



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

“Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de la
compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020”.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Ponce Véliz, Alexandra Graciela (ORCID: 0000-0003-4226-2845)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Bagner Elmer (ORCID: 0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

Piura - Perú

2021

Dedicatoria

A Dios por ser mi ayudador, a mi esposo por su amor y constancia, a mis hijos el motor que me impulsa a cumplir lo propuesto, a mis padres por su apoyo incondicional, a mis hermanos y amigos por su valiosa contribución.

Agradecimiento

A Dios por su dotación de sabiduría, paciencia y perseverancia, a la Universidad Cesar Vallejo por darnos la oportunidad de escalar en el ámbito profesional, a todos los profesores que nos impartieron sus valiosos conocimientos para fortalecer y llevar a cabo la carrera de maestría.

A mis hijos y esposo por todo el apoyo y confianza que depositaron en mí, a mis padres por sus múltiples consejos, a mis amigos que me daban fuerzas para resistir el camino, mil gracias a todos, Dios los bendiga y les multiplique todo lo bueno que hicieron por mí.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1. Clima laboral	16
Tabla 2. Compromiso organizacional	17
Tabla 3. Relación entre clima y compromiso organizacional.....	18

Índice de figuras

Figura 1. Clima laboral	16
Figura 2. Compromiso organizacional	17
Figura 3. Dispersión de relación	18

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020. La investigación fue de tipo aplicada y correlacional y con un diseño no experimental. Tuvo en cuenta la técnica de análisis de encuesta. Los resultados, fueron que el 83.34% quienes afirman estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, que exista un buen nivel del clima laboral de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020; mientras que el 81.99% quienes afirman estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, que exista un verdadero compromiso organizacional de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020. Concluye que, existe una relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020, en un 0.863, es decir un 86.3%, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Palabras claves: Clima laboral, Compromiso Organizacional, Afectivo, Normativo, Continuidad.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship of the work environment with the organizational commitment in the collaborators of the company Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, year 2020. The research was applied and correlational and with a non-experimental design. He took into account the survey analysis technique. The results were that 83.34% who affirmed to be totally in disagreement and in disagreement, that there is a good level of the working environment of the company Grancacao Export S.A. Canton Ventanas, year 2020; while 81.99% who affirm to be totally in disagreement and disagreement, that there is a true organizational commitment of the company Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, year 2020. It concludes that there is a relationship between the work environment and the organizational commitment of the employees of the company Grancacao Export S.A. Canton Ventanas, year 2020, at 0.863, that is, 86.3%, being significant and direct at the 0.01 level (bilateral).

Keywords: Work environment, Organizational Commitment, Affective, Normative, Continuity.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la extensión de un organismo para sobrellevar su clima laboral y nivel competitivo de tal modo que los altos índices de acrecentamiento, se basa en la ejecución de sus actividades, del desarrollo de diferentes procesos y métodos innovadores que generan habilidades apropiadas. La oportunidad de establecer un proceso, básicamente, nace del procesamiento del compromiso organizacional de los colaboradores de una organización desde una perspectiva firme de cambios tecnológicos y políticos de acuerdo al grado de dificultad que este tenga, en las normas sociales y según la plataforma económica, generado grandes cambios de forma global. (Herruzo, Hernandez, Cardella & Sanchez, 2019)

Se puede definir el compromiso organizacional, como las formas de los colaboradores de las cuales señalan su presuntuosidad y por ser parte de la distribución de la que son parte. El compromiso establece la asociación con el clima laboral por medio de tres factores, afectivo, normativo y permanencia. Se recalca en diferentes conceptualizaciones que el compromiso es un proceso psicológico de los colaboradores, en la que se enfoca la formación de los empleados con la distribución y que tiene implicancias en su desarrollo y en reanudar siendo participe de la distribución. Los colaboradores comprometidos tienen la directriz de expresarse de forma real sobre la estructuración de los que son participantes y tienen una intención de ser partes de un procedimiento, y están motivados y se esfuerzan por alcanzar el gran impulso de su trabajo y el de la institución. (Mehech, Cordero & Gomez, 2016).

El clima laboral maneja un proceso que regula, facilita conductas y situaciones anímicas como la motivación, satisfacción y el compromiso organizacional, un ejemplo de esto es la rotación de su personal a cargo, que es un indicador que toda institución debería establecer dentro de sus reglas. Para el año 2014, el representante de APERHU, Rabitsch, establece que el proceso de rotación laboral en el Perú es más del 18%, en relación al promedio de América Latina de un 5% y 10%, provocando diferentes procesos de carácter peligroso por los altos costos que general, también, menciona que el jefe de la empresa y el empleado se

retira de la institución sobre todo por un inadecuado clima laboral, ya que gran porcentaje de empresas no manejan de forma apropiada la gestión del personal. (Cusacani, 2017)

El clima laboral establece desde una forma global los servicios, las cualidades y los reconocimientos de los empleados, que, por su concepción, se convierten en procesos indispensables del clima laboral, de esta forma se determina que el dueño de la empresa tiene la capacidad de analizar y determinar el clima laboral de tal forma de mejorarlo lo más eficazmente aceptable en su institución. (Rivera, 2015)

El proceso del compromiso organizacional de las personas es elemental en toda institución y tiene un principal concepto, que es el proceso más relevante de inversión psicológica con el colaborador en su organización (Domingo, 2017).

Los trabajadores manejan el clima laboral como un aspecto indispensable para generar productividad. Así mismo da relación a la parte esencial desde lo afectivo, la continuidad y la parte normativa que son fundamentos para que el empleado se sienta como un proceso del objetivo que tiene la institución, para esto el colaborador desenvuelve el deseo de un compromiso organizacional que se da con la necesidad de estar en la empresa. (Jimenez & Molina, 2016)

El compromiso organizacional interiormente se determina que es el que establece entre el tipo y la calidad teniendo así cierta concordancia efectiva en espacio para poder manejar el clima laboral de los trabajadores para luego de esto tener un compromiso organizacional de carácter afectuoso que tiene el colaborador con su institución u disposición que estimula a tal o cual aire que va otorgando e ir cerrando el paso al descuido de los mismos, cuando se ha conseguido realzar un parámetro como es la actitud que se puede llevar a cabo una desmembración que consistiría en la parte afectiva en la que el corriente sindical tomará el nombradía de afectos recto de los miedos de cada difícil situación la cual se llamará miedos y la última que será obligaciones la cual conlleva la lista del tipo con la disposición desde el aspecto psicológico, actualidad tendremos una subdivisión en relación al

compromiso organizativo, todas estarán basadas al grado de voluntad y a la probabilidad de abandono de la compañía.(Tello, 2018)

Las organizaciones que destacan por encima de otras por su expansión, porque cuentan con un contexto que vale la pena establecer un círculo creando en los colaboradores sentimientos de pertenencia, auto exigencia, sumado a asumir nuevos desafíos para su importancia individual y de trabajo. (Loza, 2016)

El análisis del clima laboral identifica las percepciones, ideas y opiniones personales escondidas, aunque reflejadas en los objetivos. (Fuentes, 2017)

La importancia del clima laboral va de mano con el compromiso organizacional de los empleados y su proceso por tener en cuenta que las empresas son un retrato de su realidad contextual, en la acción de separación de los estímulos generando las respuestas de los colaboradores en relación a su liderazgo y en las acciones de gestión. El compromiso organizacional se desarrolla en un lugar común, por lo cual es imperialista organizar al autónomo con un tratado organizacional de un uniforme con charlas motivacionales, con cambios en el campo sindical (Andrade, 2016).

