiso por parte de los trabajadores implicados, no existe una relación causa-efecto.

Betanzos y Paz (2007), mencionan que la importancia del compromiso organizacional radica desde el punto de vista de los trabajadores, ya que permite estabilidad laboral, por el esperable impacto que aquel puede tener en las prestaciones, jubilación, beneficios sociales, cubriendo necesidades psicológicas (reconocimiento, desarrollo de habilidades) y que además impacta directamente en las actitudes y conductas de los empleados (aceptación de metas, valores, cultura), lo que mejora la productividad en las organizaciones disminuyendo el ausentismo y la rotación de los empleados.

Edel et al. (2007), indican que el compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables con mayor estudio en el comportamiento organizacional, ya que una de las razones de que esto haya sucedido, es porque el compromiso con la organización suele ser el mejor predictor de la rotación y de la puntualidad.

Soberanes y De la Fuente (2009), citan que el compromiso organizacional toma una estructura que se orienta de manera directa al cumplir la misión y visión de la organización y sus beneficios; si los empleados no se encuentran comprometidos se produce una disminución en la eficacia de la organización. Por otro lado, una comunidad comprometida fortalece la competitividad de las organizaciones, dado que existe una disminución de los índices de rotación de personal y de los gastos derivados del reclutamiento, selección y capacitación en la sustitución de personal.

Rivera (2010), expone que el compromiso organizacional es de suma importancia para que la organización alcance el éxito esperado basado en la productividad de los colaboradores y medible en el entorno laboral a través del desempeño organizacional. Rodas (2013) explica que la importancia del compromiso organizacional se debe principalmente a que tiene un impacto directo en actitudes y conductas del empleado; como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal entre otros. Así como la capacidad para influir sobre la eficiencia y el bienestar de los miembros de una organización.

Domínguez y García (2013), señalan que el compromiso organizacional se da si se consigue que los empleados estén bien identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores las probabilidades de que permanezcan en la misma, posibilitando el desarrollo de las habilidades y capacidades colectivas, formando equipos de trabajo cohesionados, que en definitiva conducirán a que la organización sea más eficiente y logre sus objetivos.

D. Tipos de Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1997), identifican tres temas distintos relacionados con la definición de Compromiso Organizacional, con respecto a la toma de decisiones de dejar de pertenecer o seguir como miembro de una organización, estos son:

- Compromiso como una adhesión afectiva con la organización. En este caso, los empleados con altos niveles de compromiso afectivo continúan en la organización porque así lo desean.
- Compromiso como el costo recibido de dejar la organización. Los empleados que presentan un alto compromiso de continuación en la organización porque lo necesitan.
- Compromiso como una obligación de permanecer como miembro de la organización. Los empleados con un fuerte compromiso normativo, continuarán en la organización porque se sienten obligados a ello.

E. Dimensiones del Compromiso Organizacional:

1. Compromiso Afectivo

Morales y Villalobos (2012), manifiesta que es la fuerza relativa de la identificación del trabajador en una organización en particular, a cual se encuentra unida a tres factores.

- Alta aceptación y creencia en los valores y metas de la organización.
- Complacencia y espontaneidad por ejercer esfuerzos considerables a favor de la organización.
- Fuerte deseo de mantenerse como miembro de la organización.

Este autor, no dice que los antecedentes afectivos incluyen características personales, características organizaciones y experiencias laborales.

Meyer y Allen (1997), específicamente se resalta la importancia de las experiencias de grupo que transmite el mensaje de que la organización es solidaria con sus empleados, que los trata justamente, y que aumenta su sentido de importancia y competencia personal pareciendo valorar sus aportes a la organización.

Además, parece que el impacto de las experiencias de trabajo sobre el compromiso afectivo de la organización es mayor hasta el punto en que los empleados le atribuyen la experiencia a la organización y creen que esta es motivada por el bien de los empleados

En realidad es muy frecuente que el colaborador no se percate de la sintonía entre sus valores y los de la empresa; sin embargo, esta identificación y afinidad con la organización se manifiesta con actitudes tales como: un marcado orgullo de pertenencia del empleado hacia su compañía en la solidaridad y aprehensión del empleado con los problemas de su empresa; se preocupa cuando la empresa va mal, y nuestra gran felicidad cuando va bien.

2. Compromiso de Continuación

Meyer y Allen (1997), manifiesta que es un fenómeno estructural que ocurre como resultado de una transición individuo u organización, y de alteraciones en proyectos o inversiones en el tiempo. Por el lo que este compromiso se puede desarrollar como resultado de cualquier acción o evento que incremente el costo que representa abandonar la organización, dado que el empleado reconozca que estos costos existen.

Dichos autores, han resumido las acciones en eventos en términos de dos grupos de variables: inversiones y alternativas. La noción de las inversiones, proviene en parte, de la teoría acerca del compromiso.

Este autor argumenta que el compromiso es un curso en particular, resulta de la acumulación de apuestas a unilaterales, son acciones que unen a una persona con un curso de acción particular en virtud del hecho de que algo se perderá si el individuo dejara de actuar.

Becker (1960), nos dice que la otra variable propuesta es la percepción de disponibilidad de alternativas está relacionado negativamente con el compromiso calculador.

Robbins(1998), por lo que la toma de conciencia sobre las inversiones y alternativas por parte del empleado, representa el proceso por medio del cual estas inversiones o alternativas afectan el compromiso de permanencia.

Otro aspecto que considera este compromiso es la oportunidad que tiene el colaborador para conseguir otro trabajo de condiciones similares al que tiene en su empresa actual; luego entonces en la medida en que percibe que sus oportunidades fuera de la compañía son reducidas, se incrementa su apego con la empresa para la cual trabaja; variables individuales como la edad y la antigüedad suelen tener un efecto importante sobre el compromiso continuo, pero también influyen otros aspectos como el nivel educativo, o la capacitación recibida que es transferible a otra empresa y, desde luego, aspectos macroeconómicos como el estado del mercado laboral.

