

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE INGENIERIA
PROGRAMA ACADÉMICO DE INGENIERÍA DE SISTEMAS E
INFORMÁTICA



TESIS

**“ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE ENTORNO
LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DESDE LA
PERSPECTIVA DE LA TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS EN LA
INSTITUCIÓN CARITAS HUÁNUCO 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERA
DE SISTEMAS E INFORMÁTICA**

AUTOR: Tineo Durand, Jackelyn Esther

ASESOR: López De La Cruz, Edgardo Cristiam Iván

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Proceso de enseñanza aprendizaje

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018 - 2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ingeniería, Tecnología

Sub área: Ingeniería eléctrica, ingeniería electrónica

Disciplina: Ingeniería de Sistemas y Comunicaciones

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Ingeniería de sistemas e informática

Código del Programa: P06

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72378181

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40394603

Grado/Título: Magister en ciencias de la educación,

Mención: Educación ambiental y desarrollo

sostenible Código ORCID: 0000-0001-9815-7708

DATOS DE LOS JURADOS:

H

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Marin Sevillano, Richard Michel	Doctor en ciencias de la educación	44280832	0000-0002-7604-5200
2	Zacarias Ventura, Hector Raul	Doctor en ciencias de la Educación	22515329	0000-0002-7210-5675
3	Suarez Paucar, Carlos Enrique	Maestro en ciencias con mención en ingeniería de sistemas	41836635	0000-0001-5123-2088



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Facultad de Ingeniería

P. A. DE INGENIERÍA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO(A) DE SISTEMAS E INFORMÁTICA

En la ciudad de Huánuco, siendo las **07:00** horas del día **27 del mes de febrero** del año 2022, mediante la plataforma Google Meet, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron los **Jurados Calificadores** integrado por los docentes:


- | | |
|--------------------------------------|------------|
| ➤ Dr. Richard Michel Marín Sevillano | PRESIDENTE |
| ➤ Dr. Héctor Raúl Zacarías Ventura | SECRETARIO |
| ➤ Mg. Carlos Enrique Suárez Paucar | VOCAL |

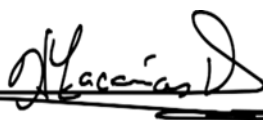
Nombrados mediante la Resolución N° 352-2022-D-FI-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **“ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE ENTORNO LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS EN LA INSTITUCIÓN CARITAS HUÁNUCO 2021”**, presentado por la **Bach. Jackelyn Esther TINEO DURAND**, para optar el Título Profesional de Ingeniera de Sistemas e Informática.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola **APROBADA** por **UNANIMIDAD** con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de **BUENO** (Art. 47).

Siendo las 7:58 horas del día 27 del mes de febrero del año 2022, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Presidente

Secretario

Vocal

DEDICATORIA

A mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación para hacer de mí una mejor persona.

JACKELYN

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de Huánuco, a mi honorable Facultad de Ingeniería y a todos los Docentes que a lo largo de mi formación académica me impartieron sus conocimientos en el campo de la ingeniería y en otras áreas que corresponden a mi profesión.

Al asesor de tesis Ing. Cristiam López de la Cruz, por la acertada orientación en la realización de esta tesis.

JACKY

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2.1. Formulación General.....	13
1.2.2. Formulaciones Específicos	13
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	13
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.5.1. Justificación Teórica.....	14
1.5.2. Justificación Práctica.....	14
1.5.3. Justificación Metodológica:	14
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.7.1. Viabilidad económica.	15
1.7.2. Viabilidad Institucional.....	15
CAPÍTULO II.....	16
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.1.1. A Nivel Internacional:	16

2.1.2. A Nivel Nacional:.....	17
2.1.3. A Nivel Local:	18
2.2. BASES TEÓRICA.....	19
2.2.1. Clima Laboral:	19
2.2.2. Compromiso Organizacional:	20
2.2.3. Metodología Del Enfoque De Sistemas:.....	21
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	21
2.4. HIPÓTESIS	22
2.4.1. Hipótesis General.....	22
2.4.2. Hipótesis Específicas	22
2.5. VARIABLES.....	23
2.5.1. Variable Independiente	23
2.5.2. Variable Dependiente.....	23
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	24
CAPÍTULO III.....	25
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	25
3.1.1. Enfoque.....	25
3.1.2. Alcance	25
3.1.3. Diseño.....	25
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	26
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	26
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	26
CAPÍTULO IV	27
RESULTADOS	27
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	27
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	27
CAPÍTULO V	30
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	30
CONCLUSIONES.....	32
RECOMENDACIONES	34

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de Normalidad	27
Tabla 2 Prueba de Hipótesis general	27
Tabla 3 Prueba de Hipótesis específica N 01	28
Tabla 4 Prueba de Hipótesis específica N 02	28
Tabla 5 Prueba de Hipótesis específica N 03	29