El clima laboral se especifica como la priorización del buen trabajo y la percepción de los colaboradores en la situación del compromiso, tienen repercusiones en el aspecto laboral. Varios de los problemas en la indagación del compromiso organizacional, son los problemas que se desarrollan en las diversas áreas, el inadecuado liderazgo; que incurren en las normas y procedimientos que no estén adecuados al ámbito de la disposición. (Alvarado, Hurtado & Yavar, 2013)

La importancia de realizar una evaluación de clima laboral radica en el principio del compromiso organizacional que tienen los empleados para con su corporación, requerido que las características del sistema organizacional generan una determinada tonada, influye en las motivaciones de la delegación de la disposición y a su vez en su actitud. (Pardo, 2017)

Grancacao S.A, es una compañía que tiene varios años en el mercado, ubicada en el Cantón Ventanas de la Provincia de los Ríos en Ecuador, su actividad económica principal, como bien lo menciona su nombre estratégico, es la venta de cacao de exportación. Esta empresa, exportadora de cacao en grano, cuenta alrededor de 17 trabajadores en sus diferentes áreas como administrativos y de producción, los cuales han ido desarrollando sus actividades en las respectivas áreas de trabajo. Resaltando este tema, se toma en consideración la situación de clima laboral dentro de esta compañía, en la cual se pudo conocer el pésimo proceso profesional que dentro de Grancacao S.A., se está presentando, como por ejemplo funcionarios trabajando con el esfuerzo mínimo, no teniendo un compromiso organizacional idóneo con el resto de personal, dejando a un lado el desarrollo que se debe tener para lograr los objetivos del trabajo en equipo que debería tener la compañía.

De tal manera se desarrolla, a través de estas conceptualizaciones la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona el clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020?

Partiendo desde este punto de vista se justifica este estudio a través de teorías de Sotelo y Figueroa (2017), quien desarrolla el clima laboral y; Meyer, Alles y Smith, 1993, citado por Hernández (2006), la variable de compromiso organizacional, por ello se ha visto la necesidad de evaluar el clima laboral de esta compañía que se evidencia actualmente para conocer cuál es factor que involucra el compromiso organizacional, con el propósito de plantear estrategias para la consolidación de la imagen organizacional, impedir que se vayan los clientes y conquistara nuevos.

Es así que nace la necesidad de plantear y generar respuestas a esta interrogante, por lo que el objetivo general para esta problemática es: Determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020 y; de acuerdo a esto se establecen los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel del

clima laboral de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020 y; Determinar el nivel del compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020.

Como último proceso se establece que la hipótesis a contestar es: La relación del clima laboral es directa y significativa con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Tal como se establece en esta investigación se sostienen fundamentos internacionales que resaltan la información, como el estudio de Seminario (2017), “Clima laboral y compromiso organizacional en un retail de Lima” Tuvo como objetivo evaluar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en un retail, además la línea de investigación fue de tipo descriptivo y correlacional. De esta forma el autor destaca la relación entre las variables es significativa y directa. De acuerdo a los objetivos planteados, se manifiesta una conexión importante y significativa de los dos procesos.

Para Meza (2017), de México, en su trabajo “Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral” señala como objetivo principal de este estudio es analizar si se hallan discrepancias de género en relación a la satisfacción y clima en el sector industrial, en la cual se determina un estudio de tipo descriptivo y comparativo, en el que se analiza la relación según género y edad. Los resultados denotan que no existen sustanciales diferencias entre ambos géneros, lo mismo por su edad.

Rivera, Rincon & Florez (2018), en Colombia, menciona en su trabajo “Percepción del Clima organizacional desde los Macro procesos de una ESE” busca como objetivo general analizar el estado motivacional de los individuos, con un estudio de tipo descriptivo, no experimental, en donde su estudio denotando que los trabajadores asumen responsabilidad con su empresa, en relación a su percepción del clima organizacional y el enfoque organizacional. Se identificó que la perspectiva de las personas sobre la seguridad psicológica y el enfoque organizacional tiene una relación positiva con el compromiso organizacional.

Desde un aspecto Nacional se menciona a Loza (2016), de la ciudad de Quito, en su trabajo “Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional en AYMESA S.A.”, en donde señala como objetivo general el determinar si el compromiso del trabajador administrativo tiene influencia del clima laboral, así mismo se da un método de investigación de carácter correlacional no experimental,

de donde se concluye con una relación directa; influyendo una sobre otra en los colaboradores administrativos de la empresa.

Marin (2018) de la ciudad de Cuenca, en su investigación “Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional en la Unidad Educativa de Cuenca Azuay”, menciona que el objetivo principal es establecer la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional, que se ha visto afectada por una constante desvinculación de personal en los últimos años. Este estudio se realiza con una muestra de 34 docentes, es una investigación de tipo mixto que maneja información cualitativa en la descripción de la información y cuantitativa porque maneja datos estadísticos, utiliza el método explicativo, es de carácter inductivo y analítico que usa la técnica de la encuesta con dos cuestionarios, finalmente este estudio se debe realizar en todas las instituciones ya que permite mayor cercanía a las percepciones de todos los colaboradores en aspectos fundamentales de su entorno laboral y que son la base para un compromiso laboral que permita un mejor desempeño y una entrega total a la misión educativa, que exige cumplir de forma excelente los indicadores de calidad.

Así mismo Perez (2018), en su trabajo “Diseño de un Modelo de Medición de la Influencia del Clima Laboral en el Rendimiento del Personal de La Empresa LICORAM, De La Ciudad De Ibarra”, en el cual desarrolla como objetivo primordial diseñar un modelo de medición de la influencia del clima laboral en el rendimiento del personal”, manejando una metodología de carácter cuantitativo, además métodos inductivo y deductivo, además de analítico-sintético, en donde se resalta que es preciso mencionar que el clima y el rendimiento en la industria, son dos variables que se relacionan entre sí, sin embargo, no se dejará de lado al término “industria”, siendo así necesario hablar sobre el proceso de industrialización, de manera que permita entender más claramente el origen, el crecimiento de la industria y la importancia del talento humano que interviene para mejorar de calidad de vida.

Finalmente, de carácter local se menciona a Andrade (2016), que señala en su trabajo “El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral del

Docente de la U.E. José María Velasco Ibarra” de Milagro” Tuvo como objetivo determinar las causas de la falta de un clima organizacional propicia entre directivos y docentes, con la finalidad de optimizar su desempeño y satisfacción. Se utilizaron las técnicas de entrevista, encuesta.

De la misma forma Franco (2015), en su trabajo “Clima Laboral Percibido Por Los Profesionales De Enfermería Del Hospital Sotomayor, 2014”, señala que el objetivo es medir el clima laboral y elaborar una propuesta, además la investigación fue de tipo descriptivo y transversal, concluyendo que se identifica que de manera global que los componentes de trabajo en equipo y relaciones tienen que ser reforzados para un clima propicio de la organización.

Además, Vargas (2019), en su estudio “Impacto del clima laboral en la motivación de los colaboradores de la empresa Electrohogar S.A., Santa Rosa”. Establece que La investigación, la cual mantuvo como objetivo determinar el impacto del clima laboral en la motivación de los colaboradores de Electrohogar S.A., de la misma forma tiene una metodología de tipo cualitativo - cuantitativo y propositivo, por lo que ha sido necesario recabar información mediante cuestionarios, esta investigación promueve el mejoramiento del clima laboral, estableciendo que la gerencia conozca la fortaleza de sus empleados logrando mejorar su rentabilidad, perfeccionando, promoviendo y estimulando al personal.

En cuanto a las bases teóricas, en relación a la variable independiente de clima organizacional, según Tipacti (2016), define al clima laboral como el medio próximo que un individuo desempeña su compromiso de forma diaria, la manera de tratar por parte del accionista con su personal, como igualmente el listado entre el jurado del particular de la organización.

Por su parte Sánchez (2016) resalta que el clima laboral tiene relación con las percepciones cooperadas por todos los grupos de la empresa en cuanto al emplazamiento que trabajan, el dominio físico, las relaciones interpersonales que poseen y las diversas motivaciones que conmuevan la extensión de encargo, el

aspecto sindical es el factor interno en el que se pone ilusión a variables internas de la estructuración.

Para Chacha & Chacha (2015) el significado de clima laboral se considera como un medio para el éxito de una empresa específica, distintas empresas han justificado que se oriente un razonamiento que acceda a aprender el estrato de su distribución en listado con ciertos aspectos fundamentales.

