

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

Por

Daniella del Pilar Florindez Delerna

Daniella Sthefany Florindez Delerna

Asesor:

Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra

Tarapoto, 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: ***“El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019”*** constituye la memoria que presentan las **Bachilleres Daniella del Pilar Florindez Delerna y Daniella Sthefany Florindez Delerna**, para aspirar al título de Profesional de Licenciadas en Administración con mención en gestión empresarial que ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en *Tarapoto*, a los 04 días del mes de Diciembre del año 2019



Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra

El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

TESIS

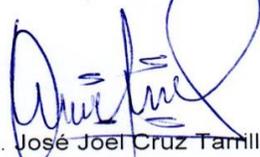
Presentada para optar el título profesional de Licenciadas en Administración con mención en gestión empresarial.

JURADO CALIFICADOR


Mtro. José Tarrillo Paredes
Presidente


Mtro. David Troya Palomino
Secretario


Lic. Kelita Guillén López
vocal


Mtro. José Joel Cruz Tarrillo
vocal


Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra
asesor

Tarapoto, 28 de Octubre del 2019

Agradecimiento

A Dios, por la vida, por su amor incondicional y por brindarnos las fuerzas necesarias para alcanzar este logro profesional.

A nuestros padres, por siempre guiarnos, aconsejarnos y apoyarnos en cada etapa de nuestras vidas.

A nuestro asesor, Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra, por su paciencia y por guiarnos en el desarrollo de esta investigación.

A la Dirección Regional de Agricultura San Martín, por el apoyo brindado durante la etapa de investigación.

A la Universidad Peruana Unión, por todo el conocimiento impartido en estos años de estudio.

Dedicatoria

A nuestros padres, por el apoyo incondicional brindado durante los 5 años de vida universitaria y por ser quienes nos impulsan a mejorar cada día.

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló en la ciudad de Tarapoto. El objetivo principal de este estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto. El alcance del estudio fue descriptivo-correlacional, de tipo básico, de diseño no experimental, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 130 colaboradores de la institución. Se aplicaron dos instrumentos que ayudaron a medir el clima organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la institución, los mismos que contaron con diferentes dimensiones entre las cuales encontramos: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones/calor, estándares de desempeño, cooperación/apoyo, conflicto e identidad, dentro del primer instrumento; y compromiso afectivo, normativo y de continuidad, dentro del segundo. El resultado se obtuvo gracias al análisis que se hizo a los datos obtenidos mediante el análisis estadístico correlacional de Rho de Spearman, el cual indica que el clima organizacional se relaciona de forma positiva baja con el compromiso organizacional de los colaboradores. Concluyendo así que a mayor nivel de clima organizacional, el compromiso organizacional de los colaboradores aumentará favorablemente mejorando el sentido de pertenencia e identificación con la institución, haciendo posible el alcance de los objetivos de forma colectiva. Finalmente se recomienda crear un ambiente de confianza entre jefes y colaboradores de tal manera que los líderes sean más receptivos con ellos, permitiendo que se involucren en los proyectos organizacionales, además, la institución debería contar con un psicólogo organizacional, para que ayude a los colaboradores a integrarse a la empresa y comprometerse con ella por decisión más no por obligación.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Compromiso Organizacional, Colaboradores, Institución.

ABSTRAC

The present investigation was developed in the city of Tarapoto. The main objective of this study is to determine the relationship between the organizational climate and the organizational commitment of DRASAM employees in the city of Tarapoto. The scope of the study was descriptive-correlational, basic type, non-experimental design, cross-sectional. The study population was made up of 130 employees of the institution. Two instruments were applied that helped to measure the organizational climate and the organizational commitment in the collaborators of the institution, the same ones that had different dimensions among which we find: Structure, responsibility, reward, risk, relations / heat, performance standards, cooperation / support, conflict and identity, within the first instrument; and affective, normative and continuity commitment, within the second. The result was obtained thanks to the analysis that was made of the data obtained through the correlational statistical analysis of Spearman's Rho, which indicates that the organizational climate is positively related to the organizational commitment of the collaborators. Thus concluding that at a higher level of organizational climate, the organizational commitment of the collaborators will increase favorably by improving the sense of belonging and identification with the institution, making possible the scope of the objectives collectively. Finally, it is recommended to create an environment of trust between bosses and collaborators so that leaders are more receptive to them, allowing them to get involved in organizational projects, in addition, the institution should have an organizational

psychologist, to help employees to join the company and commit to it by decision but not by obligation.

Keywords: Organizational Climate, Organizational Commitment, Collaborators, Institution.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Agradecimiento | 2 |
| Dedicatoria | 3 |
| RESUMEN | 4 |
| ABSTRAC..... | 5 |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | 10 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 11 |
| ÍNDICE DE ANEXOS | 13 |
| CAPÍTULO I..... | 14 |
| Introducción | 14 |
| 1. Identificación del problema | 14 |
| 1.1. Descripción del problema | 14 |
| 1.2. Problema General | 17 |
| 1.3. Problemas específicos..... | 17 |
| 2. Objetivos..... | 18 |
| 2.1. Objetivo general..... | 18 |
| 2.2. Objetivos específicos..... | 18 |
| 3. Justificación de la investigación | 18 |
| 3.1. Relevancia Social..... | 18 |
| 3.2. Utilidad Teórica-Práctica | 19 |
| 3.3. Utilidad Metodológica | 19 |
| 4. Presuposición filosófica | 19 |
| CAPÍTULO II..... | 22 |
| 5. Marco teórico | 22 |
| 5.1. Antecedentes de la investigación..... | 22 |
| 5.1.1. Antecedentes Internacionales..... | 22 |
| 5.1.2. Antecedentes Nacionales..... | 23 |
| 5.1.3. Antecedentes Locales..... | 25 |
| 5.2. Bases teóricas | 26 |
| 5.2.1. Clima Organizacional..... | 26 |
| 5.2.1.1. Importancia del clima organizacional..... | 27 |

| | | |
|-------------------|--|----|
| 5.2.1.2. | Variables del clima organizacional..... | 27 |
| 5.2.1.3. | Características del clima organizacional..... | 27 |
| 5.2.1.4. | Clima y contexto organizacional..... | 28 |
| 5.2.1.5. | Componentes que definen el clima organizacional..... | 28 |
| 5.2.1.6. | Dimensiones del clima organizacional..... | 29 |
| 5.2.1.7. | Enfoques del clima organizacional..... | 30 |
| 5.2.2. | Compromiso Organizacional..... | 31 |
| 5.2.2.1. | Dimensiones del compromiso organizacional..... | 31 |
| 5.2.2.2. | Fundamentos claves del compromiso organizacional..... | 32 |
| 5.2.2.3. | Modelos teóricos del compromiso organizacional..... | 32 |
| 5.2.2.4. | Naturaleza y orígenes de los tres componentes del compromiso organizacional..... | 34 |
| 5.2.2.5. | Importancia del compromiso organizacional..... | 35 |
| 5.3. | Definiciones de términos..... | 35 |
| 5.3.1. | Clima Organizacional..... | 35 |
| 5.3.2. | Compromiso Organizacional..... | 36 |
| CAPITULO III..... | | 37 |
| Metodología..... | | 37 |
| 6. | Materiales y metodos..... | 37 |
| 6.1. | Tipo de investigación..... | 37 |
| 6.1.1. | Enfoque cuantitativo..... | 37 |
| 6.2. | Descripción del lugar de ejecución..... | 38 |
| 6.3. | Delimitación y Población..... | 38 |
| 6.3.1. | Delimitación espacial y temporal..... | 38 |
| 6.3.1.1. | Delimitación espacial..... | 38 |
| 6.3.1.2. | Delimitación temporal..... | 38 |
| 6.3.2. | Delimitación de la población..... | 38 |

| | | |
|--------------------------------------|--|----|
| 6.4. | Diseño | 38 |
| 6.5. | Formulación de la Hipótesis | 39 |
| 6.5.1. | Hipótesis General. | 39 |
| 6.5.2. | Hipótesis Específicas. | 39 |
| 6.6. | Identificación de las variables | 40 |
| 6.6.1. | Variable Independiente. | 40 |
| 6.6.2. | Variable Dependiente. | 40 |
| 6.7. | Operacionalización de las variables | 40 |
| CAPITULO IV | | 49 |
| Resultados y discusión..... | | 49 |
| 6.8. | Instrumentos de recolección de datos..... | 49 |
| 6.9. | Técnicas de recolección de datos y validación de instrumentos | 49 |
| 6.9.1.1. | Técnica de recolección de datos..... | 49 |
| 6.9.2. | Validez de instrumentos..... | 50 |
| 6.9.3. | Fiabilidad..... | 51 |
| 6.9.3.1. | Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable..... | 51 |
| 6.9.3.2. | Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable..... | 51 |
| 6.10. | Plan de procesamiento de datos..... | 52 |
| 6.11. | Fiabilidad del instrumento de la investigación | 52 |
| 6.12. | Información general | 53 |
| 6.12.1. | Prueba de hipótesis..... | 61 |
| CAPÍTULO V | | 73 |
| Conclusiones y recomendaciones | | 73 |
| 6.13. | Conclusiones | 73 |
| 6.14. | Recomendaciones | 74 |
| Lista de referencias..... | | 78 |
| Anexos..... | | 82 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| <i>Figura I.</i> Componentes que definen el clima organizacional. (Pasapera, 2014) | 28 |
| <i>Figura II.</i> Antecedentes de los tres componentes del compromiso organizacional. (Spector, 2002) | 34 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: <i>Operacionalización de las variables.</i> | 40 |
| Tabla 2: <i>Análisis de fiabilidad del Clima Organizacional</i> | 51 |
| Tabla 3: <i>Análisis de fiabilidad del Compromiso Organizacional</i> | 51 |
| Tabla 4: <i>Análisis de fiabilidad de Alfa de crombach de la variable clima organizacional y compromiso laboral de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM)..</i> 52 | |
| Tabla 5: <i>Análisis sociodemográfico de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).</i> | 53 |
| Tabla 6: <i>Análisis descriptivo de clima laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).</i> | 54 |
| Tabla 7: <i>Análisis descriptivo de compromiso organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).</i> | 58 |
| Tabla 8: <i>Prueba de normalidad Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnov para una muestra.</i> | 60 |
| Tabla 9: <i>Análisis de correlación entre clima organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).</i> | 62 |
| Tabla 10: <i>Análisis de correlación entre clima organizacional y compromiso afectivo de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).</i> | 63 |
| Tabla 11: <i>Análisis de correlación entre clima organizacional y compromiso normativo de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).</i> .. | 64 |

| | |
|---|----|
| Tabla 12: <i>Análisis de correlación entre clima organizacional y compromiso de continuidad de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).</i> | 66 |
| Tabla 13: <i>Tabla cruzada entre Genero y Clima Organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).</i> | 67 |
| Tabla 14: <i>Tabla cruzada entre Edad y Clima Organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).</i> | 68 |
| Tabla 15: <i>Tabla cruzada entre Antigüedad y Clima Organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).</i> | 69 |
| Tabla 16: <i>Tabla cruzada entre Genero y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).</i> | 70 |
| Tabla 17: <i>Tabla cruzada entre Edad y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).</i> | 71 |
| Tabla 18: <i>Tabla cruzada entre Antigüedad y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).</i> | 72 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--|----|
| Anexo 1 <i>Carta de Autorización de la empresa</i> | 82 |
| Anexo 2 <i>Validación de instrumentos</i> | 84 |
| Anexo 3 <i>Matriz de Consistencia</i> | 88 |
| Anexo 4 <i>Matriz Instrumental</i> | 89 |
| Anexo 5 <i>Encuesta Clima Organizacional</i> | 94 |
| Anexo 6 <i>Encuesta Compromiso Organizacional</i> | 98 |

CAPÍTULO I

Introducción

1. Identificación del problema

1.1. Descripción del problema

En los últimos años el área de recursos humanos y selección se convirtió en un pilar fundamental para el manejo de personal dentro de las instituciones publicas y privadas. Es por ello que emplean una serie de herramientas que son ejecutadas para medir una serie de variables e indicadores que comprendan el comportamiento individual y conjuntos del grupo o equipo de trabajo que se encuentra en su momento. Es decir que evaluar variables de comportamiento ligados a la institución podrá ser un motivo clave para conocer los resultados en grupo que se puedan lograr a través del presupuesto asignado. Es por ello que nace el interés de evaluar el clima organizacional y el compromiso organizacional, debido a que se pueden evidenciar investigaciones de mayor cuantia, dado por la misma exigencias de los directorios o gerencias generales de las empresa privadas y los responsables en instituciones publicas para poder conocer como los colaboradores perciben una serie de indicadores como el ambiente de trabajo y cuánto apego tienen al lugar donde desempeñan sus actividades, debido a que un mayor nivel de clima dentro del trabajo te motiva a sentir en mayor compromiso con la institución porque existe la percepción de que se preocupan por uno.

Dentro de esas evaluaciones podemos destacar que el compromiso organizacional es definido como la visión psicológica y apego que los miembros de la organización tendrán con respecto al lugar donde laboran. A su vez, determina que los colaboradores

permanecerán laborando un periodo más largo y si es que harán con la pasión que se necesita para alcanzar los objetivos fijados por la empresa.