RESUMEN

La investigación abordó el tema sobre el uso de la teoría general de sistemas en la determinación de las relaciones entre el entorno de calidad laboral y el compromiso organizacional de la institución Carita de la ciudad de Huánuco en el 2019. Es de conocimiento que cada persona, empresa, institución, organismo es considerado como un sistema funcionado con la interacción de sus elementos para lograr un objetivo en común; de esta manera la investigación se dividió en dos partes fundamentales: en el estudio preliminar del diagnóstico de los procesos y la adecuación de las teorías de sistemas para establecer relaciones entre las variables calidad laboral y compromiso organizacional. Mediante el apoyo de la estadística descriptiva e inferencial se logró determinar el nivel de correlación, siendo este negativo y de muy baja correlación casi nula, debido a que no existe un nexo un enlace significativo entre los indicadores del entorno laboral y el compromiso laboral de los trabajadores, en otras palabras, el entorno laboral favorece a algunos trabajadores, mientras que el compromiso de estos es distorsionado, teniendo a alguno de ellos identificados con la institución mientras los otros no, en cuanto al resto, no tienen esa determinación de comprometerse con la organización por la idea de tener puestos temporales y por el salario mínimo otorgado. Para este tipo de problema donde los resultados de la pruebas estadísticas y en este caso la determinación de las correlaciones podrían desvirtuar la realidad y los resultados, se empleó la teoría general de sistemas para poder dar explicación a estos resultados y describir las relaciones existentes o no establecidas entre las variables de entorno laboral y compromiso organizacional, asumiendo en los mejores de los casos una relación positiva incremental que a mayor calidad del entorno laboral un mejor compromiso organizacional, pero en esta investigación, no fue así, es por eso que se recurrió a la teoría general de sistemas para dar un enfoque diferente a los estudios correlacionales

Palabras clave: TGS, entorno laboral, compromiso organizacional.

ABSTRACT

The research addressed the topic on the use of the general theory of systems in determining the relationships between the work quality environment and the organizational commitment of the Carita institution of the city of Huánuco in 2019. It is known that each person, company, institution, organism is considered as a system operated with the interaction of its elements to achieve a common objective; In this way, the research was divided into two fundamental parts: in the preliminary study of the diagnosis of the processes and the adequacy of the theories of systems to establish relationships between the variables labor quality and organizational commitment. By means of the support of the descriptive and inferential statistics, the level of correlation was achieved, this being negative and of very low correlation almost null, because there is no significant link between the indicators of the work environment and the labor commitment of the workers, in other words, the work environment favors some workers, while their commitment is distorted, having some of them identified with the institution while others do not, as for the rest, do not have that determination to commit to the organization for the idea of having temporary positions and for the minimum salary granted. For this type of problem where the results of the statistical tests and in this case the determination of the correlations could distort reality and the results, the general theory of systems was used to explain these results and describe the existing or non-existing relationships. established between the variables of work environment and organizational commitment, assuming in the best cases an incremental positive relationship that a better quality of work environment a better organizational commitment, but in this research, it was not so, that is why we resorted to general systems theory to give a different approach to correlational studies.

Keywords: TGS, work environment, organizational commitmen.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se inició planteando el siguiente problema de investigación: ¿Existe relación entre la calidad del entorno laboral y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la Institución CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019?, para responder dicha pregunta se llevó a cabo la aplicación del enfoque de la teoría general de sistemas para determinar estadísticamente si existía relación entre el entorno laboral y el compromiso organizacional; de esta forma se justificó la investigación, ya que se requirió de la aplicación de la Teoría general de sistemas en el análisis la problemática planteada para ofrecer una propuesta de solución que pueda aplicarse posteriormente. Se planteo como objetivo principal el de determinar la relación que existe entre la calidad del entorno laboral y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la Institución CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019. Se utilizó el cuestionario para recolectar la información relacionada a las variables: clima laboral y compromiso organizacional, aplicada a los 23 trabajadores de la institución caritas, posteriormente se procesó los resultados en el software estadístico SPSS para dar a conocerlos los resultados usando las tablas y gráficos estadísticos en el apartado de los resultados de la investigación. Durante la investigación se contó con algunas limitaciones, entre ellas la limitación de la aplicación de la estadística ante procesos complejos en la cual se tiene que determinar una correlación sin desvirtuar los resultados generales, en otras palabras para los estudios correlacionales, aparte de la aplicación de la estadística se empleó la teoría general de sistemas para dar una mejor explicación a los resultados obtenidos, de esta forma se llegó a un conclusión general de que en la institución caritas no existe correlación entre la calidad de entorno laboral y el compromiso organizacional, pero analizando en las dimensiones desagregadas se pudo determinar una mínima correlación con el aspecto de las motivaciones intrínsecas donde se observa que el trabajador por más que no cuente con un buen clima laboral podría motivarse por si mimos para ser más productivo y cumplir las metas planteadas por la institución y de esta forma al menos en porcentaje mínimo tener ese

compromiso organizacional, en el capítulo V en la discusión de los resultados de dará a conocer con más detalles los resultados de dicha investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Institución Cáritas del Perú forma parte de la Iglesia Católica creado en el año 1955 por la Conferencia Episcopal Peruana con el objetivo de crear proyectos en favor de los grupos poblacionales más pobres y mejorar el desarrollo social integral basado en los principios cristianos. Estos programas están a cargo de sucursales descentralizadas a nivel nacional, como por ejemplo Caritas Huánuco, ubicado en el Jr. Dámaso Beraun 950 de la ciudad de Huánuco.