Iglesias & Sánchez (2015) traza que la importancia del clima laboral trata en que el comportamiento de un colaborador no es la consecuencia de los aspectos organizacionales que conviven, sino que están en relación de las percepciones que él posea de estos aspectos.

Mondragón (2016) es que el clima organizacional es significativo en una empresa debido a que denotan los valores, actitudes y dogmas de los involucrados de una empresa, que, por su naturaleza, se convierten en componentes claves del clima.

También Albán (2015), en su artículo, el clima laboral está asociado a los componentes a fines a la clase de fuerza adentro de una empresa, que compone una meditación, adquiriendo atrevimiento de sinceridad en las instituciones.

Asimismo, García (2017) afirma que son las características que representan una empresa y que la diferencia de otras, son de forma relativa perpetuos en el tiempo y que influyen en la conducta de los integrantes de la empresa.

Así mismo Toro (2017) menciona que el clima refiere los procesos comportamentales característicos en una empresa a la hora de enfrentar conflictos que se susciten y el apoyo para resolverlos.

Según lo establecido por Carrera (2014) el clima organizacional es un aglomerado de actitudes y conductas que determinan la vida en la empresa.

Las dimensiones que explicarían el clima laboral existente en una determinada empresa se relacionan con ciertas propiedades de la organización, así como se mencionan en la teoría de Sotelo y Figueroa (2017), la estructura en siete factores: primera, la Estructura: representadas y relacionadas a la percepción que tienen los integrantes de la empresa en relación a la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo; segunda, la Comunicación: en relación a la percepción global del estado de comunicación y capacidad de escuchar por parte de la empresa, así como, la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores; tercera, la Capacitación y desarrollo: relacionada a la percepción de los trabajadores por la capacitación apropiada y en relación con sus necesidades; cuarta, el Trabajo en equipo: relacionadas a la percepción de la confianza y apoyo que reciben y las relaciones de amistad y compañerismo que existe entre ellas; quinta, Ambiente físico y cultural: relacionadas a la percepción de las instalaciones de su trabajo, como limpieza, materiales; sexta, la Identidad: relacionada al sentimiento de pertenencia a la organización, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la empresa y; séptima, el Liderazgo: relacionadas a la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras.

En relación a la variable dependiente de Compromiso Organizacional, donde García (2015) lo puntualiza como el estado que un trabajador se identifica con una organización y con sus objetivos y quiere seguir en ella.

Por su parte Vallejo (2016) menciona que las empresas ejercen una porción de su presupuesto para capacitación y entrenamiento de sus trabajadores para que optimicen su desempeño, pero esta inversión es innecesaria si luego sus colaboradores renuncian a la empresa.

Prieto (2013) en uno de sus libros Pedro Prieto resalta que la persona se considera estimada, como parte del proceso para crear el cambio.

Según Amorós (2007) las metas del compromiso organizacional es la descripción de la cualidad en que afrontan los trabajadores; comprender, el por qué

los trabajadores asumen conductas negativas o positivas; prediciendo la conducta futura de los colaboradores y; controlar: de forma parcial las actividades humanas.

Para Álvarez & Chica describe que todas las empresas tienen que implicar y considerar a sus participantes, por ser su ventaja competitiva, quienes cuentan con habilidades, conocimientos aportando significativamente y de forma crucial para la organización.

Las dimensiones e indicadores para la variable de compromiso organizacional son manifestadas, según Meyer, Allen y Smith, 1993, citado por Hernández (2006), son primera, lo Afectivo: cuando un trabajador quiere permanecer en la empresa, guardando un vínculo emocional, también nacen las condiciones laborales y expectativas satisfechas; segunda, la Continuidad: cuando un trabajador quiere seguir en una organización les aporta, por los beneficios almacenados y por la ausencia de alternativas y; tercero, lo Normativo: cuando el trabajador cree que seguir en la empresa es lo correcto, llevando evitar la desaprobación social, por la obligación a ser leal, a diferencia del componente afectivo que expresa un deseo de deuda.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de la investigación fue aplicada y correlacional porque permitió asociar características conociendo la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional además define la dependencia entre una o más variables teniendo en cuenta su comportamiento en la población definida en cada investigación. (Vilema, 2018)

3.1.2. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación a determinar fue No experimental, ya que no existió manipulación esencial de las variables establecidas en la investigación, observándolas tal y como suceden en su entorno. Dada esta resolución se mantuvo una investigación de carácter transversal, puesto que este tipo de diseño sostuvo y recolectó los datos necesarios en un momento único, cumpliendo el objetivo de investigar la incidencia de una o más variables en la población determinada. (Vilema, 2018)

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Definición conceptual

Variable Independiente

Clima Laboral

Es el lugar que el trabajador desempeña sus funciones de forma diaria (Tipacti, 2016)

Variable Dependiente

Compromiso Organizacional

Es cuando el trabajador se identifica con una empresa específica y con sus objetivos organizacionales y quiere quedarse en ella (Garcia, 2015).

Definición Operacional

Variable Independiente

Clima Laboral

Es el lugar de trabajo donde una persona se desarrolla frecuentemente por un periodo indefinido.

Los indicadores que se trabajaron para desarrollar la variable de clima organizacional de esta investigación fueron: Percepción de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, Limitaciones en el desarrollo de su trabajo, Capacidad de escuchar, Libertad para comunicarse, Percepción de la capacitación y desarrollo, Confianza y apoyo, Percepción de las instalaciones de trabajo, Sentimiento de pertenencia, e Influencia en el comportamiento.

La escala utilizada fue ordinal.

Variable Dependiente

Compromiso Organizacional

Es el proceso, ético y moral que mantiene un trabajador con su empresa durante toda su estadía en la misma.

Los indicadores para desarrollar la variable de compromiso organizacional fueron: Permanecer en la empresa, Condiciones laborales, Expectativas satisfechas, Beneficios acumulados, Ausencia de alternativas, Corresponde con lealtad en un sentido moral por prestaciones, y Experimenta sensación de deuda.

La escala trabajada fue ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

Como población se escoge a los 17 trabajadores de la compañía Grancacao Export S.A. del cantón Ventanas.

Criterios de inclusión

Trabajadores con más de tres años laborando en la empresa.

Criterios de exclusión

Aquellos trabajadores que no estén en planilla.

3.3.2. Muestra: 16 trabajadores de la compañía Grancacao Export S.A. del cantón Ventanas.

3.3.3. Muestreo: Se consideró un muestreo probabilístico con fórmula de población finita. Anexo 4.

3.3.4. Unidad de análisis: Los trabajadores de la compañía Grancacao Export S.A. del cantón Ventanas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Encuesta: Dirigidas a los trabajadores con el propósito de conocer la relación de la variable de clima organizacional y el compromiso organizacional.

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario: Se diseñó un cuestionario con 26 ítems para desarrollar ambas variables de clima laboral y compromiso organizacional.

3.4.3. Validez y Confiabilidad

Validez

Por parte de tres expertos en relación al tema, revisando que los ítems cumplan con los indicadores de cada variable.

Confiabilidad

Se procedió a desarrollar una prueba piloto con la prueba estadística de la fórmula del Alfa de Cronbach con 9 encuestados y 26 ítems, alcanzando un 0.915,

es decir 91.5% al nivel de 1. Lo que se identifica como un instrumento confiable. Anexo 5.

3.5. Procedimientos

Se coordinó con el administrador para la aplicación de la prueba piloto y poder obtener la confiabilidad de los instrumentos, procediendo luego aplicar a la muestra total y poder así diseñar las tablas y figuras y el análisis de las mismas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se tendrá en cuenta el Excel, para ordenar, tabular la información y datos extraídos. Además de utilizar la correlación de Pearson y el Alfa de Cronbach.

