



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de
Transporte Ruta Callejón de Conchucos, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Ramos Garcia, Luz Magaly (ORCID: 0000-0003-2955-0797)

Salazar Leyva, Fiorela Beatriz (ORCID: 0000-0002-5170-4003)

ASESOR:

Mtro. Cruz Tarrillo, José Joel (ORCID :0000-0002-6372-5055)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2021

Dedicatoria

La concepción del presente trabajo de Investigación está dedicada primeramente a Dios y a mis padres; a dios por que ha estado conmigo en cada paso que doy, a mis padres quienes son pilares fundamentales, quienes a lo largo de mi vida han velado y me apoyaron en cada una de mis metas por cumplir.

Ramos Garcia, Luz Magaly

La presente investigación está dedicada a mis padres Julián Huayta y Flor Leyva, por ser soporte en mi vida, el apoyo de cada día y motivación constante para poder seguir cumpliendo mis metas. Así mismo a mi hermana Tania Huayta por estar siempre conmigo.

Salazar Leyva, Fiorela Beatriz

Agradecimiento

A Dios principalmente, por haber permitido llegar hasta el día de hoy, haciendo cumplir uno de nuestros mayores sueños, por su amor incondicional y bendición de seguir día a día en este camino.

A nuestros padres, por su dedicación ardua y apoyarnos en esta travesía, siendo fundamentales en nuestra vida, acompañarnos en nuestros malos momentos, tanto moral y económico.

A nuestros profesores que nos han brindado conocimientos, para poder seguir aprendiendo en esta larga y bonita carrera; en especial, a nuestros asesores de tesis **Mg. Cruz Tarrillo, José Joel**, siendo un apoyo importante y primordial para nuestra presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Abstract	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización.....	17
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de Análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	60
VI. CONCLUSIONES	63
VII. RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS.....	65
ANEXOS	72

Índice de tablas

Tabla 1. Número de personal que labora en la empresa de transporte	19
Tabla 2. Edad de los trabajadores.....	24
Tabla 3. Genero por cada trabajador	25
Tabla 4. Grado de Educación por cada trabajador.....	26
Tabla 5. Familiaridad con el propietario (os)	27
Tabla 6. Frecuencia con respecto a la pregunta 1.	28
Tabla 7. Frecuencia con respecto a la pregunta 2.	29
Tabla 8. Frecuencia con respecto a la pregunta 3.	30
Tabla 9. Frecuencia con respecto a la pregunta 4.	31
Tabla 10. Frecuencia con respecto a la pregunta 5.	32
Tabla 11. Frecuencia con respecto a la pregunta 6.	33
Tabla 12. Frecuencia con respecto a la pregunta 7.	34
Tabla 13. Frecuencia con respecto a la pregunta 8.	35
Tabla 14. Frecuencia con respecto a la pregunta 9.	36
Tabla 15. Frecuencia con respecto a la pregunta 10.	37
Tabla 16. Frecuencia con respecto a la pregunta 11.	38
Tabla 17. Frecuencia con respecto a la pregunta 12.	39
Tabla 18. Frecuencia con respecto a la pregunta 13.	40
Tabla 19. Frecuencia con respecto a la pregunta 14.	41
Tabla 20. Frecuencia con respecto a la pregunta 15.	42
Tabla 21. Frecuencia con respecto a la pregunta 16.	43
Tabla 22. Frecuencia con respecto a la pregunta 1.	44
Tabla 23. Frecuencia con respecto a la pregunta 2	45
Tabla 24. Frecuencia con respecto a la pregunta 3	46
Tabla 25. Frecuencia con respecto a la pregunta 4.	47

Tabla 26. Frecuencia con respecto a la pregunta 5.	48
Tabla 27. Frecuencia con respecto a la pregunta 6.	49
Tabla 28. Frecuencia con respecto a la pregunta 7.	50
Tabla 29. Frecuencia con respecto a la pregunta 8.	51
Tabla 30. Frecuencia con respecto a la pregunta 9.	52
Tabla 31. Frecuencia con respecto a la pregunta 10	53
Tabla 32. Prueba de Kolmogorov - Smirnov.....	54
Tabla 33. Correlación del clima organizacional y compromiso laboral.	55
Tabla 34. Correlación del sistema individual y compromiso laboral.	56
Tabla 35. Correlación del sistema interpersonal y compromiso laboral.	57
Tabla 36. Correlación del sistema organizacional y compromiso laboral.	58

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de barras sobre la edad de los trabajadores.....	24
Figura 2. Gráfico de barras sobre el Genero por cada trabajador	25
Figura 3. Gráfico de barras sobre el Grado de Educación por cada trabajador ..	26
Figura 4. Gráfico de barras sobre la Familiaridad con el propietario (os)	27
Figura 5. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 1.	28
Figura 6. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 2.	29
Figura 7. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 3.	30
Figura 8. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 4.	31
Figura 9. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 5.	32
Figura 10. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 6.	33
Figura 11. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 7.	34
Figura 12. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 8.	35
Figura 13. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 9.	36
Figura 14. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 10.	37
Figura 15. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 10.	38
Figura 16. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 12.	39
Figura 17. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 13.	40
Figura 18. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 14.	41
Figura 19. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 15.	42
Figura 20. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 16.	43
Figura 21. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 1.	44
Figura 22. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 2.	45
Figura 23. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 3.	46
Figura 24. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 4.	47
Figura 25. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 5.	48
Figura 26. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 6.	49
Figura 27. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 7.	50
Figura 28. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 8.	51
Figura 29. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 9.	52
Figura 30. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 10.	53

RESUMEN

En el presente estudio denominado “Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta Callejón de Conchucos, 2021”, cuyo objetivo general fue analizar la relación que existe entre el Clima organizacional y el compromiso laboral en las empresas de transporte de la ruta en estudio. El estudio se acogió bajo una metodología de enfoque cuantitativa, nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transeccional. La población y la muestra estuvieron conformadas por 52 colaboradores de las empresas de transporte que tienen como ruta el Callejón de Conchucos. La recopilación de los datos fue mediante la técnica de la encuesta y se empleó un cuestionario como instrumento. Tuvo como resultado que según la prueba de correlación de Pearson se dio el 0,692 con un nivel de confianza del 95% y nivel de significancia de 0,000, por lo que se llegó a rechazar la hipótesis nula. Concluyendo que el clima organizacional se relaciona positivamente en un nivel alto con el compromiso laboral en las empresas de transporte.

Palabras clave: compromiso laboral, clima organizacional, gestión de transporte.

Abstract

In the present study called "Organizational climate and work commitment in transport companies Ruta Callejón de Conchucos, 2021", whose general objective was to analyze the relationship between the organizational climate and work commitment in transport companies of the route in study. The study was accepted under a methodology of quantitative approach, correlational level, of non-experimental design of transectional cut. The population and the sample were made up of 52 collaborators of the transport companies that have the Callejón de Conchucos as their route. The data collection was by means of the survey technique and a questionnaire was used as an instrument. The result was that according to the Pearson correlation test, 0.692 was given with a confidence level of 95% and a significance level of 0.000, which is why the null hypothesis was rejected. Concluding that the organizational climate is positively related to a high level with work commitment in transport companies.

Keywords: work commitment, organizational climate, Transportation management.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los recursos humanos han asumido una fundamental importancia para la competitividad y sostenibilidad organizacional. Hoy en día, ante el constante cambio permanente de desarrollo del mundo universal, es de fundamental relevancia el compromiso profesional, pues estará respaldado el clima organizacional con el convenio de la corporación. (Estrada & Gallegos, 2021). Hoy en día, es dificultoso que el personal cuente con un buen ejercicio laboral si estos no se identifican completamente con la compañía (Rosas & Kato, 2019). Pedraza (2018), afirma que existen dos factores claves para la correcta administración y misión del intelecto humano: el clima laboral y los compromisos en el trabajo.

A nivel mundial, según el Índice Movilidad Urbana fueron evaluadas 84 localidades con un grado de 0 al 100, la estimación se situó en 43,9 puntos (Cruz, 2018). En el mundo, la ciudad de Hong Kong es estimada por tener el mejor transporte urbano, obteniendo la mayor puntuación de 58,2 puntos, lo que indicó que tiene el mejor desempeño laboral en su transporte público (BBC Mundo, 2017).

En Latinoamérica, en Toluca-metropolitana se evidenciaron insuficiencias estructurales de organizaciones en los horizontes de estrategia, operación y ejecución. Existe la ausencia de la mediación del sector público que regula el impuesto del tributo y la elección del esbozo de medida que avale una calidad de servicio tolerable para el actor en su conjunto (Carrillo, 2019). Así mismo, la ausencia de la unificación del servicio del área metropolitana y urbana; parques vehiculares excesivos: cerca de 2,400 unidades con inferior a 50% de tasas de ocupación, operación de grado y declive en zonas no autorizadas; la práctica del monopolio en las operaciones de los dispositivos y exceso de velocidad, el incumplimiento de los signos y señales de tránsito (Sánchez, 2010).

En nuestro país, según Market Report en un estudio de tráfico que se realizó en el 2017, el 82% de ciudadanos peruanos utiliza el transporte público Metropolitano, ya que son de escasa economía; el 24.3% del parque de vehículos, son taxis; y solo el 14.7% cuentan con carro particular, ya que son personas de mayor recurso económico. El 25% de las personas tarda dos horas a más en

transportarse a su centro de trabajo y un 10% tarda de tres horas a más en trasladarse de un lugar a otro (Patiño, 2019). Entonces el empobrecimiento de transporte por el pésimo servicio organizacional y malísimo compromiso por parte de la compañía de transporte genera perjuicio a la ciudadanía, así como la contaminación del medio ambiente; contexto que debe ser atendido por el Estado – Gobierno por su vínculo relevante con otras pretensiones de la ciudadanía (Avilés, 2018).

En Ancash, la ciudad de Huaraz es plasmado en el sistema de transporte urbano e interprovincial, el cual genera el aumento del dinamismo urbano; mostrando un progresivo desarrollo en el ámbito económico (PERUMIN, 2015). Gran parte de estas compañías no cuentan con lo primordial para ofrecer una atención de calidad, también muchas infraestructuras no cuentan con espacios adecuados, ni bien equipadas y por consiguiente utilizan la vía pública generando dificultades como, tráfico vehicular ya que estas vías no están predichas para un transporte desordenado (Bacigalupo, 2019).

En ese contexto, la investigación delimita su estudio en las empresas de transporte de la ruta Conchucos, cuyos recursos humanos vienen operando ya buen tiempo. La responsabilidad y la falta de caracterización de los trabajadores es el principal problema. Es por ello que no se logra el desarrollo de la cultura organizacional, ni el adecuado desarrollo de sus ocupaciones. Asimismo, la carencia del desarrollo de recursos humanos generando efectos negativamente sobre los desempeños laborales, teniendo como resultado la inexistencia del apoyo y compañerismo en el clima de la organización, asimismo, un malísimo vínculo entre el personal, la falta de motivación de los dirigentes, la ausencia del equipo de trabajo para el desenvolvimiento laboral, y por último una indebida infraestructura para el buen desempeño del trabajador.

De continuar con este problema, las Empresas de Transporte Ruta Conchucos no brindarán un buen servicio a la ciudadanía, a raíz de la insatisfacción laboral en la empresa, ya que aparte de observarse incomodidad por parte de los colaboradores al momento de interactuar entre ellos (entre áreas), existiría una falta de compromiso laboral y escasez de comunicación; el cual originaría grandes

pérdidas económicas para las propias empresas y remuneraciones bajas para los trabajadores, y por ende mal servicio al usuario.

Esta investigación pretende contribuir y promover un adecuado clima de la organización en las compañías de transporte de la ruta Conchucos, para ello se planteó la mejora y la implementación del plan de defensa y diligencia en el ámbito personal de un temario de destrezas colaterales para la gerencia, jefatura de áreas y colaboradores de la compañía para el debido desarrollo y mejora de las habilidades comunicativas, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso, respeto e imaginación para lograr un excelente clima de la organización y el buen desarrollo de la misma.

De los argumentos señalados se hace oportuno el siguiente **Problema general**: ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021? Análogamente los **Problemas específicos**: ¿Cuál es la relación que existe entre Sistema individual y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre Sistema interpersonal y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre Sistema organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021?

La **hipótesis general** propuesta para esta investigación: Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021. **Hipótesis específicas**: Existe una relación significativa entre Sistema individual y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021, existe una relación significativa entre Sistema interpersonal y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021, existe una relación significativa entre Sistema organizacional y el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021.

El presente estudio tiene relevancia para las empresas y para los beneficiarios, por la prestación de servicios y la calidad del servicio, los cuales tienen vínculo directo con el desempeño laboral, donde la compañía y el usuario tendrán

beneficios para el buen desarrollo del clima de la organización. **Se justifica en la práctica**, porque el producto que se logrará en el presente estudio valdrá de guía para saber el nivel de identificación y responsabilidad del personal de las compañías de Transporte Ruta Conchucos, el cual será resultado de las variables en cuestión. **Se justifica teóricamente**, con el propósito de establecer el vínculo de la variable clima organizacional con respecto a la variable desempeño laboral de todo el personal de las empresas de Transporte Ruta Conchucos, fue relevante tener en consideración la responsabilidad que tienen las gerencias con las indicadas empresas, con el fin de discernir en el aspecto de la organización y de su entidad por medio de sus espacios funcionales. Su **Justificación metodológica**: por el tipo de estudio que se desarrollará será de tipo básico, se realizará con bajo u diseño correlacional-descriptivo, de corte transeccional, la población estuvo constituido por las empresas de Transporte Ruta Conchucos.

Para esta investigación se hace oportuno plantear el **objetivo general**: Analizar la relación que existe entre el Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021. Y **sus objetivos específicos**: Determinar la relación que existe entre el Sistema individual y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021. Determinar la relación que existe entre Sistema interpersonal y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021. Determinar la relación que existe entre Sistema organizacional con el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio cuenta con investigaciones asociadas al mismo tema de estudio, para lo cual en un contexto internacional se tiene a Cárdenas (2020), en su investigación buscó esbozar un modelo con el objetivo de mejorar el clima organizacional dentro de las Pymes en la ciudad de Colombia. La metodología del estudio fue correlación-descriptiva y de diseño no experimental. Llego a concluir que el clima laboral posee sólidamente influencias sobre la obtención de propósitos de las Pymes colombianas, los desconocimientos sobre el tema y desinterés por ejecutar adecuados proceso de clima organizacional por parte de los tomadores de decisiones, han ocasionado niveles altos de desmotivación en el trabajo, debido a que las percepciones de los trabajadores con respecto a la gestión de los intereses muestran panoramas desfavorables, a pesar de que el activo más importante y de suma significancia dentro de una empresa es el recurso humano.

Jiménez y Garcés (2021), en su investigación pretendían averiguar la influencia del clima organizacional con respecto al desempeño laboral de los trabajadores de los Ferrocarriles del Ecuador, con el objetivo de comprender aspectos más fundamentales y relevantes sobre el clima laboral que posee dicha empresa. El enfoque fue cualitativo con un diseño no experimental. Con los resultados obtenidos llegó a concluir la existencia de una percepción promedio-aceptable referente al clima organizacional, es decir, implica que los ambientes de trabajo en sus elementos de compromiso, liderazgo y entorno laboral se encuentren en un ambiente adecuado. En cuanto a la evaluación del desempeño, según la escala de interpretaciones, se evidenció que aproximadamente el 88% están ubicados en el calificativo correspondiente de Muy Bueno.