Como toda organización presenta áreas y personas asignado a dichas áreas, así como la asignación de recursos para el cumplimiento y desarrollo de los programas mencionados en el primer párrafo.

Es así como en el transcurso del desarrollo de las actividades en Caritas Huánuco se ha podido observar algunos percances en el entorno laboral de la institución, como, por ejemplo: falta de comunicación con las autoridades superiores, las asignaciones o resultados de algunos trabajadores son tomados por otros sin consentimiento alguno, no existe reconocimiento por logros propios, se opera bajo reglas diferentes, el estrés por el desgaste profesional, la mala remuneración entre otros. Mediante conversaciones con el Secretario General de Caritas Huánuco nos dio a conocer que estas malas prácticas están influyendo en el deber organizacional y por ende en el cumplimiento de los objetivos trazados y elaborados cada año. Por ende, se quiere abordar al problema utilizando la metodología basada en la Teoría general de Sistemas para analizar el problema desde la perspectiva de los sistemas y así poder determinar la relación si existiese y que tipo de relación habría entre el entorno laboral de dicha institución y con el compromiso organizacional que tienen los trabajadores para con la

Institución. De esta forma proponer soluciones próximas previo conocimiento de la realidad y de la relación de estos dos factores mediante un compendio del análisis estructurado basado en las propiedades, características y elementos de los sistemas proyectados reflejados en las diferentes situaciones y entes que conforman el Sistema: Institución Caritas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Formulación General

¿Existe relación entre la calidad del entorno laboral y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la Institución CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019?

1.2.2. Formulaciones Específicos

- a) ¿Cuál es la relación existente entre cargas en el trabajo y compromiso organizacional en la Institución Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019?
- b) ¿Cuál es la relación existente entre motivación intrínseca y compromiso organizacional en la Institución Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019?
- c) ¿Cuál es la relación existente entre apoyo directivo y compromiso organizacional en la Institución Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la calidad del entorno laboral y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la Institución CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar la relación existente entre cargas en el trabajo y compromiso organizacional en la Institución Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019.

- b) Determinar la relación existente entre motivación intrínseca y compromiso organizacional en la Institución Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019.

- c) Determinar la relación existente entre apoyo directivo y compromiso organizacional en la Institución Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Justificación Teórica:

Se justifica la investigación a nivel teórico por contar con la suficiente base teórica en la Teoría General de Sistemas y su aplicación en el análisis de los conceptos del entorno laboral y compromiso organizacional.

1.5.2. Justificación Práctica:

Se justifica la investigación a nivel práctico porque se requiere la aplicación de la Teoría general de sistemas en el análisis la problemática planteada y así ofrecer una propuesta de solución que pueda aplicarse posteriormente.

1.5.3. Justificación Metodológica:

Se justifica la investigación a nivel metodológico por el uso de la metodología de la Teoría General de Sistemas, para modelar el comportamiento de los entes de la problemática del sistema principal.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones encontradas para realizar el presente estudio de investigación son:

- Poco compromiso de los trabajadores en el proceso de requerimiento de la información.
- Tiempos limitados para las entrevistas en las diferentes áreas de la institución.
- Falta de coordinación para las entrevistas propuestas con los directivos administrativos de la organización

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. Viabilidad económica.

El proyecto de investigación es viable económicamente ya que se emplea recursos otorgados y previstos por la propia institución y costeados también por el propio investigador, solo se requiere de un computador y de las herramientas a nivel de software para la elaboración del proyecto.

1.7.2. Viabilidad Institucional.

El estudio es viable desde el punto de vista institucional porque se cuenta con el permiso otorgado por el secretario general y la Diócesis de Huánuco para ingresar a las áreas de dicha institución y tomar las encuestas y entrevistas al personal trabajador de la misma.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A Nivel Internacional:

Palomino y Peña, (2016), realizo la investigación: “*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda*”, en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cartagena, Colombia. La investigación llego a las siguientes principales conclusiones:

Según esta encuesta, el entorno de organización y distribución Papelería Venoplast Ltda. Para responder al análisis de la relación con el desempeño de los empleados de la empresa, podemos concluir que se ha logrado el objetivo principal de la empresa. A medida que tengamos más información y conocimiento sobre esta situación. Mediante una investigación sistemática, detallada y seria.

