

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**El Clima Laboral y Compromiso Organizacional en la empresa
Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2022**
Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

Meza Córdova, Ader Gabriel

Código ORCID 0009-0001-7289-9719

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Huacho - Perú

2023

Índice General

1. Palabras Clave	iv
2. Constancia de Tunitin	v
3. Título	vi
4. Resumen	vii
5. Abstrac	1
6. Metodología	15
6.1 Tipo y Diseño de investigación	15
6.2 Población y Muestra	16
6.3 Técnicas e Instrumento de Investigación	16
6.4 Procesamiento y Análisis de la información.....	16
7. Resultados.....	17
7.1 Descripción de los Resultados.....	17
7.2 Contrastación de Resultados.....	21
8. Análisis y Discusión.....	32
9. Conclusiones y Recomendaciones.....	40
10. Agradecimiento.....	42
11. Referencias Bibliográficas.....	43
12. Anexos y Apéndices.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Clima Laboral de la Empresa Agroindustrial Paramonga en la ciudad de Paramonga, 2022	23
Tabla 2	Liderazgo de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2022	24
Tabla 3	La motivación en la empresa Agro Industrial Paramonga, 2022	24
Tabla 4	Comunicación en Agro Industrial Paramonga, 2022.	25
Tabla 5	Compromiso Organizacional de la Empresa Agro Industrial Paramonga en la ciudad de Paramonga, 2022	25
Tabla 6	Compromiso Afectivo de la Empresa Agro Industrial Paramonga en la ciudad de Paramonga, 2022	26
Tabla 7	Compromiso Normativo de la Empresa Agro Industrial Paramonga la ciudad de Paramonga, 2022	27
Tabla 8	Compromiso de Continuidad de la Empresa Agroindustrial Paramonga en la ciudad de Paramonga, 2022	27
Tabla 9	Determinación de la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2022	28
Tabla 10	Correlación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustri alParamonga, 2022	29
Tabla 11	Analizar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2022	31
Tabla 12	Definir la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2022	33
Tabla 13	Correlación entre el compromiso organizacional y motivación en los trabajadores de la empresa A groindustrial Paramonga, 2022	33
Tabla 14	Evaluación de la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2022	35

ÍNDICE DE TABLAS

Figura 1	Clima Laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2022	29
Figura 2	Compromiso Organizacional y la Motivación en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2022	32

1. PALABRAS CLAVE

TEMA	Clima laboral, Compromiso organizacional
ESPECIALIDAD	Administración

Línea de Investigación:

Línea de Investigación	OCDE		
	Área	Sub Área	Disciplina
Talento humano	Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Economía

Theme	Work environment, Organizational commitment
Specialty	Management

Research Line:

Line of research	OCDE		
	Área	Sub Área	Discipline
Human Talent	Social Sciences	Economy and Business	Economy



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "El clima laboral y compromiso organizacional en la empresa agroindustrial Paramonga, Paramonga 2022" del (a) estudiante: Ader Gabriel Meza Córdova, identificado(a) con Código N° 1714100279, se ha verificado un porcentaje de similitud del 22%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 4 de Julio de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MÁRTINEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

3. TÍTULO

CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL PARAMONGA, 2023

3. RESUMEN

El propósito de la presente investigación determinó la asociación entre el clima laboral y el compromiso organizacional, en la empresa Agroindustrial Paramonga, del distrito de Paramonga, 2023.

La metodología que se utilizó fue: Descriptivo correlacional y diseño no experimental. La Población y muestra fue de 65 empleados de la empresa. La técnica que se utilizó fue la encuesta, y el instrumento de investigación fue el cuestionario constituido por 15 ítems. Se halló la confiabilidad con alfa de cronbach, la variable clima laboral con 0.843 lo que significa buena fiabilidad, del mismo modo con la variable compromiso organizacional donde el resultado fue 0.888 (nivel de confiabilidad bueno). Del mismo modo, se usó el juicio de expertos y para la prueba estadística se uso Spss.

A través de este estudio se concluye que entre el clima laboral y el comportamiento organizacional existe una relación muy significativa en Agro Industrial Paramonga; debido a que la de significación es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$).

4. ABSTRAC

The purpose of this research was to determine how the work environment and organizational commitment are associated in the company Agroindustrial Paramonga, Paramonga district, 2023.

The methodology used was: non-experimental, quantitative, basic approach, descriptive, correlational and cross-sectional design. The population was 65 employees of the company, which was used as a sample. The technique used was the survey, and the research instrument was the questionnaire.

Through this study it is concluded that there is a very significant relationship between work climate and organizational behavior in Agro Industrial Paramonga; due to the fact that the significance is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$); therefore, the proposed hypothesis is accepted.

5. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se incluye antecedentes locales, nacionales e internacionales. Según McClelland (2007) En el momento en que hablamos del entorno de trabajo, aludimos al aire que se respira en el trabajo, incluyendo: sentimientos, suposiciones, normas, valores, enfoques y sistemas que influyen en la disposición, la responsabilidad individual y agregada. Asimismo, según Rivera, Florez, Rincon (2018) Comparables a los aspectos que presentan más problemas notables dentro del ambiente laboral, se distinguieron los elementos de Tensión y Reconocimiento, lo que demuestra que los representantes ven rutinariamente los principios de ejecución, actividad y consumación del encargo. Así como el premio que obtienen, como resultado del compromiso positivo con la mejora de la asociación. Por otro lado, Rojas, Chirinos y Garcés (2017) muestran que, para lograr un ambiente decente, evaluar en el diseño de la capacidad humana la empresa de la junta es fundamental. De otra manera, Peña (2018), caracteriza el clima como una progresión de consideraciones generales con respecto a la persona comparable a su asociación. De acuerdo con Pilligua y Arteaga (2019), muestran que sin relevancia la capacidad que desempeñen, una asociación afecta significativamente la ejecución, creación y eficiencia. Además, tener correspondencia severa, participación entre trabajadores, independencia y autoridad en todos los grados de trabajo en la organización es significativo. Así mismo, según Pastor (2018), el objeto es conocer la conexión en el ambiente de trabajo y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa de combustibles. Se utilizó el estudio como estrategia de recopilación de datos. Esto afirma la conexión entre los factores, lo que se añade a esta revisión, ya que alude al concentrado en la organización de tipo comparativo. Teniendo en cuenta a Solano (2017), en su estudio Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga central – Juanjui. La investigación fue descriptiva y correlacional. Finalizo que tienen conexión ambas variables el cual está sujeta a los colaboradores. Según lo expresado por Araque Jaimes, et al. (2017), expresar que la responsabilidad alude al nivel de apoyo y contribución que los representantes tienen con

la meta final de los objetivos, las metas y los aspectos positivos de la asociación para la identificación individual que tienen con ello. Como lo hacen notar Al-dalahmeh, et al., (2018) argumentó que el análisis de las obligaciones organizacionales es un factor fundamental para lograr indicadores de personal adecuados, ya que estimula el rendimiento y la ubicación de los trabajadores, principalmente durante la crisis y la incertidumbre. Según Marchalina, et al. (2020) Argumento que el compromiso contribuye al tejido sostenible de todas las organizaciones a través de la participación y disposición del personal para participar en el proceso de gestión. Como menciona Izquierdo (2018) el objeto busca conocer la conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso del empleado del Banco Ecuatoriano. En los resultados se conoce que el 70% de las personas se sienten a gusto mientras el 69% está comprometido con la institución por ello se finaliza diciendo que ambos guardan conexión entre ellos. Según Chávez et al. (2018) caracteriza el clima jerárquico como una especie de clima en miniatura, que se produce por el acto de las cualidades individuales en un día y en varios ejemplos de conducta. Esta conducta es una combinación de elementos materiales y elusivos de la organización. Estos elementos repercuten en la eficacia del individuo en cuestión. Como señalan Martínez y Yépez (2017) Los elementos del ambiente laboral sirven no obstante una metodología superior y la comprensión de la idea para la estimación, ya que limita el alcance de evaluar (p. 23) dice que. Estos aspectos nos llevan algo más al nivel exacto, a lo notable, es decir, permiten más una variable que recientemente se caracterizó. Desde el punto de vista de Rameshkumar (2020) La responsabilidad es la convicción firme y el reconocimiento de las normas que tiene la asociación, y la responsabilidad se divide además en tres niveles, que son la responsabilidad emocional, la normalizadora y la incesante. Al igual que Seminario, S. (2017) el objeto es evaluar la conexión entre el ambiente de trabajo y la responsabilidad del proveedor en una organización de tipo minorista. Conto con un estudio expresivo plan correlacional no exploratorio. El ejemplo estuvo conformado por 111 proveedores. Se razonó que había una conexión inmediata y enorme entre el lugar de trabajo y la responsabilidad jerárquica, donde los miembros obtuvieron un ambiente autoritario de propensión positiva. Refiriéndose a Martínez (2018) se puso en marcha para