Meyer y Allen(1997), resumen que los empleados reconocen que tienen acumuladas oportunidades y ventajas, que serían perdidas si tuvieran que dejar la organización o bien si reconocen que el provecho comparado de alternativas es limitado, esto quiere decir a menos cantidad de alternativas que los empleados

crean disponibles, más fuerte será su compromiso calculador con su empleador actual.

3. Compromiso Normativo

Wiener (1982), nos dice que en su totalidad de presión normativa internalizada para actuar de tal modo que se logren los objetivos e intereses de la organización, resultado de la experiencia de socialización del individuo que enfatizan la necesidad de mantener lealtad al empleador , o a través de la recepción de beneficios que crean en el empleado un sentido de obligación de retribución a la organización, en consecuencia, los empleados con un fuerte compromiso normativo se mantendrán con la organización en virtud de lo que crean que es moral o correcto lo que se internaliza es la creencia acerca de la conveniencia de ser leal a la organización.

Meyer y Allen (1997), dice que el compromiso normativo se desarrolla con base en el contrato psicológico entre el empleado y su organización. Los contratos psicológicos están constituidos por la creencia de la parte envuelta en una relación de intercambio, respecto a sus obligaciones mutuas. Este tipo de contrato puede ser subjetivo y por ello puede ser visto de manera diferente por ambas partes, además que están sujetos a cambios en el tiempo a medida que una o ambas partes consideran que las obligaciones fueron cumplidas o violadas

Una vez identificados los diferentes tipos de compromiso organizacional es importante decir que: La conjunción entre los valores y las creencias individuales, la organización y el medio ambiente; así como la disponibilidad de oportunidades, alternativas, influyen el grado de compromiso. Por lo tanto, las organizaciones pueden afectar el compromiso al influir en las características del trabajo y del empleado, son características importantes y bastante notorias.

F. Factores que determinan el compromiso organizacional

Algunos de los factores que inciden en el nivel de compromiso organizacional son:

- **Las características del trabajo:**

Mowday et al. (1982), se refiere a la posibilidad de toma de decisiones y a la dependencia funcional.

Goncalvez, (1997), nos dice que el compromiso organizacional es más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada. Los trabajadores que ocupan cargo de mayor nivel tienden a estar más comprometidos con la organización, ya que poseen mas recompensas, beneficios y sus actividades con más enriquecedoras, además que genera en el trabajador satisfacción y agradecimiento hacia la empresa.

- **La naturaleza de las recompensas que recibe el individuo:**

Contreras y Lujano (1999), La implementación por parte de la organización de planes participativos de los trabajadores en los beneficios de la misma, hace que los individuos incrementen su sentido de compromiso con la organización. En cuanto a la existencia de alternativas u oportunidades de empleo: en la medida que las ofertas de trabajo le sean atractivas al individuo, este presentara niveles inferiores de compromiso con la organización

- **La socialización y los sistemas de valores de la organización:**

Los procedimientos de socialización que fomentan la interacción entre los nuevos trabajadores y los veteranos tiene un impacto positivo significativo

tanto en la orientación hacia el trabajo como en el compromiso organizacional, especialmente es los seis primeros meses, periodo durante el cual debe propiciarse este tipo de interacción.

- **Características personales del trabajador:**

En este sentido es importante mencionar los siguientes aspectos:

1. **Antigüedad:** Las personas que tienen más tiempo en la organización están más comprometidos que aquellos que tienen poco tiempo en la misma.

Diversas investigaciones indican una relación positiva entre la antigüedad y el compromiso que podría explicarse por las siguientes razones:

- ✓ Meyer y Allen (1991). Los empleados que requieren adquirir experiencia para desempeñar un cargo determinado al permanecer mucho tiempo en la organización tienden a desarrollar con la misma, una vinculación positiva.
 - ✓ Meyer y Allen (1991). Puede suponerse que en la organización permanecen largo tiempo solo aquellos trabajadores que logran desarrollar compromiso con la misma y aquellos que no lo logran se marchan a través del tiempo.
 - ✓ Matheiu y Zajac (1993). Aquellos trabajadores que permanecen más tiempo en una organización tienden a desarrollar o adquirir un mayor número de inversiones.
2. **Edad:** Meyer y Allen (1991). Esta variable está relacionada con el componente afectivo y con el de continuidad por las siguientes razones: en primer lugar en la medida en que los individuos tienen más años tienden a ver reducidos sus posibilidades de empleo y se incrementa para estos el costo de dejar la organización adicionalmente los trabajadores de más

edad tienden a comprometerse más afectivamente con la empresa en la medida que reciben mejores posiciones y desarrollan a través del tiempo una mayor compenetración con lo que hacen.

3. **Sexo:** Las mujeres tienen a estar más comprometidas que los hombres ya que estos usualmente consiguen más limitantes o barreras para obtener su membrecía en una organización.
4. **Estado civil:** Es razonable suponer que las personas casadas tengan mayores niveles de compromiso, si se considera que estos poseen mayores responsabilidades financieras.

2.3. Marco conceptual

Clima Organizacional:

Se define como las propiedades o características que se encuentran en el ambiente de trabajo, puede ser pensado como la personalidad del organización, tal como es visto por sus miembros. Álvarez (1992, Citado por Acero et al., 1996)

Compromiso Organizacional:

Se define al grado con que las personas se identifican, están consustanciadas con sus organizaciones y dispuestas a continuar trabajando en ellas, de ésta manera es “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (Meyery Allen, 1997).

*Los conceptos utilizados son los que mejor se asemejan y comprenden a la investigación realizada.

CAPITULO III

RESULTADOS

3.2. Distribución de frecuencias según nivel de Clima Organizacional y nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Tabla 3

Distribución según nivel de Clima Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú

Nivel de Clima Organizacional	N	%
Bajo	30	24.6
Medio	59	48.4
Alto	33	27.0
Total	122	100.0

En la tabla 3, se presentan los niveles de Clima Organizacional registrado por los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú que participaron en la investigación, donde se puede observar que el nivel predominante es el nivel medio con el 48.4% de los trabajadores, asimismo se observa que el 27.0% de trabajadores registró un nivel Alto y finalmente el 24.6% registró un nivel bajo.