Un claro ejemplo a nivel internacional es “Coca Cola Company”, una de las empresas que mayor posicionamiento tiene a nivel mundial. La misma que tiene como principal característica y causa de éxito es el nivel de compromiso organizacional de sus trabajadores, el mismo que se ve reflejado en el ambiente de trabajo y el clima de sus colaboradores”. (Redacción simetrical, 2015)

Otro ejemplo a nivel internacional es el caso de Google (Sánchez, 2015), una de las más grandes e importantes empresas de buscadores electrónicos a nivel mundial. El gigante busca mantener a sus colaboradores motivados y satisfechos con las labores que ellos realizan, es por esto que les brindan muchas facilidades al momento de realizar sus funciones, como espacios muy bien decorados y cómodos, cafeterías donde los colaboradores pueden elegir qué servirse totalmente gratis, hasta les da la opción de elegir qué funciones realizar durante sus día a día, eso sí, sin dejar de lado el cumplimiento de las metas que la empresa tiene propuesta. Brindándoles así un excelente clima organizacional, razón por la cual muchas personas anhelan trabajar en sus instalaciones y por la que los colaboradores actualesse mantienen fieles y comprometidos a la misma.

En el ámbito nacional se observa que los CEO de las empresas están tomando en cuenta el manejo del clima organizacional como una variable intangible ya que “no sólo debe traducirse en la satisfacción de los colaboradores, sino que también tiene que ver con cómo los colaboradores se sienten comprometidos con su ambiente de trabajo más allá de las responsabilidades de su cargo” (Gestión, 2015). La clave para alcanzar este clima organizacional es tener en claro la dirección a donde apunta la compañía y comunicar esto

a los colaboradores. Y como se observa que en los últimos diez años en el Perú se ha podido distinguir que los CEO de las empresas cambiaron su mentalidad con respecto al clima y compromiso organizacional. A su vez, se observa que no solo las empresas privadas se están encaminando a este cambio, sino también, las entidades públicas se sumaron al mejoramiento de su clima organizacional para así poder obtener un mayor compromiso por parte de sus colaboradores, ya que estos son los que ayudarán a la organización a alcanzar sus objetivos.

En un entorno local, se observa el caso del Centro de Salud de Morales, porque los colaboradores tienen mayor compromiso de continuidad, el mismo que muestra que los colaboradores tienen sentido de permanencia en la institución. En líneas generales, el clima organizacional se basa en la percepción que tienen los colaboradores del ambiente donde laboran y la influencia en el comportamiento que estos van a generar.

Ahora somos conscientes que a las personas que laboran en una organización les gusta sentirse valoradas y que son de mucha ayuda para las mismas, muchas veces con un “simple” reconocimiento se puede lograr que nuestros colaboradores se sientan a gusto y mejoren su desempeño.

En el ámbito local con respecto a las dimensiones del compromiso organizacional, porque en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, o también conocida por sus siglas DRASAM, en base a una evaluación previa y se pudo observar lo siguiente:

Compromiso Afectivo: Se puede apreciar que los métodos de trabajo en muchos casos suelen ser autoritarios, dejando sin opinión al colaborador, y a su vez se ve reflejado cómo es que el trato de los jefes afecta al desempeño de los colaboradores y a la identificación de los mismos para con la institución.

Compromiso Normativo: Muchos colaboradores quieren renunciar a su trabajo porque no están conformes con algunas cosas, sin embargo no lo hacen por el temor de no conseguir rápido un nuevo empleo.

Compromiso de Continuidad: Los colaboradores no están conformes con sus honorarios, pues sienten que no compensa con las funciones o el trabajo realizadas, ni con las horas extras brindadas a la organización, motivo por el cual no se sienten comprometidos con la institución, generando así un pensamiento de abandono a la misma en caso se presente una mejor oportunidad.

Por todo lo mencionado, este estudio busca determinar la relación existente entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto.

1.2. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019?

1.3. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019?

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

3. Justificación de la investigación

3.1. Relevancia Social

Esta investigación es de suma importancia pues pretende optimizar y mejorar el compromiso organizacional de la DRASAM, a su vez mostrar la indentificación que estos tienen con la institución, creando así un clima organizacional favorable donde los

colaboradores se sientan motivados y puedan lograr un desarrollo tanto personal como profesional, alcanzando así las metas de la institución.

3.2. Utilidad Teórica-Práctica

Con respecto a la utilidad Teórica- Práctica, esta investigación es importante ya que se utilizarán teorías propuestas por autores como Edgar Pintado Pasapera (Comportamiento Organizacional: Gerencia y liderazgo conductivo del talento humano) y, Litwin y Stringer para el clima organizacional y Meyer & Allen y, Spector (Psicología Industrial y Organizacional. Investigación y Práctica) para el compromiso organizacional, a través de dichas teorías se podrá identificar las dimensiones de cada variable, los cuales nos serán muy útiles pues nos permitirá obtener resultados valiosos que servirán a futuras investigaciones.

3.3. Utilidad Metodológica

Los instrumentos de recolección de datos a utilizar serán validados por cuatro expertos, y se demostrará su fiabilidad a través del coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cronbach; a su vez se aplicará el enfoque cuantitativo según la teoría de Hernández, Fernández y Baptista, el mismo que nos ayudará a seguir una estructura metodológica para lograr obtener resultados óptimos y de esta manera brindar un aporte positivo y significativo a la institución.

4. Presuposición filosófica

Si del origen del trabajo queremos hacer mención, podemos ir a la Biblia, pues ahí nos describe muy bien sobre esto, al abrirla, nos encontramos con uno de los trabajadores más importantes de este mundo, Dios, quien arduamente durante seis días trabajó en la creación

del mismo, para que todo sea perfecto y se encontrara de acuerdo a su maravilloso plan. (Gn. 1)(REINA VALERA, 2009).

Esta es la razón fundamental para considerar a Dios como el mejor trabajador del universo, por su dedicación, destreza y perfección en todo lo que hace. Dios, sin lugar a dudas, es un Dios bueno, un Dios de amor y todo lo que el hace es perfecto, así que debemos considerar el trabajo como algo bueno y esto también se menciona en su palabra “..., realizado un buen trabajo con sus manos, ...” (Efesios 4:28) (REINA VALERA, 2009)

Dios a momento de la creación evaluó el trabajo que había realizado y vió que el resultado era bueno en gran manera, y se complació de esto. Este ejemplo bíblico, es una evidencia de que todo trabajo debe realizarse de la mejor manera y debe ser productivo, brindando una buena calidad y resultados favorables. La mayor recompensa de un buen trabajo es la satisfacción que este nos da.

Por otro lado podemos ver en Efesios 6: 5 – 9 que nos menciona que todo lo que hacemos, lo debemos hacer con la intención de agradar a Dios mas no a los hombres. Aplicándolo a nuestro entorno se podría decir que nosotros podemos estar laborando en un centro en el cuál el ambiente no sea tan bueno, pero uno debe desempeñarse y dar lo mejor por resaltar y desarrollar bien la labor que cumplimos, pues Dios es el encargado de abrir nuevas puertas y hasta que eso suceda debemos dar lo mejor de nosotros y trabajar para Dios, mas no para los hombres como lo indica en su palabra.

Dios es considerado como el mayor defensor del trabajador y de los pobres, es por esto, que las personas que son líderes de alguna organización deben hacer que los derechos de sus colaboradores sean respetados.

Elena G. de White en su libro “Liderazgo Cristiano” (2003) menciona que Dios dio a cada persona una tarea diferente al resto y que nadie debe interferir en esto, pues podría desviar el propósito que tiene Dios con esa persona. También menciona que cada persona debe ser responsable de sus actos y que deben ser tratados con igualdad y respeto, con esto se puede desarrollar un clima organizacional bueno, donde los colaboradores se sentirán respetados y escuchados, y podrá realizar sus actividades de la mejor manera, generando así un mejor compromiso organizacional.

CAPÍTULO II

5. Marco teórico

5.1. Antecedentes de la investigación

5.1.1. Antecedentes Internacionales

En el ámbito internacional Cruz (2015) en su investigación titulada “Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México”, su objetivo fue determinar el grado de calidad del clima organizacional percibido, con lo que se puede validar el constructo de los elementos del clima y compromiso organizacional para luego poder dar a la empresa una información que sea de ayuda con respecto al clima y al compromiso organizacional; la metodología de esta investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, de campo transversal; la población estuvo conformada por 2000 empleados aproximadamente pero sólo se utilizó una muestra de 633; como resultado se obtuvo que las variables consideradas. La prueba estadística tuvo un valor $F=5.89$ y un nivel $p=0.16$; en conclusión, con los resultados obtenidos gracias al instrumento, se determinó que el grado de calidad del clima organizacional es predictor del grado de compromiso organizacional de los empleados del parque arqueológico en México

Diana, Julian y Ana (2017) realizaron una investigación cuyo título fue “Relación entre Marketing Interno y Compromiso Organizacional en dos Centros de Desarrollo Tecnológico Colombianos” el mismo que busca identificar la relación que tiene

el Marketing Interno y Compromiso Organizacional en dos Centros de Desarrollo Tecnológico Colombianos. El método de investigación utilizado es cuantitativo, correlacional y no experimental, cuya muestra fueron 100 colaboradores de dos empresas ubicadas en el municipio de Pie de Cuesta (Colombia), los mismos que desarrollaron el cuestionario de Marketing Interno de Bohnenberger y la traducción de la escala de Compromiso Organizacional. Como resultado se pudo ver la existencia de una relación positiva, moderada. Por otra parte, se determinò que el componente afectivo del Compromiso Organizacional tiene mayor respuesta a las prácticas de Marketing Interno. En conclusión, al mostrar la existencia de una relación positiva moderada entre ambas variables, se crea un antecedente teórico en el ámbito Colombiano, ya que es la primera investigación con este objetivo en el país. Finalmente, se recomienda a las organizaciones que deseen iniciar programas de Marketing Interno que primero realicen un estudio de su mercado interno antes de aplicar técnicas o modelos de otras empresas, ya que esto permitirá identificar cuáles son las necesidades y motivaciones particulares de sus colaboradores, esto se debe a que no existen estudios que ayuden a determinar una efectividad mayor de ciertas técnicas sobre otras y, más aún, las diferencias culturales y sociodemográficas entre todas las organizaciones permiten suponer que no se pueden generalizar.

5.1.2. Antecedentes Nacionales

Luis Alberto de la Puente Ruíz (2017) con su investigación titulada “Compromiso organizacional y motivación del logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017” tuvo por objetivo determinar la relación entre el compromiso

organizacional y la motivación del logro en el personal administrativo. El estudio fue de diseño descriptivo de tipo transversal. Se llevó a cabo en una muestra de 108 colaboradores entre los 18 y 65 años. Se puede observar en los resultados que la mayoría de los colaboradores están ubicados en un nivel medio del compromiso organizacional general, asimismo en las subdimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad. Se puede observar también, correlaciones pequeñas entre ambas variables de estudios, las mismas que son significativas, asimismo la subdimensión compromiso afectivo posee una relación pequeña y significativa con las subescalas de afiliación de la motivación del logro. En conclusión el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en un 53% un nivel medio en el compromiso organizacional general. Se recomendó ampliar el estudio con una muestra mayor para que de esta manera se determine si existe una variación en la correlación con respecto a lo encontrado en esta investigación, también, se sugiere desarrollar un programa de mejoramiento laboral y metas personales para los colaboradores, permitiéndoles conocer nuevas actitudes y aptitudes para desarrollar mejores relaciones entre ellos y los usuarios.

A su vez Christian Isaac Saldaña Flores y Francit Priscilia Cornejo Ruiz (2017) en su investigación titulada “Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016”; cuyo objetivo fue comprobar la relación existente tanto del compromiso organizacional y desempeño laboral como del compromiso afectivo, continuo y normativo con el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión. Su metodología fue de tipo descriptivo y correlacional de diseño no experimental. se tomó una muestra de 280 empleados de una población 1180 que trabaja en dicha institución. Los

resultados muestran que existe una correlación positiva significativa débil $r = 0.276^{**}$ entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral. $r = 0.276^{**}$ entre el compromiso organizacional continuo y desempeño laboral. $r = 0.382^{**}$ entre el compromiso organizacional normativo y desempeño laboral; en conclusión, existe una correlación positiva significativa débil $r = 0.354^{**}$ entre el compromiso organizacional y desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Uniòn.

También podemos apreciar en Daniel Palomino Meneses (2018), en su investigación titulada “Relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional en el call center IBR Perú, 2018”; cuyo objetivo principal fue determinar si existe una relación entre el mercadeo interno y el compromiso organizacional de los operadores del Centro de llamadas IBR Perú en el año 2018. Su investigación fue de no experimental de corte transversal porque la variable de estudio no será manipulada, el estudio es de tipo descriptivo correlacional. Al encuestar se midió con la escala de Likert y se aplicó a 100 trabajadores de la empresa. Este estudio concluyó que el desarrollo de los colaboradores es deficiente pues la empresa no brinda la información necesaria que ayudará a que ellos obtengan los beneficios o incentivos por el cumplimiento de metas, así mismo los colaboradores consideran importante que se den capacitaciones, las cuales no se llevan a cabo y que en su lugar brindan charlas sin certificación.