Cortés, (2009), realizo la investigación: “*Diagnóstico del clima organizacional. Hospital*”, en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Xalapa, México. La investigación llego a las siguientes principales conclusiones:

Hay preocupaciones de los gerentes sobre la comprensión del trabajo de los empleados. Distribución organizada del trabajo. Además de saber por qué se está realizando el trabajo, se evidencia el conocimiento de la división de funciones y los propósitos del área de trabajo.

2.1.2. A Nivel Nacional:

Ramirez, (2017), realizo la investigación: “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central -Juanjuí, año 2017*”, en la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo. La investigación llego a las siguientes principales conclusiones:

Se ha demostrado una relación significativa entre el ambiente organizacional basado en las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados en la administración territorial central de Huallaga-Juanjuí, sistemáticamente las estadísticas muestran la importancia de las expresiones en la tabla 7 y la correlación explicativa. La correlación lineal es significativa, significativa y positiva ($r_P = 0.50$, $p_y < 0.05$).

De La Cruz y Huamán, (2016), realizo la investigación: “*Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna Más en La Provincia de Huancavelica– 2015*”, en la Facultas de Ciencias Empresariales de la Universidad nacional de Huancavelica. La investigación llego a las siguientes principales conclusiones:

Las actitudes y valores en el contexto del entorno organizacional se identificaron como positivamente relacionados con el desempeño de los empleados en el programa nacional CUNAMAS 2015 en Huancavelica. La relación encontrada es $r = 66\%$ y está asociada a probabilidades $p = 0.0$ y t . Desde 0.05 , esta relación es una media positiva. En el caso de $62,5$, los factores de actitud y valores son altos.

Dávila, (2014), realizo la investigación: “*El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones*”

Educativas del distrito de Cajay –2013”, en la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Huari. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

Los resultados muestran que existe una correlación débil entre la dimensión de comunicación de las variables del entorno organizacional y la dimensión de evaluación de las variables de desempeño docente. La comunicación en las instituciones educativas del distrito de Cajay se encuentra entre el nivel alto y el normal, con

puntajes altos. Los maestros de las instituciones educativas del distrito de Cajay deben mejorar sus habilidades de comunicación.

2.1.3. A Nivel Local:

Apolinario, Nolasco y Silva, (2017), realizó la investigación: *El Clima Organizacional Y Su Influencia En El Rendimiento Laboral De Los Trabajadores Y Funcionarios Del gobierno Regional Huánuco -2015”*, en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

El desempeño tiene un alto nivel de eficiencia en el trabajo, el 66% de ellos dice que el gobierno local de Huánuco no evalúa el desempeño de los trabajadores y servidores públicos. No. 8. El trabajo en equipo está en desventaja, con un 29.52% diciendo que no hay compromiso con el gobierno local de Huánuco. Algunos trabajadores y empleados trabajan hacia el objetivo de la organización. El 2 por ciento dijo que no estaba de acuerdo con la existencia de confianza y apoyo entre trabajadores y empleados para lograr las metas organizacionales.

2.2. BASES TEÓRICA

2.2.1. Clima Laboral:

El entorno de trabajo no es más que el entorno en el que se desarrolla el trabajo diario. La calidad de este clima tiene un impacto directo en la satisfacción del trabajador y, por tanto, en la productividad de la empresa. Las políticas de recursos humanos y desarrollo mejoran el entorno laboral midiendo el entorno laboral con métodos precisos, como escalas de calificación. (Pyme, 2016).

Según diversos estudios, los empleados creen que el entorno laboral desfavorable es el factor que más influye en la conciliación de la vida personal y laboral. Ante esta realidad, las organizaciones deben motivar a sus empleados y determinar las estrategias de trabajo adecuadas para lograr sus objetivos comerciales. (RandStad, 2015).

El autor Toro (2010) menciona tres diferentes concepciones del término clima organizacional; En primer lugar, la definimos como una "variable independiente que tiene un impacto significativo en la motivación, la satisfacción y la productividad". Este último indica que se trata de una "variable dependiente determinada por condiciones como años de servicio, edad, sexo, condiciones laborales y otros hechos equivalentes". Finalmente, la tercera referencia es "una variable intermedia que media entre la realidad social y orgánica de la empresa y el comportamiento individual."

El clima es una forma de demostrar las habilidades o problemas de los trabajadores de una empresa para aumentar o disminuir la productividad. Al evaluar su lugar de trabajo, puede identificar los desafíos de talento en su empresa.

(Mejía, 2014).

2.2.2. Compromiso Organizacional:

La participación organizacional se define como una perspectiva psicológica sobre el apego de los miembros a la organización y al lugar de trabajo. El compromiso de los empleados es clave para decidir si un empleado permanecerá más tiempo y lo hará con la pasión necesaria para lograr sus objetivos. (Álvarez, 2008).

Teoría del Compromiso Organizacional

La teoría del compromiso organizacional se basa en el modelo de tres componentes y explica la existencia de tres componentes diferentes en el compromiso organizacional.

Compromiso afectivo. Es la relación emocional que los empleados tienen con la organización. Esta parte del modelo de tres partes establece que, si un empleado participa activamente, es muy probable que permanezca en la organización durante mucho tiempo.