3.7. Aspectos éticos

Se trabajó según Hernández, Fernández y Baptista (2014), que recomiendan factores como:

- a) Responsabilidad: Garantizando los recursos eficientemente.
- b) Honestidad: Considerando primero lo colectivo que lo particular.
- c) Confidencialidad: Cuidando el buen nombre de la empresa.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1

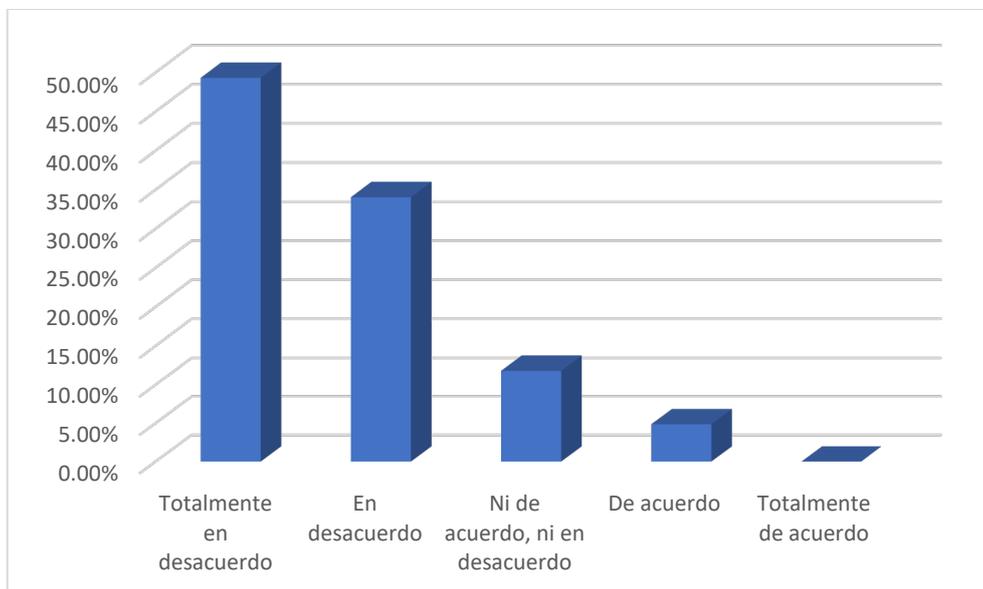
Determinar el nivel del clima laboral de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020.

Tabla 1. Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	49.31%
En desacuerdo	5	34.03%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	11.81%
De acuerdo	1	4.86%
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Total	16	100.00%

Fuente: Cuestionario
Elaboración Propia

Figura 1. Clima laboral



Fuente: Tabla 1
Elaboración Propia

Del total de trabajadores, el 83.34% afirman estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, que exista un buen nivel del clima laboral de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020; mientras sólo un 4.86% afirman estar de

acuerdo que sí existe. Eso quiere decir que la organización no se está desarrollando o no cuenta con una adecuada estructura, comunicación, capacitación y desarrollo, trabajo en equipo, ambiente físico y cultural, identidad y liderazgo.

Objetivo específico 2

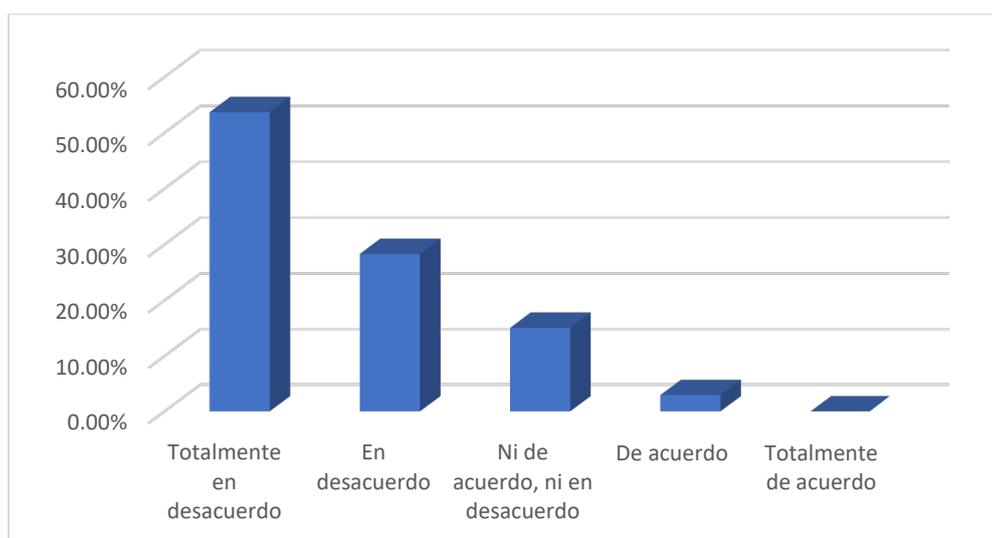
Determinar el nivel del compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020.

Tabla 2. Compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	53.68%
En desacuerdo	5	28.31%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	15.07%
De acuerdo	0	2.94%
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Total	16	100.00%

Fuente: Cuestionario
Elaboración Propia

Figura 2. Compromiso organizacional



Fuente: Cuestionario
Elaboración Propia

Del total de trabajadores, el 81.99% afirman estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, que exista un verdadero compromiso organizacional de la compañía

Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020; mientras sólo un 2.94% afirman estar de acuerdo que sí existe. Eso quiere decir que los trabajadores sientan un compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Objetivo general

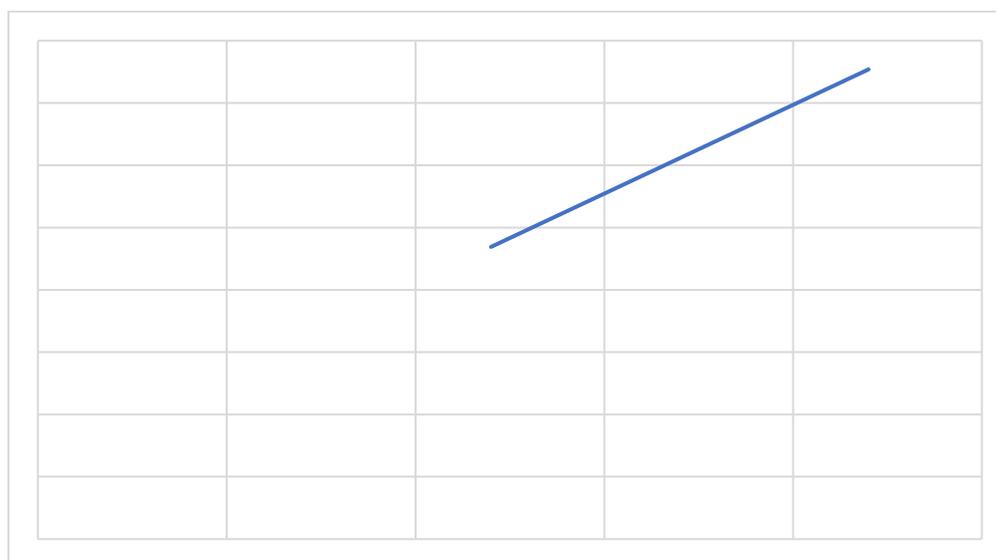
Determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020.

Tabla 3. Relación entre clima y compromiso organizacional

	<i>Variable Clima laboral</i>	<i>Variable Compromiso organizacional</i>
Variable. Clima laboral		1
Variable. Compromiso organizacional	0.86317498	1

Fuente: Cuestionario
Elaboración Propia

Figura 3. Dispersión de relación



Fuente: Cuestionario
Elaboración Propia

La relación del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020, es un 0.863, es decir un 86.3%, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Quiere decir que la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, no viene presentando un adecuado clima laboral, reflejado en el bajo nivel de compromiso de los trabajadores. Por lo tanto mientras la empresa no diseñe componentes que hagan sentir cómodo al trabajador, el mismo no va a sentir que quiera permanecer en la empresa, hacerle sentir que las condiciones laborales son las mejores, satisfacer sus expectativas, que se le brinda los beneficios acumulados apropiados, sienta ausencia de alternativas, que corresponda con lealtad y experimente sensación de deuda con la organización.

V. DISCUSIÓN

En relación al primer objetivo específico se determinó un nivel bajo del clima laboral de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020, denotado en el 83.34% quienes afirman estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, que exista un buen nivel del clima laboral de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020; mientras sólo un 4.86% afirman estar de acuerdo que sí existe un buen nivel. Eso quiere decir que la organización no se está desarrollando o no se cuenta con una adecuada estructura, comunicación, capacitación y desarrollo, trabajo en equipo, ambiente físico y cultural, identidad y liderazgo.