Santamaría (2020), realizó una investigación con el objetivo de diagnosticar las causas a nivel operativo y las causas comportamentales que han ocasionado el fracaso del logro por obtener los metas previstas en concordancia con la planificación prevista de la empresa Datapro SA. El estudio fue de enfoque mixto, con una población de 106 trabajadores. Llegando a la siguiente conclusión: La organización al no contar con la arquitectura organizacional adecuadamente

estructurada y difundida a todos los colaboradores de la empresa, ocasionó dificultades y falencias relacionados con la falta de cumplimientos de metas y objetivos a nivel operacional, asimismo confusión por parte del personal en temas referidos a la comunicación, su consecuente influencias en la gobernabilidad, y la vinculación directa en la toma de decisiones; así como también falencias en los cumplimientos de las normativas y procedimientos; por otro lado se evidenció la falta de motivación, niveles bajos de compromiso personal y dificultada para desarrollar labores en equipo.

García y Mercado (2019), en su estudio se propusieron como objetivo engendrar propuestas de intervención con enfoques relacionados a desarrollo organizacional, basados en las relaciones existentes de clima organizacional y los compromisos laborales dentro del Centro de Salud Toluca. La investigación fue de enfoque cuantitativo, observacional y transversal-relacional. Concluyendo que existe asociación de manera parcial entre las variables en cuestión, donde se evidenció correlación de naturaleza alta con los sistemas individuales y los compromisos laborales, sustentado a un 95% de confianza y 0.000 de significancia. Además, según las percepciones de los colaboradores de dicha entidad, del total de las dimensiones con respecto al clima laboral, se advierte que requieren atención, aspectos relacionados con los compromisos afectivos, compromisos normativos y los compromisos de continuidad. Y finalmente, los constantes deterioros de los ambientes laborales encausan a los colaboradores a perder entusiasmo por su labor diaria.

Fantini et al. (2019), en su artículo señaló que el desempeño laboral tiene varios predictores que son tanto individuales como organizacionales. Según la literatura existente, el clima de aprendizaje entendido como dimensión organizacional puede impulsar un círculo virtuoso que involucre factores de identidad, proactividad y atención al cliente. Aplicó una metodología cuantitativa, con 57 trabajadores del departamento de salud. Concluyendo que el modelo de mediación probado es estadísticamente significativo, mostrando que el clima de aprendizaje tiene un efecto directo sobre el desempeño laboral y un efecto indirecto mediado por la salud general.

Wei et al. (2020), en su artículo tuvo como propósito explorar diversos niveles de compromiso organizacional, de igual forma la satisfacción en el trabajo y los compromisos laborales entre los trabajadores de la salud comunitaria en China, y examinar las relaciones espaciales de las variables. Utilizaron modelos de ecuación estructural para los respectivos analizar de las relaciones entre tres variables, con un enfoque cuantitativo no experimental. Concluyendo que el sistema interpersonal se correlaciona de manera positiva con el compromiso laboral ($r = 0,564$) y la satisfacción laboral ($r = 0,550$). El estudio de ruta indicó que el efecto total ($\beta = 0,598$) del compromiso organizacional sobre la satisfacción laboral ($R^2 = 0,52$) consistió en un efecto directo ($\beta = 0,264$) y un efecto indirecto ($\beta = 0,334$), que estuvo mediado positivamente por el engagement laboral.

Twumasi (2020), en su artículo se basó en la teoría del intercambio social para examinar los efectos de la integración organizacional y sus dimensiones de ajuste, vínculos y sacrificio en los compromisos afectivos, además efectos mediadores de los niveles de satisfacción en el trabajo y los compromisos laborales. Se seleccionó una muestra conveniente de 274 empleados de primera línea a tiempo completo de cuatro hoteles (4 estrellas) y un hotel (5 estrellas) en Ghana. Concluyendo que el arraigo organizacional y todas sus dimensiones se relacionaron positivamente con los compromisos afectivos. La satisfacción en el trabajo y los compromisos laborales mediaron parcialmente los efectos de la integración organizacional y los vínculos organizacionales, el ajuste y el sacrificio en el compromiso afectivo.

Kotzé y Nel (2020), en su artículo tuvo como propósito de explorar si las percepciones de los mineros sobre los recursos laborales de su organización influyen en su compromiso laboral y organizacional. La metodología utilizada fue cuantitativa, además se basó bajo un diseño no experimental. Llegando a concluir que respeto organizacional como el cuidado de los empleados tienen una influencia positiva estadísticamente significativa en el compromiso laboral y organizacional. Sin embargo, el cuidado de los empleados tuvo una mayor influencia tanto en el compromiso laboral como en el compromiso organizacional que el respeto organizacional. Para aumentar el compromiso en el trabajo y los compromisos organizacionales afectivos de los mineros, se propone que las

empresas mineras inviertan en prácticas laborales que mejoren el vínculo emocional de los empleados con la organización.

Santos (2020), en su artículo tuvo como objetivo estudiar el engagement laboral como mediador de las asociaciones entre características laborales relacionales y compromiso afectivo del enfermero con el hospital. La metodología de la investigación fue descriptiva y correlacional. Tuvo como resultado que el análisis de datos apoya un modelo de mediación completo donde las características laborales relacionales explican el compromiso afectivo con el hospital a través del compromiso laboral de las enfermeras. Concluyendo que las características laborales relacionales contribuyen al compromiso laboral de las enfermeras, lo que a su vez contribuye al compromiso organizacional afectivo.

Paredes y Quiroz (2021), en su investigación, de naturaleza aplicada, cuantitativa, de diseño no experimental, transeccional y correlacional. Concluyendo que los desempeños laborales están estrechamente vinculados al clima organizacional, dicha asociación se da de forma directa. Lo que implica que las principales cadenas de supermercado del Ecuador son conocedores de los requerimientos de suministrar a cada uno de sus trabajadores adecuados ambientes de clima laboral, con el objetivo de mejorar los desempeños y su consecuente incremento de desempeño organizacional.

Bustillos (2019), El objetivo planteado era analizar los niveles de incidencia del clima laboral y los desempeños laborales de los trabajadores en la distribuidora MC. El estudio se basó en un enfoque cualitativo-cuantitativo, con una población de 10 colaboradores. Para la recopilación de los datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó un cuestionario. Arribando a concluir: El ambiente de clima laboral actual dentro de la distribuidora MC, no es el más apropiado, adecuado y apto para la existencia de altos niveles de desempeño en el trabajo y que según la prueba correlacional de Pearson se tuvo como resultado el 0.53 con el 95% de confianza, implicando la existencia de una relación positiva del compromiso laboral y una de sus indicadores que es el sistema organizacional; debido a ello, se hace necesario proporcionar actividades de retroalimentación con respecto a los procesos determinantes sobre los comportamientos organizacionales, de esa manera posibilitando y permitiendo la introducción de

cambios previstos, referidos a las conductas y actitudes de los colaboradores, como también dentro de la estructuras organizacionales.

A nivel nacional se tiene a Aguilar (2020), quien realizó una investigación cuyo objetivo se basó en la determinación de la asociación del clima organizacional con los desempeños laborales de los colaboradores asistenciales al Centro de Salud Palmira, en la ciudad de Huaraz. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con una población de 45 personas. Tuvo como conclusión que el clima organizacional, referido a la dimensión comunicación, la gran mayoría de los trabajadores asistenciales aseguraron que en ciertas ocasiones las relación interpersonales son buenas, asimismo los canales para mantener la comunicación son adecuadas y suficientes, y finalmente cuando se suscitan conflictos cuentan con el apoyo de los compañeros de trabajo; por otro lado, referido a la dimensión liderazgo, la gran mayoría de los trabajadores toma decisiones dentro de las áreas donde labora y se desempeña; y referido a la dimensión motivación la gran mayoría manifestaron que algunas veces y nunca reciben recompensas de cualquier índole.

Livias (2019), realizó una investigación donde planteó como propósito diagnosticar las relaciones existentes entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la comuna de Acochaca, Asunción, en el periodo del 2019. El estudio optó por un enfoque cuantitativo, con una población de 25 trabajadores. Tuvo como conclusión que el Clima Organizacional está asociado significativamente con los niveles de desempeño en el trabajo de los trabajadores de la referida comuna municipal, con niveles de confianza al 95% y resultados de 0.587, lo que implica que cualquier variación que ocurra en el ambiente de Clima Organizacional, también ocurrirán cambios en los Desempeños Laborales de la comuna de manera directa.

Bada *et al.* (2020), en su artículo se propuso como objetivo analizar las relaciones existentes del estrés laboral y el clima empresarial de los profesores peruanos. La metodología del estudio fue de tipo descriptiva y correlacional; contando como población a 140 docentes. Concluyendo que existen relaciones de manera inversa entre la variable estrés laboral y clima organizacional, lo que permitió inferir que en las instituciones educativas se hace necesario la promoción de adecuados ambientes de clima organizacional; de naturaleza inclusiva y que engendre

sostenibilidad en el tiempo; para su consecuente permita disminución de manifestaciones de estrés suscitados de manera diariamente dentro de las jornadas laborales.

Escobedo (2020), en su artículo tuvo como objetivo examinar las particularidades del clima organizacional con respecto a las satisfacciones de algunos profesores de las MYPES dentro del rubro educativo, en la ciudad de Tumbes, periodo 2018. La metodología de la investigación fue descriptiva y transversal. Teniendo como conclusión que el clima organizacional para el 36.4% de docentes fue malo, sólo el 33.6% de los educadores considera el clima organizacional como regular; y de igual forma, la satisfacción con la organización con respecto a las decisiones tomadas por el director obtuvo una aprobación del 34%. Los docentes evidencian niveles de clima organizacional malo y niveles de satisfacción en el trabajo medio y bajo, sustentado en las falencias a nivel de infraestructura, deficiencias en los materiales y limitados equipos. Dichas desigualdades deberán ser atendidas con mejores y mayores propuestas de iniciativa por el director, para posibilitar e incentivar la participación eficaz de los docentes.

Duche *et al.* (2019), en su artículo tuvo como propósito determinar los niveles de satisfacción en el trabajo y los compromisos para con la institución en docentes universitarios y examinar la asociación de dichas variables. La metodología de la investigación fue descriptivo, cuantitativa, no experimental y transeccional. Tuvo como conclusión que, en contraste con los educadores de la educación básica regular, los EMS poseen mayores compromisos organizacionales; de igual forma se consolidó la predominancia de la dimensión afectiva de compromiso laboral. También se evidenció una débil asociación y con niveles altos de inestabilidad entre la dimensión compromiso laboral y la dimensión sociodemográfica.

Fabián (2019), en su artículo se planteó como propósito analizar la asociación existente de compromiso organizacional con respecto a los tipos de contratos laborales. La metodología en la cual se basó dicho estudio fue cuantitativa, de alcance correlacional y transeccional. Llegó a concluir que los compromisos organizacionales de los colaboradores del hospital, en un 65.3% evidencio nivel medio. Con respecto a los trabajadores con contratos inestables, se determinó la existencia de mayores porcentajes de compromiso organizacional afectivo.

Victorio (2019), realizó una investigación donde planteó como propósito indagar las relaciones del clima y satisfacción laboral de los empleados del área de operación de 3 entidades aseguradoras de la ciudad de Lima, en el periodo 2017. El estudio se basó bajo un enfoque cuantitativo, con una población de 352 empleados. Concluyendo que por medio del Rho de Spearman se evidenció que los climas organizacionales están estrechamente asociados y de manera significativa con los niveles de satisfacción de los empleados que laboran en el área de operaciones de dichas empresas. La alta correlación de las variables, significó la conformidad y estabilidad de los ambientes laborales percibidos por los trabajadores de las organizaciones aseguradoras y por lo tanto se llegó a demostrar los altos niveles de satisfacción de los empleados.

En lo que respecta a las bases teóricas se tiene a la primera variable: Clima organizacional, que según Patlán y Flores (2013), es aquel conglomerado de apreciaciones intrínsecas y ampliamente difundidas que poseen los colaboradores sobre las particularidades y características de una determinada organización, en sincronía con los ambientes laborales, en las que destacan 3 fases fundamentales: el nivel individual, donde se destaca los atributos personales, el nivel interpersonal, donde se destaca atributos de las relaciones trabajador y entorno, y nivel organizacional, donde se destaca los atributos de las organizaciones, atributos del trabajo , así como del ambiente. Dichas percepciones influyen en los comportamientos y los desempeños de los trabajadores dentro de la empresa.

Por otra parte, Iglesias y Sánchez (2015), refieren que el clima organizacional es conceptualizado como aquella apreciación difundida por un conjunto de individuos sobre su entorno de trabajo: como por ejemplo los estilos de supervisión, la calidad de las capacitaciones, las relaciones de trabajo entabladas, las políticas institucionales, las prácticas comunicacionales, diversos procesos administrativos, y ambientes laborales en general. Para algunos autores como Arce y Malvas (2016), el clima organizacional es estudiado como el filtro mediante los cuales transitan fenómenos de naturaleza objetiva de una empresa, que, al ser captados por dichos colaboradores, ocasionan determinados climas que repercuten sobre los comportamiento y motivaciones, generando consecuencias

a la empresa en cuestión. En consecuencia, su arraigado uso como factor que evidencia y refleja el acontecer de una empresa, asimismo los obstáculos y facilidades que enfrentan los colaboradores para ejercer y actuar dentro del contexto de trabajo. Para Caligiore y Diaz (2018), son componentes multidimensionales de elementos capaces de comprenderse bajo términos de estructuras empresariales, asimismo tamaños, maneras de comunicación entablada, en la dirección estilos de liderazgo, etc. La totalidad de los elementos detallados constituyen climas particulares en las que predominan características individuales, presentado, una identidad determinada de la entidad y posee injerencias en los comportamientos de las personas dentro del trabajo. Chiavenato (2000), manifiesta con respecto al clima organizacional, la posibilidad de ser conceptualizado como la cualidad o propiedad de los ambientes laborales que son apreciadas y vividas por todos los integrantes de la empresa, lo que posee influencias directas en los comportamientos de los trabajadores.

También es importante destacar que la crisis empresarial que se acarrea a causa de la covid-19, ha sido muy invasiva; pero aquí es donde cada representante de la empresa debe buscar medios o formas de innovar, está podría ser de forma progresiva, en un aspecto total o simplemente enfocada en cierta área, todo ello con el fin de sacar provecho de los problemas y así superarlas, es necesario manifestar que todo influye las relaciones personales en el ámbito laboral como la manera con enfrentas las adversidades (García *et al.*, 2021).

En lo que respecta a la primera Dimensión de la V1: Sistema individual, es entendida como aquel nivel en que los colaboradores advierten que son apreciados por su labor y si dichos empleados se sienten complacidos con los logros de las objetivos y metas dentro del centro laboral, como producto de ambientes agradables y niveles de satisfacción compartidas. Asimismo, será aquel nivel en que los colaboradores advierten sentirse independientes de las labores diarias y tienen todas las libertades de escoger, seleccionar y sobre todo disponer de las formas más convenientes para la realización de las labores en la empresa (Patlán y Flores, 2013).