Tabla 4
Nivel en factor de Clima Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Área de Clima Organizacional	N	%
Relaciones interpersonales		
Bajo	14	11.5
Medio	78	63.9
Alto	30	24.6
Total	122	100.0
Estilo de dirección		
Bajo	31	25.4
Medio	36	29.5
Alto	55	45.1
Total	122	100.0
Sentido de pertenencia		
Bajo	23	18.9
Medio	69	56.5
Alto	30	24.6
Total	122	100.0
Retribución		
Bajo	30	24.6
Medio	46	47.7
Alto	46	27.7
Total	122	100.0
Disponibilidad de recurso		
Bajo	30	24.6
Medio	45	36.9
Alto	47	38.5
Total	122	100.0
Estabilidad		
Bajo	29	23.8
Medio	63	51.6
Alto	30	24.6
Total	122	100.0
Claridad y coherencia en la dirección.		
Bajo	29	23.8
Medio	56	45.9
Alto	37	30.3
Total	122	100.0
Valores colectivos		
Bajo	22	18.0
Medio	56	45.9
Alto	44	36.1
Total	122	100.0

En la tabla 4, se evidencia que en seis de los factores del Clima Organizacional en la población investigada predomina el nivel medio con porcentajes que fluctúan entre el 45.9% y el 63.9% de los trabajadores; en tanto que en los factores: Estilo de dirección y disponibilidad de recurso predomina el nivel alto con porcentajes respectivos de 45.1% y 38.5%.

Tabla 5

Distribución según nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Nivel de Compromiso Organizacional	N	%
Bajo	29	23.8
Medio	56	45.9
Alto	37	30.3
Total	122	100.0

En la tabla 5, se presentan los niveles de Compromiso Organizacional registrado por los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú que participaron en la investigación, donde se puede observar que el nivel predominante es el nivel medio con el 45.9% de los trabajadores que registraron este nivel, seguido por el 30.3% de trabajadores que registró un nivel Alto y finalmente el 23.8% registro un nivel bajo.

Tabla 6***Nivel en factor de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.***

Área de Compromiso Organizacional	N	%
Compromiso Afectivo		
Bajo	30	24.6
Medio	52	42.6
Alto	40	32.8
Total	122	100.0
Compromiso de Continuidad		
Bajo	22	18.0
Medio	40	32.8
Alto	60	49.2
Total	122	100.0
Compromiso Normativo		
Bajo	29	23.8
Medio	47	38.5
Alto	46	37.7
Total	122	100.0

En la tabla 6, se presentan los niveles de los componentes del Compromiso Organizacional registrado por los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú que participaron en la investigación, donde se puede observar que en el caso de Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo, el nivel predominante es el nivel medio con el 42.6% y 38.5% de los trabajadores que registraron este nivel respectivamente, seguido por el nivel alto con 32.8% y 37.7% de trabajadores que registró este nivel y finalmente el nivel Bajo con el 24.6% y 23.8% de trabajadores. En el caso del componente Compromiso de Continuidad, se observa que el nivel predominante es el nivel Alto con 49.2%, seguido por el nivel medio con el 32.85 de trabajadores que registro este nivel y finalmente el 18.05 registro un nivel bajo.

3.3. Resultados de la relación entre Clima Organizacional y Compromiso Organizacional, en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Tabla 7

Resultados de la relación el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú

Área de Compromiso Organizacional	Clima Organizacional Correlación de Spearman(r)	Significancia
Compromiso Organizacional	.418	.000 **
- Compromiso Afectivo	.392	.000 **
- Compromiso de Continuidad	.175	.053
- Compromiso Normativo	.100	.274

**p < 0.01 (Altamente significativa) p > 0.05 (No significativa)

En la tabla 7, se puede apreciar que la prueba estadística de correlación de Spearman identifica relación positiva de grado medio y altamente significativa ($p < 0.01$), en el Clima Organizacional con el Compromiso Organizacional y con la dimensión Compromiso Afectivo. Asimismo se puede observar que no se identificó relación significativa ($p > 0.05$) del Clima Organizacional con las dimensiones del Compromiso Organizacional: Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo.

Tabla 8

Resultados de la relación entre la subescala Relaciones interpersonales del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú

Área de Compromiso Organizacional	Relaciones interpersonales Correlación de Spearman(r)	Significancia
- Compromiso Afectivo	0.015	0.871
- Compromiso de Continuidad	0.228	0.012 *
- Compromiso Normativo	0.000	0.996

*p < 0.05 (Relación significativa) p > 0.05 (No significativa)

En la tabla 8, se puede apreciar que la prueba estadística de correlación de Spearman identifica relación significativa ($p < 0.05$), positiva de grado débil entre la subescala Relaciones interpersonales del Clima Organizacional con la dimensión Compromiso de continuidad del Compromiso Organizacional. Sin embargo la prueba estadística no identifica correlación significativa ($p > 0.05$) de la subescala Relaciones interpersonales del Clima Organizacional con las dimensiones del Compromiso Organizacional: Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo.

Tabla 9

Resultados de la relación entre la subescala Estilo de dirección del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú

Área de Compromiso Organizacional	Estilo de dirección Correlación de Spearman(r)	Significancia
- Compromiso Afectivo	.043	.636
- Compromiso de Continuidad	.197	.030 *
- Compromiso Normativo	.297	.010 *

*p < 0.05 (Relación significativa) p > 0.05 (No significativa)

En la tabla 9, se puede apreciar que la prueba estadística de correlación de Spearman identifica correlación significativa ($p < 0.05$), positiva de grado débil entre la subescala Estilo de dirección del Clima Organizacional y con las dimensiones Compromiso de continuidad y Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú. Mientras que no se encuentra correlación significativa entre esta subescala del clima organizacional con la dimensión Compromiso afectivo del Compromiso Organizacional.