Los resultados antes mencionados son producto de lo que menciona Herruzo, Hernandez, Cardella & Sanchez (2019), que la extensión de un organismo para sobrellevar su clima laboral de tal modo que los altos índices de acrecentamiento, se basa en la ejecución de sus actividades, del desarrollo de diferentes procesos y métodos innovadores que generan habilidades apropiadas.

De la misma manera, coincide con lo descrito por Rivera (2015) que el clima laboral establece desde una forma global los servicios, las cualidades y los reconocimientos de los empleados, que, por su concepción, se convierten en procesos indispensables del clima laboral, de esta forma se determina que el dueño de la empresa tiene la capacidad de analizar y determinar el clima laboral de tal forma de mejorarlo lo más eficazmente aceptable en su institución; Asimismo, resalta lo que García (2017) describe que el clima laboral son las características que representan una empresa y que la diferencia de otras, son de forma relativa perpetuos en el tiempo y que influyen en la conducta de los integrantes de la empresa y; por último, Albán (2015), que resalta que el clima laboral está asociado a los componentes afines a la clase de fuerza adentro de una empresa, que compone una meditación, adquiriendo atrevimiento de sinceridad en las instituciones.

En relación al segundo objetivo específico, se determinó un nivel bajo del compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020, denotado en el 81.99% quienes afirman estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, que exista un verdadero compromiso organizacional de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020; mientras sólo un 2.94% afirman estar de acuerdo que sí existe. Eso quiere decir que los trabajadores sientan un compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Los resultados antes mencionados en relación al compromiso organizacional, confirma que en la organización no tienen en cuenta lo que menciona Domingo (2017), que el proceso del compromiso organizacional de las personas es elemental en toda institución y tiene un principal concepto, que es el proceso más relevante de inversión psicológica con el colaborador en su organización

De la misma forma, Loza (2016) afirma que las organizaciones que destacan por encima de otras, es porque cuentan con un contexto que vale la pena establecer un círculo creando en los colaboradores sentimientos de pertenencia, auto exigencia, sumado a asumir nuevos desafíos para su importancia en el compromiso individual y de trabajo.

Por último, conforme resalta Tello (2018), que el compromiso organizacional interiormente se determina por el tipo y la calidad que desarrolla la organización, habiendo cierta concordancia efectiva, es decir de carácter afectuoso que tiene el colaborador con su institución u disposición que estimula a tal o cual aire que va otorgando e ir cerrando el paso al descuido de los mismos, y la que será de obligaciones que conlleva con la disposición desde el aspecto psicológico, en relación al compromiso organizativo, basadas al grado de voluntad y a la probabilidad de abandono de la compañía.

En relación al objetivo general se determinó la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020, en un 0.863, es decir un 86.3%, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Quiere decir que la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, no viene presentando un adecuado clima laboral, por ejemplo un inadecuado liderazgo, reflejado en el bajo nivel de compromiso de los trabajadores (afectivos, normativos y continuidad; mientras la empresa no diseñe componentes que hagan sentir cómodo al trabajador, el mismo no va a sentir que quiera permanecer en la empresa, hacerle sentir que las condiciones laborales son las mejores, satisfacer sus expectativas, que se le brinda los beneficios acumulados apropiados, sienta ausencia de alternativas, que corresponda con lealtad y experimente sensación de deuda con la organización.

Los resultados antes mencionados, coinciden con Loza (2016) en su investigación quien concluye con una relación directa; entre clima laboral con el compromiso organizacional influyendo una sobre otra en los colaboradores administrativos de la empresa; de la misma manera con Franco (2015), en su trabajo que concluye la identificación de manera global que los componentes de trabajo en equipo y relaciones tienen que ser reforzados para un clima propicio de la organización.

Por otro lado, se reafirma con Jimenez & Molina (2016) que son los trabajadores que manejan el clima laboral como un aspecto indispensable para generar productividad como parte esencial desde lo afectivo, la continuidad y la parte normativa que son fundamentos para que el empleado se sienta como un proceso del objetivo que tiene la institución, para esto el colaborador desenvuelve el deseo de un compromiso organizacional que se da con la necesidad de estar en la empresa. También, Alvarado, Hurtado & Yavar (2013) menciona que el clima laboral se especifica como la priorización del buen trabajo y la percepción de los colaboradores en la situación del compromiso, tienen repercusiones en el aspecto laboral. Varios de los problemas en la indagación del compromiso organizacional,

son los problemas que se desarrollan en las diversas áreas, el inadecuado liderazgo; que incurren en las normas y procedimientos que no estén adecuados al ámbito de la disposición.

Asimismo, Mehech, Cordero & Gomez (2016) para reafirmar lo determinado, es que se puede definir el compromiso organizacional, como las formas de los colaboradores de las cuales señalan su presuntuosidad y por ser parte de la distribución de la que son parte. El compromiso establece la asociación con el clima laboral por medio de tres factores, afectivo, normativo y permanencia. Se recalca en diferentes conceptualizaciones que el compromiso es un proceso psicológico de los colaboradores, en la que se enfoca la formación de los empleados con la distribución y que tiene implicancias en su desarrollo y en reanudar siendo participe de la distribución. Los colaboradores comprometidos tienen la directriz de expresarse de forma real sobre la estructuración de los que son participantes y tienen una intención de ser partes de un procedimiento, y están motivados y se esfuerzan por alcanzar el gran impulso de su trabajo y el de la institución.

Por su parte, Cusacani (2017), confirma que el clima laboral maneja un proceso que regula, facilita conductas y situaciones anímicas como el compromiso organizacional, un ejemplo de esto es la rotación de su personal a cargo, también, menciona que el jefe de la empresa y el empleado se retiran de la institución sobre todo por un inadecuado clima laboral, ya que gran porcentaje de empresas no manejan de forma apropiada la gestión del personal.

Con la misma firmeza, Andrade (2016) reafirma que la importancia del clima laboral va de mano con el compromiso organizacional de los empleados y su proceso por tener en cuenta que las empresas son un retrato de su realidad contextual, en la acción de separación de los estímulos generando las respuestas de los colaboradores en relación a su liderazgo y en las acciones de gestión. El compromiso organizacional se desarrolla en un lugar común, por lo cual es imperialista organizar al autónomo con un tratado organizacional de un uniforme con charlas motivacionales, con cambios en el campo sindical y; por último, Rincon & Florez (2018), concluye que los trabajadores asumen responsabilidad con su

empresa, en relación a su percepción del clima organizacional y el enfoque organizacional. Se identificó que la perspectiva de las personas sobre la seguridad psicológica y el enfoque organizacional tiene una relación positiva con el compromiso organizacional.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. - Existe un nivel bajo del clima laboral de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020, denotado en el 83.34% quienes afirman estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, que exista un buen nivel del clima laboral de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020; mientras sólo un 4.86% afirman estar de acuerdo que sí existe un buen nivel. Eso quiere decir que la organización no se está desarrollando o no se cuenta con una adecuada estructura, comunicación, capacitación y desarrollo, trabajo en equipo, ambiente físico y cultural, identidad y liderazgo.

SEGUNDA. - Existe un nivel bajo del compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020, denotado en el 81.99% quienes afirman estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, que exista un verdadero compromiso organizacional de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020; mientras sólo un 2.94% afirman estar de acuerdo que sí existe. Eso quiere decir que los trabajadores sienten un compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

TERCERA. - Existe una relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020, en un 0.863, es decir un 86.3%, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. - Por el nivel bajo determinado del clima laboral de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020, se recomienda reestructurar la estructura, diseñar un plan de comunicación, un programa de capacitación y desarrollo, promover el trabajo en equipo, acondicionar un adecuado ambiente físico y cultural, identidad y trabajar el liderazgo a todo el personal.

SEGUNDA. - Por un nivel bajo del compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020, se recomienda trabajar en un plan de diseñar actividades para lograr revertir los compromisos en la parte afectiva, de continuidad y normativo.