5.1.3. Antecedentes Locales

Gutiérrez (2017) en su investigación titulada “Valores organizacionales y compromiso organizacional en los asistenciales del centro de salud de Morales, 2017”, busca determinar la relación entre los valores organizacionales y compromiso

organizacional en los asistenciales del centro de salud de Morales, 2017, cuya metodología fue cuantitativo; de tipo descriptivo-correlacional, transversal; tuvo una población de 42 colaboradores. En los resultados se puede apreciar que el tipo de valor organizacional que más resalta en los colaboradores es la participación, con 30.95%, esto engloba una mayor participación en las decisiones de cambio en las personas que se verán afectadas por él, y a su vez, un mayor compromiso para poner en práctica estas decisiones. Por otro lado, se observa que el compromiso de continuidad es el más frecuente en los colaboradores, con 37.50%, lo que muestra el sentido de permanencia en la organización por parte del colaborador. En conclusión se ve que existe relación entre ambas variables en los asistenciales del centro de salud de Morales, 2017, debido a que el valor de Chi cuadrado fue 16,09, siendo mayor que el valor tabular que fue 12,59.

Bardales (2016) desarrolló una investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015 ” cuyo objetivo genral fue determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres – Juanjo. Año 2015. El estudio es de carácter no experimental, de diseño descriptivo correlacional.

5.2. Bases teóricas

5.2.1. Clima Organizacional

Para Pasapera (2014) , el clima organizacional, hace reseña a los discernimientos compartidos por los colaboradores de una institución frente al trabajo, el ambiente que en

éste se da, las relaciones con los colegas y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

5.2.1.1. Importancia del clima organizacional.

- Para Pasapera (2014) la importancia del clima organizacional radica en:
- Evalúa las fuentes de estrés, insatisfacción y conflicto que suelen contribuir al desarrollo de actitudes negativas de los colaboradores frente a la organización.
- Inicia y sostiene un cambio que indica a la gerencia los elementos específicos sobre los que debe intervenir.

5.2.1.2. Variables del clima organizacional.

Para Pasapera (2014), el clima organizacional se encuentra enfocado en la comprensión de las variables del ambiente interno que afectan el comportamiento de los colaboradores de la organización, su aproximación de esas variables se da por la impresión que tienen los colaboradores de ella.

5.2.1.3. Características del clima organizacional.

Pasapera (2014) que el clima organizacional suele caracterizarse por:

- Las variables que definen el clima tienen estrecha relación con el ambiente laboral.
- La institución cuenta con un clima estable y con cambios relativamente graduales, pero esa estabilidad puede verse interrumpida por las decisiones que afectan en forma relevante al devenir organizacional.

- El comportamiento de los miembros se verá afectado por el clima de la organización, el cual dificultará la conducción organizacional y las coordinaciones laborales.
- La identificación y el compromiso de los colaboradores frente a la organización se verá afectada por el clima organizacional.

5.2.1.4. Clima y contexto organizacional.

El clima organizacional según Pasapera (2014) es el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes que experimenta el trabajador en sus relaciones de trabajo. Determina la forma en que los colaboradores perciben su rendimiento, productividad, trabajo, satisfacción, etc. Esta percepción, sin duda alguna, se ve teñida de experiencias psicogenizantes, venidas de fuera del contexto laboral.

El clima influye en la forma en cómo cada colaborador se siente en la empresa, por ejemplo: si un colaborador percibe un clima hostil dentro de la organización, se comportará de manera defensiva. Algunos colaboradores dentro de la organización se sienten bien, están cómodos y perciben un ambiente emocionalmente gratificante, sin embargo, otros suelen sentirse insatisfechos con su sueldo.

5.2.1.5. Componentes que definen el clima organizacional.

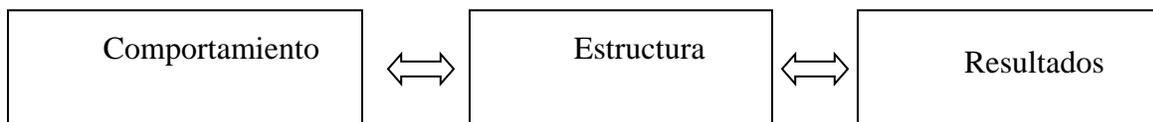


Figura 1 Componentes que definen el clima organizacional. (Pasapera, 2014)

5.2.1.6. Dimensiones del clima organizacional.

Litwin & Stringer (2015) muestra nueve dimensiones, las cuales afectan el desarrollo de un buen clima organizacional, estas son:

- Estructura: Hace referencia a cómo se va a agrupar, dividir y coordinar las actividades entre los diferentes niveles jerárquicos sin importar el puesto que ocupe. A su vez hace referencia a las reglas, procedimientos, políticas y a los niveles jerárquicos que existen dentro de una organización, las cuales facilitarán o dificultarán el correcto desarrollo de las actividades que tenga la organización.
- Responsabilidad: Esta dimensión hace referencia a la autonomía que los colaboradores tendrán al momento de realizar las actividades encomendadas, a su vez, medirá el grado de compromiso que ponen los colaboradores para obtener mejores resultados y los desafíos que la misma actividad genere.
- Recompensa: Hace referencia a la percepción que los colaboradores tendrán frente a los incentivos otorgados por la organización a raíz de la labor que éstos realizan. Esto no sólo hace referencia a un buen salario, sino también a incentivos (no sólo monetarios) los cuales motivarán a los colaboradores a tener un mejor desempeño.
- Riesgo: Hace referencia a los riesgos que los colaboradores asumirán al momento de conseguir los objetivos propuestos. Esto ayudará a la organización a mantener un clima saludablemente competitivo.

- Relaciones/calor: Se basa en el buen trato, colaboración y el respeto que existe entre los colaboradores, las mismas que influye en la productividad y a su vez genera un grato ambiente de trabajo. Si las exigencias de la organización son coherentes y razonables, los colaboradores podrán percibir que existe equidad y justicia.
- Estándares de desempeño: Hace referencia a la percepción que tendrán los colaboradores sobre los parámetros que la organización establece en relación a los niveles de rendimiento.
- Cooperación/apoyo: Hace referencia al apoyo oportuno y el trabajo conjunto con el fin de alcanzar los objetivos grupales y organizacionales.
- Conflicto: Hace referencia a cómo los directivos manejan los problemas que surgen dentro de la organización, los cuales influyen en la opinión que tienen los colaboradores sobre el manejo de conflictos dentro de la misma.
- Identidad: Muestra el sentimiento de pertenencia que tienen los colaboradores hacia la organización, esto indica cuán involucrados están los colaboradores.

5.2.1.7. Enfoques del clima organizacional.

De acuerdo a Villamizar (1968) menciona que:

El clima organizacional se muestra desde diversos enfoques, uno de los principales y fundamentales es

- La percepción que los colaboradores tienen de la organización, su estructuras y procesos. Esto es importante ya que muestra el sentido de que el comportamiento de los colaboradores no es una consecuencia de los actores

organizacionales existentes, sino de las impresiones que los colaboradores tenga de dichos factores. Es decir, la impresión que los colaboradores tienen acerca de la organización dependerá de las experiencias que estos puedan vivir dentro de ella.

5.2.2. Compromiso Organizacional.

Meyer, Allen y Smith (2016) definen el compromiso organizacional, como un estado psicológico caracterizado por el vínculo entre una persona y una organización el cual repercutirá en la decisión de permanencia en la organización. Asumen que para lograr los objetivos organizacionales es de suma importancia tener un compromiso organizacional bien definido.

5.2.2.1. Dimensiones del compromiso organizacional.

Meyer y Allen (2012), nos muestran sus tres dimensiones del compromiso organizacional:

- **Compromiso Afectivo:** Se caracteriza por la existencia de un vínculo emocional que tiene el colaborador hacia la organización, pues en ella logra satisfacer sus necesidades y expectativas. En esta dimensión el colaborador genera un deseo de permanencia en la organización. Estos colaboradores, en caso surja algún problema, harán lo posible por solucionarlos. También, están muy involucrados frente a los cambios que la empresa pueda presentar.
- **Compromiso Normativo:** Es el vínculo que existe entre el colaborador y la organización basada en la obligación. Ésta dimensión muestra a aquellos

colaboradores que piensan que es su deber permanecer en la organización, pues se sienten en deuda con la misma debido a las oportunidades brindadas.

- **Compromiso de Continuidad:** En esta dimensión, el colaborador evalúa los costes-beneficios que tendría si llega a abandonar la organización y al notar que los costes son mayores, opta por permanecer en ella. Aquí podemos notar que el vínculo existente entre colaborador-organización es de carácter material mas no emocional. El colaborador no se siente identificado con la empresa, por tanto, en cuánto tenga una mejor oportunidad la abandonará.

5.2.2.2. Fundamentos claves del compromiso organizacional

Según Dubrin (2003) el compromiso organizacional es una especialidad de la administración, ligada a la rama de recursos humanos y se caracteriza por ser manejable desde el punto de vista empresarial. Se caracteriza porque es el enfoque de manejo de grupos e individuos ligados a características o deberes de igual similitud.

5.2.2.3. Modelos teóricos del compromiso organizacional.

El compromiso organizacional es hoy quizá uno de los temas con mayor protagonismo del ámbito educativo, y no porque se trate de un tema nuevo, sino porque administradores, educadores, padres, alumnos y toda la sociedad en su conjunto, son más conscientes que nunca de la importancia y las repercusiones de su conducta en el ámbito laboral.

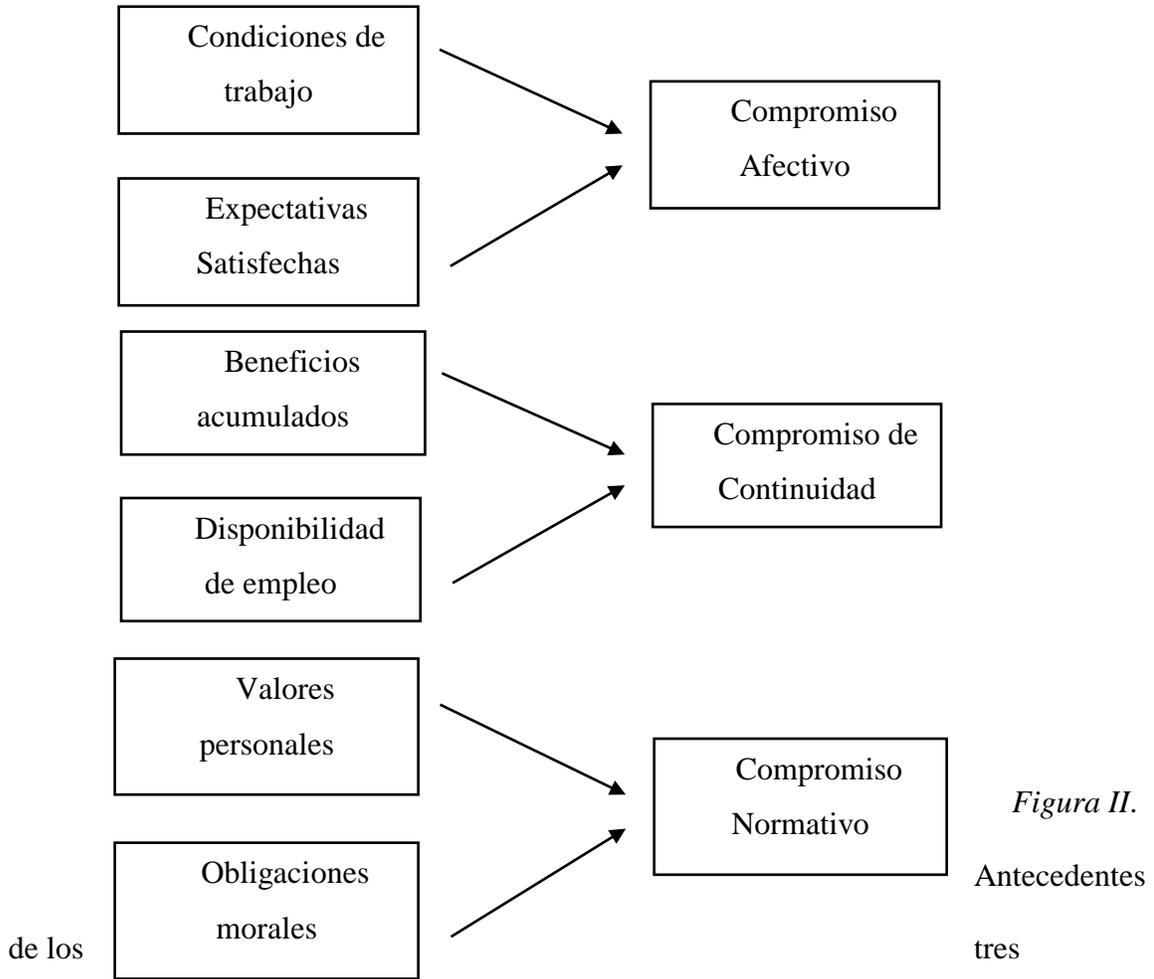
En este apartado nos referiremos de dos modelos teóricos sobre compromiso organizacional, la de Robbins (2010) y de Chiavenato (2009).

En esa perspectiva, las metas podrían ser difíciles de alcanzar, pero debido a que poseen un gran valor merecen ser alcanzadas. Así, el compromiso organizacional, incluso, adquiere el carácter de disciplina científica a cuya base de conocimientos se agrega una gran cantidad de investigaciones y desarrollo conceptuales. Brinda un conjunto útil de herramientas en muchos niveles de análisis, ayuda a que los administradores observen el comportamiento de individuos en la organización en función a resultados y metas.

Otro modelo teórico es la de Dubrin (2003) quien se centra en el compromiso organizacional como pilar fundamental de los recursos humanos desde las características personales y deberes del trabajador. Este autor concuerda con Chiavenato (2010) quien añade:

Es decir, facilita la comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales en las que se intercalan dos personas que según Robbins (2010) una organización se rige por requisitos técnicos que surgen de sus metas declaradas. El logro de estas metas exige que se lleven a cabo ciertas tareas y que se asignen empleados que las realicen. Además, siempre que los individuos se asocian de manera más o menos continua, se tienden a formar grupos cuyas actividades o intereses pueden diferir de las que requiera la organización; estos son los grupos informales. Tanto los grupos formales como los informales presentan las mismas características generales.