Tabla 10

Resultados de la relación entre la subescala Sentido de pertenencia del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú

Área de Compromiso Organizacional	Sentido de pertenencia Correlación de Spearman(r)	Significancia
- Compromiso Afectivo	.193	.033 *
- Compromiso de Continuidad	.120	.187
- Compromiso Normativo	.014	.875

*p < 0.05 (Relación significativa) p > 0.05 (No significativa)

En la tabla 10, se presenta la evaluación de la correlación entre la subescala Sentido de pertenencia del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, evidenciando que la prueba de correlación de Spearman identifica correlación significativa ($p < 0.05$), positiva de grado débil de la subescala Sentido de pertinencia con la dimensión Compromiso Afectivo. Asimismo, se observa que la prueba no identifica correlación significativa ($p > 0.05$) de esta subescala del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional: Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo.

Tabla 11

Resultados de la relación entre la subescala Retribución del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú

Área de Compromiso Organizacional	Retribución Correlación de Spearman(r)	Significancia
- Compromiso Afectivo	.546	.000 **
- Compromiso de Continuidad	.212	.019 *
- Compromiso Normativo	.394	.006 **

*p < 0.05 (Relación significativa) **p < 0.01 (Altamente significativa)

Los resultados detallados en la tabla 11, señalan que la prueba estadística de correlación de Spearman identifica relación positiva de grado medio y altamente significativa ($p < 0.01$), entre la subescala Retribución del Clima Organizacional con las dimensiones Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional. Igualmente, la prueba identifica correlación significativa ($p < 0.05$), positiva de grado débil de la subescala Retribución con la dimensión Compromiso de continuidad del Compromiso Organizacional.

Tabla 12

Resultados de la relación entre la subescala Disponibilidad de recursos del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú

Área de Compromiso Organizacional	Disponibilidad de recursos Correlación de Spearman(r)	Significancia
- Compromiso Afectivo	.087	.340
- Compromiso de Continuidad	.155	.087
- Compromiso Normativo	.076	.407

p > 0.05 (No significativa)

En la tabla 12, se observa que la prueba estadística de correlación de Spearman no encuentra evidencia de correlación significativa ($p > 0.05$) de la subescala Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional con las dimensiones del Compromiso Organizacional: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.

Tabla 13

Resultados de la relación entre la subescala Estabilidad del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú

Área de Compromiso Organizacional	Estabilidad Correlación de Spearman(r)	Significancia
- Compromiso Afectivo	.220	.015 *
- Compromiso de Continuidad	.229	.012 *
- Compromiso Normativo	.316	.010 *

*p < 0.05 (Relación significativa)

**p < 0.01 (Altamente significativa)

Los resultados que se visualizan en la tabla 13, indican que la prueba estadística de correlación de Spearman identifica correlación significativa ($p < 0.05$), positiva de grado débil de la subescala Estabilidad del Clima Organizacional y las dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo del Compromiso Organizacional.

Tabla 14

Resultados de la relación entre la subescala Claridad y coherencia en la dirección del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú

Área de Compromiso Organizacional	Claridad y coherencia en la dirección Correlación de Spearman(r)	Significancia
- Compromiso Afectivo	.223	.013*
- Compromiso de Continuidad	.161	.076
- Compromiso Normativo	.051	.574

*p < 0.05 (Relación significativa) p > 0.05 (No significativa)

En la tabla 14, se muestran los resultados de la evaluación de la correlación entre la subescala Claridad y coherencia en la dirección del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, observando que la prueba estadística de correlación de Spearman identifica una correlación significativa de grado débil de esta subescala del Clima organizacional con la dimensión Compromiso afectivo; en tanto que no se encuentra evidencia de correlación significativa ($p > 0.05$) entre la subescala Claridad y coherencia en la dirección y con las dimensiones: Compromiso de continuidad y Compromiso normativo del I Compromiso Organizacional.

Tabla 15

Resultados de la relación entre la subescala Valores colectivos del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú

Área de Compromiso Organizacional	Valores colectivos Correlación de Spearman(r)	Significancia
- Compromiso Afectivo	.538	.000 **
- Compromiso de Continuidad	.177	.052
- Compromiso Normativo	.067	.464

*p < 0.05 (Relación significativa)

**p < 0.01 (Altamente significativa)

p > 0.05 (No significativa)

En la tabla 15, se puede apreciar que la prueba estadística de correlación de Spearman identifica relación positiva de grado medio y altamente significativa ($p < 0.01$), de la subescala Valores Colectivos del Clima Organizacional con la dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional. Asimismo se puede observar que no se identificó relación significativa ($p > 0.05$) de esta subescala del Clima Organizacional con las dimensiones Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. ANALISIS DE RESULTADOS

Es importante conocer la manera en que interactúan las personas en su centro laboral y cuáles son los comportamientos que estos optan por la misma; tanto como crecimiento personal como a nivel de empresa.

Una vez obtenidos los resultados de la investigación, damos a conocer el análisis de los mismos:

Se acepta la hipótesis general que dice: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, de lo cual se deduce que la percepción que tienen los trabajadores en su ámbito laboral repercute en su interacción y formas de desarrollar sus labores. Por lo que Anzola (2003) nos dice que las percepciones e interpretaciones son relativamente permanentes en los individuos con respecto a su organización; de ahí que, las percepciones generan influencia en el desarrollo, la identificación y el apego con la organización.

Los trabajadores de la empresa agroindustrial de Virú en mayor porcentaje se ubican en un nivel medio lo cual nos indica que los colaboradores de la empresa que captan una buena impresión, percepción e interpretación del ambiente laboral suelen ser colaboradores comprometidos, eficientes y con disposición por hacer crecer y obtener mejoras a nivel de empresa.

Se acepta la hipótesis específica: Existe relación entre la subescala Relaciones interpersonales del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad , Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, donde las personas con adecuada comunicación respeto y ayuda entre sí son las que muestran una actitud favorable hacia la organización buscando su beneficio. Por lo que Venutolo (2009), nos dice que las

personas satisfechas, contentas y con alto grado de aceptación laboral son las que pertenecen mayor tiempo en la organización.

Se acepta la hipótesis específica: Existe relación entre la subescala Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, por lo que las personas que sienten el apoyo de sus jefes y son insertados en la organización son personas que continúan con la empresa laborando y son las mismas que muestran lealtad, apoyo e identificación con la misma. Por lo que tenemos a Juaneda y González (2007) que nos dice que las personas que son recompensadas e insertadas son las que se encuentran satisfechas realizando sus labores y buscando el beneficio para su empresa; por ejemplo, las personas que presentan un alto grado de aceptación por parte de sus jefes, son insertadas y perduran en sus centros de trabajo.