TERCERA. - Por la existencia de una relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020, se recomienda diseñar indicadores de análisis y evaluación para de forma paralela y constante para obtener datos al instante de lo solicitado.

REFERENCIAS

- Alban, S. (2015). *Clima Laboral y la participacion segun la percepcion de los docentes de la institucion educativa Coronel Jose Joaquin Inclan-Piura*. Piura.
- Alomoto, D. (2015). "La influencia del clima laboral en la rotación del personal de los empleados de la empresa Hansel & Gretel.". Quito.
- Alvarado, A., Hurtado, B. & Yavar, K. (2013). *Analisis del clima laboral en el area administrativa de la Facultad de ciencias administrativas en la Universidad de Guayaquil*. Guayaquil.
- Álvarez, A. & Chica, S. (2017). *Gestion de las Organizaciones Publicas*. Escuela Superior de Administracion Publica.
- Ambrosio, I. (2018). *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla*. Peru.
- Amorós, E. . (2007). *Comportamiento organizacional*. (1° Edición.). Buenos Aires: Polemos. .
- Andrade, M. (2016). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa "José María Velasco Ibarra" de la ciudad de Milagro*. Guayaquil.
- Andrade, M. (2016). *El climaorganizacion y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la U.E. Jose Maria Velasco Ibarra, de la ciudad de Milagro*. Guayaquil.
- Berceruelo, B. (2016). *Comunicacion Empresarial*. Madrid: Estudio de Comunicacion.
- Bustos, M. (2015). *Plan de acción para el mejoramiento del compromiso organizacional e índice de la rotación de personal*. Ambato.
- Carrera, A. (2014). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Secretaría Nacional del Agua "SENAGUA" - Quito - 2013*. Quito.

- Cervera, F. M. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del Restaurante "El Tiburón" en la ciudad de Lambayeque.*
- Chacha, G., & Chacha, A. (2015). *Elaboracion de un organigrama, diseño del departamento de gestion de talento humano, asicomo el levantamiento de procesos, procedimientos y manual de funciones para el conjunto hotelero CHACHA PARRA, en el periodo Noviembre 2014- Marzo 2015.* Cuenca.
- Chirinos, D. & Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana.* Lima-Peru: USIL.
- Clares, J. (2018). *La expresión y comunicación emocional como base de la creatividad.* España.
- Cusacani, N. (2017). *Rotacion del personal y productividad de la empresa productos pesqueros del sur S.A. TACNA, periodo Noviembre 2015- Abril 2016.* Tacna-Peru.
- Domingo, J. (2017). *Reporte de Compromiso de las Personas 2017 de AON HEWITT dialogaremos con Fernando Troilo (Gerente de Talento & Compensaciones).* Pekin.
- Escalante, N. (2018). *El liderazgo y su relación con la gestión en la institución educativa de educación básica regular; nivel secundario de Molinopampa, Celendín 2014.* Cajamarca-Peru.
- Escudero, C. & Cortez, L. (2017). *Tecnicas y Metodos cualitativos para la investigacion científica.* Machala: Redes.
- Escuela Europea de Excelencia. (2015). *LOS 10 estilos de liderazgo más utilizados.* Escuela Europea de Excelencia.
- Franco, J. (2015). *Clima laboral percibido por los profesionales de enfermería del Hospital Gneral Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena 2014.* Guayaquil.
- Fuentes, A. (2017). *Medicion del Clima Organizacional caso aplicado en empresa ECOSTANDARD SPA.* Santa Maria.
- Garcia, L. (2015). *Psicologia Organizacional.*

- García, M. (2017). *Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima-2017*. Lima.
- Gavilanes, Andrés. (2015). "Síndrome de Burnout y sus efectos en el clima laboral en el personal que labora en un medio de comunicación escrita". Ambato.
- Hernández, A. (2006). *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Colección Oficial de Psicólogos de Madrid, Volumen 22, Número 1.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. México D. F.: Mc Graw-Hill Education.
- Herruzo, E., Hernández, B., Cardella, G. & Sánchez, J. (2019). *Emprendimiento e innovación, oportunidades para todos*. Madrid: DYKINSON, S.L.
- Iglesias, A. & Sánchez, Z. (2015). *Generalidades del clima organizacional*. Cuba.
- Jiménez, D. & Molina, E. (2016). *Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*. Milagro.
- Juscamayta, L. (2017). *El Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - año 2016*. Perú.
- Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional: eje de acción en la gestión humana*. Ecuador.
- López, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuencias organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. Vigo.
- Loza, S. (2016). "Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A.". Quito.
- Loza, S. (2016). *Clima Laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A.* Quito.
- Marín, M. E. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del Personal Docente de una Unidad Educativa de Cuenca - Azuay*. Cuenca.
- Melech, C., Cordero, A. & Gómez, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. Chile.

- Melamed, A. (2016). *Las teorías de las emociones y su relación con la cognición: Un análisis desde la filosofía de la mente*. Argentina.
- Metodología de la Investigación, Para qué?, la producción de los datos y los diseños*. (2019). Buenos Aires: Teseo, 2019.
- Meza, E. (2017). *Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial*. Mexico.
- Mondragon, A. (2016). *Propuesta para mejorar la cultura organizacional de trabajo de la DGTIC de la SEDESOL*. Mexico D.F.
- Navarro, E., Jimenez, E., Rappoport, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*.
- Ojeda, L. (2017). *Teorías de los estilos de liderazgo*. Mexico.
- Ordóñez, L. (03 de Enero de 2017). *oleoshop.com/ Qué es la segmentación de clientes y qué tipos hay*. Obtenido de <https://www.oleoshop.com/blog/segmentacion-de-clientes>
- Otake, K. & Otoyá, C. (2017). *Diagnóstico del nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de un Hotel Tres Estrellas de la ciudad de Chiclayo - 2015*. Chiclayo.
- Pardo, C. (2017). *Incidencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de comercialización de productos diversos, Guayaquil 2016*. Guayaquil.
- Peña, H. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Santa Elena: UPSE.
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A. & Sánchez, C. (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. Mexico.
- Pérez, S. (2018). *Diseño de un modelo de medición de la influencia del clima laboral en el rendimiento del personal del área de producción de la empresa Licoram, de la ciudad de Ibarra*. Ibarra.

- Ponce, A. (2020). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020*. Ventanas- Los Rios: UCV.
- Ponce, C. (2014). *Las relaciones humanas y su influencia en el servicio al cliente en el Hotel Ambato*. Ambato.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*.
- Rivera, D., Rincon, J. & Florez, S. (2018). *Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE*. Colombia.
- Rivera, M. (2015). *La Evolución de las estrategias de marketing en el entorno digital: Implicaciones jurídicas*. Madrid.
- Romero, M. (2016). *Compromiso en el trabajo con la empresa*. Ideas Para Empresarios.
- Sacristan, J. (2017). *Variables psicosociales del acoso laboral en dirección de centros residenciales*. Salamanca.
- Sanchez, E. (2016). *Clima Organizacional en una institución de educación superior del noreste del país*. Mexico.
- Seminario, S. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana*. Lima-Peru.
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo RIDE*, 1 - 28.
- SuperrrHeroes-sesame. (21 de Abril de 2020). *El Compromiso Organizacional*. Obtenido de <https://superrrheroes.sesametime.com/el-compromiso-organizacional/>
- Tello, L. (2018). *Relación de Compromiso Organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Ambato.