5.2.2.4. Naturaleza y orígenes de los tres componentes del compromiso organizacional



componentes del compromiso organizacional. (Spector, 2002)

Spector (2002) menciona que cada tipo de compromiso posee diferentes antecedentes:

- Compromiso afectivo, se origina en las experiencias favorables en el trabajo.

- Compromiso de continuidad, es producida por lo que se ha invertido en el trabajo y en la dificultad para hallar otro empleo.
- Compromiso normativo, proviene de un sentido de obligación, ya sea por los valores de la persona o por favores concedidos a esta por la organización.

5.2.2.5. *Importancia del compromiso organizacional.*

De la Puente (2017) menciona que el compromiso organizacional otorga al colaborador estabilidad laboral, pronta jubilación, beneficios sociales y remuneración económica estable. A su vez, influye en el comportamiento y actitudes del colaborador, como también en la disminución del ausentismo y rotación, aceptación de valores, metas organizacionales y cultura.

5.3. Definiciones de términos

5.3.1. Clima Organizacional.

Montoya (2016) menciona que el clima organizacional es cómo los colaboradores ven el sistema, estilos y otros factores que influyen en las motivaciones, creencias, valores, actitudes, etc, de los mismos.

Noboa (2007) menciona que el clima organizacional es la reacción que tienen los colaboradores sobre la percepción de la organización y sus componentes.

Moreno (2012) menciona también, que la reacción que tiene un individuo frente a alguna situación se da a partir de la sensación que tiene de esta, las personas perciben de diferentes formas el contexto en el que se desenvuelven, esto influye en el comportamiento que tienen dentro de la organización.

Chiavenato (1999) menciona que es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que captan o experimentan los colaboradores de una organización el mismo que influye en sus comportamiento. A su vez este será favorable cuando otorgue satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los colaboradores, y desfavorable cuando no se logre satisfacer dichas necesidades.

5.3.2. Compromiso Organizacional.

Stephen Robbins (2009) señala que el compromiso organizacional es la actitud de una persona frente a su trabajo y lo define como un estado en el cual un colaborador logra identificarse con su organización y sus metas, y el deseo de permanencia en ella como uno de sus miembros.

CAPITULO III

Metodología

6. Materiales y metodos

6.1. Tipo de investigación

6.1.1. Enfoque cuantitativo

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, Hernandez-Sampieri (2014) nos menciona que este enfoque tiene una secuencia y busca probar algo. Cada etapa antecede a la que sigue y no se puede saltar ningún paso. El orden es estricto, pero, se puede reordenar alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez establecida, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisan los libros y otras investigaciones para poder desarrollar un marco teórico.

Para el enfoque cuantitativo se recolectan datos que permiten probar las hipótesis basadas en la medición numérica y el análisis estadístico, esto ayudará a probar teorías y a establecer las pautas de comportamiento de las mismas.

- Alcance descriptivo-correlacional

Esta investigación es de alcance descriptivo, pues, especifica las características, perfiles de personas, comunidades, propiedades, procesos, etc. Que se someta a algún análisis. Es decir, busca obtener información sobre los conceptos o las variables a las que se refieren; su finalidad no es indicar cómo se relacionan estas. (Burbidge, 2016)

Esta investigación es correlacional, es decir, es un tipo de investigación concluyente que tiene como objetivo principal describir algo, regularmente son las características o funciones del mercado. (Malhotra Naresh, 2008)

6.2. Descripción del lugar de ejecución

La Dirección Regional de Agricultura San Martín o también conocida por sus siglas DRASAM, es un órgano de línea de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico.

6.3. Delimitación y Población

6.3.1. Delimitación espacial y temporal.

6.3.1.1. Delimitación espacial.

Se realizará en la DRASAM que se ubica en el distrito de Tarapoto, provincia de San Martín, departamento de San Martín.

6.3.1.2. Delimitación temporal.

Se tendrá una duración de 7 meses, del 11 de Febrero del 2019 al 15 de agosto del 2019.

6.3.2. Delimitación de la población.

La unidad de observación serán los colaboradores de la DRASAM, 2019. Esta población está compuesta por hombres y mujeres que laboran en dicha institución, de diferentes edades, años laborando, entre otros, siendo un total de 130 colaboradores.

6.4. Diseño

En el diseño de investigación de tipo no experimental, las variables no se manipulan intencionalmente, sino que solo se observa y se analiza el fenómeno tal y como es en su contexto natural. (García, 2003)

Este diseño de corte transversal, implica obtener una sola vez información de una muestra dada de elementos de la población. (Malhotra Naresh, 2008)

6.5. Formulación de la Hipótesis

6.5.1. Hipótesis General.

- Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

6.5.2. Hipótesis Específicas.

- Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.
- Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso normativo en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.
- Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

6.6. Identificación de las variables

6.6.1. Variable Independiente.

Clima Organizacional

6.6.2. Variable Dependiente.

Compromiso Organizacional

6.7. Operacionalización de las variables

Tabla 1:

Operacionalización de las variables.

| VARIABLE DE ESTUDIO | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | VALORACIÓN DE ESCALA | AUTOR PRINCIPAL |
|---------------------|-------------------|--|---|----------------------|-----------------|
| | Estructura | Tareas definidas | En esta empresa las tareas están bien definidas. | TD = Totalmente en | |
| | | Tareas estructuradas | En esta empresa las tareas están lógicamente estructuradas. | desacuerdo | |
| | | Se tiene claro quién manda | En esta empresa se tiene claro quién manda y toma las decisiones. | | |
| | | Conocimiento de las políticas | Se conoce claramente las políticas de la empresa. | | |
| | | Conocimiento de la estructura organizativa | Se conoce claramente la estructura organizativa de esta empresa. | | |
| | | Inexistencia de papeleos | En esta empresa no existen muchos | | |

| | | |
|------------------------|--|---|
| | | papeleos para hacer las cosas. |
| | Exceso de reglas | El exceso de reglas, detalles administrativos, trámites, impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta). |
| | Falta de organización y su repercusión en la productividad | En esta empresa la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación. |
| | Claridad para los reportes | En esta empresa a veces no se tiene en claro a quién reportar. |
| | Interés por parte de la alta dirección | La alta dirección muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan. |
| Responsabilidad | Recelo en los juicios | En esta empresa no se confía mucho en juicios individuales en esta empresa y todo se verifica dos veces. |
| | Trabajo bien hecho | Al jefe le gusta que se haga bien el trabajo sin estar verificándolo con él. |
| | Trabajo autónomo | Los superiores solo trazan planes generales de lo que cada colaborador |

Litwin
& Stringer

Recompensa

| | | | |
|--|-------------------------------|--|--------------------|
| | | debe hacer, y cada uno es responsable del trabajo realizado. | |
| | Iniciativa en el trabajo | En esta empresa se sale adelante cuando se toma la iniciativa y se trata de hacer las cosas por uno mismo. | |
| | Buena solución a problemas | La filosofía de la empresa enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismos. | |
| | Excusas ante errores | En esta empresa cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas. | |
| | Falta de responsabilidad | Uno de los problemas de la empresa es que los colaboradores no toman responsabilidades. | ED = En desacuerdo |
| | Rápido ascenso | Dentro de la empresa existe un rápido ascenso para los colaboradores. | |
| | Mejores recompensas | Las recompensas e incentivos que se reciben en la empresa son mejores que las amenazas y críticas. | |
| | Recompensa según el desempeño | Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo. | |
| | Exceso de críticas | En la empresa hay muchas críticas. | |

| | | | |
|-------------------------|-----------------------------------|--|--------------|
| | Falta de recompensas | En esta empresa no existe recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo. | |
| | Sanción ante un error | Cuando se comete un error tienden a sancionar. | |
| Riesgo | Lento pero certero | La filosofía de la empresa es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente. | |
| | Toma de riesgos oportunos | Esta empresa ha tomado riesgos en los momentos oportunos. | |
| | Toma de riesgos para sobresalir | En esta empresa debemos tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia. | |
| | Toma de decisiones precavidas | La toma de decisiones en la empresa se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad. | I = Indeciso |
| | Toma de riesgos ante buenas ideas | Aquí, la empresa se arriesga por una buena idea. | |
| Relaciones/Calor | Atmósfera amistosa | Entre los colaboradores prevalece una atmósfera amistosa. | |

Estándares de Desempeño

| | |
|--|---|
| Clima agradable | La empresa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones. |
| No se conoce a los colaboradores | Es bastante difícil llegar a conocer a las personas que laboran en esta empresa. |
| Personal resevado | Las personas en esta empresa tienden a ser frías y reservadas entre sí. |
| Buena relación con los jefes | Existe una buena relación entre Jefe-Trabajador. |
| Exigencia del rendimiento | En esta empresa se exige un rendimiento bastante alto. |
| Todo se puede hacer mejor | La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar. |
| Presión para mejorar | En esta empresa existe mucha presión para la mejora continua del rendimiento personal y grupal. |
| Personal contento, personal productivo | La dirección piensa que si todas las personas están contentas habrá mayor productividad. |
| Buenas relaciones | Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño. |

DA = De acuerdo

**Cooperación/
Apoyo**

Orgullosos de mi desempeño Los colaboradores se sienten orgullosos por su desempeño.

Miedo a equivocarse Los superiores se molestan ante una equivocación de los colaboradores.

Toma en cuenta las aspiraciones de los colaboradores Los jefes toman interés a las aspiraciones de sus colaboradores dentro de la empresa.

Falta de confianza Las personas dentro de esta empresa no confían verdaderamente una en la otra.

Apoyo entre colaboradores Existe ayuda mutua entre jefes y colaboradores ante una labor difícil.

Bienestar de los colaboradores La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.

Conflicto

Evitar opiniones en desacuerdo En esta empresa se causa buena impresión si los colaboradores se mantiene callado para evitar desacuerdos.

Conflictos saludables La actitud de la alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos pueda ser bastante salubre.

| | | | | | |
|----------------------------------|----------------------------|--|--|-------------------------------|---------------|
| | | Discusiones abiertas | Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre los colaboradores. | TA = Totalmente de acuerdo | |
| | | Opiniones honestas | Los colaboradores pueden decir lo que piensan aunque no estén de acuerdo con sus jefes. | | |
| | | Toma de decisiones rápidas | Lo más importante en la empresa, es tomar decisiones de la forma más fácil y rápida posible. | | |
| | Identidad | Orgullosos de la empresa | La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta empresa. | | |
| | | Buen equipo | Los colaboradores sienten que son miembros de un equipo que funciona bien. | | |
| | | Falta de lealtad | No existe lealtad por parte de los colaboradores hacia la organización. | | |
| | | Intereses personales | En esta empresa cada uno se preocupa por sus propios intereses. | | |
| Compromiso Organizacional | Compromiso Afectivo | Felicidad de permanecer en la empresa | Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa. | TD = Totalmente en desacuerdo | Meyer y Allen |
| | | Identificación con los problemas de la empresa | Realmente siento como si los problemas de la empresa fueran míos. | | |

Compromiso Normativo

| | | |
|--|--|--------------------|
| Significancia de la empresa en lo personal | Esta empresa significa personalmente mucho para mí. | |
| Conexión emocional | Me siento ligado emocionalmente con la empresa. | ED = En desacuerdo |
| Sentido de permanencia | Tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta empresa | |
| Sentido de integración | Me siento integrado plenamente con la empresa. | |
| Dar todo por la empresa | Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la empresa, podría haber considerado trabajar en otro sitio. | |
| Consecuencias de salir de la empresa | Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la empresa en estos momentos. | I = Indeciso |
| Necesidad de permanencia | Hoy permanecer en esta empresa, es cuestión tanto de necesidad como de deseo. | |
| Pocas opciones de trabajo | Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de la empresa. | |
| Escasas alternativas | Una de las consecuencias negativas de dejar esta empresa sería la escasez de otras | |

| | | | |
|----------------------------------|---|---|-----------------|
| | | alternativas disponibles. | |
| | Apego a la empresa | Sería muy duro para mi dejar esta empresa, inclusive si lo quisiera. | DA = De acuerdo |
| Compromiso de Continuidad | Compromiso con la empresa | Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la empresa ahora. | |
| | Sentimiento de culpa | Me sentiría culpable si dejara la empresa ahora. | |
| | Lealtad a la empresa | Esta empresa merece mi lealtad. | TA = Totalment |
| | Desapego con la empresa | No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo. | e de acuerdo |
| | Sentimiento de obligación con los demás colaboradores | No abandonaré la empresa en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella. | |
| | Deuda con la empresa | Considero estar en deuda con la empresa. | |

Fuente. *Elaboración Propia.*

CAPITULO IV

Resultados y discusión

6.8. Instrumentos de recolección de datos

Para medir el Clima organizacional se usará el instrumento basado en el modelo de los autores Litwin y Stringer, con el nombre Cuestionario del clima organizacional, el cual cuenta con 9 dimensiones y un total de 53 ítems. Dichos ítems serán medidos en la escala de Likert del 1 al 5 (TD= Totalmente en Desacuerdo, ED= En Desacuerdo, I= Indeciso, DA= De Acuerdo, TA= Totalmente de Acuerdo). Tiene un análisis de fiabilidad de 0.871.