Se acepta la hipótesis específica: Existe relación entre la Subescala Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, por lo que nos dice que los colaboradores que se encuentran comprometidos, responsables y con objetivos laborales son las personas que se muestran leales a la organización. Por lo que Anzola (2003), nos dice que las personas que cuentan con un grado de orgullo derivado de la vinculación de la empresa se muestran fieles, leales y comprensivos a las necesidades que requiera. Así mismo tenemos a Montoya (2014) que refiere que los trabajadores que tienen un fuerte vínculo laboral son los apropiados para que se les encarguen actividades de confianza.

Se acepta la hipótesis específica: Existe relación entre la Subescala Retribución del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, por lo que nos indica que las personas que se encuentran

satisfechas por su remuneración y beneficio que les proporciona la empresa son las personas que se muestran leales, comprometidas, mantienen su permanencia en la empresa y muestran una actitud favorable. Así mismo Álvarez (2008) nos manifiesta que las personas que cuentan con un salario que cumpla la mayoría de sus necesidades se mostrarán contentas, leales y comprometidas en la organización. Por otro lado, tenemos a Morales y Villalobos (2012) nos dicen que las personas con buena solvencia económica en su área de trabajo muestran todo tipo de satisfacción y bienestar laboral.

No se acepta la hipótesis específica: Existe relación entre la Subescala Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, ya que las personas que cuentan con equipos, maquinarias e instrumentos de trabajos no repercuten en el desarrollo o bienestar empresarial.

Se acepta la hipótesis específica: Existe relación entre la Subescala Estabilidad del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, nos indica que las personas con grado en el que ven a la empresa como posibilidades de superación y permanencia son las personas que se muestran comprometidas, leales, satisfechas y con actitud favorables hacia la organización. Por lo que Farfán (2009) nos dice que las personas que se sienten seguras laboralmente, insertadas y con posibilidad de pertenecía con las que se esfuerzan por realizar sus labores con compromiso, afectividad, lealtad y superación tanto personal como organizacional. Así mismo, Montalván y Girón (2013) nos dicen que las personas sienten la aceptación por parte de los jefes reaccionan de manera óptima para el desarrollo de la empresa.

Se acepta la hipótesis específica: Existe relación entre la Subescala Claridad y Coherencia en la dirección del Clima Organizacional y las dimensiones del

Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, por lo que las personas que muestran un grado de claridad de alta dirección sobre el futuro de la empresa son las personas que muestran una relación intensa con la empresa donde el individuo siente obligación y lealtad para la organización. Por lo que Pallaresy Puerto (2005) nos dice que las personas que ven un futuro en la empresa son las que se muestran comprometidas en el crecimiento laboral. Así mismo Márquez(2001) coincide con el autor mencionado anteriormente que las personas que tienen metas y aspiraciones en la organización las personas que muestran lealtad y compromiso para con la organización.

Se acepta la hipótesis específica: Existe relación entre la Subescala Valores Colectivos del Clima Organizacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad, Normativo) en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, por lo que las personas que perciben en el medio interno cooperación, responsabilidad y respeto son las personas que tienen relación donde el individuo siente un alto grado de obligación y lealtad para la organización. Por lo que Meyer y Allen (1997) nos dice que las personas que perciben diferentes valores en la empresa son las personas que muestran alto grado de lealtad para con la empresa. Así mismo, tenemos a Dávila (2012) que coincide con el autor mencionado anteriormente donde nos indica que los colaboradores con alto grado de responsabilidad y respeto son personas con alto grado de lealtad y compromiso.

Para finalizar hemos podido obtener que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio y en un mayor porcentaje se relaciona significativamente positiva con las subescalas del clima organizacional y con las dimensiones del compromiso organizacional; así mismo existe relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones:

- Existe relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa Agroindustrial de Virú ,
- En las subescalas del Clima Organizacional: Relaciones interpersonales, Estilo de Dirección, Sentido de permanencia, Retribución, Disponibilidad de recursos, Estabilidad, Claridad y coherencia y Valores colectivos; los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú se ubican en un nivel medio con un porcentaje de 48.4 %.
- En las dimensiones del Compromiso Organizacional (Afectivo, De Continuidad y Normativo); los trabajadores se encuentran en un nivel medio con un porcentaje de 45.9%.
- Los resultados evidencian correlación significativa, positiva y de grado débil entre la subescala Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional con las dimensiones del Compromiso de Continuidad del Compromiso organizacional; así mismo, no se identifican correlación entre la subescala Relaciones interpersonales con el Compromiso afectivo y Normativo en trabajadores de la referida empresa.
- Se denoto que existe correlación significativa, positiva y de grado débil entre la subescala Estilo de Dirección con las dimensiones del Compromiso de Continuidad y Normativo del Compromiso Organizacional; así mismo, no se encuentra correlación significativa entre la Dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.
- Se demostró que presenta correlación significativa entre la subescala Sentido de Permanencia del Clima Organizacional con la dimensión de Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional; así mismo no existe correlación significativa entre con las dimensiones de Compromiso de Continuidad y Compromiso normativo del Compromiso Organizacional en los trabajadores de la referida empresa.

- Se evidencio que existe correlación altamente significativa de la subescala Retribución del Clima Organizacional con las dimensiones Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional; así mismo, existe relación significativa de la subescala Retribución del Clima Organizacional con la Dimensión Compromiso de Continuidad del Clima Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

- Se evidencio que no existe relación entre la subescala Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional con las dimensiones Compromiso afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo del Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial.

- Se denoto que existe correlación significativa, entre la subescala Estabilidad del Clima Organizacional con las dimensiones del Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso normativo del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial.