Compromiso de continuidad. Este es el nivel de compromiso que debe pagar el empleado para dejar la organización. Si tiene un nivel continuo de compromiso, significa que ha invertido suficiente energía y esfuerzo en su organización y desea permanecer en su organización mientras sienta que la necesidad de permanecer aumenta.

Compromiso Normativo: Este es el nivel de compromiso que los empleados se sienten obligados a mantener en la organización porque es lo correcto. ¿Cuáles son los factores

que conducen a este tipo de compromiso? ¿Es una obligación moral porque otros creen en ella? ¿Quiere ser tratado de manera justa aquí y arriesgarse a dejar su organización? (questionpro, 2018).

2.2.3. Metodología Del Enfoque De Sistemas:

La identificación del sistema es fundamental. Dado que un sistema es una colección clásica de partes interdependientes que tienen un propósito común, "un sistema es un conjunto de partes y objetos que interactúan entre sí, un sistema es el todo y sus características punto individual de los elementos que lo componen como un en su conjunto tiene diferentes características y, por lo tanto, está dotado de un efecto sinérgico. (Osorio, 2007).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- Ambiente: Es todo lo que rodea a una organización y es el contexto en el que reside la organización o sistema.
- Autoridad: Es el poder para imponer tareas y la responsabilidad de obligarlas que las realicen. Significa el poder de tomar decisiones en una especialidad, en cualquier nivel.
- Cibernética: Sirve para el control de la comunicación dentro del área administrativa.
- Cohesión: Una fuerza vinculante única que actúa sobre las personas para conectar y unir a las personas con el fin de mantenerlas unidas en torno a un valor social, una necesidad o una función en particular.
- Coordinación: Armoniza todas las actividades de una empresa para facilitar el trabajo y los resultados. Sincroniza recursos y

actividades en proporciones adecuadas y ajusta los medios a los fines.

- **Eficacia:** Es una medida normativa del logro de resultados. La eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de productos (bienes o servicios).
- **Eficiencia:** La cantidad total de talento y esfuerzo que utiliza una organización para lograr sus objetivos.
- **Reingeniería:** Esto se denomina gestión de procesos, innovación o rediseño de procesos y significa la reestructuración o rediseño del trabajo, las actividades y los procesos para mejorar los costos, la calidad, el servicio y la velocidad.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la calidad del entorno laboral y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la Institución CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- a)** Existe relación entre cargas en el trabajo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la Institución CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019.
- b)** Existe relación entre motivación intrínseca y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la Institución CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019.
- c)** Existe relación entre apoyo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la Institución CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019.

2.5. VARIABLES

2.5.1. Variable Independiente

X: Calidad de entorno laboral.

2.5.2. Variable Dependiente

Y: Compromiso organizacional.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS
Calidad de entorno laboral	Carga en trabajo	Presión en el trabajo Conflictos en el trabajo Estrés laboral	Cuestionario de calidad de entorno laboral	1 al 12
	Motivaciones intrínsecas	Capacitación recibida Apoyo de la familia y compañeros		13 al 23
	Apoyo directivo	Reconocimiento, autonomía y apoyo de los jefes.		24 al 35
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Deseo	Cuestionario de compromiso organizacional	1 al 6
	Compromiso normativo	Deber		7 al 12
	Compromiso de continuidad	Necesidad		13 al 18

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque

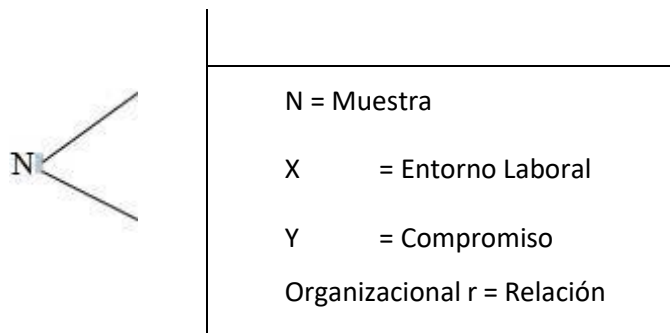
Este estudio tiene un enfoque cuantitativo que representa una serie de procesos, que es secuencial y definitivo. Este enfoque utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis para mediciones numéricas y análisis estadístico. (Sampieri, 2014).

3.1.2. Alcance

Esta investigación es esencialmente un nivel de correlación e implica "explicar, registrar, analizar e interpretar la composición o procesos de propiedades y fenómenos reales. El foco está en las conclusiones regentes., O grupo, grupo o grupo de personas La cosa está sucediendo o corriendo ahora mismo. (Tamayo, 2003).