La segunda dimensión es sistema interpersonal, que hace alusión al nivel en que los colaboradores advierten las labores bajo ambientes de camaradería y amical,

en el que se da la existencia de buenas comunicaciones para desarrollar de manera colaborativa. Asimismo, son los niveles de comunicación, integración y compromiso preexistente dentro de los integrantes de una empresa. De igual forma como advierten que poseen los colaboradores para apoyar y recibir, de igual forma ayudar a sus miembros de trabajo, de esta manera favoreciendo y fortaleciendo los sentimientos de trabajo en equipo (Patlán y Flores, 2013).

La tercera dimensión sistema organizacional, hace alusión al nivel en que cada uno de los colaboradores advierten que los superiores otorgan apoyo a sus empleados, se comunica y se dirige de manera respetuosa y amablemente con los subordinados y el trato humano brindado. Asimismo, es el nivel en que los colaboradores advierten que la empresa pretende compensar las tareas desarrolladas mediante estímulos y recompensas como por ejemplo los incrementos de salarios, momentos de ocio, los alicientes, los bonos y muchas subvenciones que cooperan a que los empleados se sientan satisfechos, de igual forma la obtención de reconocimientos por la calidad de las labores desarrollados. Se considera también, el nivel en que los empleados son animados dentro de la empresa y las condiciones que posibilitan el desarrollo de sus labores intensamente. Los aspectos mencionados se evidencian a que el colaborador sea sensato de desarrollar sus labores, así mismo que este comprometido con su tarea diaria y se ocupe por la calidad de las labores ejercidas. Por último, se tiene en cuenta los grados en que los empleados perciben manejos inteligentes, responsables y alentadores de parte de los encargados de dirigir la entidad, además adecuadas estrategias en la toma de decisiones y adecuadas gestiones para los desarrollos de las labores de los empleados (Patlán y Flores, 2013).

Con respecto a la segunda variable: El compromiso laboral, de acuerdo a Meyer y Allen (1991), se conceptualiza desde el punto de vista psicológico como aquel estado que califica las relaciones que mantienen los individuos con una organización, evidenciando las necesidades, deseos y/o obligaciones de los trabajadores con la finalidad de mantener su pertenencia a la empresa. De igual modo, los autores manifiestan que los compromisos organizacionales son un constructo de conceptos multidimensionales que comprende tres tipos de compromiso en la organización: lo afectivos, de naturaleza continua y los

normativos. Según Robbins (2004) los compromisos laborales son maneras de comportarse y demostrar las aptitudes frente al trabajo, equivale decir, como un colaborador se identifica con una empresa u organización relacionando las metas y objetivos, en tal sentido, incrementando las participaciones por parte de los empleados hacia las organizaciones y mejores niveles de identificación. Bajo la misma lógica, los autores Meyer y Allen (1997), aseveran que los compromisos laborales persistente dentro de una institución será el reflejo de los compromisos de los colaboradores para con la empresa, además abarca la identificación y los niveles de lealtad; dentro del supuesto planteado los propios colaboradores deciden si continuar o no trabajando en la empresa, dependiendo de los niveles de compromiso existentes en ella y las circunstancias beneficiosas presentes.

En lo que respecta a las dimensiones de la segunda variable, la primera dimensión: compromiso afectivo, hace referencia a la caracterización de un trabajador hacia la entidad, en tal sentido los vínculos emocionales; representando el afecto anímico del empleado con la organización con la finalidad, de producir y sincronizar los valores, el objetivo individual y organizacional. Una peculiaridad que se suscita continuamente en los trabajadores es que poseen los compromisos afectivos, porque les gusta seguir como integrante y pertenecer a la organización. Esta dimensión se compone de nueve compendios. Teniendo como primera expresión cuando las partes de una organización laboran de forma familiar, esta ha predominado como una fundación existente y mundial, como el principio de la ciencia (Ramos M, 2015). Como segunda dimensión se tiene al compromiso continuo, que hace referencia a la escasa miseria de permanencia en la compañía (RAE, 2020) . El trabajador se define por ser antiguo en la compañía, por ello, su responsabilidad se relaciona porque invierte tiempo y energía en su permanencia y el privilegio que perdería si dejara su empleo. Abandonarla será perder algo. La figura es material, mas no susceptible. Tiene discrepancia con las permutas en la cantidad y calidad de impuestos y precios que percibe el colaborador (Loli & Cuba, 2007). Como tercera y última dimensión se tiene al compromiso normativo, es aquella dimensión parecida al compromiso afectuoso, que se apega a los sentimientos teniendo como núcleo la nobleza. Estas emociones se originan desde la hilera de los principios de casa u organizaciones como el colegio. Es así, que este tipo de trabajador, es el colaborador absoluto. Resultando el deber moral

de la reciprocidad hacia la organización, porque sabe que esta le ha proporcionado bastante y su sentir es el compromiso moral de nobleza y correspondencia. Es por ello que la aspiración de permanencia en la empresa es un deber (Meyer & Allen, 1997).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

La investigación fue cuantitativa; donde las investigaciones que recopilan datos basados en la medición numérica y para ser sometidos al análisis estadístico, contrastan hipótesis y comprueban teorías. Asimismo, fue una investigación de nivel o alcance Correlacional, estas investigaciones asocian variables a través de un modelo previsible para una población, ofreciendo pronósticos y cuantificando el vínculo entre de las cuestiones analizadas, (Hernández *et al.*, 2014).

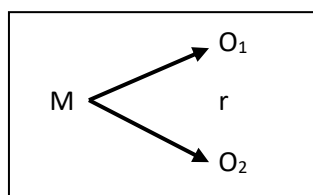
El alcance fue correlacional, debido a que se pretendió determinar el vínculo de una variable y la otra estudiada (Hernández *et al.*, 2014). Respecto a esto, las investigaciones correlacionales generan un sentido de entendimiento de las relaciones entre las variables a través de la contrastación de hipótesis (Arias G. , 2016). Para Cazau (2016), el estudio correlacional es el encargado de indagar la relación del suceso a través de establecimientos con vínculo directo o inverso.

Diseño de investigación

Para Hernández (2014), un estudio de naturaleza no experimental es aquella que se realiza dejando de lado las manipulaciones deliberadas, equivale decir, el estudio no experimental es aquel estudio donde resulta improbable la manipulación de las variables o la asignación de forma aleatoria al sujeto o a al contexto.

Para el presente estudio el diseño fue no experimental, ya que se desarrolló sin la manipulación de las variables, asimismo, todo lo ocurrido se analizó tal y como se presenta en su contexto original, que luego fueron analizados. Finalmente, se basó bajo una investigación transeccional, debido a que los datos se recopilaron en el año 2021.

El Diseño del estudio corresponde:



Dónde:

O1 : Observación del clima organizacional

r : Relación de las variables de estudio

O2 : Observación del clima laboral

M : Muestra

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Independiente:

Clima Organizacional

Definición conceptual:

Es definida como aquel conglomerado de peculiaridades que representan a una determinada organización y que la diferencian de otras empresas; permanecen un determinado tiempo y tienen influencia en sobre los comportamientos de los trabajadores dentro de una entidad (Acero y otros, 2017).

Definición operacional:

Fue medido a través de la contestación obtenidas al aplicarse el cuestionario concerniente al clima de la organización a los colaboradores de las empresas de transporte de Ruta Callejón de Conchucos.

Dimensiones e indicadores

Relaciones interpersonales: Ayuda mutua, Relaciones consideradas, Ambiente de respeto.

Estilos de dirección: Apoyo de la jefatura, Delegación, Estimulación y Promover la participación.

Sentido de pertenencia: Orgullo de trabajar en la empresa, Sentimiento de compromiso e Identificación con los objetivos.

Retribución: Equidad, Beneficios derivados y Apoyo de la empresa.

Disponibilidad de recursos: Seguridad en el puesto, Despidos justos y Políticas de conservación de empleados.

Estabilidad: Sentido de pertenencia, Grado de involucramiento con los objetivos organizacionales y Orgullo de pertenecer a la organización.

Claridad y coherencia en la dirección: Claridad en la orientación concerniente al porvenir, políticas y metas coherentes.

Valores colectivos: Percepción de cooperación y Percepción de respeto y responsabilidad.

Variable Dependiente:

Compromiso laboral

Definición Conceptual:

Es la fase psicológica donde se va a caracterizar el vínculo entre un trabajador y una compañía, el cual refleja la escasez, una aspiración y/o un deber del personal con la finalidad de seguir perteneciendo a la organización (Meyer & Allen, 1991).

Definición Operacional:

Fue medido a través de las respuestas que se obtuvieron al aplicar el cuestionario sobre compromiso laboral a la muestra seleccionada en los niveles: alto, medio, bajo.

Dimensiones e indicadores

Compromiso afectivo: Atracción emocional, identidad con la organización y compromiso del empleado con la organización.

Compromiso de permanencia: Inversión del tiempo perdido cuando se deja la empresa, inversiones del esfuerzo perdido cuando se deja la entidad e inversión al incorporarse a un nuevo empleo.

Compromiso de normativo: es la impresión de sentir el compromiso en la organización y sentir la permanencia en la organización.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población. Con el fin de establecer la muestra de estudio, se considera el tamaño poblacional. Para Arias (2016), la población son conjuntos finitos o infinitos de componentes con características similares sobre los cuales vendrán conclusiones del estudio. Hernández et al. (2014), expresa que es una agrupación de la totalidad de asuntos que llegan a concordar con las descripciones establecidas. La investigación estuvo constituida por aquella población (trabajadores) que laboran en la empresa “La Perla de los Andes” que son 20 trabajadores, la empresa “Olquita Tours” con 20 trabajadores y la empresa “Turismo Cahuish” con 12 trabajadores.

Tabla 1

Número de trabajadores en el rubro transportes

Empresas de Transporte Ruta Callejón de Conchucos,2021	Número del empleado que trabajan en la empresa de transporte
La Perla de los Andes	20
Olquita Tours	20
Turismo Cahuish	12
Total	52

Criterios de inclusión: solamente se considerarán a las empresas de transporte que tienen como ruta el Callejón de Conchucos.

Criterios de exclusión: No se considera a otras empresas de transporte que tengan diferente ruta al de Callejón de Conchucos.

Muestra. El estudio estuvo constituido por la misma cantidad que la población, la cual estuvo conformada por 52 colaboradores de las empresas de transporte que tiene como ruta el Callejón de Conchucos. Para Arias (2020), una muestra es aquel subconjunto de la unidad de análisis, en este caso tenemos una muestra censal ya que se incluirá toda la unidad de análisis, el investigador puede aplicar criterios de inclusión y exclusión para elegir.

Muestreo. Arias (2016) señala que el muestreo es la causa en el cual se va a conocer la posibilidad que tendrá cada elemento integrador para una determinada muestra. En el estudio se empleó un muestreo de naturaleza no probabilística.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. Carrasco (2009), asevera que la técnica de recolección de información va a permitir lograr y coleccionar informaciones contenidas en documentaciones vinculadas con el problema y objetivo del estudio.

En la investigación se estableció como técnica una encuesta ya que permitió profundizar con los datos obtenidos y la asociación existente de las variables estudiadas en las empresas de transporte Ruta Callejón de Conchucos, 2021.

Instrumento. Según Ñaupas *et al.* (2019), mencionan que los instrumentos de recopilación de información, están determinados mediante una estructura sistemática, que mantienen secuencia en base a los fenómenos o variables de estudio.

En el presente estudio se utilizó como instrumento el cuestionario, la cual constó de 25 preguntas y estuvo estructurado en siete dimensiones, de tal forma se utilizó el cuestionario de compromiso laboral que estuvo conformada por 10 preguntas y estuvo estructurado por tres dimensiones., es preciso detallar que dicho cuestionario obedeció a la escala de Likert.

Confiabilidad

Se realizó la validación mediante la metodología de juicio de expertos, para ello, se indagó la estimación y el juicio de tres expertos en la materia.

La confiabilidad del instrumento de la variable: Clima Organizacional es de 0,821.

Alf. de Cronb.	Elem.
0,821	25

La confiabilidad del instrumento de la variable: Compromiso laboral es de 0,831.

Alf. de Cronb.	Elem.
0,831	10

3.5. Procedimientos

Los análisis de la data en la investigación fueron realizados haciendo uso de las dos encuestas, las cuales nos permitió recolectar información del estado actual de cada componente permitiendo caracterizar la variable en estudio. Los datos recogidos, fueron digitalizados y organizados en el estadístico MS Excel 2019 y procesado en el programa SPSS v.25, se realizó gráficos y cuadros de doble entrada, así mismo, se procedió con los reportes de los problemas referidos a las dimensiones, seguidamente se desarrolló los análisis de todos la data e interpretación de acuerdo a las técnicas estadísticas necesarias, para tal fin se empleó MS Office Excel 2019 para Windows 10.

3.6. Método de Análisis de datos

Plan de procesamiento. Se empleó la estadística descriptiva e inferencial, las mismas que fueron empleadas cuando se analizaron las informaciones. Se empezó por la recopilación de la data, y se aplicó los instrumentos diseñados a la muestra establecida; la data recopilada fue presentada en Tablas y Gráficos para que se visualice mejor, para lo cual se emplearon un software Microsoft Excel y además se utilizó IBM SPSS v.26, el cual concluyó con las elaboraciones de unas bases de datos que sirvieron para que se realice el análisis pertinente, y que estableció la correlación entre variables.

Análisis estadístico de los datos. Con el objetivo de alcanzar las metas planteadas se construyó en primer lugar una matriz de puntuaciones y niveles usando el MB SPSS, desde dicha matriz se inició el análisis cuantitativo. Después, a efectos de diferir las hipótesis planteada, se desarrolló primeramente la verificación de la asociatividad, a través de la realización de diagrama de dispersión, después se realizó la prueba Kolmogorov Smirnov (K-S); esta Prueba demostró de forma general, resultados apropiados a diferencia de las Pruebas clásicas (Arcones y Wang, 2006), pero de forma especial cuando se va trabajar con distribuciones de colas medianas (Thadewald y Buning, 2007) y con una muestra de tamaño mayor a 30, con el fin de determinar la regularidad de las distribuciones de la data, si es paramétrica se emplea r de Pearson para muestras independientes, en cambio, para las no Paramétricos se va emplear el Rho de Spearman, con uno de estos estadísticos se contrastaron las hipótesis.

Las contrastaciones de las hipótesis fueron realizadas utilizando el SPSS v. 26, el cual involucra un Procedimiento que se basa en la Muestra y la Teoría de la Probabilidad, utilizadas para establecer si la H0 es una Afirmación Razonable de ser aceptada o rechazada, con 95% de confianza y 5% de error.

Prueba de una hipótesis: Se realizó por medio de un procedimiento sistemático que constató de las siguientes fases: la primera: la hipótesis de estudio es convertida en Hipótesis Estadístico, determinándose la Hipótesis Nula y la Hipótesis Alternativa. Fase 2: se realizará una prueba de asociatividad, para determinar diagramas de dispersión, después se identificará los estadísticos a emplearse, por medio de la prueba K-S. Tercera fase: se aplicó el estadístico apropiado, va a depender si la data fue paramétrica o no paramétrica. Cuarta fase: será contrastada la H0, si la significancia asintótica bilateral, es menor de la significancia teórica establecida con un valor de 5%, se rechazará la H0 y se aceptará H1.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son principios que se detallan en el procedimiento a realizarse del estudio, que fueron inspirados en la Declaración de Helsinki, la proposición de Principios Éticos para el estudio:

Principio de beneficencia: Las investigadoras buscaron con la el desarrollo de la misma, beneficios para con la sociedad, ya que mejoraría la calidad de atención para con la sociedad.