- Se demostró que existe correlación significativa entre la subescala Claridad y coherencia en la dirección del Clima Organizacional con la dimensión Compromiso Afectivo y no se evidenció relación significativa con el Compromiso Organizacional en general y con las dimensiones Compromiso de Continuidad y Comprimo Normativo en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

- Se evidencio que existe correlación altamente significativa entre la subescala Valores Colectivos del Clima Organizacional con la dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional y con el Compromiso Organizacional en general, así mismo no se identificó relación significativa entre las dimensiones del Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

5.2. Recomendaciones:

Se recomienda a los directivos de la agroindustrial de Virú, desarrollar lo siguiente:

- Proponer programas donde intervengan la inserción del personal operario con el personal empleado para una mejor comunicación y relación interpersonal dentro de la organización.
- Reforzar la identificación del empleado con la empresa, a través del reconocimiento de logros individuales y de equipo; de manera que el éxito obtenido en el desempeño laboral sea motivado en continuidad.
- Realizar programas de relaciones interpersonales, inserción, lealtad, compromiso para formar colaboradores eficaces, satisfechos y estables laboralmente.
- Fortalecer la cultura de trabajo en equipo actual en la empresa, de manera que las tareas sean realizadas de manera eficiente y colaboradora; evitando conflictos que entorpecen el desempeño individual y departamental repercutiendo finalmente en el ambiente de la organización.
- Mantener de forma óptima los canales estratégicos de comunicación, a fin de que el empleado esté enterado de las actividades que la empresa está realizando. Al mantener informado al empleado de los cambios, mejoras y proyectos de la organización, fomentará su participación y evitará que se forme una resistencia ante los cambios. De igual forma, puede lograrse un aprendizaje a través de las experiencias de otros colaboradores.

- Crear un ambiente de relaciones armoniosas entre jefe y colaborador, y que al mismo tiempo el colaborador logre la confianza de su jefe para la delegación de tareas.

CAPITULO VI

REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. Referencias

- Acero, Y., Echeverri, L., Lizarazo, S., Quevedo, A. y Sanabria B. (1996). *Escala de Clima Organizacional (EDCO)*. Santa Fé de Bogotá, D.C: Fundación Universitaria Konrad Lorenz
- Álvarez, G. (2008). *Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parciales menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?* España: Universidad de Vigo.
- Álvarez, S. (2002). *La Cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología, abril-agosto 2001*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima
- Anzola (2003). Clima Organizacional. En *talentohumano*. Recuperado de <http://talentohumanoindustrialb.blogspot.pe/2013/09/clima-organizacional-anzola-olga-2003.html>
- Arata, A. y Luciano, S. (2005). *Organización liviana y gestión participativa*. Santiago de Chile: RIL
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Limusa.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Internacional de Contaduría y Administración*, 200, 5-11
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Psychology*, 66, 32-62
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215
- Brow W. y Moberg D (1990). *Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral*. México: Editorial Limusa

- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas
- Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Chiang, M., Salazar, C. y Nuñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mac Graw - Hill. Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Contreras, L. y Lujano, C. (1999). *Compromiso organizacional en trabajadores accionistas*. (Tesis de Licenciatura), UCAB, Caracas
- Daft, R. y Marcic, D. (2010). *Introducción la administración* (6ª ed.). México: Learning.
- Dávila, D., Escobar, A. y Mulett, L. (2012). El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI. *Informes psicológicos*, 12(2), 1-10
- Dessler, G. y Varela, R. (2004). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano* (4ª ed.). México: Pearson
- Domínguez, L., Ramírez, A. y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70
- Edel, R. y García, A. (2007). *Clima Organizacional*. España. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/indice2.htm>
- Farfán, M. (2009). *Relación de clima organizacional y Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima

- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC.
- Gascón M. Dalwin y Marcano H. Angelys (2013): Análisis del Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Arepera Venezuela Maturín-Monagas (Tesis para Licenciatura). Universidad de Oriente Núcleo de Monagas. Venezuela.
- Gómez, D., Gerardo, R. y López, H. (2010). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. *Administración & Desarrollo*, 38(52), 97-104
- Gonçalves, A. (1997). Dimensiones del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad. En *geocities.ws*. Recuperado de <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Greenberg, J. & Baron, R. (1995). *Understanding and managing the human side of work* (5ª ed.). New Jersey: Prentice- Hall
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10ª ed.). México: Cengage Learning
- Guillén, C. y Guil, R. (2000). *Psicología para las relaciones laborales*. México: McGraw-Hill
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall Hispanoamericana
- Juaneda, E. y González, L. (2007). *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. Conocimiento, innovación y emprendedores*. España: Fedra
- Litwin y Stinger (2012): La salud ocupacional y su contribución en el desempeño de los trabajadores de una empresa agroindustrial Agrogénisis SAC.
- Marín, F. (2012). Construcción y validación de una medida de clima organizacional. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 8(2), 223-234
- Márquez, M. (2001) Satisfacción laboral. En *gestiopolis*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>

- Martínez, R. y Ramírez, M. (2010). La motivación y el clima organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Revista internacional de Administración y Finanzas*, 3(1), 39-48
- Mathieu, J. y Zajac, D. (1993). A review and meta-analysis of the antecedentes, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological bulleting*, 108(2), 171-194
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment on the organization. *Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Meyer, J. y Allen, N. (1997) *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications
- Morales y Villalobos (2012). *Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional en un centro de salud privado*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo
- Montalván y Girón (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo y docente de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Acobamba- Huancavelica
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima
- Mowday, R., Porter, L. y Steer, R. (1982). *Organizational Linkage: The psychology and of commitmen, absentism and turnover*. San Diego, CA: Academic Press
- Munive, G. (2010). Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes. (Tesis de Maestría), Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima
- Noriega, V. y Pría, M. (2011). Instrumento para evaluar el clima organizacional en los Grupos de Control de Vectores. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(2), 116-122
- Pallares, A., Puerto, S. y Ceballos, G. (2005). Intervención Psicológica para mejorar el clima organizacional en el personal asistencial de una empresa

social del estado social de la ciudad de Santa Marta. *Revista de la Facultad de Ciencias de la salud*, 2(1), 41-51

Pérez Tenazoa & Rivera Cardozo (2013): Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana, Periodo 2013 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos.