3.1.3. Diseño

El diseño de la presente investigación corresponde al nivel descriptivo correlacional que es el siguiente:



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está conformada por los trabajadores de la institución Caritas de la ciudad de Huánuco, así mismo dada la cantidad pequeña de la población se considera también como la muestra del estudio, siendo escogida de forma no probabilística correspondiente a un estudio censal.

$$n = 23$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario tanto para el clima laboral como el compromiso organizacional.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se utiliza el software de procesamiento estadístico SPSS versión 20, para procesar la información recolectada en los cuestionarios, para posteriormente realizar las pruebas de hipótesis y mostrar los resultados usando los cuadros y gráficos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1 Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	G l	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
dife	,144	23	,200*	,948	23	,272

Fuente: Software Estadístico SPSS

Interpretación:

Siendo una muestra relativamente pequeña con 23 participantes se optó por la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, obteniendo la normalidad de los datos, en otras palabras, provienen de una distribución normal, por lo tanto, se procede a utilizar una prueba paramétrica para la contrastación de la hipótesis.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 2 Prueba de Hipótesis general

		inst01	inst02
inst01	Correlación de Pearson	1	-,075
	Sig. (bilateral)		,735
	N	23	23
inst02	Correlación de Pearson	-,075	1
	Sig. (bilateral)	,735	
	N	23	23

Fuente: Software Estadístico SPSS

Interpretación:

No existe correlación entre las variables de calidad de entorno laboral y compromiso organizacional, puesto que el coeficiente de correlación es de - 0.075

Tabla 3 Prueba de Hipótesis específica N 01

		inst02	CargaTrabajo
inst02	Correlación de Pearson	1	-,136
	Sig. (bilateral)		,537
	N	23	23
CargaTrabajo	Correlación de Pearson	-,136	1
	Sig. (bilateral)	,537	
	N	23	23

Fuente: Software Estadístico SPSS

Interpretación:

Existe una correlación muy baja entre la dimensión carga de trabajo de las variables calidad de entorno laboral y el compromiso organizacional.

Tabla 4 Prueba de Hipótesis específica N 02

		MotivIntrinsica	inst02
MotivIntrinsica	Correlación de Pearson	1	,228
	Sig. (bilateral)		,296
	N	23	23
inst02	Correlación de Pearson	,228	1
	Sig. (bilateral)	,296	
	N	23	23

Interpretación:

No hay una relación entre la dimensión motivación intrínseca de las variables calidad de entorno laboral y el compromiso organizacional.

Tabla 5 Prueba de Hipótesis específica N 03

		ApoyoDirectivo	inst02
ApoyoDirectivo	Correlación de Pearson	1	-,334
	Sig. (bilateral)		,119
	N	23	23
inst02	Correlación de Pearson	-,334	1
	Sig. (bilateral)	,119	
	N	23	23

Fuente: Software Estadístico SPSS

Interpretación:

Existe una correlación negativa baja entre la dimensión Apoyo directivo de las variables calidad de entorno laboral y el compromiso organizacional.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta sección se dan a conocer los resultados obtenidos en la aplicación de la teoría general de sistema en la determinación de la correlación entre la calidad del entorno laboral y el compromiso organizacional de la institución Caritas de la ciudad de Huánuco.

Ante los resultados obtenidos en el procesamiento estadístico de la determinación de la correlación entre las variables: calidad del entorno laboral y compromiso organizacional, se obtuvo el valor de -0.075 según la tabla N° 2, esto indica que no existe correlación alguna entre estas dos variables; la interpretación de este resultado se basa en el análisis realizado bajo el enfoque de la teoría general de sistemas: se considera a la institución Caritas como el sistema principal conformado por sus diferentes áreas o subsistemas, con los correspondientes trabajadores asignados a cada área, subsistemas, podríamos considerar incluso a cada trabajador como un sistema propiamente dicho, bajo este esquema podemos deducir que se cumple el principio de circularidad. Tanto las entradas y salidas del sistema institución están determinadas en los prestamos realizados a los clientes en este caso traducido en materia: dinero. Se ha observado que en la institución no se cuenta con ese clima laboral deseado y necesario para tener una buena productividad en los trabajadores y por ende un compromiso organizacional, esto se debe a que cada elemento del sistema estuvo trabajado en forma aislada, mejor dicho, cada trabajador no se ha integrado con los demás y no ha sido participe de los eventos realizados por la empresa.

Sin embargo, en la prueba de hipótesis específica N° 01 se obtuvo el valor de -0.136 estableciendo una correlación negativa muy baja entre la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de entorno laboral y el compromiso organizacional. Esto se explica en una relación causal negativa en la cual si una variable aumenta la otra disminuye y viceversa, en este caso podríamos afirmar que cuanto menor es la calidad del entorno laboral en cierta forma aumenta la carga laboral, como indicador podríamos hablar del estrés, este

último como desencadenante de la ardua jornada laboral asignada a los trabajadores; esto se podría mitigar si es que se ofrecería un buen clima laboral y el trabajo pudiera realizar sus labores eficazmente sin tener una carga laboral excesiva.