Principio de confidencialidad: La totalidad de la data que se adquirieron se utilizaron con Objetividad y con la finalidad de análisis para este estudio, no se va exponer estas informaciones a terceras personas ajenas a esta investigación.

Principio de confiabilidad: no fueron alteradas las informaciones recabadas, las informaciones de acuerdo con lo que se obtuvo.

Respecto a la persona humana: no fueron sometidos a corduras con subjetividades, perspectivas de las personas encuestadas, los conocimientos o ideologías de las cuestiones investigadas.

Veracidad de la información y datos: Fueron consignados fichas verídicas, los cuales corresponden las realidades estudiadas, los datos a recopilarse se presentarán conforme a como correspondan, sin que sean manipulados.

Respecto de la propiedad intelectual: Las investigaciones y teorías que se tomaron como fuentes en el presente estudio tuvieron sus referencias como es debido, con las consignas del autor o autores, se respetará las propiedades intelectuales de los mencionados.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos:

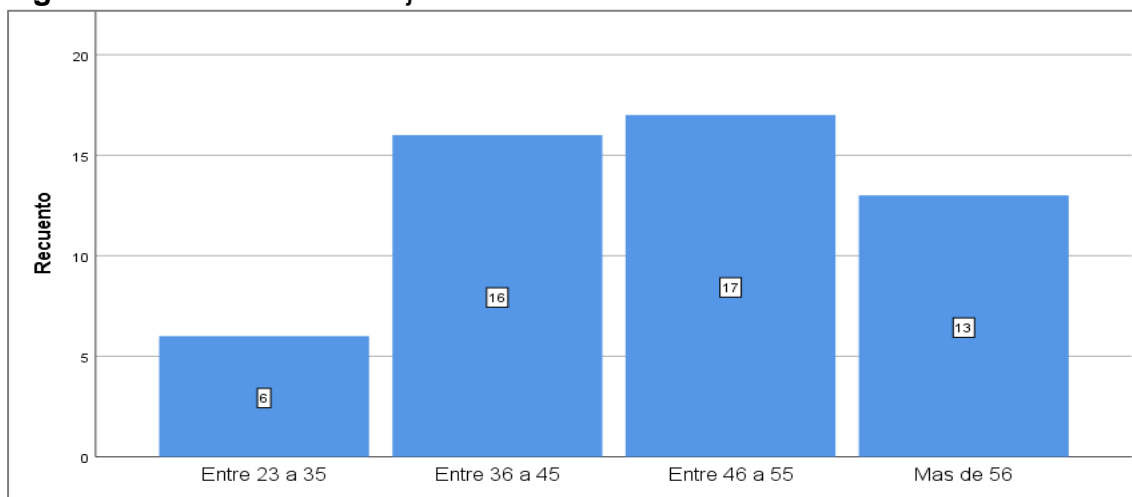
- Perfil sociodemográfico

Tabla 2.

Edad de los trabajadores

Edad				
	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Entre 23 a 35	6	11,5	11,5	11,5
Entre 36 a 45	16	30,8	30,8	42,3
Entre 46 a 55	17	32,7	32,7	75,0
Mas de 56	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 1. Edad de los trabajadores



Fuente: Programa estadístico SPSS V.25.

Interpretación:

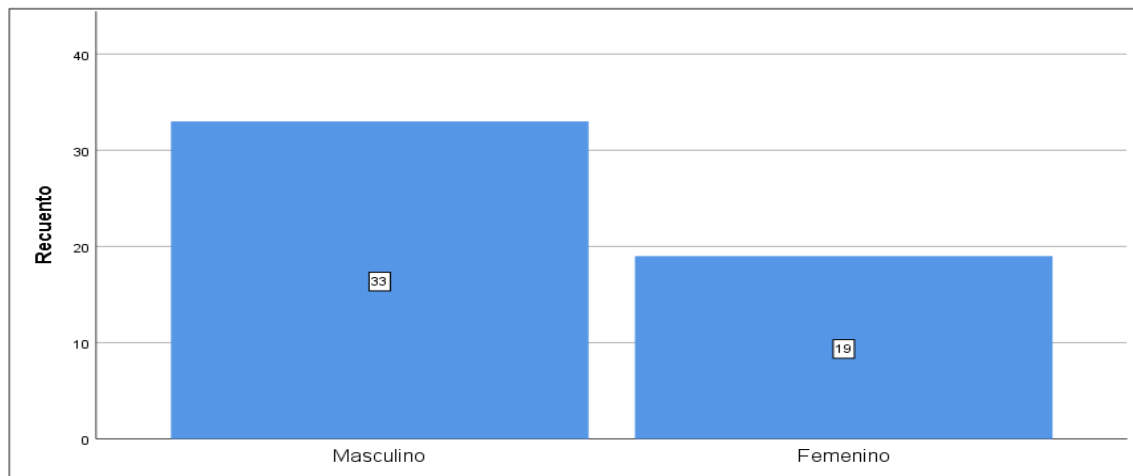
Según lo anterior, se evidencia que un 12% de los trabajadores tienen la edad entre 23 a 35 años, el 31% tienen la edad entre los 36 a 45 años, el 33% sostienen tener entre 46 a 55 y el 25% tienen más de 56.

Tabla 3.

Genero de los colaboradores

Genero				
	Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Masculino	33	63,5	63,5	63,5
Femenino	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 2. Gráfico de barras sobre el Genero por cada trabajador



Fuente: Programa estadístico SPSS V.25.

Interpretación:

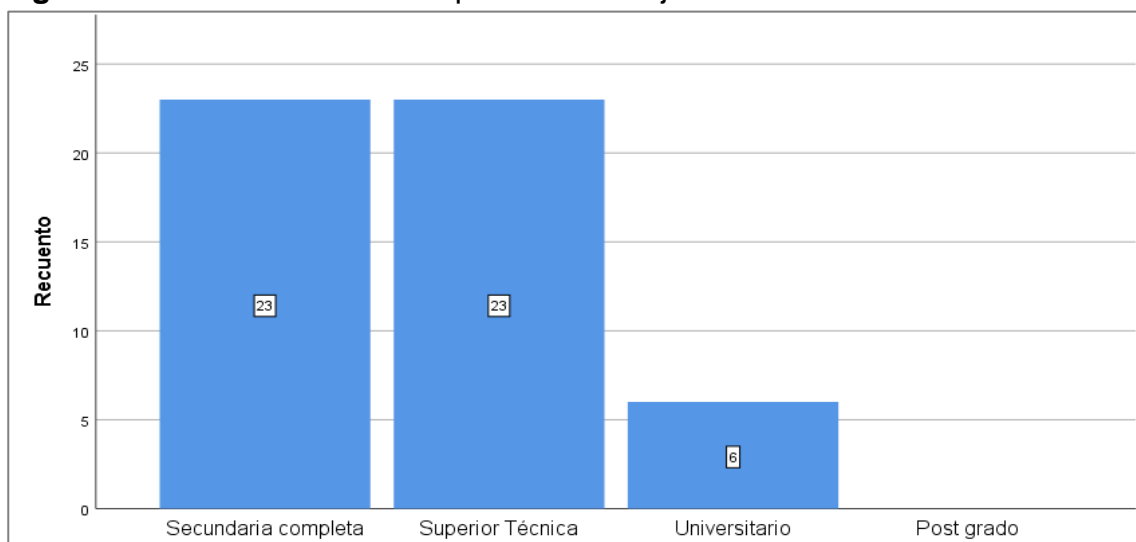
De acuerdo a lo anterior, se evidencia un 64% de los 52 trabajadores un son masculinos y el 37% de los trabajadores son del género femenino.

Tabla 4.

Grado de Educación por cada trabajador

	Educación			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria completa	23	44,2	44,2	44,2
Superior Técnica	23	44,2	44,2	88,5
Universitario	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 3. Grado de Educación por cada trabajador



Fuente: Programa estadístico SPSS V.25.

Interpretación:

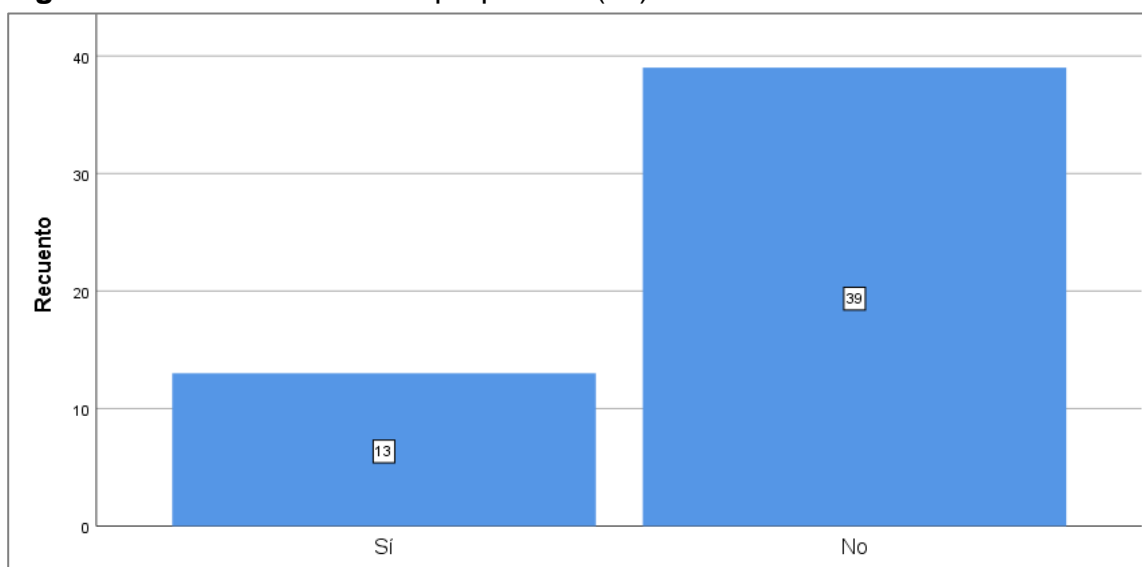
De acuerdo a la tabla 4, el 44% de los 52 trabajadores, sostienen tener la secundaria completa, asimismo el 44% manifiesta tener superior técnica y el 12% sostiene ser universitario.

Tabla 5.

Familiaridad con el propietario (os)

Familiaridad con el propietario (os)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	13	25,0	25,0	25,0
No	39	75,0	75,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 4. Familiaridad con el propietario (os)



Fuente: Programa estadístico SPSS V.25.

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia un 25% de los 52 trabajadores, afirman que si tienen familiaridad con el propietario y el 72% sostiene que no tiene familiaridad con el propietario.

- **Análisis descriptivo de la variable: Clima organizacional**

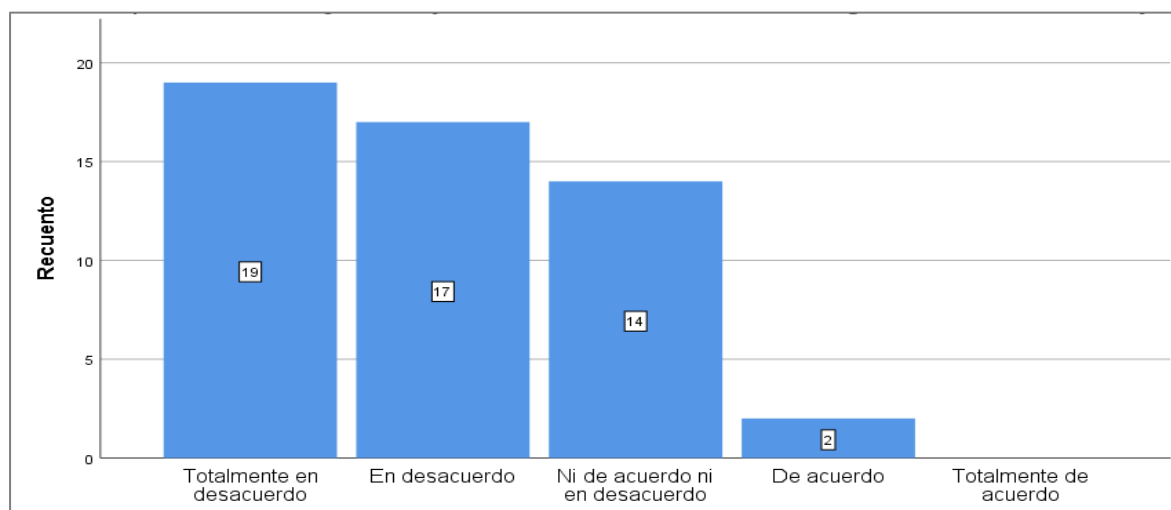
PREGUNTA 1

Tabla 6. Frecuencia con respecto al cuestionario 1.

¿Los trabajadores y la satisfacción con los logros de las metas?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	s	s	válido	acumulado
Totalmente en desacuerdo	19	36,5	36,5	36,5
En desacuerdo	17	32,7	32,7	69,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	26,9	26,9	96,2
De acuerdo	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Estadístico con respecto al cuestionario 1.



Fuente: Aplicación de la encuesta.

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 37% está totalmente en desacuerdo con respecto al logro de sus metas en el trabajo, el 33% se muestra en desacuerdo, el 27% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4% se encuentra de acuerdo.

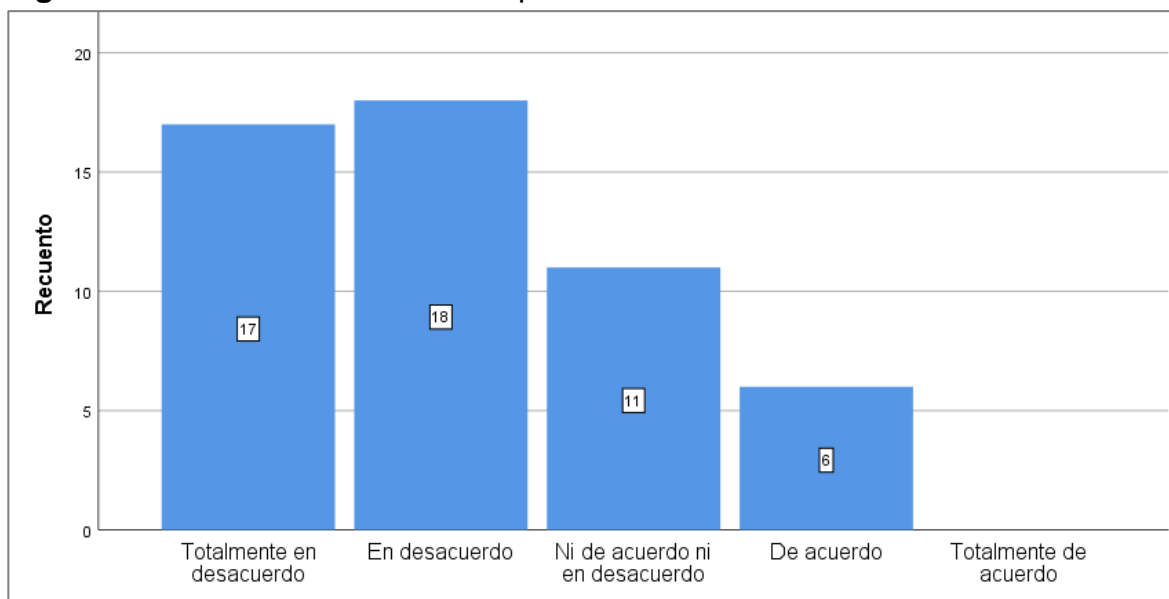
PREGUNTA 2

Tabla 7. Frecuencia con respecto al cuestionario 2.