Pollack, R. (2011). *Estudio de comunicación interna y clima organizacional en la empresa Agroindustrias San Jacinto S. A. A.* (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima

Quintero, N., Africano, N. y Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa de Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista Negotium*, 3(9), 33-51. Recuperado de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>

Reichers, A. & Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), *Organizational Climate and Culture*, 5-39. San Francisco: Jossey – Bass.

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), Pontifica universidad Católica del Perú, Lima

Rivera, E. (2009). *Efectos de la interacción entre la cultura y las subculturas organizacionales en el clima de la organización.* (Tesis de Doctorado), ITESM, México, D.F.

Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional: teoría y práctica.* (7ª. Ed.). México: Editorial Prentice-Hall.

Robbins, S.P. (1998) *Comportamiento Organizacional.* (8ª. Ed.). México: Prentice Hall

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración.* México: Pearson.

Rodas, A. (2013). *Relación entre estima y compromiso laboral en docentes de una institución educativa.* (Tesis de Licenciatura), Universidad de Guatemala Rafael Landivar, Guatemala

- Rodríguez, A., Díaz, F., Fuertes, F., Martín, M., Montalbán, M., Sánchez, E. y Zarco, V. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Perú: Visión Universitaria
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativo*, 10(27), 33-40
- Soberanes, A. y De la Fuente, M. (2009). Área del conocimiento: recursos humanos el clima y el compromiso organizacional. *Revista Internacional la Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120-127.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Prentice Hall
- Toro, F. (1998). Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 14(3),33-344. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4231969>
- Toro, N., Ochoa, L. y Vargas, A. (2004). Clima organizacional: promotor de la creatividad en la empresa. *Revista Creando*, 3, 1-7
- Ucras, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Omnía*, 17(2), 91-102
- Venutolo, E. (2009). *Estudio de Clima Laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: El transporte vertical de en la ciudad Autónoma de Buenos Aires*.(Tesis Doctoral). Universidad Politécnica de Valencia. Argentina
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations; A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.

7.2. Anexos

Anexo 01.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACION EN PROTOCOLOS DE INVESTIGACIÓN

Lugar y Fecha: _____

Por medio de la presente acepto participar con el protocolo de investigación titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL N TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRILA DE VIRÚ.

Inscrito en la Universidad Privada Antenor Orrego con el registro N°121

Se me ha explicado que mi participación consistirá en: _____

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles riesgos, inconvenientes, y beneficios derivados de mi participación en el estudio, que son los siguientes: _____

El investigador responsable se ha comprometido a darme información oportuna sobre cualquier procedimiento alternativo adecuado que pudiera ser ventajoso para mí, así como responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevaran a cabo, los riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Entiendo y conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento que considere conveniente.

El investigador responsable me ha dado seguridades de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que deriven de estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. También se ha comprometido a proporcionarme la información actualizada que se obtenga durante el estudio, aunque esta pudiera cambiar de parecer respecto a mi permanencia en el mismo.

Nombre y firma del participante

Anexo 02.

ESCALA DECLIMA ORGANIZACIONAL

EDAD: _____ SEXO: _____

GRADO DE INSTRUCCIÓN: _____

ESTADO CIVIL: _____

TIEMPO QUE LABORA EN LA EMPRESA: _____

A continuación usted encontrara una prueba que consta de 40 preguntas. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una "X" sobre la opción con la cual este de acuerdo.

N°	ITENS	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Nunca	Muy Pocas Veces
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo					
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo					
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo					
5	El grupo de trabajo valora mis aportes					
6	Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo					
7	El jefe es mal educado					
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo					
9	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias					
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo					
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa					
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación laboral					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa					
15	Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes					
16	Realmente me interesa el futuro de la empresa					
17	Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.					
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa					
19	Sin remuneración no trabajo horas extras					
20	Sería más feliz en otra empresa.					

21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.					
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo					
25	La iluminación del área de trabajo es deficiente					
26	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño					
27	La empresa brinda estabilidad laboral					
28	La empresa contrata personal temporal					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia de mi cargo.					
31	Entiendo la manera clara de las metas de la empresa					
32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas.					
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas					
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa					
35	Las metas de la empresa son poco entendibles					
36	El trabajo en equipo con otras dependientes es bueno					
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.					
38	Cuando necesito información de otras dependencias la puede conseguir fácilmente.					
39	Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras.					
40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.					

Anexo 03.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EDAD: _____ **SEXO:** _____

GRADO DE INSTRUCCIÓN: _____

ESTADO CIVIL: _____

TIEMPO QUE LABORA EN LA EMPRESA: _____

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada enunciado, y marque con un aspa (X) la respuesta que para usted sea la indicada. No hay respuestas buenas ni malas, por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima. GRACIAS.

Nº	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia					
2	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización					
3	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización					
4	Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización					
5	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte					
6	Realmente siento los problemas de la organización como propios					
7	Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo					
8	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización					
9	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización					
10	Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida					
11	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización					

12	Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.					
13	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo					
14	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal					
15	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias					
16	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora					
17	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
18	En este momento sería muy difícil para mí dejar la organización, incluso si lo deseara.					
19	Permanecer actualmente en esta organización porque lo necesito y lo deseo.					
20	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
21	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización					
22	Al demostrar al profesional que hay en mí podría cambiar mi situación de empleado temporal					
23	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento					
24	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto					
25	Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización					
26	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella					

Anexo 04

Índices de correlación ítem-test de la Escala de Clima Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Ítem	Correlación ítem-test	Ítem	Correlación ítem-test
Ítem 01	.451	Ítem 21	.641
Ítem 02	.188	Ítem 22	.643
Ítem 03	.288	Ítem 23	.580
Ítem 04	.266	Ítem 24	.475
Ítem 05	.371	Ítem 25	.724
Ítem 06	.357	Ítem 26	.522
Ítem 07	.455	Ítem 27	.512
Ítem 08	.466	Ítem 28	.413
Ítem 09	.417	Ítem 29	.606
Ítem 10	.546	Ítem 30	.176**
Ítem 11	.447	Ítem 31	.279
Ítem 12	.208	Ítem 32	.239
Ítem 13	.551	Ítem 33	.512
Ítem 14	.232	Ítem 34	.172**
Ítem 15	.230	Ítem 35	.218
Ítem 16	.379	Ítem 36	.558
Ítem 17	.318	Ítem 37	.394
Ítem 18	.251	Ítem 38	.307
Ítem 19	.465	Ítem 39	.335
Ítem 20	.578	Ítem 40	.238

Nota: Ítem aceptable si el coeficiente de correlación ítem-test es mayor o igual a ,20 o significativos (**)

En el Anexo 04, se presentan los resultados de la evaluación de los índices de correlación ítem-test corregida que corresponden a la escala de Clima Organizacional, donde se puede observar que únicamente los ítems 2, 30 y 34 registraron valores menores al mínimo requerido de 0.20, los mismos que oscilan entre .188 y .176, en tanto que los ítems restantes, registraron valores que superan el valor sugerido como mínimo, los mismos que fluctúan entre .208 y .724.