Para medir el Compromiso organizacional se usará el instrumento basado en el modelo de los autores Meyer y Allen, con el nombre Cuestionario del compromiso organizacional, el cual cuenta con 3 dimensiones y un total de 18 ítems. Dichos ítems serán medidos en la escala de Likert del 1 al 5 (TD= Totalmente en Desacuerdo, ED= En Desacuerdo, I= Indeciso, DA= De Acuerdo, TA= Totalmente de Acuerdo). Tiene un análisis de fiabilidad de 0.918.

6.9. Técnicas de recolección de datos y validación de instrumentos

6.9.1.1. Técnica de recolección de datos.

Chiner (2011) menciona que una encuesta es una investigación realizada sobre un grupo de personas, el cual utiliza procedimientos estandarizados de interrogación, con el

único fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población con respecto a un tema de interés.

Para el desarrollo de la investigación primero, se hará la formalización del proyecto de investigación enviando una solicitud con el fin de obtener la autorización de la institución y posteriormente desarrollar dicho estudio en la misma, con el propósito de brindar una información buena. Al tener la población con la que se trabajará, se procederá a aplicar los instrumentos elaborados para la recolección de los datos necesarios, en este caso serán dos encuestas.

Se procederá a desarrollar las encuestas a los colaboradores de la DRASAM con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional, los mismos que tendrán una duración de aproximadamente 15 minutos.

La recolección de datos será en un periodo estimado de 5 días, puesto que, cada día se trabajará con un área específica (DOA, OGA, OPyEA, DTRTyCR, DDCA).

6.9.2. Validez de instrumentos.

Hernandez, Fernandez y Baptista (2003) consideran que la validez se refiere al grado en que un instrumento mide la variable a la que cual pretenden medir.

Por otro lado Tamayo y Tamayo (2003) mencionan que validar un instrumento es determinar cuantitativa y/o cuantitativamente un dato.

Finalmente Balestrini (2003) indica que una vez que elaborado los instrumentos, es necesario someterlos a prueba antes de ser aplicados, para poder establecer la validez de los mismos.

6.9.3. Fiabilidad

Prieto y Delgado (2010) menciona que estudiar la fiabilidad partió de la idea de que la puntuación observada en una prueba es un valor concreto de una variable aleatoria.

Se ha propuesto un índice estandarizado de consistencia o precisión denominado coeficiente de fiabilidad que puede oscilar entre 0 y 1.

Un instrumento es fiable cuando el Alfa de Cronbach es mayor a 0.7, es decir, mientras más cercano esté a 1, más fiable será la escala.

6.9.3.1. *Coficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable*

Tabla 2:

Análisis de fiabilidad del Clima Organizacional

| Estadísticos de Fiabilidad |
|----------------------------|
| Alfa de Cronbach |
| .901 |

Fuente. *Elaboración propia.*

6.9.3.2. *Coficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable*

Tabla 3:

Análisis de fiabilidad del Compromiso Organizacional

| Estadísticos de Fiabilidad |
|----------------------------|
|----------------------------|

| |
|------------------|
| Alfa de Cronbach |
| .804 |

Fuente. *Elaboración propia.*

6.10. Plan de procesamiento de datos.

Luego de encuestar y recolectar los datos, se procederá a evaluar cada uno de ellos, tanto el cuestionario de clima organizacional como el de compromiso organizacional. Seguidamente se ingresará los datos al programa SPSS 22 con el objetivo de obtener datos estadísticos de la investigación.

6.11. Fiabilidad del instrumento de la investigación

Tabla 4:

Análisis de fiabilidad de Alfa de cronbach de la variable clima organizacional y compromiso laboral de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| Variable 1 | Dimensiones | Alfa de Cronbach | Ítems |
|-----------------------|-----------------------|------------------|-------|
| | Estructura | 0,759 | 10 |
| Clima | Responsabilidad | 0,697 | 7 |
| organizacional con un | Recompensa | 0,773 | 6 |
| Alfa de Cronbach de | Riesgo | 0.698 | 5 |
| 0,901 (53 ítems) | Relaciones/calor | 0.768 | 5 |
| | Estándar de desempeño | 0.768 | 6 |

| | Cooperación/apoyo | 0.627 | 5 |
|-----------------------|----------------------|------------------|----------|
| | Conflicto | 0.722 | 5 |
| | Identidad | 0.743 | 4 |
| Variable 2 | Dimensiones | Alfa de Cronbach | de Ítems |
| Compromiso | Compromiso afectivo | 0,671 | 6 |
| organizacional con un | Compromiso normativo | 0,758 | 6 |
| Alfa de Cronbach de | Compromiso de | 0,734 | 6 |
| 0,804 (18 ítems) | continuidad | | |

Fuente: *Elaboración propia.*

El alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos tuvo un valor de 0.901 para la variable Clima Organizacional y 0,804 para la variable compromiso organizacional lo cual indica alta fiabilidad según (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

6.12. Información general

Tabla 5:

Análisis sociodemográfico de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| Variable/dimensión | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|--------------|------------|------------|
| Género | Masculino | 97 | 74.6 |
| | Femenino | 33 | 25.4 |
| | Total | 130 | 100.0 |
| Edad | 20 a 30 años | 49 | 37.7 |

| | | | |
|-------------------|-----------------|-----|-------|
| | 41 a 50 años | 48 | 36.9 |
| | 51 a 60 años | 24 | 18.5 |
| | 61 a más | 9 | 6.9 |
| | Total | 130 | 100.0 |
| | Menos de un año | 62 | 47.7 |
| | 1 a 5 años | 50 | 38.5 |
| Año de antigüedad | 6 a 10 años | 10 | 7.7 |
| | Más de 10 años | 8 | 6.2 |
| | Total | 130 | 100.0 |

Fuente: *Elaboración propia.*

Tabla 6:

Análisis descriptivo de clima laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| Variable/ dimensión | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|-----------------------|------------|------------|
| | Indeciso | 57 | 43.8 |
| Clima | De acuerdo | 71 | 54.6 |
| organizacional | Totalmente de acuerdo | 2 | 1.5 |
| | Total | 130 | 100.0 |
| | Indeciso | 51 | 39.2 |
| Estructura | De acuerdo | 58 | 44.6 |
| | Totalmente de acuerdo | 21 | 16.2 |

| | | | |
|----------------------------|-----------------------|-----|-------|
| | Total | 130 | 100.0 |
| | En desacuerdo | 4 | 3.1 |
| | Indeciso | 41 | 31.5 |
| Responsabilidad | De acuerdo | 82 | 63.1 |
| | Totalmente de acuerdo | 3 | 2.3 |
| | Total | 130 | 100.0 |
| | En desacuerdo | 2 | 1.5 |
| | Indeciso | 54 | 41.5 |
| Recompensa | De acuerdo | 52 | 40.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 22 | 16.9 |
| | Total | 130 | 100.0 |
| | En desacuerdo | 37 | 28.5 |
| | Indeciso | 23 | 17.7 |
| Riesgo | De acuerdo | 59 | 45.4 |
| | Totalmente de acuerdo | 11 | 8.5 |
| | Total | 130 | 100.0 |
| | Indeciso | 42 | 32.3 |
| | De acuerdo | 56 | 43.1 |
| Relaciones/calor | Totalmente de acuerdo | 32 | 24.6 |
| | Total | 130 | 100.0 |
| | Indeciso | 20 | 15.4 |
| Estandares de desempeño | De acuerdo | 97 | 74.6 |

| | | | |
|--------------------|-----------------------|-----|-------|
| | Totalmente de acuerdo | 13 | 10.0 |
| | Total | 130 | 100.0 |
| | En desacuerdo | 1 | 0.8 |
| | Indeciso | 14 | 10.8 |
| Cooperación/ apoyo | De acuerdo | 98 | 75.4 |
| | Totalmente de acuerdo | 17 | 13.1 |
| | Total | 130 | 100.0 |
| | En desacuerdo | 2 | 1.5 |
| | Indeciso | 63 | 48.5 |
| Conflicto | De acuerdo | 55 | 42.3 |
| | Totalmente de acuerdo | 10 | 7.7 |
| | Total | 130 | 100.0 |
| | En desacuerdo | 4 | 3.1 |
| | Indeciso | 39 | 30.0 |
| Identidad | De acuerdo | 78 | 60.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 9 | 6.9 |
| | Total | 130 | 100.0 |

Fuente: *Elaboración propia.*

La Tabla 6 muestra el análisis descriptivo de la variable clima organizacional y sus dimensiones. En cuanto a la variable clima organizacional en un porcentaje alto, es decir, el 54.6% de los encuestados respondió que está de acuerdo con esta variable, es decir, ellos consideran que existe un buen clima organizacional. En cuanto a las dimensiones de esta

variable, tenemos como resultado que la primera dimensión “Estructura” muestra en un porcentaje alto, o sea, 44.6% del total de colaboradores están de acuerdo con esta dimensión, es decir, consideran que esta bien definida la estructura, políticas y procedimientos organizacionales; la segunda dimensión “Responsabilidad” muestra que el 63.1% de los colaboradores esta de acuerdo con esta dimensión, es decir, en la organización los colaboradores se hacen cargo de sus funciones y de las tareas encomendadas; en la dimensión “Recompensa” muestra en un porcentaje más alto de 41.5% de colaboradores esta indeciso con esta dimensión, pues no existe incentivo o algo para motivar o premiar el esfuerzo realizado; en la dimensión “Riesgo” en un porcentaje más alto de 45.4% de colaboradores evidencia estar de acuerdo con esta dimensión, ya que las decisiones tomadas en la organización son con mucha cautela y en conjunto; en la dimensión de “Relación/ calor” en un porcentaje más alto de 43.1 % muestra estar de acuerdo con esta dimensión, pues en algunas áreas existe una buena relación jefe-trabajador, o con sus compañeros de área; en la dimensión “Estándares de desempeño” en un porcentaje más alto de 74.6 % de colaboradores muestra estar de acuerdo con esta dimensión, ya que los colaboradores hacen su mayor esfuerzo por resaltar al momento del cumplimiento de las actividades encomendadas; en la dimensión “Cooperación y apoyo” en un porcentaje más alto de 74.6 % de colaboradores muestra estar de acuerdo con esta dimensión, pues en algunas áreas los jefes muestran interés en desempeño de sus colaboradores y les motivan a superarse cada día; en la dimensión, “Conflicto” en un porcentaje más alto de 48.5% muestra estar indeciso con esta dimensión, pues en algunas áreas se nota el temor de colaboradores por opinar sobre algo que no están de acuerdos;

finalmente la variable “Identidad” muestra en un porcentaje más alto de 60% de colaboradores esta de acuerdo con esta dimensión, pues son leales a la organización.

Tabla 7:

Análisis descriptivo de compromiso organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| Variable/dimensión | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------|-----------------------|------------|------------|
| | Indeciso | 69 | 53.1 |
| Compromiso organizacional | De acuerdo | 52 | 40.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 9 | 6.9 |
| | Total | 130 | 100.0 |
| Compromiso afectivo | En desacuerdo | 3 | 2.3 |

| | | | |
|------------------------------|-----------------------|-----|-------|
| | Indeciso | 72 | 55.4 |
| | De acuerdo | 38 | 29.2 |
| | Totalmente de acuerdo | 17 | 13.1 |
| | Total | 130 | 100.0 |
| | En desacuerdo | 3 | 2.3 |
| Compromiso normativo | Indeciso | 41 | 31.5 |
| | De acuerdo | 73 | 56.2 |
| | Totalmente de acuerdo | 13 | 10.0 |
| | Total | 130 | 100.0 |
| | En desacuerdo | 6 | 4.6 |
| Compromiso de continuidad | Indeciso | 61 | 46.9 |
| | De acuerdo | 54 | 41.5 |
| | Totalmente de acuerdo | 9 | 6.9 |
| | Total | 130 | 100.0 |

Fuente: *Elaboración propia.*

La Tabla 7 muestra el nivel de compromiso organizacional y sus dimensiones de la DRASAM. En cuanto a la variable de compromiso organizacional en un porcentaje más alto de 53.1% de los encuestados respondió que está indeciso con esta variable, pues algunos no se sienten del todo parte de la institución; la primera dimensión que es “Compromiso afectivo” muestra en un porcentaje más alto de 55.4 % una indecisión con respecto a esta dimensión, es decir no sienten el deseo que quedarse mucho tiempo laborando en la organización; por otro lado en la dimensión “Compromiso normativo”, en un porcentaje más alto de 56.2% evidencia estar de acuerdo con esta dimensión; pues

sienten que si salen de la organización no tendrán más oportunidades para desarrollarse como profesionales; finalmente en la dimensión “Compromiso de continuidad” muestra un porcentaje más alto de 46.9% de colaboradores muestra un indecisión frente a esta variable, debido a que muchos se sienten estar en deuda con la organización o con las personas que les ayudaron a entrar en la misma.

Tabla 8:

Prueba de normalidad Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

| Variables | Estadístico | N | Sig. |
|---------------------------|-------------|-----|------|
| Clima organizacional | ,351 | 130 | ,000 |
| Compromiso organizacional | ,336 | 130 | ,000 |
| Estructura | ,253 | 130 | ,000 |

| | | | |
|---------------------------|------|-----|------|
| Responsabilidad | ,382 | 130 | ,000 |
| recompensa | ,316 | 130 | ,000 |
| riesgo | ,288 | 130 | ,000 |
| relaciones/ calor | ,218 | 130 | ,000 |
| estándares de desempeño | ,389 | 130 | ,000 |
| Cooperación/apoyo | ,379 | 130 | ,000 |
| Conflicto | ,303 | 130 | ,000 |
| Identidad | ,345 | 130 | ,000 |
| Compromiso afectivo | ,338 | 130 | ,000 |
| Compromiso normativo | ,318 | 130 | ,000 |
| Compromiso de continuidad | ,283 | 130 | ,000 |

Fuente: *Elaboración propia.*

6.12.1. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1).