¿Los trabajadores perciben ser reconocidos?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	s	s	válido	acumulado
Totalmente en desacuerdo	17	32,7	32,7	32,7
En desacuerdo	18	34,6	34,6	67,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	21,2	21,2	88,5
De acuerdo	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Gráfico de barras con respecto al cuestionario 2.



Fuente: Aplicación de la encuesta.

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 33% está totalmente en desacuerdo con respecto si es percibido ser reconocido por su trabajo, el 35% se muestra en desacuerdo, el 21% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 12% se encuentra de acuerdo.

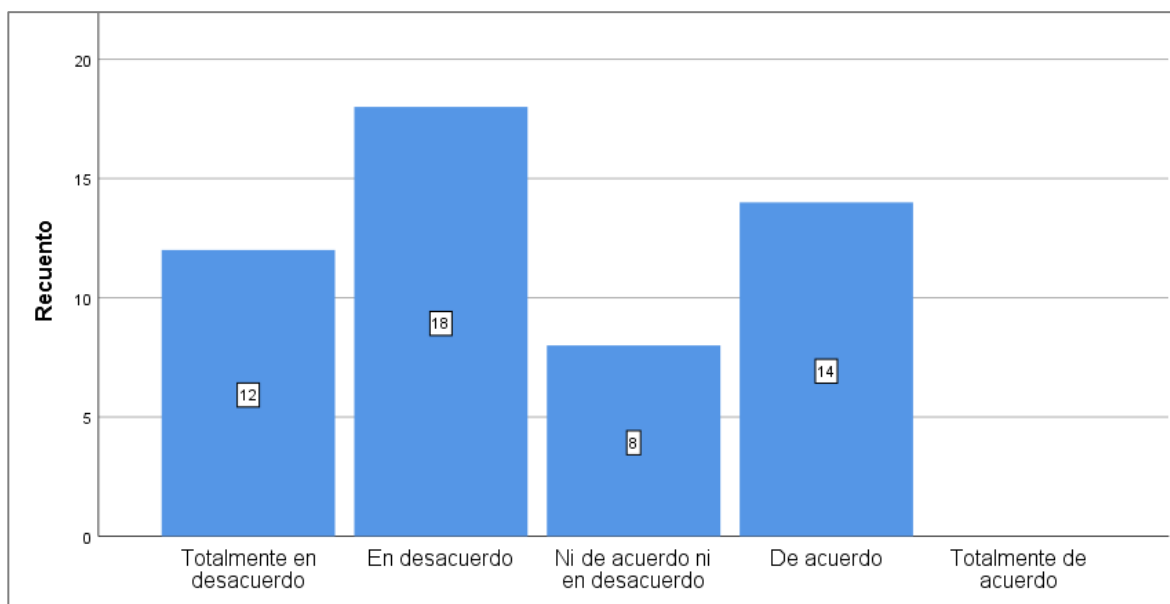
PREGUNTA 3

Tabla 8. Frecuencia con respecto al cuestionario 3.

¿Los trabajadores se sienten independientes en el trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	12	23,1	23,1	23,1
En desacuerdo	18	34,6	34,6	57,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15,4	15,4	73,1
De acuerdo	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 7. Estadístico con respecto al cuestionario 3.



Fuente: Aplicación de la encuesta.

Interpretación:

Según la tabla 8, se observa que el 23% está totalmente en desacuerdo con respecto si sienten ser independientes en el trabajo, el 35% se muestra en desacuerdo, el 15% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 27% se encuentra de acuerdo.

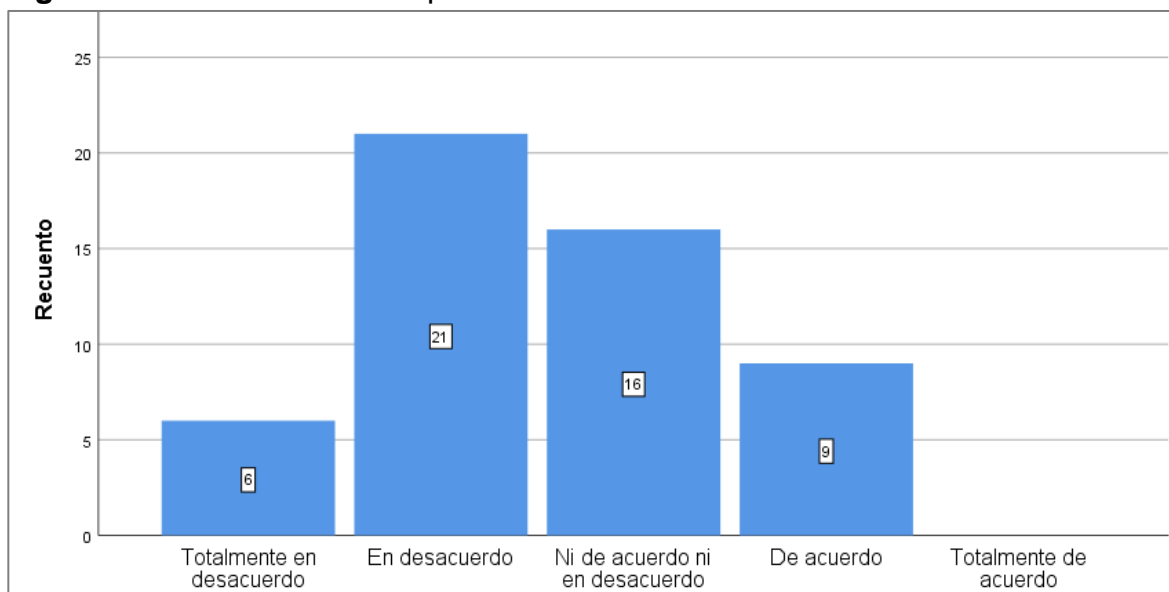
PREGUNTA 4

Tabla 9. Frecuencia con respecto al cuestionario 4.

¿Poseen la libertad de escoger la forma más adecuada dentro de sus labores?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
	s	s		
Totalmente en desacuerdo	6	11,5	11,5	11,5
En desacuerdo	21	40,4	40,4	51,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	30,8	30,8	82,7
De acuerdo	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Estadístico con respecto al cuestionario 4.



Fuente: Aplicación de la encuesta.

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 12% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si poseen la libertad de escoger la forma más adecuada en las labores, el 40% se muestra en desacuerdo, el 31% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 17% se encuentra de acuerdo.

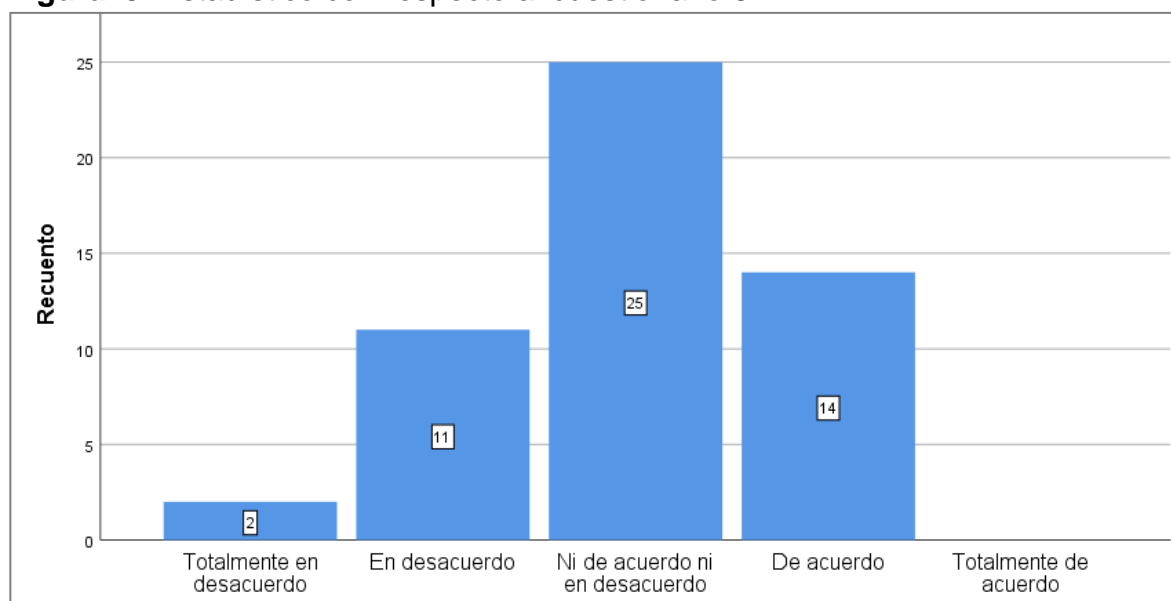
PREGUNTA 5

Tabla 10. Frecuencia con respecto al cuestionario 5.

¿Los trabajadores perciben una cálida amistad entre compañeros de trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	2	3,8	3,8	3,8
En desacuerdo	11	21,2	21,2	25,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	48,1	48,1	73,1
De acuerdo	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 9. Estadístico con respecto al cuestionario 5.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según la tabla 10, se observa que el 4% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si perciben una cálida amistad entre compañeros de trabajo, el 21% se muestra en desacuerdo, el 48% se muestra ni en desacuerdo y ni de acuerdo y el 27% de acuerdo.

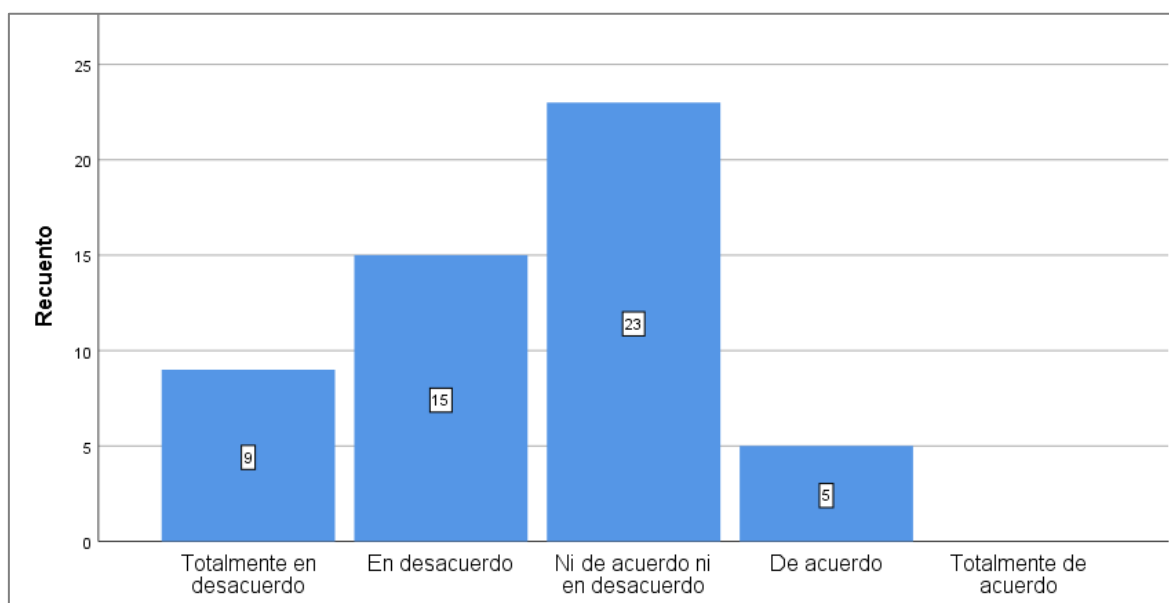
PREGUNTA 6

Tabla 11. Frecuencia con respecto al cuestionario 6.

¿Existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	9	17,3	17,3	17,3
En desacuerdo	15	28,8	28,8	46,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	44,2	44,2	90,4
De acuerdo	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10. Estadístico con respecto al cuestionario 6.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se observa que un 17% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo, el 29% se muestra en desacuerdo, el 44% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 10% de acuerdo.

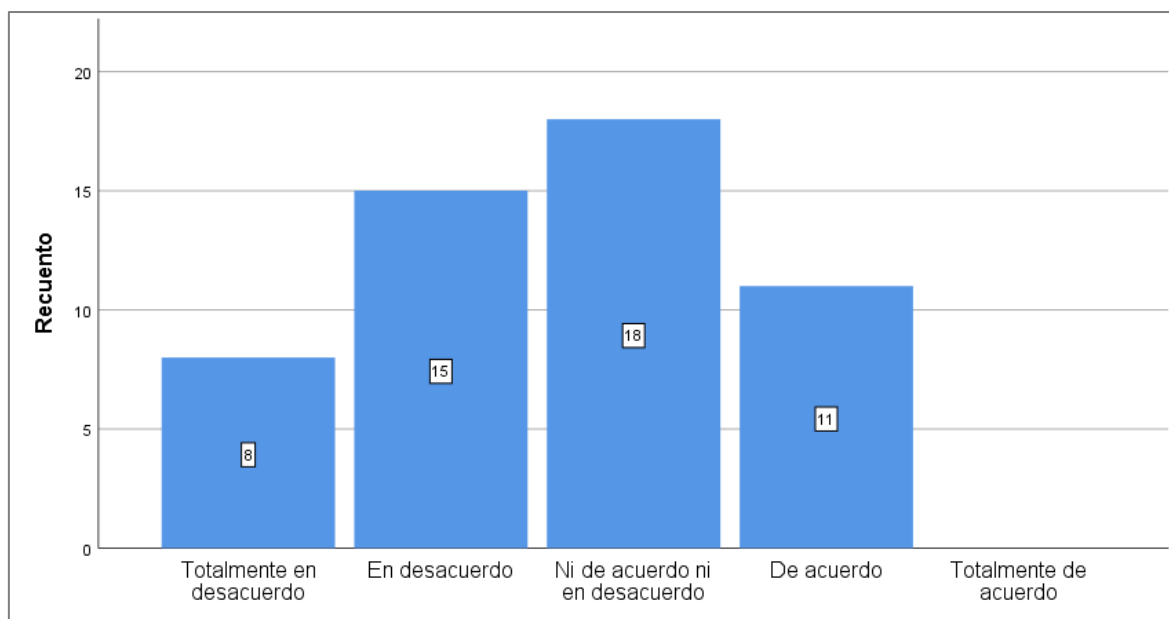
PREGUNTA 7

Tabla 12. Frecuencia con respecto al cuestionario 7.

¿Existe la integración y compromiso entre integrantes de la entidad?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	8	15,4	15,4	15,4
En desacuerdo	15	28,8	28,8	44,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	34,6	34,6	78,8
De acuerdo	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11. Gráfico de barras con respecto al cuestionario 7.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 15% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si existe la integración y compromiso entre integrantes de la entidad, el 29% se muestra en desacuerdo, el 35% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 21% de acuerdo.