Anexo 05.

Índices de correlación ítem-test del Cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Ítem	Correlación ítem-test	Ítem	Correlación ítem-test
Ítem 01	.448	Ítem 17	.436
Ítem 02	.395	Ítem 18	.344
Ítem 03	.357	Ítem 19	.575
Ítem 04	.484	Ítem 20	.349
Ítem 05	.228	Ítem 21	.454
Ítem 06	.217	Ítem 22	.381
Ítem 07	.369	Ítem 23	.658
Ítem 08	.268	Ítem 24	.403
Ítem 09	.454	Ítem 25	.333
Ítem 10	.583	Ítem 26	.625
Ítem 11	.247		
Ítem 12	.265		
Ítem 13	.260		
Ítem 14	.604		
Ítem 15	.447		
Ítem 16	.367		

Nota: Ítem aceptable si el coeficiente de correlación ítem-test es mayor o igual a ,20.

En el Anexo 05, se presentan los resultados de la evaluación de los índices de correlación ítem-test corregida, donde se puede observar que todos los ítems que corresponden a los componentes de la escala de Compromiso Organizacional, registraron valores que superan el valor sugerido como mínimo de 0.20, los mismos que fluctúan entre .217 y .658.

Anexo 06.

Confiabilidad de la Escala de Clima Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	<i>Coefficiente de Confiabilidad</i>	N° Ítem s
	Alfa de Cronbach	
Clima Organizacional	.891	40

En el Anexo 06, muestra los resultados del índice de consistencia interna de la Escala de Clima Organizacional, en estudiantes en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, apreciando que el test global muestra un coeficiente de confiabilidad de .891.

Anexo 07.

Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	<i>Coefficiente de Confiabilidad</i>	N° Ítems
	Alfa de Cronbach	
Compromiso Afectivo	.761	16
Compromiso de Continuidad	.620	4
Compromiso Normativo	.726	6
Compromiso Organizacional	.554	26

En el Anexo 07, se presentan los resultados de los índices de consistencia interna del Cuestionario de Compromiso Organizacional y de sus componentes, en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, apreciando que el test global muestra un coeficiente de confiabilidad de .554; y las escalas muestran índices de confiabilidad alfa de Cronbach que oscilan entre .620 a .761.

Anexo 08.

Normas en percentiles, de la Escala de Clima Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

Pc	Clima Organizacional
99	
98	
97	
95	
90	170
85	163
80	162
75	161
70	
65	157
60	156
55	
50	
45	153
40	146
35	141
30	
25	139
20	137
15	132
10	128
5	
3	
2	
1	117
N	122
Media	149.1
Mediana	153.0
Moda	170.0
Desv. típ.	14.8
Mínimo	117
Máximo	170

Anexo 09.

Normas en percentiles, de la Escala de Clima Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú. Ambos sexos.

Pc	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
99				
98				
97				
95	105	69		
90		68	18	
85	103			
80		66	15	24
75				
70	102	65		
65	99	63		23
60	97			
55			14	
50	95	62		
45	94	61		
40			13	22
35		60		
30				
25	93	59		19
20		57	12	
15	89		11	18
10	86	54		16
5				
3				
2				
1	82	50	10	14
N	122	122	122	122
Media	95.5	61.1	13.4	20.9
Mediana	95.0	62.0	13.0	22.0
Moda	93.0	60 ^a	14.0	22.0
Desv. típ.	6.4	5.1	2.2	3.0
Mínimo	82	50	10	14
Máximo	105	69	18	24

Anexo 10.

Prueba de Normalidad de las puntuaciones en el Inventario de Clima Organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	Z de K-S	Sig.(p)
Clima Organizacional	1.874	.002 **

Nota:

*p > .05: No existe diferencia significativa con la distribución normal

*p < .05: Diferencia significativa con la distribución normal

**p < .01: Diferencia altamente significativa con la distribución normal

El anexo 10, muestra los resultados referentes a la Prueba de Normalidad para el Clima Organizacional, donde se observa que la distribución de las puntuaciones obtenidas por en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú donde se realizó la investigación presentaron una diferencia altamente significativamente de la distribución normal ($p < .05$).

Anexo 11.

Prueba de Normalidad de las puntuaciones en el Cuestionario de Compromiso Organizacional según área, en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú.

	Z de K-S	Sig.(p)
Compromiso Afectivo	1.188	.119
Compromiso de Continuidad	1.720	.005 **
Compromiso Normativo	2.981	.000 **
Compromiso Organizacional	1.633	.010 *

Nota:

* $p > .05$: No existe diferencia significativa con la distribución normal

* $p < .05$: Diferencia significativa con la distribución normal

** $p < .01$: Diferencia altamente significativa con la distribución normal

El anexo 11, muestra los resultados referentes a la Prueba de Normalidad para el Cuestionario de Compromiso Organizacional y sus componentes, donde se observa que la distribución de las puntuaciones obtenidas por en trabajadores de la empresa agroindustrial de Virú donde se realizó la investigación presentaron una diferencia altamente significativamente de la distribución normal ($p < .05$) en los componentes Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo, en tanto que el componente Compromiso Afectivo no presentó diferencia significativa y el Compromiso Organizacional presentó diferencia significativa con la distribución normal.