Tabla 9:

Análisis de correlación entre clima organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| Clima organizacional | Compromiso Organizacional | | |
|----------------------|---------------------------|---------|-----|
| | Spearman | p-valor | N |
| | 0,344** | 0,000 | 130 |

***.* La correlación es significativa en el nivel ,01

Fuente: *Elaboración propia.*

Se puede observar que en la Tabla 9 se presenta la medición estadística para determinar la hipótesis planteada la cual afirma la relación entre clima organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la DRASAM. Donde en base a la prueba Rho de Spearman, donde se obtuvo el coeficiente de 0,344 (correlación positiva baja) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el clima organizacional se relaciona de forma positiva baja con el compromiso organizacional de los colaboradores.

Prueba de hipótesis

Hipótesis específicas 1

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso afectivo en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso afectivo en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

Tabla 10:

Análisis de correlación entre clima organizacional y compromiso afectivo de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| Clima organizacional | Compromiso Afectivo | | |
|----------------------|---------------------|---------|-----|
| | Spearman | p-valor | N |
| | 0,328** | 0,000 | 130 |

***.* La correlación es significativa en el nivel ,01

Fuente: *Elaboración propia.*

De acuerdo con la tabla 10, se observa la medición estadística del clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo de los colaboradores de la DRASAM. Y donde se tiene que el análisis estadístico de la prueba Rho de Spearman se observa el coeficiente de 0,328 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el clima organizacional se relaciona de forma positiva baja con el compromiso afectivo de los colaboradores. Es decir que el clima organizacional se encuentra ligado al compromiso afectivo, que mejorando los indicadores

del clima organizacional que, a mayor nivel de clima organizacional mayor será la felicidad de permanecer en la institución por parte del trabajadores.

Prueba de hipótesis

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso normativo en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso normativo en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

-Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H₁).

Tabla 11:

Análisis de correlación entre clima organizacional y compromiso normativo de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| Clima organizacional | Compromiso Normativo | | |
|----------------------|----------------------|---------|-----|
| | Spearman | p-valor | N |
| | -,216 | 0,014 | 130 |

***.* La correlación es significativa en el nivel ,01

Fuente: *Elaboración propia.*

En la Tabla 11 se presenta la relación entre clima organizacional y compromiso normativo de los colaboradores de la DRASAM. En el cual es medido con un coeficiente de correlación de Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de $-,216$ (correlación negativa deficiente) y un p valor igual a $-0,014$ ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto se observa que existe correlación inversa entre la variable clima organizacional y la dimensión de compromiso normativo de los colaboradores. Indicando que por más que se mejore el clima organizacional, no habrá cambios en el compromiso normativo de los colaboradores. Por otro lado, se tiene que el compromiso normativo, son las reglas que uno cumple como funciones y por lo tal no se liga efectivamente con el clima laboral.

Prueba de hipótesis

Hipótesis específica 3

H_1 : Existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso en continuidad de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

H_0 : No existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso en continuidad de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

Tabla 12:

Análisis de correlación entre clima organizacional y compromiso de continuidad de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| Clima organizacional | Compromiso de Continuidad | | |
|----------------------|---------------------------|---------|-----|
| | Spearman | p-valor | N |
| | 0,293** | 0.001 | 130 |

***. La correlación es significativa en el nivel ,01*

Fuente: *Elaboración propia.*

En la Tabla 12 se muestra la evaluación estadística de la relación entre clima organizacional y compromiso de continuidad en los colaboradores de la DRASAM , El cual se muestra un nivel correlacional de Rho Spearman con un coeficiente de 0,293 (correlación positiva baja) y un p valor igual a 0,001 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el clima organizacional tiene una relación positiva baja con el compromiso de continuidad de los colaboradores. Indicando que, a mejor nivel de clima organizacional, el nivel de compromiso de continuidad también aumentará logrando que el colaborador tenga una percepción de utilidad en la institución y este más predispuesto a desarrollar sus capacidades en sus entorno laboral.

Tabla 13:

Tabla cruzada entre Genero y Clima Organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| | | Tabla cruzada Clima organizacional*Genero | | | | | |
|----------------------|-------|---|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Masculino | | Femenino | | Total | |
| | | N | % | N | % | N | % |
| Clima organizacional | medio | 84 | 64,6% | 31 | 23,8% | 115 | 88,5% |
| | alto | 13 | 10,0% | 2 | 1,5% | 15 | 11,5% |
| | Total | 97 | 74,6% | 33 | 25,4% | 130 | 100,0% |

Fuente: *Elaboración propia.*

La tabla 13 muestra resultados cruzados entre el Clima organizacional y el Género de los colaboradores de la DRASAM, Tarapoto, 2019. Donde se observa que el 64.6% del género masculino muestra haber evaluado un nivel medio con respecto a la variable clima organizacional, es decir, para ellos existe buen clima organizacional; y un 10% en un nivel alto (consideran que existe muy buen clima organizacional) del 74.6% del total de colaboradores hombres que presenta. Por otro lado, en el género femenino podemos observar que están en un nivel medio de 88.5% con respecto a la variable clima organizacional, es decir, para ellas existe buen clima organizacional; y un 11.5% se encuentra en un nivel alto (consideran la percepción que existe muy buen clima organizacional).

Tabla 14:

Tabla cruzada entre Edad y Clima Organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| | | Tabla cruzada clima organizacional*Edad | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|--|-------|--------------|-------|--------------|-------|----------|------|-------|--------|
| | | Edad | | | | | | | | Total | |
| clima organizacional | | 20 a 30 años | | 41 a 50 años | | 51 a 60 años | | 61 a más | | N | % |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | | |
| | medio | 44 | 33.8% | 41 | 31.5% | 23 | 17.7% | 7 | 5.4% | 115 | 88.5% |
| | alto | 5 | 3.8% | 7 | 5.4% | 1 | 0.8% | 2 | 1.5% | 15 | 11.5% |
| | Total | 49 | 37.7% | 48 | 36.9% | 24 | 18.5% | 9 | 6.9% | 130 | 100.0% |

Fuente: *Elaboración propia.*

Se puede observar en base a la tabla 14 muestra la relación entre el clima organizacional y la edad del los colaboradores de la DRASAM, Tarapoto, 2019. Podemos observar que el porcentaje promedio de edad que es un 33.8% encontrándose entre la edad de 20 a 30 años indica que el clima organizacional esta en un nivel medio; los que se encuentran entre las edades de 41 a 50 años que conforman el 31.5% indicaron que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio y las personas que se encontraban en las edades de 51 a 60 años que constituye el 17.7% indican que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio; finalmente el 5.4% que esta entre las edades de 61 años a más califican al clima organizacional esta también en un nivel medio.

Tabla 15:

Tabla cruzada entre Antigüedad y Clima Organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| | | Tabla cruzada clima organizacional*Antigüedad | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|--|-------|------------|-------|-------------|------|----------------|------|-------|--------|
| | | antigüedad | | | | | | | | | |
| | | Menos de un año | | 1 a 5 años | | 6 a 10 años | | Más de 10 años | | Total | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| clima organizacional | Medio | 56 | 43.1% | 44 | 33.8% | 10 | 7.7% | 5 | 3.8% | 115 | 88.5% |
| | Alto | 6 | 4.6% | 6 | 4.6% | 0 | 0.0% | 3 | 2.3% | 15 | 11.5% |
| | Total | 62 | 47.7% | 50 | 38.5% | 10 | 7.7% | 8 | 6.2% | 130 | 100.0% |

Fuente: *Elaboración propia.*

La tabla 15 muestra los resultados entre clima organizacional y la antigüedad de los colaboradores de la DRASAM, Tarapoto, 2019. Donde se observa que el 88.5% de los colaboradores indica que el clima organizacional presente en la institución se encuentra en un nivel medio y un 11.5% indica que el clima organizacional que se evidencia en la institución se encuentra en un nivel alto del 100% del total.

Tabla 16:

Tabla cruzada entre Genero y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| | | Tabla cruzada compromiso organizacional*Genero | | | | | |
|---------------------------|-------|--|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Masculino | | Femenino | | Total | |
| | | N | % | N | % | N | % |
| compromiso organizacional | medio | 76 | 58.5% | 25 | 19.2% | 101 | 77.70% |
| | alto | 21 | 16,2% | 8 | 6,2 % | 29 | 22.30% |
| | Total | 97 | 74,6% | 33 | 25,4% | 130 | 100,0% |

Fuente: *Elaboración propia.*

La tabla 16 muestra los resultados cruzados entre el Compromiso organizacional y el Género del los colaboradores de la DRASAM, Tarapoto, 2019. Podemos observar que el 77.7% de los colaboradores tanto del género femenino como del masculino indica que el compromiso organizacional de la institución se encuentra en un nivel medio y un 22.3% indica que el compromiso organizacional de la institución esta en un nivel Alto.

Tabla 17:

Tabla cruzada entre Edad y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| | | Tabla cruzada clima organizacional*Edad | | | | | | | | | |
|---------------------------|-------|--|-------|--------------|-------|--------------|-------|----------|------|-------|--------|
| | | Edad | | | | | | | | | |
| | | 20 a 30 años | | 41 a 50 años | | 51 a 60 años | | 61 a más | | Total | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Compromiso organizacional | Medio | 37 | 28.5% | 36 | 27.7% | 21 | 16.2% | 7 | 5.4% | 101 | 77.7% |
| | Alto | 12 | 9.2% | 12 | 9.2% | 3 | 2.3% | 2 | 1.5% | 29 | 22.3% |
| | Total | 49 | 37.7% | 48 | 36.9% | 24 | 18.5% | 9 | 6.9% | 130 | 100.0% |

Fuente: *Elaboración propia.*

La tabla 17 muestra la tabla cruzada entre el Compromiso organizacional y la Edad de los colaboradores de la DRASAM, Tarapoto, 2019. Podemos observar que un porcentaje de 28.5 % encontrándose entre la edad de 20 a 30 años indica que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio; los que se encuentran entre las edades de 41 a 50 años que conforman el 27.7 % indicaron que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio y las personas que se encontraban en las edades de 51 a 60 años que constituye el 16.2 % indican que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio; finalmente el 1.5 % que esta entre las edades de 61 años a más califican al compromiso organizacional esta también en un nivel medio.

Tabla 18:

Tabla cruzada entre Antigüedad y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM).

| | | Tabla cruzada Compromiso oorganizaciona*antigüedad | | | | | | | | Total | |
|---------------------------|-------|--|-------|------------|-------|-------------|------|----------------|------|-------|--------|
| | | antigüedad | | | | | | | | | |
| | | Menos de un año | | 1 a 5 años | | 6 a 10 años | | Más de 10 años | | | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| compromiso organizacional | Medio | 46 | 35.4% | 39 | 30.0% | 9 | 6.9% | 7 | 5.4% | 101 | 77.7% |
| | Alto | 16 | 12.3% | 11 | 8.5% | 1 | 0.8% | 1 | 0.8% | 29 | 22.3% |
| | Total | 62 | 47.7% | 50 | 38.5% | 10 | 7.7% | 8 | 6.2% | 130 | 100.0% |

Fuente: *Elaboración propia.*

La tabla 18 muestra la tabla cruzada entre el compromiso organizacional y la antigüedad de los colaboradores de la DRASAM, Tarapoto, 2019. Podemos observar que un 77.7% de los colaboradores indica que el compromiso organizacional presente en la institución se encuentra en un nivel medio y un 22.3 % indica que el compromiso organizacional que evidencia en la organización se encuentra en un nivel alto del 100% del total.

CAPÍTULO V

Conclusiones y recomendaciones

6.13. Conclusiones

Mediante el análisis estimado de los resultados de la presente propuesta que lleva por título El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

Presenta las siguientes conclusiones en función a los objetivos del estudio realizado.

Con respecto al objetivo general de nuestra investigación, se encontró una relación significativa mediante el coeficiente de correlación Rho spearman entre el clima organizacional y el compromiso organizacional ($r = 0,3344$). Indicando que, a mejor nivel de clima organizacional, el compromiso organizacional de los colaboradores aumentará favorablemente mejorando el sentido de pertenencia e identificación con la institución, además la calidad de trabajo y haciendo posible el alcance de los objetivos de forma colectiva.

Luego con respecto al primer objetivo específico, mediante el análisis estadístico Rho spearman se obtuvo un coeficiente de $0,328$ con un p valor igual a $0,000$ ($p\text{-valor} \leq 0.05$), es decir, el clima organizacional se relaciona de forma positiva baja con el compromiso afectivo de los colaboradores. Indicando que, a mejor nivel de clima organizacional, el compromiso afectivo de los colaboradores aumentará logrando así el involucramiento del colaborador con su entorno laboral y sobre todo con la institución estableciendo lazos emocionales al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas laborales.

Con respecto al segundo objetivo específico, mediante el análisis estadístico Rho spearman se obtuvo un coeficiente de $-0,216$ con un p valor igual a $-0,014$ ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto muestra que existe correlación inversa entre la variable clima organizacional y la dimensión de compromiso normativo de los colaboradores. Indicando que por más que se mejore el clima laboral, no habrá cambios en el compromiso normativo de los colaboradores.