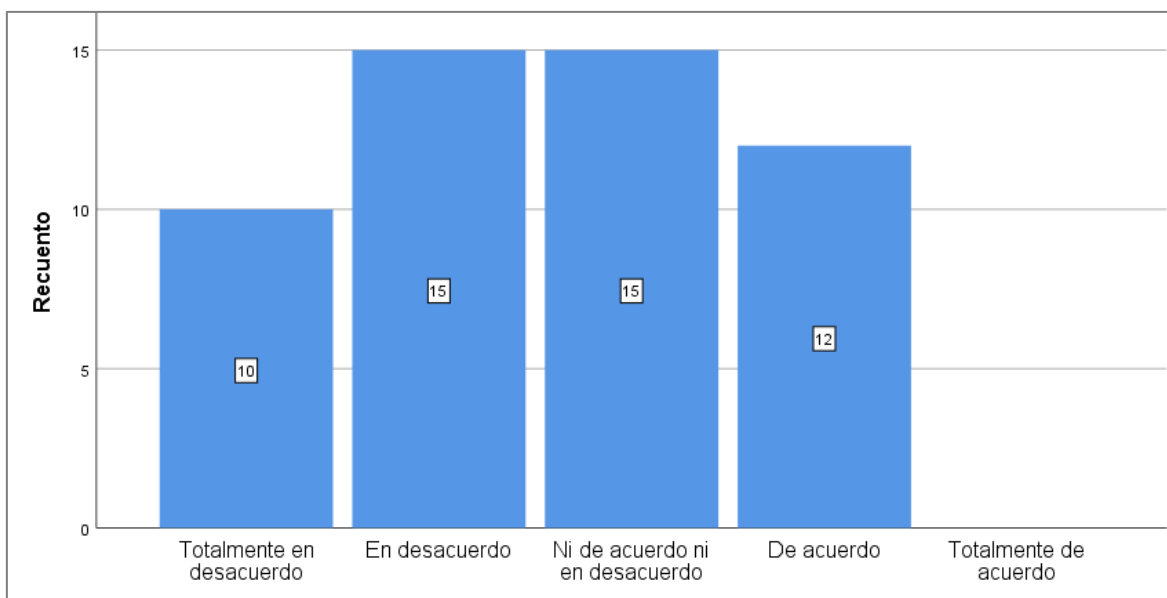
PREGUNTA 8

Tabla 13. Frecuencia con respecto al cuestionario 8.

¿Los trabajadores perciben apoyo y ayuda de sus compañeros?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	10	19,2	19,2	19,2
En desacuerdo	15	28,8	28,8	48,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	28,8	28,8	76,9
De acuerdo	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12. Estadístico con respecto al cuestionario 8.



Fuente: Aplicación de la encuesta.

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 19% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si perciben ayuda y apoyo de sus compañeros, el 29% se muestra en desacuerdo, el 29% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 23% de acuerdo.

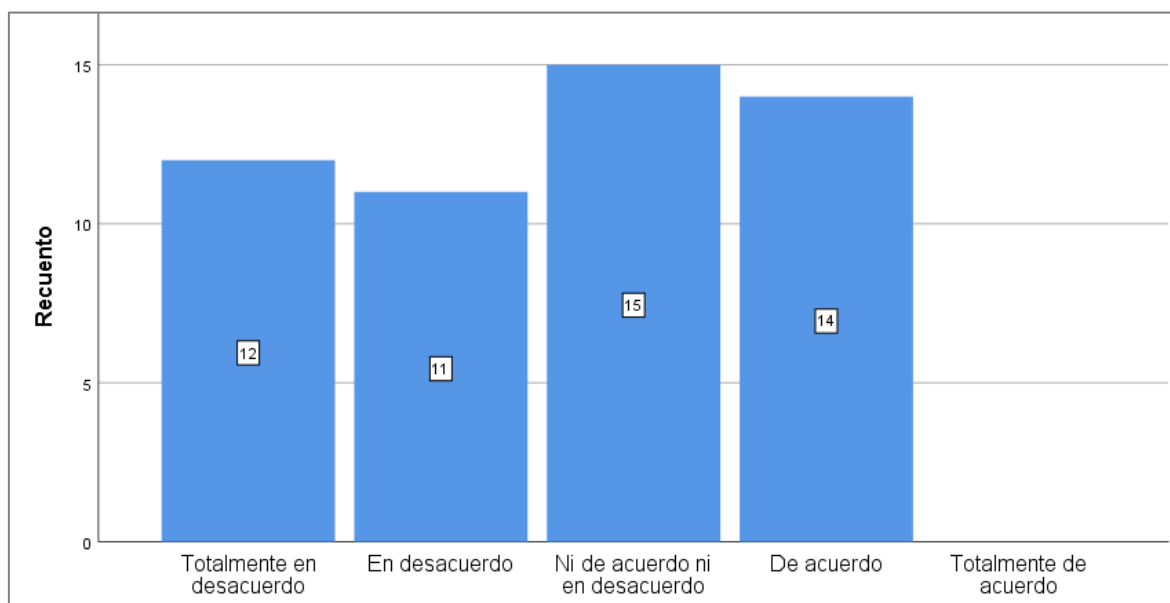
PREGUNTA 9

Tabla 14. Frecuencia con respecto al cuestionario 9.

¿Los trabajadores perciben apoyo por parte de sus superiores?				
	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	12	23,1	23,1	23,1
En desacuerdo	11	21,2	21,2	44,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	28,8	28,8	73,1
De acuerdo	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 13. Estadístico con respecto al cuestionario 9.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se observa que un 23% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, perciben apoyo por parte de sus superiores, el 21% se muestra en desacuerdo, el 29% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 27% de acuerdo.

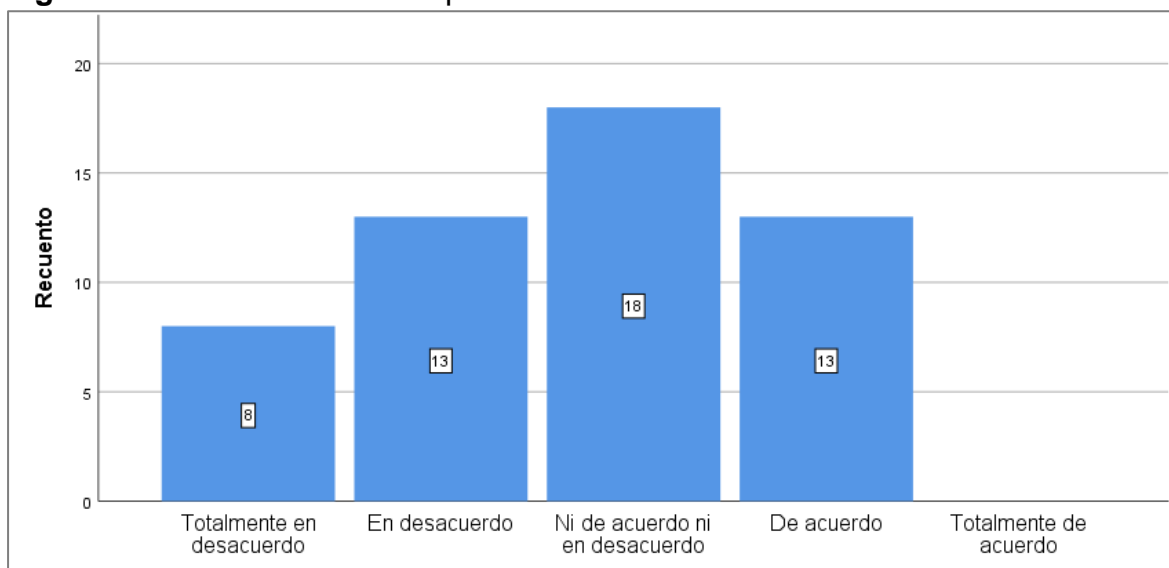
PREGUNTA 10

Tabla 15. Frecuencia con respecto al cuestionario 10.

¿Se comunica y dirige con amabilidad y respeto con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	15,4	15,4	15,4
En desacuerdo	13	25,0	25,0	40,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	34,6	34,6	75,0
De acuerdo	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 14. Estadístico con respecto al cuestionario 10.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 15% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si se comunica y dirige con amabilidad y respeto con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible, el 25% se muestra en desacuerdo, el 35% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 25% de acuerdo.

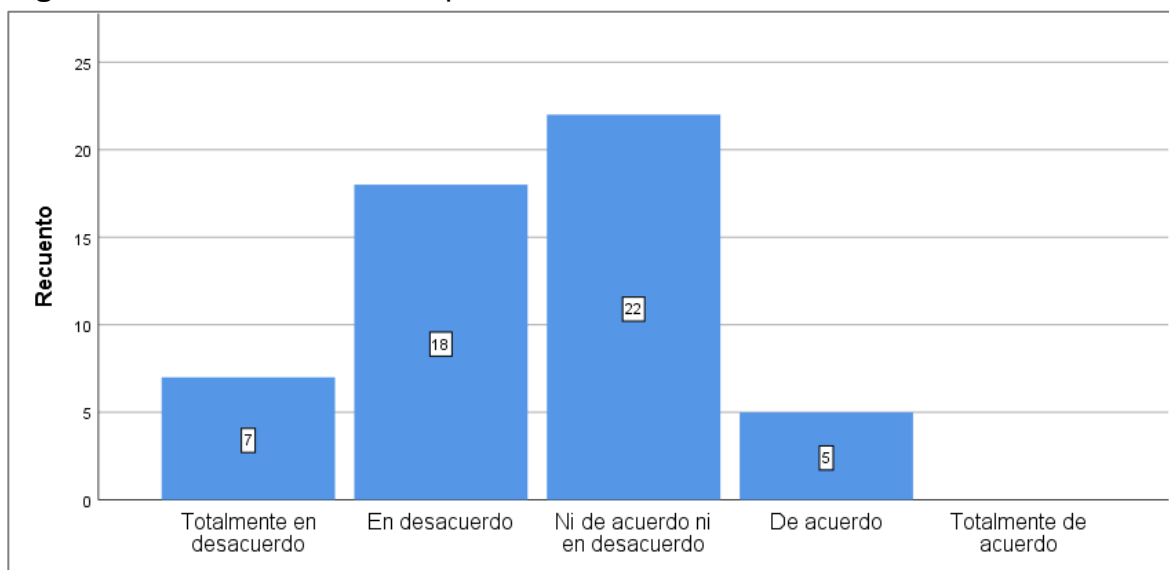
PREGUNTA 11

Tabla 16. Frecuencia con respecto al cuestionario 11.

¿Los trabajadores perciben recompensas y estímulos como incrementos de salario, bonos, vacaciones, por parte de la organización?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
	s	s		
Totalmente en desacuerdo	7	13,5	13,5	13,5
En desacuerdo	18	34,6	34,6	48,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	42,3	42,3	90,4
De acuerdo	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 15. Estadístico con respecto al cuestionario 10.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 14% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que, si perciben estímulos y recompensas como incrementos de salario, vacaciones, bonos, por parte de la organización, el 35% se muestra en desacuerdo, el 42% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 10% de acuerdo.

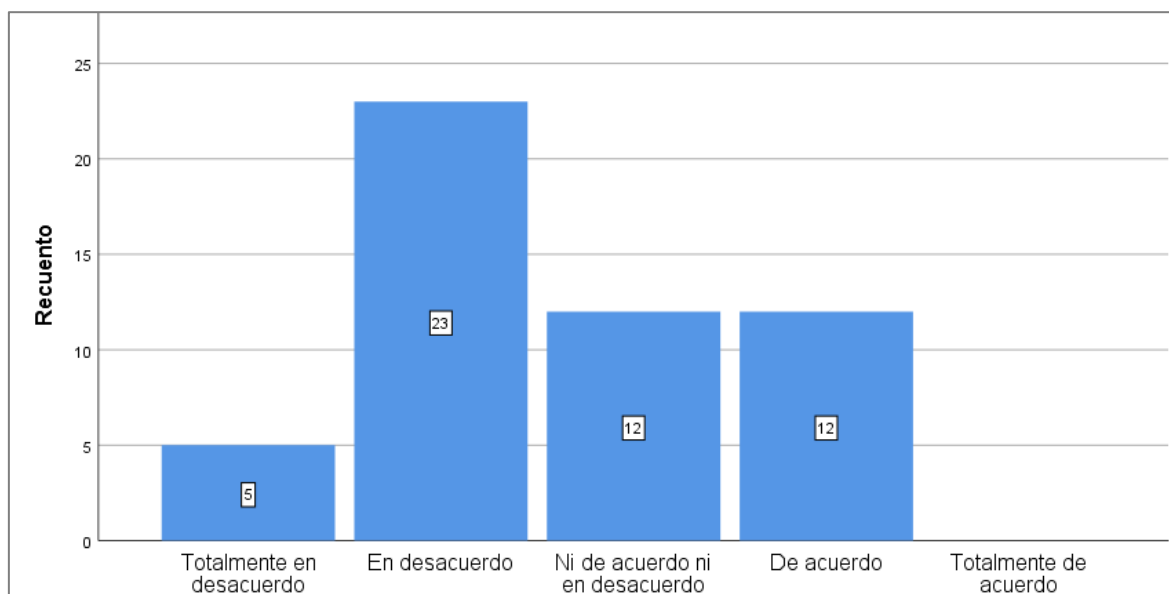
PREGUNTA 12

Tabla 17. Frecuencia con respecto al cuestionario 12.

¿Se le otorga reconocimiento por sus actividades logrados a los trabajadores?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	5	9,6	9,6	9,6
En desacuerdo	23	44,2	44,2	53,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	23,1	23,1	76,9
De acuerdo	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 16. Gráfico de barras con respecto al cuestionario 12.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 10% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si se le otorga reconocimiento por sus actividades logrados a los trabajadores, el 44% se muestra en desacuerdo, el 23% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 23% de acuerdo.

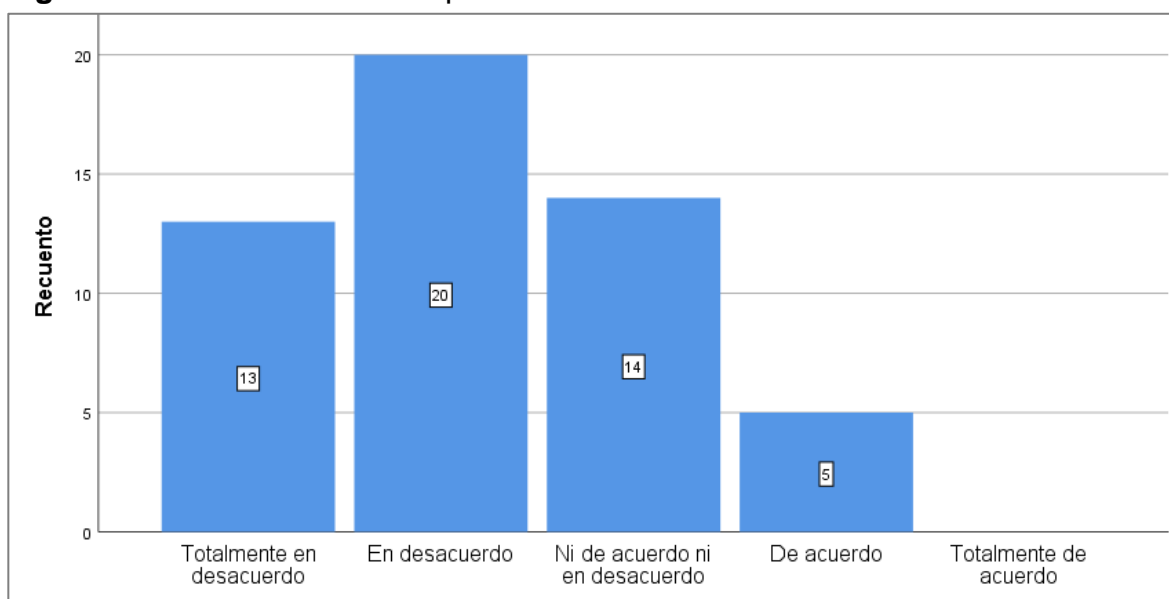
PREGUNTA 13

Tabla 18. Frecuencia con respecto al cuestionario 13.