decidir la responsabilidad de los comerciantes libres de Omnilife; para ello, estudió 248 mayoristas utilizando una encuesta de responsabilidad jerárquica de Meyer y Allen. La revisión es esclarecedora con un plan no maestro y basado en valores, es una opción poco beneficiosa, en vista de que los trabajadores tienen esquemas pivotantes. Así, se descubrió que el compromiso más notable estaba en un nivel emocional, y el continuum viable más pequeño, que tiene sentido de que los comerciantes, generalmente hablando, fomentan suficientes asociaciones llenas de sentimiento entre los representantes. Seguido De la Puente (2017) estudió la asociación entre la responsabilidad autoritaria y la inspiración para cumplir con los trabajadores que realizan capacidades de organización metropolitana en Trujillo. Los miembros eran 108 especialistas. La investigación encontró que el compromiso con la asociación era en su mayor parte moderado, así como uno de los aspectos (COA lleno de sentimiento de responsabilidad, recomendaciones de COI y progresión de COC) que se aplican también son medios. Similar a la inspiración para la realización del trabajo, se distingue un nivel innegable en este concentrado en la inspiración para la realización de la conexión y el poder. Este estudio reconoce la conexión entre el trabajo y la inspiración para el logro de la responsabilidad autoritaria. Según Aguado (2019) El objeto es dar sentido a la asociación entre el lugar de trabajo y la responsabilidad jerárquica en empresas foráneas. La población y las pruebas estaban compuestas por 30 representantes con la estrategia de estudio y sondeo. El estudio infiere que el clima afecta al ambiente autoritario, y se ha resuelto que el valor $r_h = 0,71$. Los colaboradores muestran una ligera inclinación con respecto a las responsabilidades lo que es innegable, aunque obviamente hay una parte de los especialistas que sólo trabajan y mantienen su ocupación por necesidades morales. Evidentemente, hay colaboradores dedicados a la asociación por las ventajas que ésta les proporciona. Empleando las palabras de Cornelio (2021) el objeto es describir la conexión entre la atmósfera de trabajo y la participación direccional de los maestros que imparten educación alternativa de Puerto Maldonado. La población estuvo compuesta por 100 educadores de Puerto Maldonado. La revisión fue la innovación y la encuesta fue el instrumento. La exploración razona que se tiene una conexión mensurablemente entre el clima laboral y la responsabilidad

jerárquica de los educadores de las organizaciones instructivas abiertas de formación electiva esencial de Puerto Maldonado. Como expresa M. Uribe (2018) conocer cómo el clima laboral altera el compromiso organizacional en el Banco de la Nación, Agencia 2 Huaral. La población de la exploración estaba formada por 17 personas que trabajaban en el Banco de la Nación. El instrumento fue una encuesta. Se razonó que existe una conexión crítica entre el entorno jerárquico y la responsabilidad autoritaria en el Banco de la Nación, como representante, no se sienten libres en su entorno de trabajo y con la libertad de elegir y tomar las formas más útiles de completar sus ejercicios en diferentes situaciones que se les presentan, con frecuencia tendrán la responsabilidad no relacionada con el trabajo que desempeñan. Según Medina (2020) Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima. Con una metodología cuantitativa, configuración no experimental, transversal y tipo de conexión. Un ejemplo compuesto por 109 expertos en la materia de enfermería. El resultado introdujo los valores de conexión, demostrando que no hay pruebas suficientes para afirmar la presencia de la conexión entre la autoridad innovadora y la responsabilidad jerárquica del objeto inspeccionado ($\rho = 0,080$, $p = 0,432$). Nanfuenay (2017) objeto determinar la conexión entre el liderazgo transformado y el compromiso organizacional en los maestros de la institución educativa emblemática. El ejemplo constaba de 120 educadores. Cuantificar los factores de autoridad modificados. Teniendo todo en cuenta, se vio que nada queda por terminar entre los factores ($P > 0,05$). Según Céspedes (2017) se decretar la asociación de la Comunicación y el Compromiso direccional en docentes. Se utilizó el ejemplo de 102 educadores de escuelas financiadas en San Martín. Se resalta la asociación negativa entre la comunicación y el compromiso el cual se refleja ($r = -0.292$). Mencionando a Baluarte (2023) el objeto es evaluar la comunicación y el compromiso jerárquico de una entidad financiera en Lima. El estudio tuvo un progreso cuantitativo, de tipo esencial, un grado correlacional, el cual consto de 95 socios para su evaluación. Los resultados medibles obtenidos fueron el coeficiente de 0,284, descubrió que se cuenta con una asociación entre la comunicación que se da entre compañeros que va ligada del compromiso que muestran con la entidad financiera. Citando a Godoy (2017)

estudiar la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de una empresa manufactura de Lima. Se trataba de un informe cuantitativo. En cuanto al plan, era un tipo no experimental. Con respecto a las pruebas, se pensó en una suma de 300 colegas. Se llegó a la conjetura que se tiene asociación de acuerdo al entusiasmo y la responsabilidad jerárquica, y que el coeficiente de relación es de 0,864. Posteriormente, se resuelve que el sentimiento más notable de inspiración laboral dentro del compañero tiene una familiaridad más prominente con la responsabilidad jerárquica.

Referente a la **fundamentación científica** podemos citar a Gonçalves (2011) "El ambiente de trabajo es un canal o peculiaridad intercedente que interviene entre las variables del marco jerárquico (estructura, administración, navegación) y las propensiones persuasivas que se convierten en conductas que tienen resultados basados en la asociación en condiciones de eficiencia, cumplimiento, rotación, incomparecencia, etcétera. Está Carrelacionarse, su colaboración con la organización, la autoridad del supervisor, las máquinas utilizadas y la actuación de los especialistas actuales. Mientras Maldonado (2004) puede percibirse como una peculiaridad construida socialmente, que procede de las cooperaciones entre individuos y grupos y de las circunstancias de trabajo, lo que da lugar a la importancia de las suposiciones individuales y colectivas. Como lo hace notar Ybema y Beek (2017), expresan que el Compromiso se describe por grados elevados de energía, interés y viabilidad. Por lo tanto, el compromiso laboral puede caracterizarse como una perspectiva positiva de los logros relacionados con la empresa, retratada por la vida, la devoción y la ingestión. Tal como indica Peña (2018) afirma que el entorno de trabajo depende de la visión de las personas en sucesión correspondiente de los diseños que se prestan ambiente laboral. Un buen lugar de trabajo favorece los logros, la mejora y el progreso en los negocios de los ejecutivos: la capacidad de comprender a las personas a un nivel profundo, la coherencia en los planes y proyectos, la confianza, la ayuda jerárquica, el enfoque positivo para ocuparse de diferentes cuestiones, serán cuestiones que trabajarán con la satisfacción de las técnicas y objetivos que repercuten en el desarrollo humano y autoritario. (Wen et al., 2019). Amayo & Romero (2019) refiere que

el lugar de trabajo produce una metodología positiva en los socios, esto se debe al reconocimiento de su trabajo y a la presencia de un diseño satisfactorio para fomentar sus ejercicios. (Ramon y Tejera, 2017) El contraste entre el entorno de trabajo y la cultura, el anterior es la consecuencia de los discernimientos representativos relacionados con su entorno de trabajo mientras que la cultura es la disposición de formas compartidas de comportamiento, pensamientos y sentimientos que retratan cómo se termina el trabajo en una asociación. Patrón (2018) La responsabilidad definitiva es fundamental para que los trabajadores se sientan más impulsados, ansiosos por trabajar y, lo que es más sorprendente, más asociados con el establecimiento, ampliando en consecuencia sus grados de competencia. (p. 21). Aparentemente, si los representantes no están completamente dedicados al establecimiento, existe el riesgo de que no se logre lo que la organización se ha propuesto como objetivo. Báez et al. (2019) el (MTR) depende de las subescalas de responsabilidad plena, responsabilidad persistente y responsabilidad normalizadora. Estos aspectos dan sentido a los sentimientos que los representantes crean en cuanto a la asociación, pensando en si quieren, están comprometidos o necesitan monetariamente mantener el vínculo laboral. (p. 17)

Así mismo, Carrion (2018) tiene sentido que el elevado grado de responsabilidad jerárquica esté conectado con el elevado grado de ambiente de trabajo y los estados de ser, compensaciones, capacidades y obligaciones de los especialistas estén conectados con el elevado grado de responsabilidad. Estrada (2020) la responsabilidad jerárquica está directamente relacionada con el sentimiento de tener un lugar y la obligación que cada individuo tiene con el lugar donde trabaja. Es sobrenatural contar con trabajadores comprometidos y poderosos, ya que darían una alta viabilidad jerárquica y eficacia. (p.133).