Finalmente, el tercer objetivo específico, mediante el análisis estadístico Rho spearman muestra un coeficiente de $0,293$ un p valor igual a $0,001$ ($p\text{-valor} \leq 0.05$), Indicando que, a mejor nivel de clima organizacional, el nivel de compromiso de continuidad también aumentará logrando que el colaborador tenga una percepción de utilidad en la institución y este más predispuesto a desarrollar sus capacidades en sus entorno laboral.

6.14. Recomendaciones

Recomendaciones por variables

Se recomienda a la DRASAM que como institución, iniciar un proceso evaluativo para medir el nivel de clima laboral, enfoque al ambiente laboral para buscar soluciones y comodidades para sus trabajadores, permitiendo el involucramiento de ellos en los proyectos empresariales, además deben tener la capacidad de escuchar a los empleados, fomentar la competencia sana, potenciar la información, implementar proyectos de ayuda social que estén a favor de la comunidad en el se vea reflejado el trabajo en equipo.

Por otro lado para la mejora del compromiso organizacional se recomienda que la institución cuente con un psicólogo organizacional, para que ayude a los colaboradores a integrarse a la empresa y comprometerse con ella por decisión más no por obligación.

Las recomendaciones fueron elaboradas por dimensión

Se recomienda a la institución generar una estructura organizacional bien constituida es fundamental y para que esta garantice la eficiencia de la institución, revisar la estructura organizacional de la institución y volver a explicar a los colaboradores como está estructurada la organización y por ende saber quiénes son sus jefes inmediatos para que en caso de inconvenientes sepan a quien acudir.

Para mejorar la responsabilidad en la entidad de la DRASAM, se recomienda implementar talleres motivacionales en los que implique la realización de dinámicas, premios y pequeñas charlas programadas para enfatizar la responsabilidad y compromiso que cada individuo tiene con la institución y estos talleres podrían estar a cargo de un psicólogo especializado en temas de motivación.

Para mejorar la dimensión de recompensa en la organización, se recomienda crear un programa de competencia interactivo como alcance de metas por área, incremento de productividad, desarrollo de nuevas propuestas que cumplan con la finalidad que tiene la institución, etc. como en el que participen todas las áreas, para motivar al equipo a desarrollar más el potencial de cada colaborador, y el tipo de recompensa que se genere con este programa debe estar de acuerdo con los intereses de los colaboradores y de la organización.

Para mejorar la dimensión de riesgos en la entidad, se recomienda implementar talleres de como prevenir riesgos laborales, importancia de la prevención de riesgos en el trabajo,

etc. que permita a los colaboradores optar la adopción enfoque basado en riesgos, la cual permitirá a la organización excelentes beneficios como: incrementar las posibilidades de lograr los objetivos marcados, identificar adecuadamente las oportunidades y amenazas, cambiar su enfoque de reactivo a proactivo, aumentar la eficacia y eficiencia de los planes que se quieran ejecutar, etc.

Se recomienda a la Draman en base a la dimensión de relaciones y calor se recomienda programar actividades extra laborales. Dichos actividades recreativas en un ambiente natural ajeno al lugar de trabajo donde se fomenta la comunicación y las interacciones entre empleados inspirando a los colaboradores a disfrutar de su trabajo, permitiendo formar lazos amistosos entre colegas. Empresas como Apple, Google, y SAS institute manejan esta estrategia como parte de su éxito empresarial porque creen que los colaboradores felices son leales y se motivan a realizar cosas increíbles en su trabajo.

En la dimensión de estándares de desempeño se recomienda continuar con las estrategias que emplea en la Institución , además de que los jefes de área sean instruidos para dignificar a las personas así como Ray Kroc creador de Mc'Donalds lo hizo, busco siempre tener contacto directo y permanente con todos los colaboradores.

Para mejorar la cooperación y el apoyo en la entidad es necesario implementar talleres mensuales de inserción laboral, fortalecimiento de los grupos de trabajo, etc., para lograr que los colaboradores trabajen por una misma finalidad que es cumplir los objetivos de la entidad.

Para mejorar el manejo de los conflictos se recomienda al área de Recursos Humanos que antes de iniciar las labores, debe enseñar técnicas de arbitraje, facilitación, indagación y meditación para el manejo de conflictos con ayuda de un psicólogo en caso de requerirlo para que puedan disminuir la mala comunicación, choques de personalidad, intereses diferentes, desempeño deficiente, la diferencia de valores, entre otros temas que competen al manejo adecuado de conflictos.

Para seguir manteniendo un estándar alto de identidad, se recomienda desarrollar una cultura dentro de la institución, con la que el colaborador se pueda identificar y se sienta parte de ella logrando la familiaridad de él con la Institución.

Para mejorar el compromiso afectivo, se recomienda realizar talleres de trabajo en equipo, apoyo mutuo y charlas, enfocados en la cultura de trabajo en equipo, comunicación asertiva, empoderamiento, alcance de metas profesionales y desarrollo personal.

Para mantener el compromiso normativo y de continuidad la empresa debería contar con un psicólogo organizacional que promueva el desarrollo personal y profesional brindándole al colaborador seguridad y al mismo tiempo independencia sin que este se sienta obligado a permanecer en el trabajo sin que le guste estar en él.

Lista de referencias

- Araque Jaimes, D. L., Sánchez Estepa, J. M., & Uribe R., A. F. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95–101. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Burbidge, B. (2016). Capítulo 5. *Superando Las Antinomias de La Totalidad Infinita*.
<https://doi.org/10.3726/978-3-0351-0708-1/9>
- Chiavenato, I. (1999). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS* " PARTE 1-INTERACCIÓN ENTRE PERSONAS Y ORGANIZACIONES. 7. Retrieved from
[http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion de los recursos humanos\(lect 2\) CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion de los recursos humanos(lect 2) CHIAVENATO.pdf)
- Chiner, E. (2011). Tema 8-Encuestas. *Tema 8. Investigación Descriptiva Mediante Encuestas*, 1–18.
Retrieved from <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/34/Tema 8-Encuestas.pdf>
- Cruz, A. M. (2015). *Clima y Compromiso Organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México*. 204. Retrieved from
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/106/Tesis Amalia Méndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0PI5Ar4GWIMO4MUXS8UnnVkWaAy0eWNopkF9Bu6TbQRqQbupOF2c-XLI0>
- Cruz, J., & Salirrosas, S. (2017). *Clima organizacional y su relación con el compromiso de los trabajadores en la empresa Industrial Cerraduras Nacionales S.A.C, en el periodo 2015-II*. 99.
- Daniel Alfredo Montoya Meza. (2016). *Relación Entre El Clima Organizacional Y La Evaluación Del Desempeño Del Personal En Una Empresa De Servicios Turísticos: Caso Pts Perú 2015*. 110.
- De la Puente, A. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. 1–57. Retrieved from
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuerto_rl.pdf
- ESAN. (2015). Las nueve dimensiones del clima organizacional | Administración | Apuntes empresariales | ESAN. 21 De Julio 2015, 01. Retrieved from <https://www.esan.edu.pe/apuntes->

empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/

García. (2003). *Metodología de la investigación*. 54–63.

Gestión. (2015). Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio.

Los CEO En Perú Ya Ven Al Clima Organizacional Como Una Variable Intangible Del Negocio.

Retrieved from <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ceo-peru-ven-clima-organizacional-variable-intangible-negocio-99286?href=tepuedeinteresar>

Gutierrez Castillo, R. R. (2017). *Valores organizacionales y compromiso organizacional en los trabajadores asistenciales del centro de salud de Morales, 2017*. Retrieved from

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30500/gutierrez_cr.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0lySbsDfoglNrNimwLFRTIhXTbQghgN2hEuwgU_h2SscTF8BdsNurbQm4

Hernández, Fernández y Baptista, Tamayo y Tamayo, B. (2003). *Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos*. (1998), 1998. Retrieved from [http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/402/Validez_y_confiabilidad_de_los_Instrumentos_de_Recoleccion_de_Datos.htm#targetText=De%20acuerdo%20con%20Hern%C3%A1ndez%20y%20Fern%C3%A1ndez,%20un%20dato%20%22%20\(224\)](http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/402/Validez_y_confiabilidad_de_los_Instrumentos_de_Recoleccion_de_Datos.htm#targetText=De%20acuerdo%20con%20Hern%C3%A1ndez%20y%20Fern%C3%A1ndez,%20un%20dato%20%22%20(224))

Datos.htm#targetText=De acuerdo con Hernández%2C Fernández,un dato” (224).

López, E. de la C. (2012). *El compromiso organizacional*. 1–5. Retrieved from

https://core.ac.uk/download/pdf/154403222.pdf?fbclid=IwAR0fZaLR9IVEBdIVz1H5x2Au9tTUaucGzu_O0aPVduT1Q3xJfBaBHICLYjc

Malaga, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). Tipos, Metodos y Estrategias de Investigación Científica. *Pensamiento y Accion*, pp. 145–154.

Malhotra Naresh. (2008). *Inventigacion de Mercado*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

María Hurtado-Arrieta. (2017). *Bases Conceptuales Del Compromiso Organizacional. Un a Visión De Implicación, Según Meyer Y Al Len, Y Su Medición En Dos Empresas Del Sector Retail De Piura.*

Retrieved from

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meneses, D. P. (2018). “RELACIÓN ENTRE EL MARKETING INTERNO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CALL CENTER IBR PERÚ 2018.” Retrieved from

http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1490/2018_ADYDE_18-

2_06_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Moreno, D. C. R. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. 1–50. Retrieved from [https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia Clima Organizacional.pdf?fbclid=IwAR1r2mei2krIP25ubWxQu4Zg6-tPAw0YZ-GnFu8DMzYcQtIHcMXoMZKLlIM](https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?fbclid=IwAR1r2mei2krIP25ubWxQu4Zg6-tPAw0YZ-GnFu8DMzYcQtIHcMXoMZKLlIM)
- Noboa, A. (2007). “*Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud*” Dr. Alejandro Noboa. 1–33.
- Pasapera, E. A. P. (2014). *Comportamiento Organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. Egard Alan Pintado Pasapera, 570.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M. G., & Carrillo Puentes, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(1), 37–50.
- Pérez, V. A. B. (2016). “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui* . Año. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0_xKvyyoNfyHY4x8uX30umQCP9dkxOB-CdMBgVWcJXKWdTNuvtak2U2k
- Pérez Vásquez, E. O. (2016). *El Clima Organizacional Y Su Influencia En El Compromiso Organizacional: Caso Sipan Distribuciones S.a.C – Chiclayo 2015* Por: 1–84.
- Prieto, G., & Delgado, A. R. (2010). Fiabilidad y Validez [Reliability and Validity]. *Papeles Del Psicólogo*, 31(1), 67–74. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf%0Ahttp://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1797.pdf>
- Redaccion simetrical. (2015). Clima organizacional, aprende de Coca-Cola. *Simetrical*, 2. Retrieved from <http://www.simetrical.com/aprende-de-coca-cola-y-mejora-tu-clima-organizacional/>
- REINA VALERA. (2009). Santa BiBlia. In *Santa Biblia*. Retrieved from <https://media.ldscdn.org/pdf/lds-scriptures/holy-bible/holy-bible-spa.pdf>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., H, J. M. J., & Estrada, R. G. (2009). *(Libro)COMPORAMIENTO*

ORGANIZACIONAL.

- Roberto Hernandez-Sampieri. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Retrieved from http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf?fbclid=IwAR2rTHxb7LKmK1tGBzy83cOkWqSR5rK47KMZXPwED-_1kFXR4tQtcwce664
- Sánchez, D. T. y T. (2015). *caso google clima organizacional* (p. 1). p. 1. Retrieved from https://sites.google.com/site/trabajadm/home/project-definition/clima-organizacional?fbclid=IwAR2kzYnwwtJG8Q8stackK1-oYF-tUf179bT2itn-aMEH8htH4AG_4eYDLkxU
- Spector, P. E. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional. Investigación y Práctica*.
- Ucrós, M., & Gamboa, T. (2010). Clima organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*, 9(1), 179–190.
- Villamizar, G. E. G. (1968). *Motivación Y Clima Organizacional*. (5), 125. Retrieved from http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf?fbclid=IwAR1EpjUenmY8qGpO8tvLD_q-LFgQGIZhCUtLG4nIBEdKVS8dm9JSq0SpBLA
- White, E. G. (2003). Liderazgo Cristiano. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 109. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Y, S., & Cornejo. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016*. 76. Retrieved from http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/738/Christian_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1 Carta de Autorización de la empresa

EXP. N° 02251398

Tarapoto, 26 de Marzo del 2019

OFICIO N° 134 DRASAM/OGA-2019

Señoritas:

Bach. Daniella del Pilar Florindez Delerna

Bach. Daniella Stehfany Florindez Delerna

Bachilleres de la carrera de Administración con mención en gestión empresarial

ASUNTO : REMITO RESPUESTA A LA SOLICITUD PARA REALIZAR DE INVESTIGACIÓN (TESIS) EN LA INSTITUCIÓN.

REFERENCIA : Solicitud para realizar investigación en su institución para la obtención del título profesional.