¿Los trabajadores son alentados por la organización?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	13	25,0	25,0	25,0
En desacuerdo	20	38,5	38,5	63,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	26,9	26,9	90,4
De acuerdo	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 17. Estadístico con respecto al cuestionario 13.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según la tabla 18, se observa que el 25% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si son alentados por la organización, el 39% se muestra en desacuerdo, el 27% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 10% de acuerdo

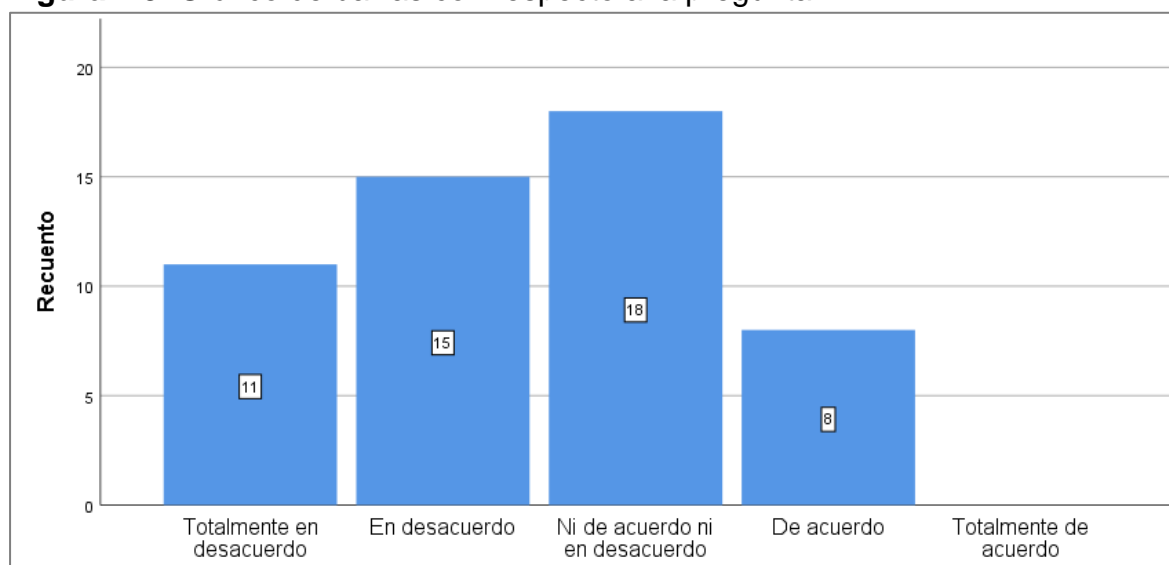
PREGUNTA 14

Tabla 19. Frecuencia con respecto al cuestionario 14.

¿Son motivados al grado que se preocupan por la calidad de sus actividades y buscan esforzarse dentro del trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	11	21,2	21,2	21,2
En desacuerdo	15	28,8	28,8	50,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	34,6	34,6	84,6
De acuerdo	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 18. Gráfico de barras con respecto a la pregunta 14.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 21% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si son motivados al grado que se preocupan por la calidad de sus actividades y buscan esforzarse dentro del trabajo, el 29% se muestra en desacuerdo, el 35% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 15% de acuerdo.

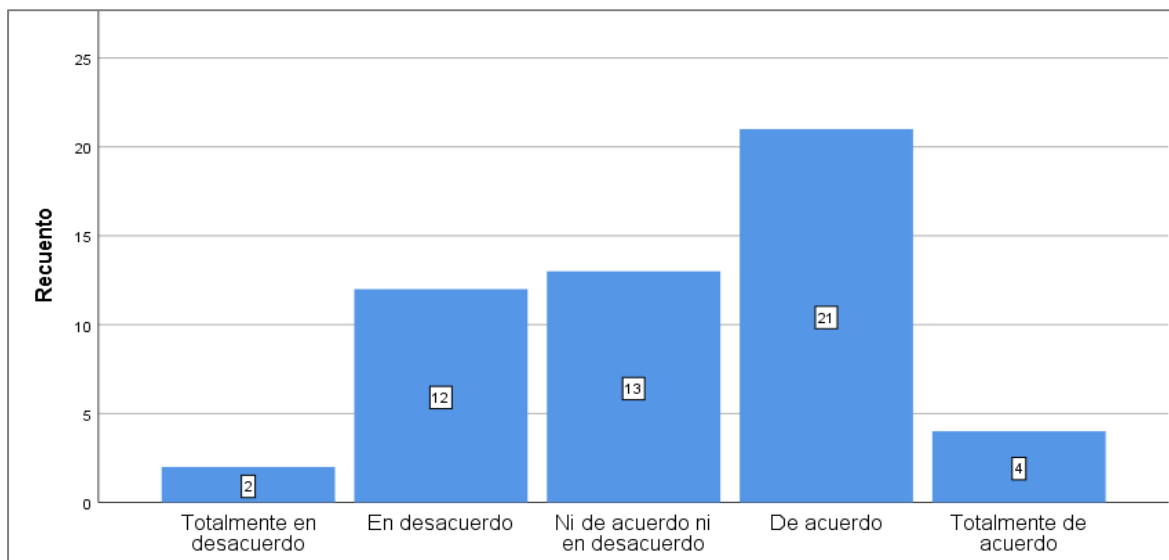
PREGUNTA 15

Tabla 20. Frecuencia con respecto al cuestionario 15.

¿Los colaboradores perciben un manejo inteligente por parte de sus superiores?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	2	3,8	3,8	3,8
En desacuerdo	12	23,1	23,1	26,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	25,0	25,0	51,9
De acuerdo	21	40,4	40,4	92,3
Totalmente de acuerdo	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 19. Estadístico con respecto a la pregunta 15.



Fuente: Aplicación de la encuesta.

Interpretación:

Según lo anterior, se observa que un 4% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si perciben un manejo inteligente por parte de sus supervisores, el 23% se muestra en desacuerdo, el 25% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 40% se encuentra de acuerdo y el 8% de acuerdo.

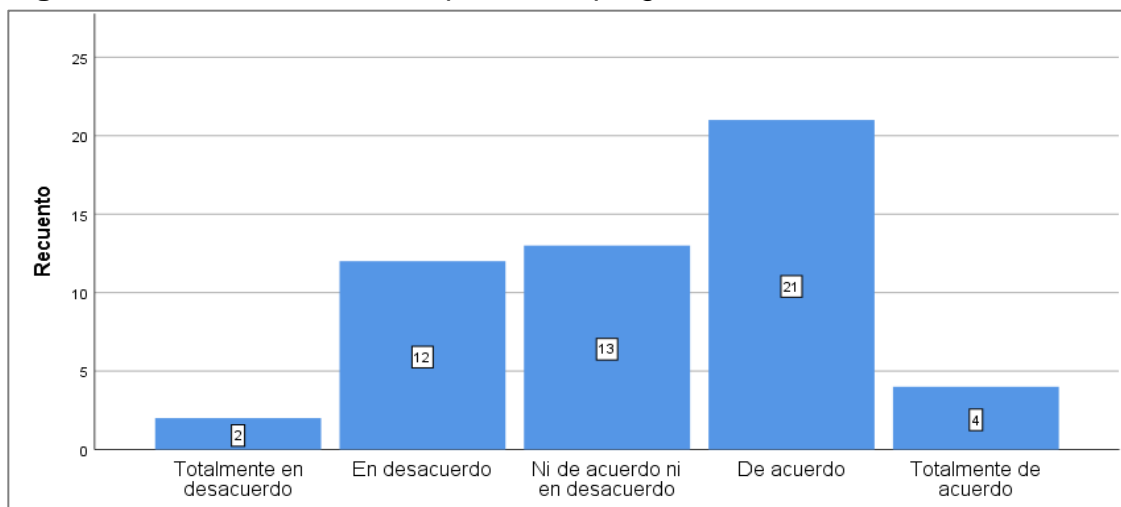
PREGUNTA 16

Tabla 21. Frecuencia con respecto al cuestionario 16.

¿La capacidad de toma de decisiones influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	2	3,8	3,8	3,8
En desacuerdo	12	23,1	23,1	26,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	25,0	25,0	51,9
De acuerdo	21	40,4	40,4	92,3
Totalmente de acuerdo	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 20. Estadístico con respecto a la pregunta 16.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 4% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, la capacidad de toma de decisiones influencia en el desarrollo de las labores de los trabajadores, el 23% se muestra en desacuerdo, el 25% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 40% se encuentra de acuerdo y el 8% de acuerdo.

- **Análisis descriptivo de la variable: Compromiso laboral**

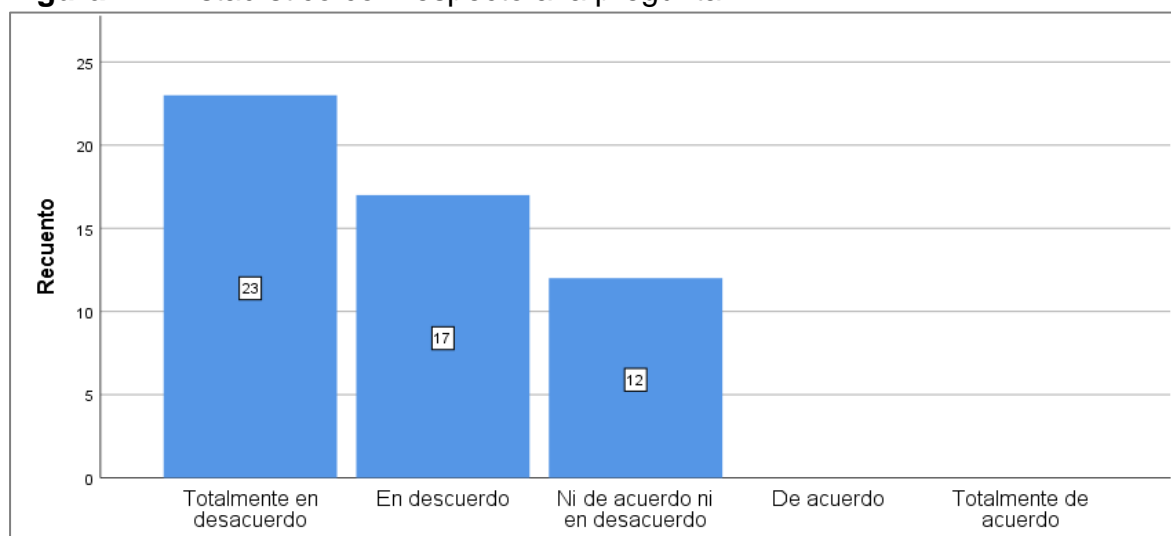
PREGUNTA 1

Tabla 22. Frecuencia con respecto a la pregunta 1.

¿Usted cree que existe una atracción emocional por parte de los trabajadores con respecto a la empresa donde labora?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	23	44,2	44,2	44,2
En desacuerdo	17	32,7	32,7	76,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 21. Estadístico con respecto a la pregunta 1.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se observa que un 44% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si cree que existe una atracción emocional por parte de los trabajadores con respecto a la empresa donde labora, el 33% se muestra en desacuerdo y el 23% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo.

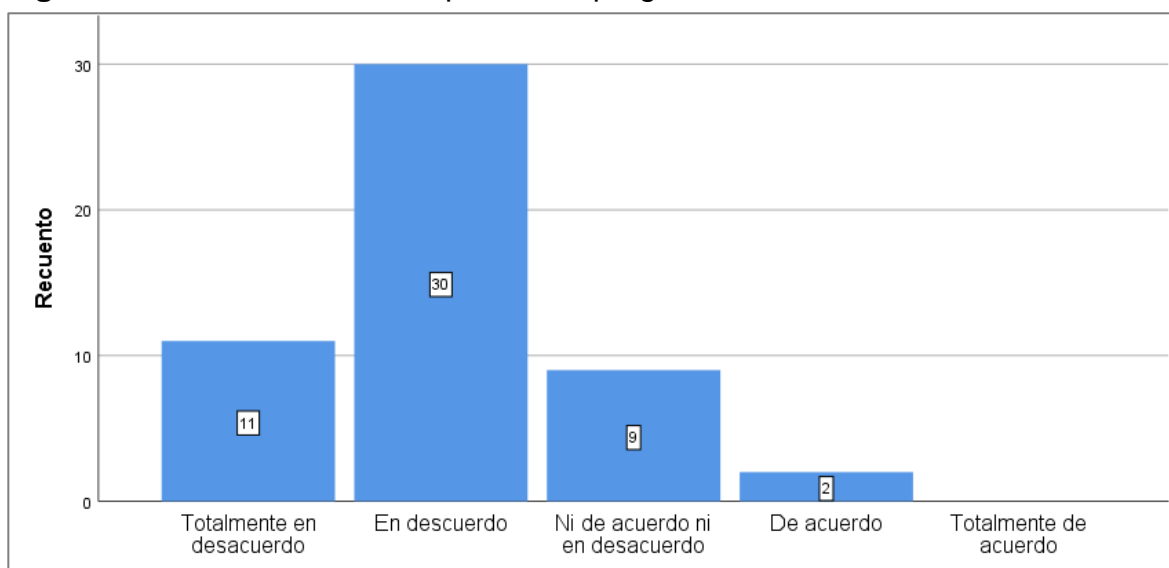
PREGUNTA 2

Tabla 23. Frecuencia con respecto al cuestionario 2

¿En la empresa de transporte donde labora, los trabajadores se sienten identificados arduamente con la organización?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	21,2	21,2	21,2
En desacuerdo	30	57,7	57,7	78,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	17,3	17,3	96,2
De acuerdo	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 22. Estadístico con respecto a la pregunta 2.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 21% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si la entidad de transporte donde labora se siente identificados arduamente con la organización, el 58% se muestra en desacuerdo, el 17% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 9% de acuerdo.