Referente a la justificación de la investigación, se ha considerado diversas justificaciones. Respecto a la justificación de la justificación teórica: De acuerdo al problema y a los objetivos establecidos se debe debatir, proponer, rechazar o establecer una nueva teoría. La **justificación** se justifica de forma práctica, cuando el problema y objetivos

establecidos son aplicados a una entidad, organización o empresa y tiene como propuesta la solución de problemas. Desde el punto de vista de la justificación social, se avoca en favorecer demandas sociales, grupos de personas o comunidades que se beneficiarán con los resultados de la investigación. De acuerdo con la justificación metodológica al problema y objetivos establecidos, se proponga nuevos métodos, nuevas formas o nuevos procesos en el planteamiento de la investigación. Así mismo, referente a la justificación científica los resultados obtenidos aportan a nuevos estudios, los cuales se fundamentan en el nuevo conocimiento, teorías y solución de problemas. Considerando también, la posibilidad de servir para estudios futuros donde las implicancias, variables y escenarios puedan ser diferentes al actual.

El problema científico que se ha considerado es: ¿De qué manera se relacionan el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2022?

Referente a la conceptualización y operacionalización de las variables, respecto al clima laboral, en la definición conceptual se tiene lo siguiente: Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta (Gonçalves, 2000.1, p.1). Del mismo modo, las disposiciones de los atributos describen una asociación y la reconocen de otras asociaciones diferentes, estas cualidades son moderadamente perseverantes después de algún tiempo e influyen en la forma de comportarse de los individuos de la asociación. (Forehand y Von Gilmer, 1964, p.28) El clima interno de una asociación, generalmente persistente, del que son capaces sus individuos y que repercute en su forma de comportarse, y que puede retratarse en relación con los aspectos positivos de una determinada disposición de cualidades o rasgos de la asociación. (Tagiuri, 1968, p.27). según la definición operacional: Es la impresión que tienen los miembros de una organización sobre los rasgos que las describen entorno a las experiencias de cada uno en sus actividades. Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: Liderazgo,

motivación y comunicación. Por tanto, la definición conceptual de las dimensiones podemos mencionar: en el que los individuos de todos los grupos fomentan capacidades en un ciclo similar; incluye el establecimiento de un rumbo, una visión y metodologías para llegar a un objetivo, ajustando a los individuos y a la vez estimulándolos. (French & Bell, 1996)(pp.61-77). La inspiración es la disposición de puntos de vista materiales y mentales que dan al singular cumplimiento a sus requisitos esenciales, provocando una forma alternativa de comportarse que logra un resultado mejorado dentro de los objetivos de una organización. (Robbins S., 1999: pág. 123). La correspondencia es el intercambio de datos entre personas. Significa hacer normal un mensaje o un dato. Es uno de los ciclos centrales de la experiencia humana y la asociación social. (Chiavenato 2006, p. 110).

Respecto a la conceptualización del compromiso organizacional, tenemos lo siguiente: Responsabilidad jerárquica como estado en el que un delegado conecta con una afiliación concreta, sus objetivos y deseos, para mantenerse al tanto de la cooperación en la afiliación. (Robbins, 1998, p.14). Del mismo modo, el compromiso es la fuerza global de la prueba y la contribución reconocibles de un singular con una asociación. (Arias, 2001, p.24). Por último, la responsabilidad autoritaria es la tendencia y la comprensión de las diferentes épocas de la relación, así como la comprensión y la cooperación en los objetivos de la relación por el conjunto de sus individuos. (Chiavenato, 1992, p.80). Referente a su definición operacional se puede decir que Son las actitudes que tienen los empleados de implicación y participación con la organización. Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: Identificación, lealtad y satisfacción (Gracia et al., 2001).

Por tanto, la definición conceptual de las dimensiones del compromiso organizacional son las siguientes: convenio emotivo, convenio normativo, convenio de constancia. (Meyer y Allen, 1997, p.12). Parte reguladora, Sentimiento de responsabilidad que sienten los trabajadores para permanecer en la organización. (Meyer y Allen, 1997, p.67); también, Parte de Coherencia, es el gasto relacionado con los trabajadores que abandonan su labor. (Meyer y Allen, 1997, p.3).

Respecto a la operacionalización de las variables, se ha considerado como variable 1, al clima organizacional, y como variable 2, el compromiso organizacional.

Se ha planteado como hipótesis de trabajo las siguientes: Hipótesis alternativa: H1: El clima laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023; y como Hipótesis nula: H0: El clima laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

Así mismo, se ha considerado los siguientes objetivos de investigación: Objetivo general: Determinar de qué manera se relacionan el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023; y en los específicos: Analizar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023; Definir la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023; y Evaluar la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

6. Metodología.

6.1. Tipo y Diseño de investigación.

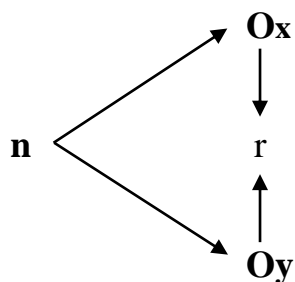
Tipo de investigación:

De acuerdo con el problema planteado y a los objetivos formulados, el tipo fue descriptivo correlacional; debido que se observó y describió el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas.

Diseño de la investigación:

El diseño que se utilizó en esta investigación es: no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables; es decir, se observó el fenómeno tal como se manifiesta en su estado natural; y Transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes.

El esquema de la investigación fue el siguiente:



Donde:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Clima organizacional)

Oy = Variable 2 (Compromiso individual)

r = Relación entre las 2 variables

6.2. Población y Muestra.

La población y muestra estuvieron conformadas por 65 trabajadores administrativos de la empresa Agroindustrial Paramonga.

6.3 Técnicas e instrumentos de la investigación

Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta cuya estructura estuvo diseñada para recolectar los datos del estudio.

Instrumento

Se utilizó un cuestionario de preguntas debidamente organizadas para recabar información sobre los factores de revisión. Para su aprobación se utilizó el "juicio maestro"; y para su fiabilidad, se aplicó el alfa de Cronbach.

6.4 Procesamiento y análisis de la información.

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Las secuelas de este ciclo se ordenaron, diseccionaron y descifraron mediante tablas y figuras factuales debidamente organizadas, que se sustentaron en el programa Microsoft para su exposición. Estas cifras y tablas permitieron atraer los extremos y hacer las sugerencias pertinentes. Para decidir si existe una conexión entre los factores, se aplicó la estrategia de investigación factual Chi-cuadrado; y para la relación entre los factores, se utilizó la medida Tau b de Kendal..

7. Resultados

7.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 1

Identifica el Clima Laboral de la Empresa Agroindustrial Paramonga en la ciudad de Paramonga, 2023.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	15	23.1
Regular	21	32.3
Bueno	29	44.6
Total	65	100.0

Explica

De acuerdo con la tabla 1, el 44.6% manifiesta de los talentos que el clima laboral en Agroindustrial Paramonga es bueno; mientras el 32.3% consideran que es regular; y el 23.1% discrepan el cual calificaron que es malo.