En cuanto a la prueba de hipótesis N° 02, demuestra según la tabla N° 04 que existe una correlación positiva baja con el valor de 0.22 entre la dimensión motivación intrínseca de las variables calidad de entorno laboral y el compromiso organizacional; y aquí uno de los resultados que más sobresale y destaca de las otras dimensiones: “la motivación” desde la perspectiva del trabajador el ambiente “empresa” donde realiza sus actividades diarias, no obtiene motivación alguna por parte de los jefes, incentivos salariales, entre otros, sin embargo se siente motivado por causas externas, familia, amistades, proyectos personales, entre otros y realiza sus actividades diarias tratando de cumplir el rol asignado, aquí apreciamos el concepto de homeostasis en el cual el propio sistema equilibra el desorden o la entropía generada por el propio sistema.

Finalmente en la prueba de hipótesis N° 03, en cuanto a la media de la correlación entre la dimensión Apoyo directivo de las variables calidad de entorno laboral y el compromiso organizacional, se obtuvo el resultado de -0.334 una correlación negativa baja, indicando cuanto menor es la calidad de entorno laboral, mayor es el apoyo directivo de la institución, es mínimo pero se comprobó in situ que se ha generado cambios y propuestas para mejorar el clima laboral, la parte directiva empezó a realizar talleres convenios con otras instituciones para capacitación del personal y por ende buscar una mejora del entorno laboral.

CONCLUSIONES

- ✚ Se ha determinar la relación que existe entre la calidad del entorno laboral y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la Institución CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019, no teniendo relación alguna, ya que el coeficiente de correlación es de -0.075.
- ✚ Se ha podido determinar la relación existente entre cargas en el trabajo y compromiso organizacional en la Institución Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019, siendo el coeficiente de correlación -0.136, una correlación negativa muy baja; donde se traduce a un aumento mínimo de la carga laboral podría disminuir el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución. Esto se traduce en la falta de empatía, de sinergia por parte de los trabajadores y el líder, ya que si aumenta la carga laboral se debería reforzar ese compromiso, repartiendo las labores y realizándolas en grupo y sumar el esfuerzo de cada uno de ellos.
- ✚ Se ha podido determinar la relación existente entre motivación intrínseca y compromiso organizacional en la Institución Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019, correlación positiva baja con el valor de coeficiente de 0.228; esto implica la continua motivación interna del personal y en cierta forma en mínimos niveles acrecentando el compromiso organizacional. Aquí podemos añadir que los estímulos directos al sistema y a cada elemento podría regular o equilibrar el funcionamiento del sistema logrando la homeostasis correcta, ya que si hablamos de estímulos directos aplicados a los trabajadores traducidos en aumento o beneficios claramente se podría obtener un mejor compromiso organizacional.
- ✚ Se ha determinado la relación existente entre apoyo directivo y compromiso organizacional en la Institución Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019, correlación negativa baja obteniendo el

coeficiente de correlación de -0.334 ; cuanto menos sea el apoyo directivo, podría mantenerse o incrementarse el compromiso organizacional, pero considerando otros factores.

- Finalmente se puede concluir la investigación afirmando que de todas las dimensiones en la cual se toma importancia para el análisis, es la motivación intrínseca, ya que independientemente del clima laboral los trabajadores tienen motivaciones internas, asociadas a relaciones familiares y amicales que les permite en cierta forma lograr un grado de afinidad y compromiso con la institución, claro está que no está demás reforzar esta dimensiones y las otras para poder afianzar y mejorar el compromiso organizacional de la institución. Para ello se podría sugerir que se realice la modelización del sistema empresa Caritas identificando cada elemento del sistema y sus relaciones correspondientes, así como sus entradas, procesos y salidas y poder identificar los fallos de los sistemas y corregirlos y lograr una retroalimentación adecuada en favor del buen funcionamiento de la empresa como sistema.

RECOMENDACIONES

- Brindar el apoyo directivo a los trabajadores, traducidos en capacitaciones, estimulaciones económicas y ascensos a los trabajadores para reforzar el compromiso organizacional de la institución.
- Promover el trabajo en equipo y ejercer las capacitaciones programadas en el año con todo el personal trabajador de la institución.
- Equilibrar la carga laboral de los trabajadores, respetando sus roles y funciones, así como los horarios asignados a estos.
- Reforzar las motivaciones internas de los trabajadores mediante una serie de métodos y técnicas que promuevan el afianzamiento del trabajador, por ejemplo, la técnica del coaching podría ayudar a fortalecer dicha dimensión.
- Aplicar la teoría general de sistemas en la solución de conflictos y análisis de problemas complejos no lineales, como por ejemplo este estudio, el ámbito de aplicación de la TGS es muy diverso, se podría aplicar también para la determinación de problemas en los procesos internos de la institución, y modelar y optimizar procesos mediante esta disciplina.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, G. (2008). *Determinantes del compromiso organizacional*.

Apolinario, Nolasco y Silva. (2017). *El Clima Organizacional Y Su Influencia En El Rendimiento Laboral De Los Trabajadores Y Funcionarios Del gobierno Regional Huánuco -2015*. Huánuco.