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Dirección Regional de Agricultura San Martín y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, esta Dirección **autoriza** a las solicitantes **Daniella del Pilar Florindez Delerna** y **Daniella Stehfany Florindez Delerna**, el desarrollo de su tesis titulada **"El Clima Organizacional y su relación con el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019."**

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente


GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA
Lic. Adm. Luis A. Arévalo Mori
Jefe de la Oficina de Gestión Administrativa

Dirección: Jr. Angel Delgado Morey 435
web: www.drasmam.gob.pe

Teléfono: (042) – 526700

Página

Anexo 2 Validación de instrumentos

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación del clima organizacional con el compromiso organizacional de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Clima organizacional y compromiso organizacional**.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 01 Fecha actual: 12/03/19

Nombres y Apellidos del Juez: Karla Patricia Martell Alfaro

Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín

Años de experiencia profesional o científica: 15 años


Firma del Juez
Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro
CLAD N° 07119

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación del clima organizacional con el compromiso organizacional de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Clima organizacional y compromiso organizacional.**

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 02 Fecha actual: 13-03-19

Nombres y Apellidos del Juez: Luis Alberto Arévalo Mori

Institución donde labora: Dirección Regional de Agricultura San Martín

Años de experiencia profesional o científica: _____


Firma del Juez.

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación del clima organizacional con el compromiso organizacional de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Clima organizacional y compromiso organizacional.**

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 03 Fecha actual: 13-03-2019

Nombres y Apellidos del Juez: ELIZABETH TAPIA GUEVARA

Institución donde labora: DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTIN

Años de experiencia profesional o científica: DOS AÑOS Y MEDIO



Elizabeth Tapia Guevara
Firma del Juez.
ADMINISTRADORA

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación del clima organizacional con el compromiso organizacional de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Clima organizacional y compromiso organizacional.**

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 04 Fecha actual: 11/03/2019

Nombres y Apellidos del Juez: Ana Lucía Arevalo Vásquez

Institución donde labora: Apocat - Afosecat San Martín

Años de experiencia profesional o científica: 4 años



Firma del Juez.

TÍTULO: El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA | CONCEPTOS |
|---|--|--|---|---|--|
| <p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019?</p> | <p>General:</p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.</p> | <p>General:</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.</p> | <p>1. Variable Independiente</p> <p>Clima Organizacional</p> | <p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Alcance: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No Experimental</p> | <p>Clima Organizacional: Son características relativamente permanentes que definen el ambiente interno de cualquier empresa, el cual lo experimentan todos los miembros de la organización e influencia en su comportamiento. (Litwin y Stringer)</p> |
| <p>Específico:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019?</p> | <p>Específico:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.</p> | <p>Específico:</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.</p> | <p>2. Variable Dependiente</p> <p>Compromiso Organizacional</p> | <p>Población y muestra: Se tomó la población total de 130 colaboradores.</p> | <p>Compromiso Organizacional:</p> |

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019?

Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019?

Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019.

Técnica:
Encuesta

Instrumento:
Cuestionario

Es un estado psicológico caracterizado por el vínculo entre una persona y una organización que presenta consecuencias respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla. (Meyer, Allen y Smith)

| VARIABLE DE ESTUDIO | DIMENSIONES | INDICADORES | FUENTES DE INFORMACIÓN | AUTOR PRINCIPAL |
|----------------------------|-------------------------------|--|--|------------------------|
| Clima Organizacional | Estructura | Tareas definidas | Dirección Regional de Agricultura San Martín | Litwin y Stringer |
| | | Tareas estructuradas | | |
| | | Se tiene claro quién manda | | |
| | | Conocimiento de las políticas | | |
| | | Conocimiento de la estructura organizativa | | |
| | Responsabilidad | Inexistencia de papeleos | | |
| | | Exceso de reglas | | |
| | | Falta de organización y su repercusión en la productividad | | |
| | | Claridad para los reportes | | |
| | | Interés por parte de la alta dirección | | |
| | Recompensa | Recelo en los juicios | | |
| | | Trabajo bien hecho | | |
| | | Trabajo autónomo | | |
| | | Iniciativa en el trabajo | | |
| | | Buena solución a problemas | | |
| | Excusas ante errores | | | |
| | Falta de responsabilidad | | | |
| | Rápido ascenso | | | |
| | Mejores recompensas | | | |
| | Recompensa según el desempeño | | | |
| | Exceso de críticas | | | |
| | Falta de recompensas | | | |

| | |
|----------------------------|---|
| | Sanción ante un error |
| | Lento pero certero |
| | Toma de riesgos oportunos |
| Riesgo | Toma de riesgos para sobresalir |
| | Toma de decisiones precavidas |
| | Toma de riesgos ante buenas ideas |
| | Atmósfera amistosa |
| | Clima agradable |
| Relaciones/Calor | No se conoce a los colaboradores |
| | Personal resevado |
| | Buena relación con los jefes |
| | Exigencia del rendimiento |
| | Todo se puede hacer mejor |
| | Presión para mejorar |
| Estàndares de Desempeño | Personal contento, personal productivo |
| | Buenas relaciones |
| | Orgulloso de mi desempeño |
| | Miedo a equivocarse |
| | Toma en cuenta las aspiraciones de los colaboradores |
| Cooperación/Apoyo | Falta de confianza |
| | Apoyo entre colaboradores |
| | Bienestar de los colaboradores |
| | Evitar opiniones en desacuerdo |
| Conflicto | Conflictos saludables |
| | Discusiones abiertas |

| | | | |
|---------------------------|---------------------------|--|---------------|
| | | Opiniones honestas | |
| | | Toma de decisiones rápidas | |
| | | Orgullosos de la empresa | |
| | Identidad | Buen equipo | |
| | | Falta de lealtad | |
| | | Intereses personales | |
| | | Felicidad de permanecer en la empresa | |
| | | Identificación con los problemas de la empresa | |
| | Compromiso Afectivo | Significancia de la empresa en lo personal | |
| | | Conexión emocional | |
| | | Sentido de permanencia | |
| | | Sentido de integración | |
| Compromiso Organizacional | | Dar todo por la empresa | |
| | | Consecuencias de salir de la empresa | Meyer y Allen |
| | Compromiso Normativo | Necesidad de permanencia | |
| | | Pocas opciones de trabajo | |
| | | Escasas alternativas | |
| | | Apego a la empresa | |
| | | Compromiso con la empresa | |
| | Compromiso de Continuidad | Sentimiento de culpa | |
| | | Lealtad a la empresa | |
| | | Desapego con la empresa | |

Sentimiento de obligación con los
demás colaboradores
Deuda con la empresa

Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a los colaboradores de la DRASAM, Tarapoto 2019.

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrarás un grupo de preguntas las cuales deberá responder con la mayor sinceridad posible, señala tu respuesta marcando con una X uno de los casilleros que se ubica en la columna correspondiente de la cartilla de respuestas, utilizando los siguientes criterios:

| TD | ED | I | DA | TA |
|--------------------------|---------------|----------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| N° | Items | TD | ED | I | DA | TA |
|------------------------|---|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| ESTRUCTURA | | | | | | |
| 1 | En esta empresa las tareas están bien definidas. | | | | | |
| 2 | En esta empresa las tareas están lógicamente estructuradas. | | | | | |
| 3 | En esta empresa se tiene claro quién manda y toma las decisiones. | | | | | |
| 4 | Se conoce claramente las políticas de la empresa. | | | | | |
| 5 | Se conoce claramente la estructura organizativa de esta empresa. | | | | | |
| 6 | En esta empresa no existe muchos papeleos para hacer las cosas. | | | | | |
| 7 | El exceso de reglas, detalles administrativos, trámites, impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta). | | | | | |
| 8 | En esta empresa la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación. | | | | | |
| 9 | En esta empresa a veces no se tiene en claro a quién reportar. | | | | | |
| 10 | La alta dirección muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan. | | | | | |
| RESPONSABILIDAD | | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 11 | En esta empresa no se confía mucho en juicios individuales y todo se verifica dos veces. | | | | | |
| 12 | Al jefe le gusta que se haga bien el trabajo sin estar verificándolo con él. | | | | | |
| 13 | Los superiores solo trazan planes generales de lo que cada colaborador debe hacer y cada uno es responsable por el trabajo realizado. | | | | | |
| 14 | En esta empresa se sale adelante cuando se toma la iniciativa y se trata de hacer las cosas por uno mismo. | | | | | |
| 15 | La filosofía de la empresa enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismos. | | | | | |
| 16 | En esta empresa cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas. | | | | | |
| 17 | Uno de los problemas de la empresa es que los colaboradores no toman responsabilidades. | | | | | |
| RECOMPENSA | | | | | | |
| 18 | Dentro de la empresa existe un rápido ascenso para los colaboradores. | | | | | |
| 19 | Las recompensas e incentivos que se reciben en la empresa son mejores que las amenazas y críticas. | | | | | |
| 20 | Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo. | | | | | |
| 21 | En la empresa hay muchas críticas. | | | | | |
| 22 | En esta empresa no existe recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo. | | | | | |
| 23 | Cuando se comete un error tienden a sancionar. | | | | | |
| RIESGO | | | | | | |
| 24 | La filosofía de la empresa es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente. | | | | | |
| 25 | Esta empresa ha tomado riesgos en los momentos oportunos. | | | | | |
| 26 | En esta empresa se debe tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia. | | | | | |
| 27 | La toma de decisiones en la empresa se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad. | | | | | |
| 28 | Aquí, la empresa se arriesga por una buena idea. | | | | | |
| RELACIONES/CALOR | | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 29 | Entre los colaboradores prevalece una atmósfera amistosa. | | | | | |
| 30 | La empresa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones. | | | | | |
| 31 | Es bastante difícil llegar a conocer a las personas que laboran en esta empresa. | | | | | |
| 32 | Las personas en esta empresa tienden a ser frías y reservadas entre sí. | | | | | |
| 33 | Existe una buena relación entre Jefe-Trabajador. | | | | | |
| ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO | | | | | | |
| 34 | En esta empresa se exige un rendimiento bastante alto. | | | | | |
| 35 | La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar. | | | | | |
| 36 | En esta empresa existe mucha presión para la mejora continua del rendimiento personal y grupal. | | | | | |
| 37 | La dirección piensa que si todas las personas están contentas habrá mayor productividad. | | | | | |
| 38 | Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño. | | | | | |
| 39 | Los colaboradores se sienten orgullosos por su desempeño. | | | | | |
| COOPERACIÓN/APOYO | | | | | | |
| 40 | Los superiores se molestan ante una equivocación de los colaboradores. | | | | | |
| 41 | Los jefes toman interés a las aspiraciones de sus colaboradores dentro de la empresa. | | | | | |
| 42 | Las personas dentro de esta empresa no confían verdaderamente una en la otra. | | | | | |
| 43 | Existe ayuda mutua entre jefes y colaboradores ante una labor difícil. | | | | | |
| 44 | La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc. | | | | | |
| CONFLICTO | | | | | | |
| 45 | En esta empresa se causa buena impresión si los colaboradores se mantienen callados para evitar desacuerdos. | | | | | |
| 46 | La actitud de la alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos pueda ser bastante saludable. | | | | | |
| 47 | Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre los colaboradores. | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------|--|--|--|--|--|--|
| 48 | Los colaboradores pueden decir lo que piensan aunque no esten de acuerdo con sus jefes. | | | | | |
| 49 | Lo más importante en la empresa, es tomar decisiones de la forma más fácil y rápida posible. | | | | | |
| IDENTIDAD | | | | | | |
| 50 | La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta empresa. | | | | | |
| 51 | Los colaboradores sienten que son miembros de un equipo que funciona bien. | | | | | |
| 52 | No existe lealtad por parte de los colaboradores hacia la organización. | | | | | |
| 53 | En esta empresa cada uno se preocupa por sus propios intereses. | | | | | |

Cuestionario de Compromiso Organizacional aplicado a los colaboradores de la DRASAM, Tarapoto 2019.

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrarás un grupo de preguntas las cuales deberá responder con la mayor sinceridad posible, señala tu respuesta marcando con una X uno de los casilleros que se ubica en la columna correspondiente de la cartilla de respuestas, utilizando los siguientes criterios:

| TD | ED | I | DA | TA |
|--------------------------|---------------|----------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| N° | Items | TD | ED | I | DA | TA |
|-----------------------------|--|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| COMPROMISO AFECTIVO | | | | | | |
| 1 | Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa. | | | | | |
| 2 | Realmente siento como si los problemas de la empresa fueran míos. | | | | | |
| 3 | Esta empresa significa personalmente mucho para mí. | | | | | |
| 4 | Me siento ligado emocionalmente con la empresa. | | | | | |
| 5 | Tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta empresa | | | | | |
| 6 | Me siento integrado plenamente con la empresa. | | | | | |
| COMPROMISO NORMATIVO | | | | | | |
| 7 | Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la empresa, podría haber considerado trabajar en otro sitio. | | | | | |
| 8 | Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la empresa en estos momentos. | | | | | |
| 9 | Hoy permanecer en esta empresa, es cuestión tanto de necesidad como de deseo. | | | | | |
| 10 | Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de la empresa. | | | | | |
| 11 | Una de las consecuencias negativas de dejar esta empresa sería la escasez de otras alternativas disponibles. | | | | | |
| 12 | Sería muy duro para mí dejar esta empresa, inclusive si lo quisiera. | | | | | |

COMPROMISO DE CONTINUIDAD

| | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| 13 | Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la empresa ahora. | | | | | |
| 14 | Me sentiría culpable si dejara la empresa ahora. | | | | | |
| 15 | Esta empresa merece mi lealtad. | | | | | |
| 16 | No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo. | | | | | |
| 17 | No abandonaría la empresa en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella. | | | | | |
| 18 | Considero estar en deuda con la empresa. | | | | | |