Tabla 2

Identifica el Liderazgo de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido
Malo	19	29.2
Regular	30	46.2
Bueno	16	24.6
Total	65	100

Explica

De acuerdo con la tabla 2, el 46.2% los personales afirman que el Lider en Agroindustrial Paramonga es alguien regular, mientras el 29.2% califican como malo, y el 24,6% finalmente considera como bueno

Tabla 3

Nivel de la motivación en la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	30	46.2
Regular	18	27.7
Bueno	17	26.2
Total	65	100

Explica

De acuerdo tabla 3, el 46.2% del personal califican la motivación en Agro Industrial Paramonga es malo; el 27.7% mientras que es medio; y el 26.2% manifiestan que es bueno.

Tabla 4

Describe la comunicación en Agroindustrial Paramonga, 2023.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido
Malo	38	58.5
Regular	10	15.4
Bueno	17	26.2
Total	65	100

Explica

Siguiendo con tabla 4, el 58.5% de los talentos consideran que la comunicación en Agro Industrial Paramonga es malo; discrepando que es buena para el 26.2%; y finalmente el 15.4 % califico que es regular.

Tabla 5

Exponer el Compromiso Organizacional de la Empresa Agro Industrial Paramonga en la ciudad de Paramonga, 2023.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido
Bajo	29	44.6
Medio	19	29.2
Alto	17	26.2
Total	65	100

Explica

De acuerdo la tabla 5, el 44.6% de los talentos apreciaron que el compromiso en Agroindustrial Paramonga es pésimo; mientras el 29.2% consideran que es medio; y el 26.2% discreparon calificando como alto.

Tabla 6

Compromiso Afectivo de la Empresa Agroindustrial Paramonga en la ciudad de Paramonga, 2023.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	22	33.8
Medio	35	53.8
Alto	8	12.3
Total	65	100

Expresa

En consecuencia, la tabla 6 el 53.8% del talento consideran que el compromiso afectivo en Agroindustrial Paramonga es medio; en tanto un margen del 33.8% califica como bajo, y por último el 12.3% mencionan como alto.

Tabla 7

Conocer el Compromiso Normativo de la Empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	31	47.7
Medio	15	23.1
Alto	19	29.2
Total	65	100

Expresan

En consecuencia, tabla 7 el 47.7% califican que el compromiso normativo en Agroindustrial Paramonga es bajo; el 29.2% discreparon como alto; mientras el 23.1% mencionan como regular.

Tabla 8

Compromiso de Continuidad de la Empresa Agroindustrial Paramonga en la ciudad de Paramonga, 2023.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	19	29.2
Medio	35	53.8
Alto	11	16.9
Total	65	100

Expresan

De acuerdo la tabla 8, el 53.8% afirman que el compromiso de continuidad en Agroindustrial Paramonga es medio; seguido del 29.2% consideran que es bajo; finalmente el 16.9% califican que es alto.

7.2.CONSTRASTACIÓN DE RESULTADOS

Ho: No existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

H₁: Si existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

Tabla 9

Establecer la conexión entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	180,417 ^a	120	0.000
Razón de verosimilitud	102.330	120	0.877
Asociación lineal por lineal	8.972	1	0.003
N	65		

De acuerdo con la tabla 9 la significancia es menor que 0.05; por ello, aceptamos la hipótesis planteada; es decir el clima laboral se asocia con el compromiso organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023.

Tabla 10

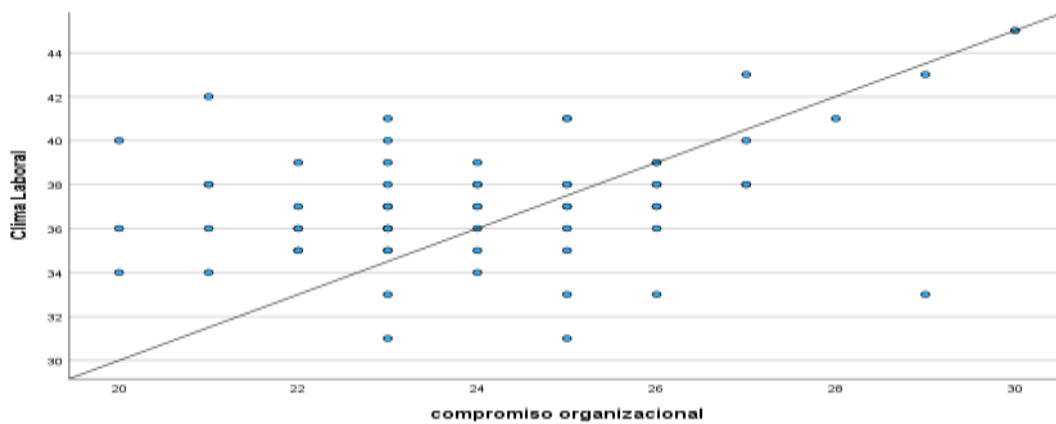
Correlación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023.

			Clima Laboral	compromiso organizacional
Tau_b de Kendall	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,236*
		Sig. (bilateral)		0.012
	N	65	65	
	compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,236*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.012	
	N	65	65	

Se manifiesta en la tabla 10 que el coeficiente de correlación es 0.236, es por ello, el clima laboral y compromiso organizacional tiene una conexión positiva débil en la empresa Agroindustrial Paramonga 2023.

Figura 1

Correlación entre el Clima Laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023.



Por ende, la figura 1 entre el Clima Laboral y Compromiso Organizacional tiene conexión positiva débil, ambas persiguen lo mismo.

Tabla 11

Demostrar la asociación del liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

	Valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	93.673 a	8 0	0.141
Razón de verosimilitud	76.07	8 0	0.604
Asociación lineal por lineal	2.513	1	0.113

N	65
---	----

De acuerdo con la tabla 11 la significancia es mayor que 0.05; es por eso, el liderazgo no se asocia con el compromiso organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

Tabla 12

Definir la asociación entre la motivación y el compromiso organizacional en los talentos de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

	Valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	72.283a	50	0.021
Razón de verosimilitud	64.032	50	0.088
Asociación lineal por lineal	7.211	1	0.007

De acuerdo con la tabla 12 significancia es menor que 0.05; por ende, la motivación se asocia con el compromiso organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

Tabla 13

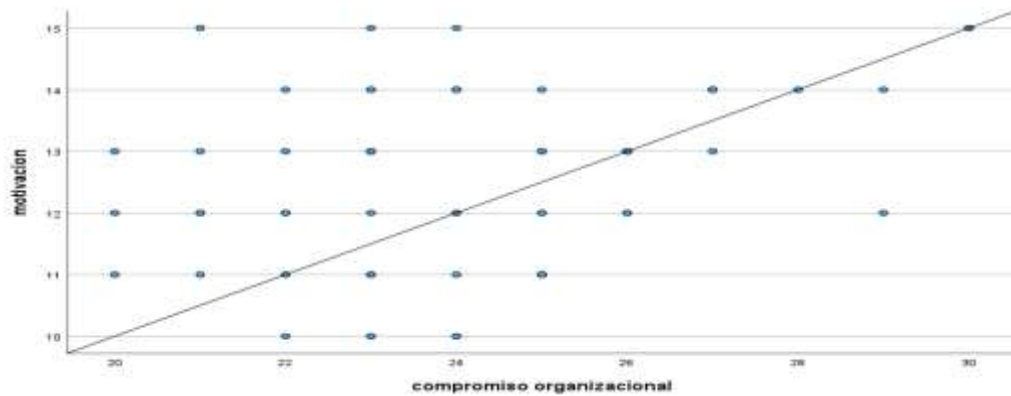
Correlación entre el compromiso organizacional y motivación en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, a 2023.

Variables		Compromiso organizacional	Motivación
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	1	.245*
	Sig. (bilateral)	.	0.011
	N	65	65
	Coeficiente de correlación	.245*	1
	Sig. (bilateral)	0.011	.

N	65	65
---	----	----

Así mismo, en la tabla 14 el coeficiente de correlación es 0.245, es decir que la motivación y compromiso organizacional conexión positiva débil en la empresa Agroindustrial Paramonga 2023.

Figura 2



El Compromiso Organizacional y la Motivación en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

Según la figura 2 entre el Compromiso Organizacional y Motivación conexión positiva débil; es decir ambas van en busca del mismo objeto.

Tabla 14

Evaluación de la asociación entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023.

	Valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	43.851a	40	0.312
Razón de verosimilitud	50.804	40	0.118
Asociación lineal por lineal	2.686	1	0.101
N	65		

De acuerdo con la tabla 14 el nivel de significancia es mayor que 0.05; por lo tanto, la comunicación no se asocia con el compromiso organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

8. Análisis y discusión de resultados.

1. Determinar de qué manera se relacionan el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023.

Como se observa en la tabla 9 la significancia es menor que 0.05; por ello, aceptamos la hipótesis propuesta; es decir el clima laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023. Estos resultados coinciden con Pastor (2018) Se utilizó el estudio como estrategia de recopilación de datos. Esto afirma la conexión entre los factores, lo que se añade a esta revisión, ya que alude al concentrado en la organización de tipo comparativo. Así mismo, Solano (2017), en su estudio finalizó que tienen conexión el ambiente laboral con el compromiso el cual en gran medida está sujeta a los colaboradores. Cornelio (2021) en su investigación llegó a la conjetura que clima de trabajo guarda asociación con el compromiso de los colaboradores, el cual se sujeta 6,1% el cual arroja los resultados mostrando frágil asociación entre ellas. Según la fundamentación científica, estos resultados tienen que ver con la definición de Zumaeta & Flores (2020) que terminan diciendo que cuando hay un ambiente de trabajo ideal, puede permitir el mejor avance de su trabajo para desarrollar aún más la correspondencia entre los compañeros, aumentar la eficiencia y, por lo tanto, alcanzar los objetivos predeterminados. Como me gustaría pensar este resultado es genial ya que esta conexión positiva entre estos factores se inclina hacia la exposición de los trabajadores, lo cual es extremadamente valioso para la organización.

2. Describir el Clima Laboral de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023.

Según la tabla 1, el 44,6 del talento considera que el Clima Laboral en Agroindustrial Paramonga se percibe de forma buena, mientras el 32,5% discrepa ya que considera que es mala. Estos resultados coinciden con Pilligua y Arteaga (2019) describen que sin relevancia la capacidad que desempeñen, una asociación afecta significativamente la ejecución, creación y eficiencia. Además, tener correspondencia severa, participación entre trabajadores, independencia y autoridad en todos los grados de trabajo en la organización es significativo. Del mismo modo, Pastor (2018) en su estudio busco conocer la conexión en el ambiente de trabajo y desempeño laboral en de una empresa de combustibles. El cual lo llevo afirmar la conexión entre los factores, lo que se añade a esta revisión, ya que alude al concentrado en la organización. Al igual que Solano (2017), en su estudio Clima organizacional y desempeño de la Gerencia Territorial Huallaga central – Juanjui. Finalizo que tienen conexión ambas variables el cual está sujeta a los colaboradores. Contrastando con la literatura Amayo & Romero (2019) referido a que el lugar de trabajo produce una metodología positiva en los colaboradores, esto se debe al reconocimiento de su trabajo y a la presencia de un diseño satisfactorio para fomentar sus ejercicios. En cuanto a este resultado, acepto que la tasa debería ser algo mayor, sin embargo tiende a mejorarse con diferentes técnicas que incorporen la cooperación, la inspiración en el trabajo para incrementar la eficiencia y lograr un lugar de trabajo superior.

3. Describir el Compromiso Organizacional de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023.

Según la tabla 5, el 44.6% de los colaboradores afirman que el compromiso en Agroindustrial Paramonga es bajo, mientras el 29.2% no lo comparte ya que lo califica como media. Estos resultados coincidieron con Jaimes, et al. (2017), expresar que la responsabilidad alude al nivel de apoyo y contribución que los representantes tienen con la meta final de los objetivos, las metas y los aspectos positivos de la asociación para la identificación individual que tienen con ello. Asimismo, Martínez (2018) se puso en marcha para decidir la responsabilidad de los comerciantes libres

de Omnilife; para ello, estudió 248 mayoristas. Así, se descubrió que el compromiso más notable estaba en un nivel emocional, y el continuum viable más pequeño, que tiene sentido de que los comerciantes, generalmente hablando, fomentan suficientes asociaciones llenas de sentimiento entre los representantes. Seguido De la Puente (2017) La investigación encontró que el compromiso con la asociación era en su mayor parte moderado, así como uno de los aspectos (COA lleno de sentimiento de responsabilidad, recomendaciones de COI y progresión de COC) que se aplican también son medios. Similar a la inspiración para la realización del trabajo, se distingue un nivel innegable en este concentrado en la inspiración para la realización de la conexión y el poder. Este estudio reconoce la conexión entre el trabajo y la inspiración para el logro de la responsabilidad autoritaria). Contrastando con la literatura Patrón (2018) La responsabilidad de la autoridad es importante para que los representantes estén más motivados, trabajen y se reconozcan mucho más con la organización y aumenten su nivel de eficacia". Se podría decir que, si los representantes no se dedican por completo a la fundación, existe el riesgo de que no se consiga lo que el establecimiento se ha propuesto. Con respecto a esta variable, debería realizarse una evaluación, ya que el profesorado no se siente motivado para trabajar y esto puede tener resultados adversos para la organización.

4. Analizar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

De acuerdo con la tabla 11 la significancia es mayor que 0.05 ($0.141 > 0.05$); por lo tanto, el liderazgo no se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023. Se puede contrastar el autor que coinciden como es Medina (2020) El resultado introdujo los valores de conexión, demostrando que no hay pruebas suficientes para afirmar la presencia de la conexión entre la autoridad innovadora y la responsabilidad jerárquica del objeto inspeccionado ($\rho = 0,080$, $p = 0,432$). Mientras se compara con los que discrepan como son Aguado (2019). El estudio infiere que el clima afecta al ambiente autoritario, y se ha resuelto

que el valor $r_h = 0,71$. Los colaboradores muestran una ligera inclinación con respecto a las responsabilidades lo que es innegable, aunque obviamente hay una parte de los especialistas que sólo trabajan y mantienen su ocupación por necesidades morales. Evidentemente, hay colaboradores dedicados a la asociación por las ventajas que ésta les proporciona. De igual manera Nanfuñay (2017) en su estudio con el ejemplo constaba de 120 educadores. Cuantificar los factores de autoridad modificados. Teniendo todo en cuenta, se vio que nada queda por terminar entre los factores ($P > 0,05$). Según la literatura Estrada (2020) la responsabilidad jerárquica está directamente relacionada con el sentimiento de tener un lugar y la obligación que cada individuo tiene con el lugar donde trabaja. Es sobrenatural contar con trabajadores comprometidos y poderosos, ya que darían una alta viabilidad jerárquica y eficacia.

5. Definir la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

De acuerdo con la tabla 13 la significancia es menor que 0.05 ($0.021 < 0.05$); por lo tanto, la motivación se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023. Estos resultados coinciden con De la Puente (2017) La investigación encontró que la responsabilidad con la asociación era en su mayor parte moderado, así como uno de los aspectos (COA lleno de sentimiento de responsabilidad. Este estudio reconoce la conexión entre el trabajo y la inspiración para el logro de la responsabilidad autoritaria. Citando a Godoy (2017) estudiar la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de una empresa manufactura de Lima. Se trataba de un informe cuantitativo. En cuanto al plan, era un tipo no experimental. Con respecto a las pruebas, se pensó en una suma de 300 colegas. Se llegó a la conjetura que se tiene asociación de acuerdo al entusiasmo y la responsabilidad jerárquica, y que el coeficiente de relación es de 0,864. Nanfuenay (2017) objeto determinar la conexión entre el liderazgo transformado y el compromiso organizacional en los maestros de la institución educativa emblemática. El ejemplo constaba de 120 educadores. Cuantificar los factores de autoridad

modificados. Teniendo todo en cuenta, se vio que nada queda por terminar entre los factores ($P > 0,05$). Este resultado es positivo para la organización, ya que establece un gran clima para el avance de los especialistas, ya que están enfáticamente motivados para responder mejor a los ejercicios del día a día.