Chiavenato, I. (s.f.). *Administración de Recursos Humanos -El capital social humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

Guerra, V. C. (2012). *Análisis del Clima Organizacional de la Empresa Representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula*. Guatemala.

Hernandez, D. P. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital”, en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Xalapa, México*. Xalapa.

Mejía, S. L. (2014). *Actores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector norte de la dorada, y su relación con el clima laboral*. Colombia.

Miryam Palomino Bossio y rafael Guillermo Peña. (2016). *El Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Empleados De La Empresa Distribuidora Y Papelería Venoplast Ltda*. Cartagena.

Osorio, J. C. (2007). *INTRODUCCIÓN AL PENSAMIENTO SISTÉMICO*. Santiago de Cali: Universidad del Valle.

Pyme, E. (2016). *Emprende Pyme*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>

questionpro. (2018). *questionpro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-organizacional/>

RandStad. (2015). *RandStad*. Obtenido de https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambientelaboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion_57/

Reátegui, S. S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central -Juanjuí*. Tarapoto.

Rodríguez, V. (2002). *Guía breve para la preparación de un trabajo de investigación según el manual de estilo de publicaciones de la american psychological association*.

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW- HILL.

Tamayo, M. T. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.

Toro, T. (2010). *Clima Organización*. Colombia: Cincel.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

INSTRUCCIONES GENERALES: Usted debe marcar con una “X” en los casilleros correspondientes según su percepción. La encuesta es anónima y no hay respuestas buenas o malas; por lo que se le pide responder con absoluta franqueza, los fines de la encuesta es de investigación. VALORES: **NADA:** valores 1 y 2; **ALGO:** valores 3, 4 y 5; **BASTANTE:** valores 6, 7 y 8; **MUCHO:** valores 9 y 10.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CARGA EN EL TRABAJO										
1. Cantidad de trabajo que tengo										
2. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
3. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
4. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
5. Conflictos con otras personas de mi trabajo										
6. Falta de tiempo para mi vida personal										
7. Incomodidad física en el trabajo										
8. Carga de responsabilidad										
9. Interrupciones molestas										
10. Estrés (esfuerzo emocional)										
11. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud										
12. Me desconecto al acabar la jornada laboral										
MOTIVACIONES INTRÍNSECAS										

35. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO DE COMPROMISO

ORGANIZACIONAL INSTRUCCIONES GENERALES:

El presente cuestionario es anónimo, confidencial y tiene como objetivo medir el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa.

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo marcando con una "X" en cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

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

N	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo							
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo							
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de							

	conseguir algo mejor								
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización								
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento								
8	Esta organización merece mi lealtad								
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios								
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual								
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.								
12	Esta organización significa mucho para mí.								
13	Le debo muchísimo a mi organización								
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización								
15	No me siento parte de mi organización								
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas								
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara								
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización								

MATRIZ: ANÁLISIS ENTRE LA CALIDAD DE ENTORNO LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA TEORIA GENERAL DE SISTEMAS EN LA EMPRESA CARITAS HUANUCO 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre la calidad del entorno laboral y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la empresa CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la calidad del entorno laboral y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la empresa CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la calidad del entorno laboral y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la empresa CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019</p>	<p>Calidad de entorno laboral</p>	<p>Carga en trabajo</p> <p>Motivaciones intrínsecas</p> <p>Apoyo directivo</p>	<p>Presión en el trabajo Conflictos en el trabajo Estrés laboral</p> <p>Capacitación recibida Apoyo de la familia y compañeros</p> <p>Reconocimiento, autonomía y apoyo de los jefes.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional</p>
<p>Problema Específico</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre cargas en el trabajo y compromiso organizacional en la empresa Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre motivación intrínseca y compromiso organizacional en la empresa Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre apoyo directivo y compromiso organizacional en la empresa Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019?</p>	<p>Objetivos Específico</p> <p>Determinar la relación existente entre cargas en el trabajo y compromiso organizacional en la empresa Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019</p> <p>Determinar la relación existente entre motivación intrínseca y compromiso organizacional en la empresa Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019</p> <p>Determinar la relación existente entre apoyo directivo y compromiso organizacional en la empresa Caritas de la ciudad de Huánuco en el 2019</p>	<p>Hipótesis Específica</p> <p>Existe relación entre cargas en el trabajo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la empresa CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019</p> <p>Existe relación entre motivación intrínseca y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la empresa CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019</p> <p>Existe relación entre apoyo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de la TGS en la empresa CARITAS de la ciudad de Huánuco en el 2019</p>	<p>Compromiso organizacional</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso normativo</p> <p>Compromiso de continuidad</p>	<p>Deseo</p> <p>Deber</p> <p>Necesidad</p>	<p>Esquema del Diseño:</p> <p>·Donde:</p> <p>M= Grupo de investigación (Trabajadores de la empresa Caritas)</p> <p>O1, O2, = Medición de Observación</p>