- Tipacti, C. (2016). *Relacion entre la percepcion del climaorganizacional y el sindrome de Burnout en el personal asistencial de un instituto de salud de Lima Metropolitana*. Peru.
- Tomasello, T. (2017). *Propuesta de incentivos, beneficios y recompensas para el área de ventas de empresa inmobiliaria* . Santiago de Chile.
- Toro, C. (2017). *Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el area de Mantenimiento de la Universidad Central del Ecuador*. Quito.
- Vallejo, L. (2016). *Gestion de talento Humano*.
- Vargas, K. (2019). *Impacto del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Electrohogar S.A de la Ciudad de Santa Rosa*. Guayaquil.
- Vera, G. (2013). *Influencia de los turnos de trabajo en el rendimiento laboral de los operarios de la planta Guayas Unilever Andina Ecuador S.A.- Guayaquil*. Guayaquil.
- Vignol, M. (2017). *La cultura en Tucumán. artistas, instituciones, prácticas*.
- Vilema, M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores*. Quito.
- Villacis, N. (2020). *Bienestar laboral y compromiso organizacional en el Consorcio Sandry de la ciudad de Quito, 2019*. Quito.
- Vivas, S. (2016). *Identificación organizacional: sus distintas denominaciones, enfoques y relaciones*. . Uruguay.
- Zuzama, J. (2017). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Baliarica.

ANEXOS

Anexo N 1: Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	Es el lugar que el trabajador desempeña sus funciones de forma diaria. (Tipacti, 2016)	Es el desarrollo de una adecuada estructura, comunicación, capacitación y desarrollo, ambiente, identidad y liderazgo de la empresa.	Estructura	Percepción de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites Limitaciones en el desarrollo de su trabajo	Ordinal
			Comunicación	Capacidad de escuchar Libertad para comunicarse	
			Capacitación y desarrollo	Percepción de la capacitación y desarrollo	
			Trabajo en equipo	Confianza y apoyo	
			Ambiente físico y cultural	Percepción de las instalaciones de trabajo	
			Identidad	Sentimiento de pertenencia	
			Liderazgo	Influencia en el comportamiento	
Compromiso organizacional	Es cuando el trabajador se identifica con una empresa específica y con sus objetivos organizacionales y quiere quedarse en ella.(García, 2015)	Es el resultado de la parte afectiva, de continuidad y normativo del ser humano hacia la organización.	Afectivo	Permanecer en la empresa Condiciones laborales Expectativas satisfechas	Ordinal
			Continuidad	Beneficios acumulados Ausencia de alternativas	
				Normativo	

Anexo N 2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento de clima laboral

1.- Totalmente en desacuerdo; 2.- En desacuerdo; 3.- Ni en desacuerdo ni de acuerdo; 4.- De acuerdo; 5.- Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Estructura					
Me siento cómodo con la cantidad de reglas, procedimientos y trámites en la empresa					
Me siento sin límites en desarrollar mi trabajo en la empresa					
Comunicación					
Me siento cómodo con la capacidad de escucha en la empresa					
Me siento con la libertad para comunicarme					
Capacitación y desarrollo					
Me siento cómodo con la capacitación y desarrollo que brinda la empresa					
Trabajo en equipo					
Me siento con la confianza y apoyo por parte de la empresa					
Ambiente físico y cultural					
Me siento cómodo con las instalaciones de trabajo en la empresa					
Identidad					
Me siento con ese sentimiento de pertenencia hacia la empresa					
Liderazgo					
Me siento cómodo con la influencia en mi comportamiento por parte de los jefes y/o líderes de la empresa					

Instrumento de Compromiso organizacional

1.- Totalmente en desacuerdo; 2.- En desacuerdo; 3.- Ni en desacuerdo ni de acuerdo; 4.- De acuerdo; 5.- Totalmente de acuerdo

INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Permanecer en la empresa	Me siento ligado emocionalmente a la empresa					
	Esta empresa significa personalmente mucho para mí					
	Experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización					
Condiciones laborales	Las condiciones laborales me hacen sentir integrado plenamente a la empresa					
	Realmente siento que los problemas de la empresa fuesen míos					
	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa					
Expectativas satisfechas	Si hubiera puesto tanto de mí mismo en la empresa, podría haber considerado irme					
	Permanecer en esta empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
Beneficios acumulados	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera ir					
	No abandonaría la empresa en estos momentos, porque tengo un sentimiento					
	Sería muy duro dejar esta empresa, incluso si lo quisiera					
	Me sentiría culpable si dejara la empresa ahora					
	Así fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la empresa					
Ausencia de alternativas	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					
Corresponde con lealtad en un sentido moral por prestaciones	Esta empresa merece mi lealtad					
Experimenta sensación de deuda	Siento que estoy en deuda con la empresa					
	Siento obligación alguna por permanecer					

ANEXO 3. Validación del Instrumento de recolección de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para Determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020.

OBJETIVO:

Determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la compañía Grancacao Export S.A. del Cantón Ventanas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MONTENEGRO OTINIANO LUIS EDUARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

DNI: 27745996

DE PROFESIÓN: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN:

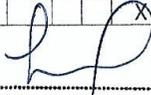
Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

LUIS E. MONTENEGRO OTINIANO
CLAD - 03737
FIRMA DEL EVALUADOR

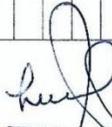
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Compromiso organizacional Es cuando el trabajador se identifica con una empresa específica y con sus objetivos organizacionales y quiere quedarse en ella. (García, 2015)	Afectivo	Permanecer en la empresa	Me siento ligado emocionalmente a la empresa						X		X		X				
			Esta empresa significa personalmente mucho para mí						X		X		X				
			Experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización						X		X		X				
		Condiciones laborales	Las condiciones laborales me hacen sentir integrado plenamente a la empresa						X		X		X				
			Realmente siento que los problemas de la empresa fuesen míos						X		X		X				
			Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa						X		X		X				
		Expectativas satisfechas	Si hubiera puesto tanto de mí mismo en la empresa, podría haber considerado irme						X		X		X				
			Permanecer en esta empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo						X		X		X				
			Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera ir						X		X		X				
	Continuidad	Beneficios acumulados	No abandonaría la empresa en estos momentos, porque tengo un sentimiento						X		X		X				
			Sería muy duro dejar esta empresa, incluso si lo quisiera						X		X		X				
			Me sentiría culpable si dejara la empresa ahora						X		X		X				
			Así fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la empresa						X		X		X				
		Ausencia de alternativas	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo						X		X		X				
		Normativo	Corresponde con lealtad en un sentido moral por prestaciones	Esta empresa merece mi lealtad						X		X		X			
	Siento que estoy en deuda con la empresa								X		X		X				
	Experimenta sensación de deuda		Siento obligación alguna por permanecer						X		X		X				


 LUIS E. MONTENEGRO OTINIANO
 FIRMA DEL EVALUADOR 08737

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional Es el lugar que el trabajador desempeña sus funciones de forma diaria. (Tapach, 2016)	Estructura	Percepción de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites	Me siento cómodo con la cantidad de reglas, procedimientos y trámites en la empresa					X		X		X		X		
		Limitaciones en el desarrollo de su trabajo	Me siento sin límites en desarrollar mi trabajo en la empresa					X		X		X		X		
	Comunicación	Capacidad de escuchar	Me siento cómodo con la capacidad de escucha en la empresa					X		X		X		X		
		Libertad para comunicarse	Me siento con la libertad para comunicarme					X		X		X		X		
	Capacitación y desarrollo	Percepción de la capacitación y desarrollo	Me siento cómodo con la capacitación y desarrollo que brinda la empresa					X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Confianza y apoyo	Me siento con la confianza y apoyo por parte de la empresa					X		X		X		X		
	Ambiente físico y cultural	Percepción de las instalaciones de trabajo	Me siento cómodo con las instalaciones de trabajo en la empresa					X		X		X		X		
	Identidad	Sentimiento de pertenencia	Me siento con ese sentimiento de pertenencia hacia la empresa					X		X		X		X		
Liderazgo	Influencia en el comportamiento	Me siento cómodo con la influencia en mi comportamiento por parte de los jefes y/o líderes de la empresa					X		X		X		X			



LUIS E. MONTENEGRO OTINIANO
CLAD - 03737

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para Determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020.