6. Evaluar la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023.

De acuerdo con la tabla 15 la significancia es mayor que 0.05 ($0.021 < 0.05$); por lo tanto, la comunicación no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023. Estos resultados discrepan con Céspedes (2017) en su estudio se utilizó el ejemplo de 102 educadores de escuelas financiadas en San Martín. Se resalta la asociación negativa entre la comunicación y el compromiso el cual se refleja ($r = -0.292$). De igual manera, Baluarte (2023). Los resultados medibles obtenidos fueron el coeficiente de 0,284, descubrió que se cuenta con una asociación entre la comunicación que se da entre compañeros que va ligada del compromiso que muestran con la entidad financiera. Como expresa M. Uribe (2018) Se razonó que existe una conexión crítica entre el entorno jerárquico y la responsabilidad autoritaria en el Banco de la Nación, como representante, no se sienten libres en su entorno de trabajo y con la libertad de elegir y tomar las formas más útiles de completar sus ejercicios en diferentes situaciones que se les presentan. Según la literatura Ybema y Beek (2017), expresan que el Compromiso se describe por grados elevados de energía, interés y viabilidad. Por lo tanto, el compromiso laboral puede caracterizarse como una perspectiva positiva de los logros relacionados con la empresa, retratada por la vida, la devoción y la ingestión. En mi opinión hace falta la creación de un buzón de comentarios donde los trabajadores se sientan en libre opinión. Asimismo, esto ayudaría a que si existen problemas en la empresa se detecten de inmediato y se resuelvan con rapidez.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. CONCLUSIONES

El clima laboral se asocia con el compromiso organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023; debido que es menor que 0.05; por ende, se acepta la hipótesis propuesta. Lo que puede reflejar valores y compromiso en el personal para con la empresa, de igual manera es favorable ya que esto influirá en conseguir los objetivos establecidos en la compañía.

El 44.6% de los colaboradores que el Clima Laboral en la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023 califican que es malo, mientras el 32.5% discrepa y considera que es regular. Este indicador es importante ya que los empleados se pueden sentir desmotivados o tal vez hay un mal manejo de conflictos lo que puede generar disminución de la productividad y eso convertirse en pérdidas para la empresa.

El 44.6% de los colaboradores que el compromiso organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023 califican como bajo, mientras el 29.2% discrepa y considera como media. Esto no es un problema menor para la empresa ya que es una consecuencia de la falta de comunicación y se puede ver reflejado en baja productividad, generara fuga de talento.

El liderazgo no se asocia con el compromiso organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023; debido que es mayor que 0.05; por ende, no se acepta la hipótesis propuesta. Esto se debe a que el líder o los líderes de la organización no saben escuchar, relacionarse, aconsejar o comunicar a sus empleados por lo tanto no contribuyen positivamente a que se obtengan los resultados esperados.

La motivación se asocia con el compromiso organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023; debido que es menor que 0.05; por ende, se acepta la hipótesis propuesta. Son variables muy importantes para la organización ya que permiten desarrollar nuevos métodos o herramientas para alcanzar las metas.

La comunicación no se asocia con el compromiso organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, 2023; debido que es mayor que 0.05; por ende, no se acepta la hipótesis propuesta. No hay un trabajo colectivo entre los colaboradores esto no permite cumplir objetivos, ni genera pertenencia o confianza para los colaboradores.

9.2. RECOMENDACIONES

Yo como administrador recomendaría que sigan reconociendo los logros y celebrando el crecimiento personal de los trabajadores, ya que esto incentiva a que el personal se siga comprometiendo con la empresa y que de la misma manera consigan nuevos logros.

De igual manera constante capacitación, compartir y crear programas de desarrollo para los colaboradores y mantenerlos al día con actualizaciones ya que esto será muy bien recibido por ellos y les permitirá crecer profesionalmente.

Del mismo modo, se deberían organizar más eventos de la empresa para que así empleados y jefes pueden conocerse en un ambiente más informal. Esto ayuda a que todos se sientan cómodos y creen una especie de vínculo familiar entre los compañeros y su lugar de trabajo.

Asimismo, se debe conciliar la vida laboral y personal de los empleados donde se puede hacer una encuesta para identificar las necesidades más urgentes de tus empleados. Las

respuestas podrían sacar a la luz una variedad de factores relacionados con la conciliación, desde horarios de trabajo flexibles, ayuda para los padres y el teletrabajo.

Por otro lado, establecer pautas de comunicación y transparencia con relación a la misión de tu empresa, así como comunicar los objetivos del equipo a corto y largo plazo.

Finalmente, también puede plantear dinámicas en grupo en las que los empleados luchen en conjunto por obtener alguna recompensa. Esto hará que, además de tener que colaborar unos con otros, se afiancen las relaciones entre ellos.

10. Referencias bibliográficas.

Aguilera J, Ortiz A, Palma A. *Fidelización de Clientes: Análisis Empírico en la Industria de los Prestadores de Salud Privada en Chile.*

Arévalo Ramírez, T. B. (2019). Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.

Baluarte Monge, A. S. (2023). *Comunicación organizacional y compromiso laboral en colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Lima, 2022.*

Bustamante Falcon, F. L. (2020). *El clima y la satisfacción laboral como factores de alta relevancia en el desenvolvimiento de los colaboradores dentro de una empresa.*

- Carrión, Y. (2018). *Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo Maria, Perú.
- Céspedes Correa, F. J. (2017). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, 2017*. [Comunicación Social]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.
- Cruzado Vásquez, E. (2018). *Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los colegios públicos de la provincia de San Martín, en el año 2017*.
- Domínguez, S., Merino, C. (2015). *Sobre el reporte de confiabilidad del CLARP-TDAH, de Salamanca* (2010). *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13 (2), 1315-1317.
- entre el clima de comunicación y compromiso organizacional en el personal de*
- Galicia S, García M, Hernández (2018). *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*.
- Godoy Mena, J. M. S. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017*.
- Goetendia, M. (2010). *Clima y el Compromiso Organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión educativa*. Tesis de Máster, Universidad Ricardo Palma, Perú.
- Gonzalez, L. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020*. [Proyecto de Tesis de Investigación de bachiller, Universidad

Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM. Grupo Epena S.A.C. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San

Guevara, M. (2021). *Desde la perspectiva de la comunicación interna: Relación*

Jiménez-Bonilla, D. y Jiménez-Bonilla, E. (2016). *Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*. Revista Ciencia Unemi, 9(18),26-34. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5826/582663825005>.

Marcos, Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Escuela Profesional de

Medina León, M. E. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020*.

Nanfuñay Chafloc, C. L. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017*.

Peña, Carolina, Díaz G, Chávez M, Guadalupe A and Sánchez E. *El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas (The Organizational Commitment as Part of the Behavior of Workers in Small Businesses)* (2016). Revista Internacional Administracion & Finanzas, v. 9 (5) p. 95-105, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2808147>

Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. PUCP: Facultad de Letras y Ciencias Humanas.

- Pineda, M. M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza de Trujillo* (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/11425>
- Richard, K. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima*. Revista de investigación universitaria, 4 (1).
- Saldaña, J. A. N., Landeta, J. M. I., & Ortega, D. G. Z. (2021). *Clima organizacional de una dependencia pública en la ciudad de Cárdenas, SLP. Tlatemoani: revista académica de investigación, 12(38), 90-108.*
- Vergaray, J., García, C., Gutierrez, W., León, F., & León, C. (2021). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, ANCASH, PERÚ 2021*. Revista Qualitas, 22(22), 046 -058
- Hernández-Contreras, J. A., Rodríguez-Martínez, J. I., & Cortés-García, T. L. (2020). *Análisis del Clima Organizacional en una Institución del Sector Bancario de Tuxtepec, Oaxaca*. Revista Salud y Administración, 7(19), 13-22.
- Vicerrectorado de Investigación de la Universidad San Pedro (2022). Protocolo de investigación: Proyecto de investigación, Informe final de investigación y Artículo científico. Recuperado de <https://investigacion.usanpedro.edu.pe/wpcontent/uploads/2022/08/Protocolo-de-Investigacion-2022.pdf>
- Pastor Guillén, A. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017.*

- Seminario Vigil, S. E. (2014). Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana.
- Herrera, B. L. A. (2020). Impacto del Clima Laboral en el Compromiso Organizacional en una Empresa de Comercio Exterior.
- Cornelio Figueroa, S. E. (2021). Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.
- Zumaeta, R., & Flores, C. (2020). Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia CISESA Iquitos–2019. *Universidad Nacional de la Amazonia Peruana*. Recuperado: <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500,12737,7141>.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio de caso: Hardepex Cía. Ltda. 115 (28).
- Marcelo Gutierrez, R. K., & Castillo Anchante, J. C. (2021). Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del rubro industrial caso Empresa Plásticos Técnicos NIJS SA año 2019.
- Solano Reátegui, S. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central-Juanjui, año 2017.
- Salazar Cueva, P. M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Martinez Melendez, J. A. (2018). Diagnóstico del compromiso organizacional de los distribuidores independientes de la empresa Omnilife en la ciudad de Chiclayo, 2016.
- Pineda Gonzalez, M. M. (2017). Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza de Trujillo.

Medina León, M. E. (2020). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020.

Arévalo Ramírez, T. B. (2019). Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.

Nanfuñay Chafloc, C. L. (2017). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017.

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.

De la Puente Ruíz, L. A. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Godoy Mena, J. M. S. (2017). Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017.

Cespedes Correa, F. J. (2017). Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, 2017.

Baluarde Monge, A. S. (2023). Comunicación organizacional y compromiso laboral en colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Lima, 2022.

Fonseca Herrera, J. M., Cruz Torres, C. E., & Chacón Gutiérrez, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología (PUCP)*, 37(1), 7-29.

12. Anexos y apéndices.

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿De qué manera se relacionan el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2022?</p>	<p>Clima Organizacional</p>	<p>Objetivo general: Determinar de qué manera se relacionan el clima laboral y el compromiso individual en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer el clima laboral en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023. • Precisar el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023. • Analizar la relación entre el liderazgo y el compromiso 	<p>Hipótesis alternativa: H1: El clima laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023.</p> <p>Hipótesis nula: H0: El clima laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrial</p>	<p><u>Tipo y diseño</u></p> <p>Tipo No experimental, cuantitativo, básico</p> <p>Diseño Descriptivo, correlacional, de corte transversal.</p> <p><u>Población y muestra</u> Población y muestra 65 trabajadores</p>
	<p>Compromiso organizacional</p>			

		<p>organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023. • Evaluar la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2023. 	<p>Paramonga, Paramonga 2023.</p>	<p><u>Instrumento</u> y <u>técnica</u> Instrumento El cuestionario</p> <p>Técnica La encuesta.</p>
--	--	--	-----------------------------------	---

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta (Gonçalves, 2000.1)	Es la impresión que tienen los miembros de una organización sobre los rasgos que las describen entorno a las experiencias de cada uno en sus actividades. Se medirá a través del liderazgo, comunicación y motivación.	Liderazgo	Capacidad de gestión de personas	1	ORDINAL
				Empowerment	2	
				Reconocimiento	3	
				Feedback	4	
			Motivación	índice de productividad	5	
				Rotación del empleado	6	
				Índice de satisfacción	7	
			Comunicación	Promoción de la marca	8	
				Respuesta a publicaciones internas	9	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	El compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización (Robbins, 1998).	Son las actitudes que tienen los empleados de implicación y participación con la organización. Se medirá a través de la identidad, lealtad y satisfacción.	Compromiso afectivo	-Identificación con la organización -Involucramiento con la organización	10 11	ORDINAL
			Compromiso Normativo	-Lealtad con la organización. -Sentido de obligación.	12 13	
			Compromiso de continuidad	-Percepción de alternativas. -Inversiones en la organización	14 15	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

En este cuestionario se le presenta un grupo de preguntas para lo cual se le solicita su apoyo en el desarrollo de la presente encuesta.

INSTRUCCIONES

Marque con una (x) la alternativa que mas sea de su preferencia.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

1. ¿Cuál es su sexo?

Masculino Femenino

2. ¿ En qué rango se encuentra su edad?

20-25 años 26-30 años 31-40 años
 41-49 años Más de 50

3. Estado Civil

Soltero(a) Casado (a) Viudo (a)
 Divorciado (a) Conviviente

4. Ocupación

Profesional Técnico Estudiante
 Ama de casa Otros

5. Tiempo de Servicio

Menos de Medio año 1 año a 2 años Más de 2 años a 3 años

Más de 3 años a 4 años 5 años a más

ITEM	Escala				
	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Liderazgo					
1. ¿Te gusta establecer metas y objetivos?					
2. ¿Tratas de entender los problemas del equipo?					
3. ¿Te sientes muy incómodo si alguien cuestiona tu trabajo?					
4. ¿Su jefe le entrega retroalimentación, diciéndole qué hace bien y cómo mejorar?					
Dimensión 2: Motivación					
5. ¿Tiene los materiales y el equipo que necesitas para hacer tu trabajo?					
6. ¿Cuentan tus opiniones en el trabajo?					
7. ¿Ha tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?					
Dimensión 3: Comunicación					
8. ¿Sientes que cuentas con la confianza y libertad de tus superiores para discutir algún problema de trabajo?					
9. ¿Crees que tus compañeros están integrados y se coordinan para la solución de tareas y problemas?					
Dimensión 4: Compromiso Afectivo					

10. ¿Estás contento/a con los beneficios que ofrece la empresa?					
11. ¿Sientes que has recibido formación de calidad durante tu estancia en la empresa?					
Dimensión 5: Compromiso Normativo					
12. ¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?					
13. ¿Consideras que tus responsabilidades están claras?					
Dimensión 6: Compromiso de Continuidad					
14. ¿Sientes que cuentas con un balance sano entre tu trabajo y tu vida personal?					
15. ¿Estás satisfecho con la frecuencia con la que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato?					

Apéndice 1

Alfa de Cronbach de Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.843	10

Apéndice 2

Reemplazo de items de Clima Laboral

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	33.09	7.116	0.159	0.804
P2	33.37	7.112	0.116	0.825
P3	33.2	7.288	0.102	0.832
P4	33.14	6.996	0.2	0.885
P5	33	7.281	0.147	0.810
P6	33.17	7.174	0.175	0.898
P7	33.22	7.765	0.005	0.875
P8	33.11	7.254	0.109	0.8328
P9	33.17	6.924	0.19	0.888

Apéndice 3

Base de datos de la variable Clima Laboral

Encuestados	CLIMA LABORAL								
	LIDERAZGO				MOTIVACION			COMUNICACION	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	5	4	3	5	4	4	5	3	4
2	3	5	5	4	5	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	3	5	5	4	4	3	5
5	5	5	5	5	4	4	3	5	5
6	4	4	5	4	5	4	5	5	5
7	4	5	5	4	5	4	5	5	3
8	5	5	4	5	4	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	3	5	3	4	5	4	5	4
11	5	5	5	5	4	5	5	5	4
12	4	5	5	3	5	4	4	4	4
13	3	4	4	5	5	5	3	5	5
14	3	4	5	4	4	5	4	4	4
15	5	3	4	4	5	4	3	5	5
16	4	3	3	5	5	3	3	5	4
17	4	5	3	5	4	3	4	3	3
18	4	4	3	4	4	4	3	5	5
19	5	3	3	5	4	5	5	3	5
20	4	3	4	4	4	3	5	5	5

21	5	3	4	5	4	5	4	4	5
22	4	3	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	3	5	5	5	5	3	3
24	5	3	5	3	5	4	3	5	3
25	3	4	3	4	4	3	5	4	3
26	5	4	3	3	4	5	4	4	4
27	5	3	4	5	5	4	4	5	3
28	5	3	4	4	5	4	3	3	3
29	4	3	4	5	4	3	5	4	3
30	5	5	3	4	3	5	4	5	4
31	3	3	4	5	4	5	3	5	4
32	3	3	5	3	5	4	5	3	4
33	3	4	3	4	3	4	5	3	4
34	3	3	3	3	5	3	3	4	4
35	3	5	5	5	3	3	4	3	5
36	4	3	3	4	5	4	5	5	5
37	5	5	4	4	4	3	3	5	3
38	3	3	5	3	5	4	4	4	5
39	4	3	4	4	3	4	4	4	5
40	5	4	5	5	5	5	3	4	4
41	5	3	5	4	3	4	3	4	5
42	3	3	4	4	4	3	5	5	5
43	4	5	4	4	5	5	3	3	5
44	5	5	3	3	4	4	4	4	3
45	4	4	4	5	5	5	3	3	4
46	5	5	4	3	4	4	3	4	3
47	3	3	5	4	3	5	3	4	3
48	4	5	5	4	4	4	5	3	5