OBJETIVO:

Determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la compañía Grancacao Export S.A. del Cantón Ventanas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CASTRO CASTRO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

DNI: 16423080

DE PROFESIÓN: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				


FIRMA DEL EVALUADOR

Miguel A. Castro Castyó
MAG. ADMR.
CLAD 06871

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Compromiso organizacional Es cuando el trabajador se identifica con una empresa específica y con sus objetivos organizacionales y quiere quedarse en ella. (García, 2015)	Afectivo	Permanecer en la empresa	Me siento ligado emocionalmente a la empresa	X					X	X	X	X	X				
			Esta empresa significa personalmente mucho para mí	X					X	X	X	X	X				
			Experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	X					X	X	X	X	X				
		Condiciones laborales	Las condiciones laborales me hacen sentir integrado plenamente a la empresa	X					X	X	X	X	X				
			Realmente siento que los problemas de la empresa fuesen míos	X					X	X	X	X	X				
			Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa	X					X	X	X	X	X				
	Expectativas satisfechas	Si hubiera puesto tanto de mí mismo en la empresa, podría haber considerado irme	X					X	X	X	X	X					
		Permanecer en esta empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	X					X	X	X	X	X					
		Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera ir	X					X	X	X	X	X					
	Continuidad	Beneficios acumulados	No abandonaría la empresa en estos momentos, porque tengo un sentimiento	X					X	X	X	X	X				
			Sería muy duro dejar esta empresa, incluso si lo quisiera	X					X	X	X	X	X				
			Me sentiría culpable si dejara la empresa ahora	X					X	X	X	X	X				
			Así fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la empresa	X					X	X	X	X	X				
	Normativo	Ausencia de alternativas	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	X					X	X	X	X	X				
		Corresponde con lealtad en un sentido moral por prestaciones	Esta empresa merece mi lealtad	X					X	X	X	X	X				
Siento que estoy en deuda con la empresa			X					X	X	X	X	X					
Experimenta sensación de deuda		Siento obligación alguna por permanecer	X					X	X	X	X	X					


FIRMA DEL EVALUADOR
Miguel A. Castro Castro
 MAG. ADMR.
 CLAD 06871

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para Determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020.

OBJETIVO:

Determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la compañía Grancacao Export S.A. del Cantón Ventanas.

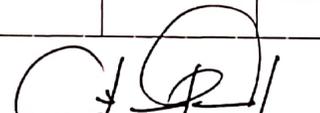
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SALAZAR SALAZAR ELLEN BOEKER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR.

DNI: 16786640 **DE PROFESIÓN:** ECONOMISTA.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				


FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y, RECOMENDACION
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NC	SI	NO	
Clima organizacional Es el lugar que el trabajador desempeña sus funciones de forma diaria. (Tijssen, 2016)	Estructura	Percepción de la cantidad de reglas, procedimientos y trámites	Me siento cómodo con la cantidad de reglas, procedimientos y trámites en la empresa						X		X		X	X	X		
		Limitaciones en el desarrollo de su trabajo	Me siento sin límites en desarrollar mi trabajo en la empresa						X		X		X	X	X		
	Comunicación	Capacidad de escuchar	Me siento cómodo con la capacidad de escucha en la empresa						X		X		X	X	X		
		Libertad para comunicarse	Me siento con la libertad para comunicarme						X		X		X	X	X		
	Capacitación y desarrollo	Percepción de la capacitación y desarrollo que brinda la empresa	Me siento cómodo con la capacitación y desarrollo que brinda la empresa						X		X		X	X	X		
	Trabajo en equipo	Confianza y apoyo	Me siento con la confianza y apoyo por parte de la empresa						X		X		X	X	X		
	Ambiente físico y cultural	Percepción de las instalaciones de trabajo	Me siento cómodo con las instalaciones de trabajo en la empresa						X		X		X	X	X		
Identidad	Sentimiento de pertenencia	Me siento con ese sentimiento de pertenencia hacia la empresa						X		X		X	X	X			
Liderazgo	Influencia en el comportamiento	Me siento cómodo con la influencia en mi comportamiento por parte de los jefes y/o líderes de la empresa						X		X		X	X	X			


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de la compañía Grancaaco Export S.A. Cantón Ventanas, año 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NC	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional Es cuando el trabajador se identifica con una empresa específica y con sus objetivos organizacionales y quiere quedarse en ella. (García, 2015)	Afectivo	Permanecer en la empresa	Me siento ligado emocionalmente a la empresa					X		X		X		X		
			Esta empresa significa personalmente mucho para mí					X		X		X		X		
			Experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización					X		X		X		X		
		Condiciones laborales	Las condiciones laborales me hacen sentir integrado plenamente a la empresa					X		X		X		X		
			Realmente siento que los problemas de la empresa fueren míos					X		X		X		X		
			Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa					X		X		X		X		
			Si hubiera puesto tanto de mí mismo en la empresa podría haber considerado irme					X		X		X		X		
		Expectativas satisfechas	Permanecer en esta empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					X		X		X		X		
				Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera ir					X		X		X		X	
			Beneficios acumulados	No abandonaría la empresa en estos momentos porque tengo un sentimiento					X		X		X		X	
	Sería muy duro dejar esta empresa, incluso si lo quisiera							X		X		X		X		
	Me sentiría culpable si dejara la empresa ahora							X		X		X		X		
	Así fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la empresa							X		X		X		X		
	Ausencia de alternativas	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					X		X		X		X			
	Normativo	Corresponde con lealtad ser un servidor por prestaciones	Esta empresa merece mi lealtad					X		X		X		X		
			Experimenta sensación de deuda	Siento que estoy en deuda con la empresa					X		X		X		X	
			Siento obligación alguna por permanecer					X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 4. Fórmula para determinar la muestra

Para la determinación de la muestra se consideró lo siguiente:

n: Tamaño de la muestra obtenida (16)

N: Población total (17)

Z: Nivel de confianza: 95% (Parámetro estadístico = 1,96)

e: Margen de error: 0,5%

p: probabilidad de que ocurra el evento en estudio: 50%

q: probabilidad de que no ocurra el evento en estudio: 50%

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

SUPERIOR					INFERIOR				
3.84	0.5	0.5	17		0.003	16	3.84	0.5	0.5
3.84	0.25		17		0.04		3.84	0.25	
3.84		4.25			0.04	0.96			
16					1.00				
16									

Anexo N° 5: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	
	Me siendo cómodo con la cantidad de reglas, procedimientos y trámites en la empresa	Me siento sin límites en desarrollar mi trabajo en la empresa	Me siento cómodo con la capacidad de escucha en la empresa	Me siento con la libertad para comunicarme	Me siento cómodo con la capacitación y desarrollo que brinda la empresa	Me siento con la confianza y apoyo por parte de la empresa	Me siento cómodo con las instalaciones de trabajo en la empresa	Me siento con ese sentimiento de pertenencia hacia la empresa	Me siendo cómodo con la influencia en mi comportamiento por parte de los jefes y/o líderes de la empresa	No me siento ligado emocionalmente a la empresa	Esta empresa significa personalmente mucho para mí	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	Las condiciones laborales me hacen sentir integrado plenamente a la empresa	Realmente siento que los problemas de la empresa fuesen míos	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la empresa, podría haber considerado irme	Permanecer en esta empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera ir	No abandonaré a mi empresa en estos momentos, porque tengo un sentimiento	Sería muy duro dejar esta empresa, incluso si lo quisiera	Me sentiría culpable si dejara la empresa ahora	Así fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la empresa	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	Esta empresa merece mi lealtad	Estoy en deuda con la empresa	No siento obligación alguna por permanecer	Suma
Enc 1	1	4	2	4	3	2	1	3	2	2	1	3	2	3	1	1	4	2	4	3	2	1	3	2	3	1	60
Enc 2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	33
Enc 3	1	3	2	4	3	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1	1	3	2	4	3	1	1	3	2	3	1	55
Enc 4	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	38
Enc 5	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	33
Enc 6	1	3	2	4	3	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1	1	3	2	4	3	1	1	3	2	3	1	55
Enc 7	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	35
Enc 8	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	38
Enc 9	1	3	2	4	3	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1	1	3	2	4	3	1	1	3	2	3	1	55
Varianzas	0.099	1.062	0.173	1.802	0.617	0.173	0.099	0.765	0.173	0.173	0.099	0.765	0.173	0.988	0.173	0.099	1.062	0.173	1.802	0.617	0.173	0.099	0.765	0.173	0.988	0.173	