49	3	3	3	5	5	5	5	4	3
50	4	4	5	4	3	5	5	3	4
51	5	3	3	5	5	4	5	4	4
52	5	3	5	5	3	4	4	5	3
53	5	3	5	4	5	4	3	5	3
54	3	3	4	3	4	5	4	3	4
55	4	5	4	5	5	4	4	5	5
56	5	3	5	4	5	4	5	4	4
57	4	5	4	3	3	3	4	3	5
58	3	3	3	3	3	4	4	5	3
59	5	5	4	3	5	3	3	5	5
60	5	4	5	5	5	4	4	3	3
61	5	5	3	5	5	5	4	4	4
62	5	4	5	3	4	3	4	5	5
63	4	5	3	3	5	4	5	5	5
64	5	4	5	4	4	3	5	3	3
65	5	5	4	4	3	3	4	5	4

Apéndice 4

Alfa de Cronbach de Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.888	10

Apéndice 5

Reemplazo de items de Compromiso Organizacional

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P10	20.18	4.247	0.196	0.837
P11	20.05	3.888	0.225	0.814
P12	20.14	4.434	0.139	0.871
P13	20.29	4.366	0.129	0.879
P14	20.08	4.166	0.188	0.841
P15	20.03	4.218	0.213	0.826

Apéndice 6

Base de datos de la variable Compromiso Organizacional

Encuestados	COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
	COMPROMISO AFECTIVO		COMPROMISO NORMATIVO		COMPROMISO DE CONTINUIDAD	
	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	4	4	3	5	5
2	5	3	4	4	5	4
3	5	5	5	5	5	5

4	4	5	4	4	5	4
5	4	3	5	3	4	4
6	4	5	4	5	5	5
7	4	3	3	4	4	5
8	4	5	5	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5
10	4	5	3	4	3	4
11	5	5	5	4	5	5
12	5	4	5	4	4	4
13	3	3	5	5	3	4
14	5	5	3	4	5	3
15	5	3	4	3	4	5
16	3	3	3	4	4	5
17	4	3	3	4	3	3
18	4	5	4	3	5	4
19	3	4	3	4	5	5
20	3	5	4	3	5	5
21	5	5	5	3	5	3
22	3	3	4	3	5	3
23	4	3	3	4	4	5
24	4	5	5	4	3	5
25	5	4	5	5	5	5
26	5	3	4	3	4	4
27	4	5	4	5	5	4
28	5	3	4	3	3	3

29	5	4	4	3	3	4
30	4	4	4	5	3	5
31	4	3	4	3	3	3
32	3	5	4	3	4	4
33	5	5	4	5	3	4
34	4	4	3	4	4	4
35	4	3	4	4	4	4
36	4	4	5	4	5	5
37	4	4	4	3	4	4
38	5	3	5	3	3	4
39	3	4	5	5	4	3
40	3	3	4	3	3	4
41	3	3	5	4	3	4
42	3	4	3	4	4	3
43	3	3	4	3	4	4
44	3	4	4	3	5	3
45	5	5	5	4	4	3
46	4	5	4	4	5	3
47	3	3	5	5	4	3
48	3	3	5	5	5	5
49	4	4	4	3	4	5
50	4	4	4	3	3	4
51	4	5	4	4	3	4
52	3	5	3	5	4	3
53	3	5	3	5	3	5

54	4	5	4	3	5	4
55	4	5	5	3	3	5
56	4	5	3	3	5	4
57	4	3	4	5	4	4
58	4	5	3	5	4	4
59	3	4	3	3	4	4
60	3	3	4	4	5	4
61	4	5	4	4	5	5
62	5	5	3	5	3	4
63	4	5	3	4	3	3
64	3	4	4	3	4	4
65	4	5	3	3	4	5

Apéndice 7

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Luis Alberto Vigo Bardales

Fecha: 16/04/2023

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta

Autor del instrumento: Ader Gabriel Meza Córdova

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LA RELACION ENTRE EL CLIMA LABORAL Y
 COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA
 AGROINDUSTRIAL PARAMONGA, PARAMONGA 2022”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			15		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial				47	88	37
Sumatoria Total		172				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.86				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Profundizar las preguntas para ser mas exacto.

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{172} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma

Grado Académico: Magister

DNI: 32949499

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jessica Luis Menacho

Fecha: 16/04/2023

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta

Autor del instrumento: Ader Gabriel Meza Córdova

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LA RELACION ENTRE EL CLIMA LABORAL Y
 COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA
 AGROINDUSTRIAL PARAMONGA, PARAMONGA 2022”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			15		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			15		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial				46	87	38
Sumatoria Total		171				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.855				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Puede enfocarse más en la motivación.

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{171} = \boxed{0.855}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma

Grado Académico: Magister

DNI: 32954628

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Yesenis Avila Alcalde

Fecha: 17/04/2023

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta

Autor del instrumento: Ader Gabriel Meza Córdova

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LA RELACION ENTRE EL CLIMA LABORAL Y
 COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA
 AGROINDUSTRIAL PARAMONGA, PARAMONGA 2022”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			15		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial				47	89	39
Sumatoria Total		175				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.875				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{175} = \boxed{0.875}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma

**Grado Académico: Mg. En Ad
empresas y negocios MBA**

DNI: 32954628

8. NORMALIDAD DE DATOS

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	0.144	65	0.002
compromiso organizacional	0.136	65	0.004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la prueba de normalidad de los datos, para una muestra de 65, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; es decir los datos analizados no siguen una distribución normal. Por tanto, se utilizó pruebas no paramétricas.

Anexo 4: Constancia de Originalidad del Turnitin

EL CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL PARAMONGA, PARAMONGA 2022

por Ader Meza Córdova

Fecha de entrega: 03-jul-2023 07:44p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2126208221

Nombre del archivo: va_Ader_Gabriel_-REMITIDO_AL_TURNITIN_-_15.06.2023_final.docx (4.18M)

Total de palabras: 10161

Total de caracteres: 52513



EL CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL PARAMONGA, PARAMONGA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.glassdoor.es Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unisabaneta.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1%
8	e-journal.uajy.ac.id Fuente de Internet	<1%
9	es.scribd.com Fuente de Internet	



		<1 %
10	gerentesblog.tumblr.com Fuente de Internet	<1 %
11	www.michaelpage.com.ar Fuente de Internet	<1 %
12	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
15	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad del Sagrado Corazon Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad de Piura Trabajo del estudiante	<1 %



20	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	mujerescreativas.canadianwebs.com Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unjpsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
26	bibliotecavirtualoducal.uc.cl Fuente de Internet	<1 %
27	mecatronicauancv.net Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www11.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
30	1library.co Fuente de Internet	<1 %
31	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %



32	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	Eche Ingenieros S.R.L. "PAMA de la Instalación Agro Industrial dedicada al Cultivo de Caña de Azúcar y al Procesamiento Industrial para la Obtención de Azúcar y Alcohol-IGA0005332", R.D. N° 534-2019-PRODUCE/DVMYPE-I/DGAAMI, 2021 Publicación	<1 %
36	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
37	lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
38	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
39	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
40	www.juntalocal.df.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
41	www2.gov.bc.ca Fuente de Internet	<1 %



42

Edwin Gustavo Estrada Araoz, Néstor Antonio Gallegos Ramos. "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana", *Educação & Formação*, 2020

Publicación

<1%



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

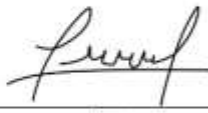
1. Información del Autor			
Meza Cordova Ader Gabriel		70361528	adermeza96@gmail.com
Apellidos y Nombres		ONI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
El Clima Laboral y Compromiso Organizacional en la empresa Agroindustrial Paramonga, Paramonga 2022			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² <i>(info.eu-repo/semantics/openAccess)</i>		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ <i>(info.eu-repo/semantics/restrictedAccess)</i> ^(*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	25	07	2024

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 023-2015-R-UNSP-DC, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 4 inciso B.F.
- Ley N° 20035 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 001 2015 FON.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer uso de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEG-UNSP (Numerales 3.1 y 3.2) que norma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
- Las Licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 4.2 del artículo 17 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (R2047) las universidades, institucionales y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales prestando el acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente reconocidos por el Repositorio Digital (RDWI) a través del Repositorio AUTOM.

Nota: - En caso de fallecido en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27944 art. 32 y ley 3033)