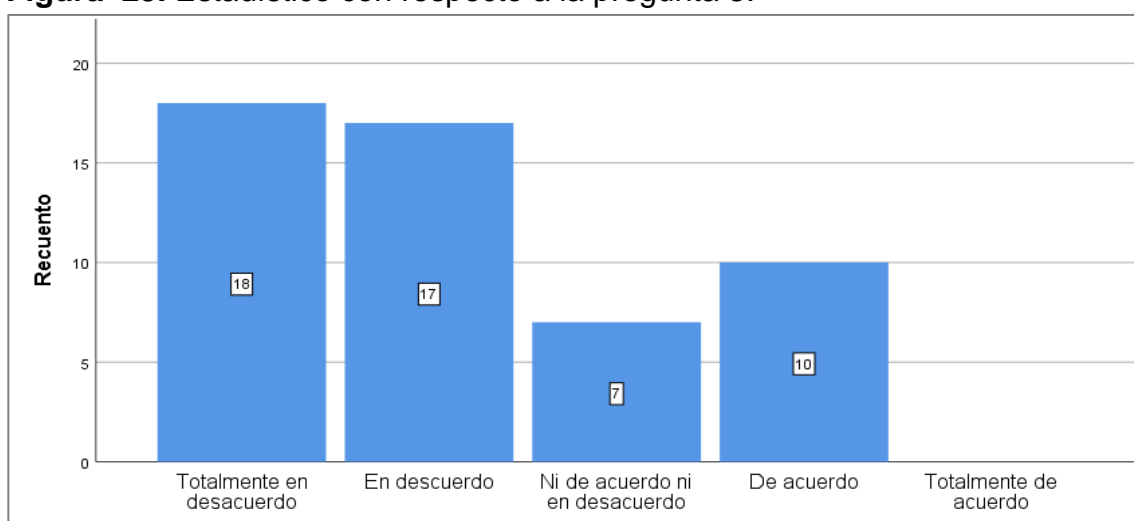
PREGUNTA 3

Tabla 24. Frecuencia con respecto al cuestionario 3

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	18	34,6	34,6	34,6
En desacuerdo	17	32,7	32,7	67,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	13,5	13,5	80,8
De acuerdo	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 23. Estadístico con respecto a la pregunta 3.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 35% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si se siente involucrado arduamente con la organización de la empresa de transporte donde labora, el 29% se muestra en desacuerdo, el 35% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 15% de acuerdo.

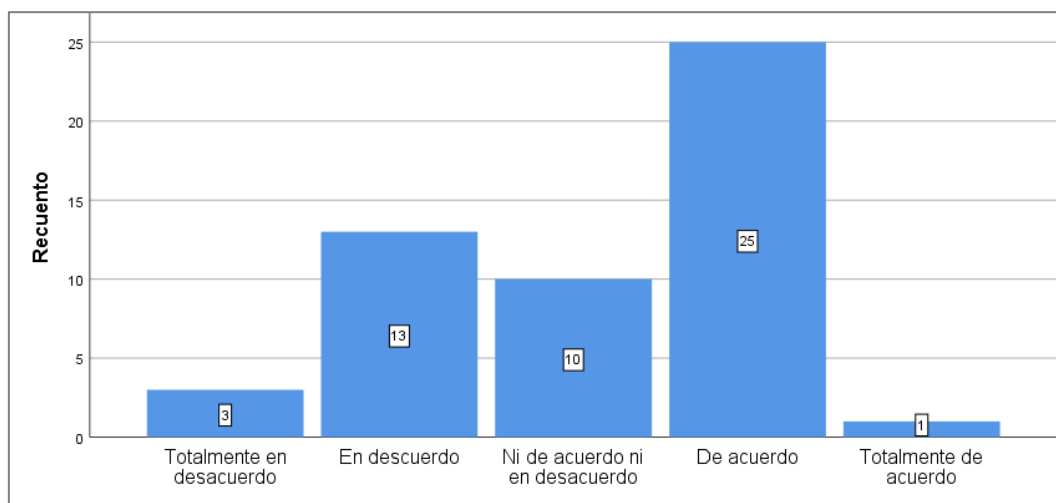
PREGUNTA 4

Tabla 25. Frecuencia con respecto al cuestionario 4.

¿Usted dejaría la empresa donde labora actualmente sin ver la inversión del tiempo que se ha perdido, por un nuevo puesto de trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	3	5,8	5,8	5,8
En desacuerdo	13	25,0	25,0	30,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	19,2	19,2	50,0
De acuerdo	25	48,1	48,1	98,1
Totalmente de acuerdo	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 24. Estadístico con respecto a la pregunta 4.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 6% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si dejaría la entidad donde labora actualmente sin ver la inversión del tiempo que se ha perdido, por un nuevo puesto de trabajo, el 25% se muestra en desacuerdo, el 19% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 48% se encuentra de acuerdo.

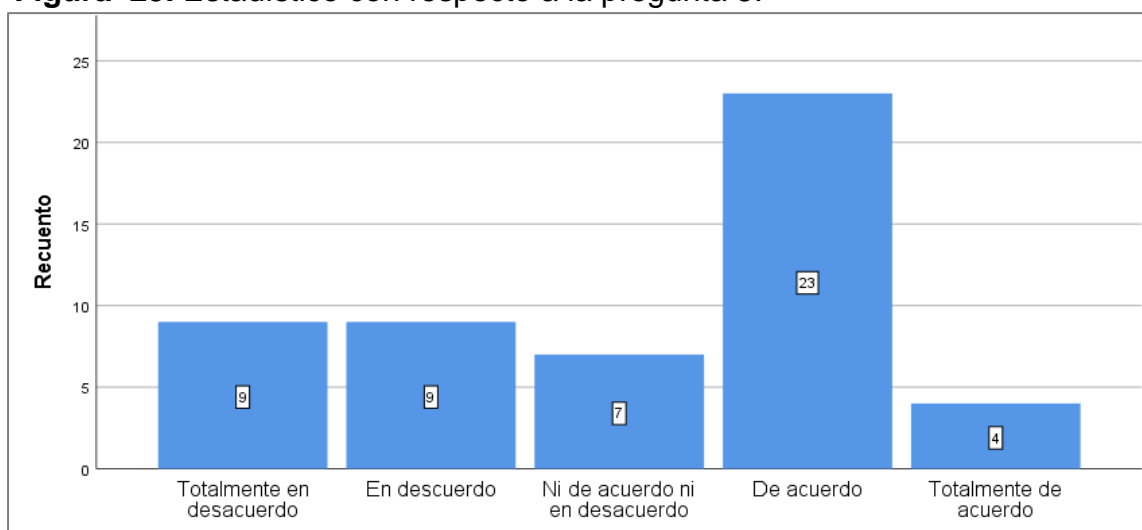
PREGUNTA 5

Tabla 26. Frecuencia con respecto al cuestionario 5.

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	17,3	17,3	17,3
En desacuerdo	9	17,3	17,3	34,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	13,5	13,5	48,1
De acuerdo	23	44,2	44,2	92,3
Totalmente de acuerdo	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 25. Estadístico con respecto a la pregunta 5.



Fuente: Aplicación de la encuesta.

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 17% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si dejaría la empresa donde labora actualmente sin ver la inversión del esfuerzo que brindó a dicha empresa por un nuevo puesto de trabajo, el 17% se muestra en desacuerdo, el 14% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 44% se encuentra de acuerdo.

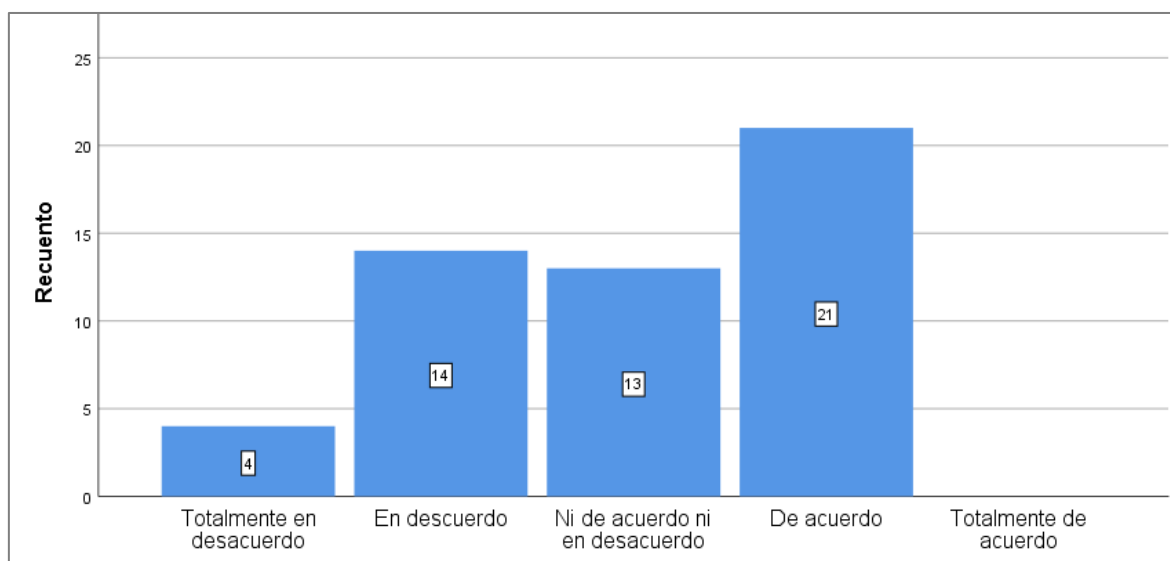
PREGUNTA 6

Tabla 27. Frecuencia con respecto al cuestionario 6.

¿Usted dejaría la empresa donde la labora actualmente por un nuevo empleado sabiendo de la inversión que implica esa decisión?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	s	s		
Totalmente en desacuerdo	4	7,7	7,7	7,7
En desacuerdo	14	26,9	26,9	34,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	25,0	25,0	59,6
De acuerdo	21	40,4	40,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 26. Estadístico con respecto a la pregunta 6.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 8% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si dejaría la empresa donde labora actualmente por un nuevo empleo sabiendo la inversión que implica esa decisión, el 27% se muestra en desacuerdo, el 25% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo.

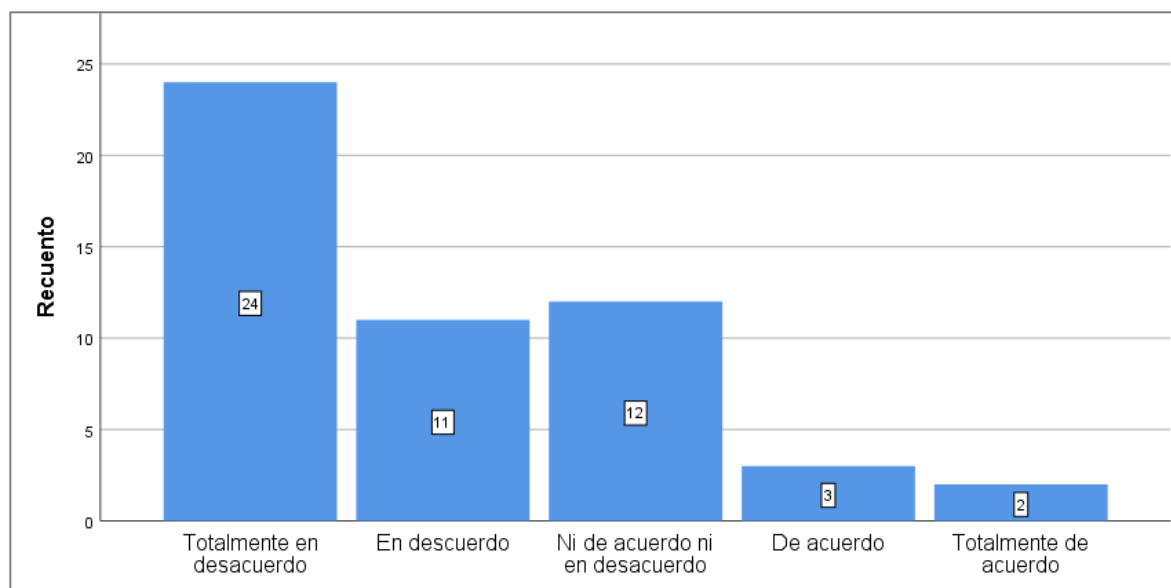
PREGUNTA 7

Tabla 28. Frecuencia con respecto al cuestionario 7.

¿Se siente con la obligación de pertenecer en la empresa de transporte donde labora actualmente?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	24	46,2	46,2	46,2
En desacuerdo	11	21,2	21,2	67,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	23,1	23,1	90,4
De acuerdo	3	5,8	5,8	96,2
Totalmente de acuerdo	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 27. Estadístico con respecto a la pregunta 7.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se observa que un 46% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, se siente con la obligación de pertenecer en la empresa de transporte donde labora actualmente, el 21% se muestra en desacuerdo, el 23% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo.

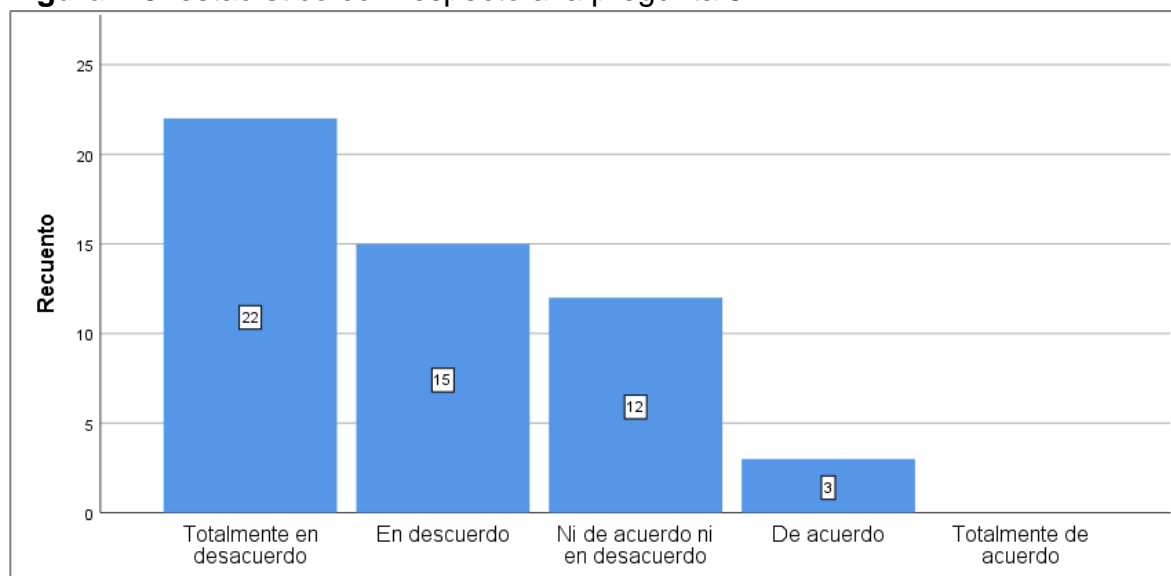
PREGUNTA 8

Tabla 29. Frecuencia con respecto al cuestionario 8.

¿Usted se siente en deuda con la empresa que le brindó la oportunidad de trabajar?				
	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Totalmente en desacuerdo	22	42,3	42,3	42,3
En desacuerdo	15	28,8	28,8	71,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	23,1	23,1	94,2
De acuerdo	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 28. estadístico con respecto a la pregunta 8.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se observa que un 42% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si se siente en deuda con la empresa que le brindó la oportunidad de trabajar, el 29% se muestra en desacuerdo, el 23% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo.

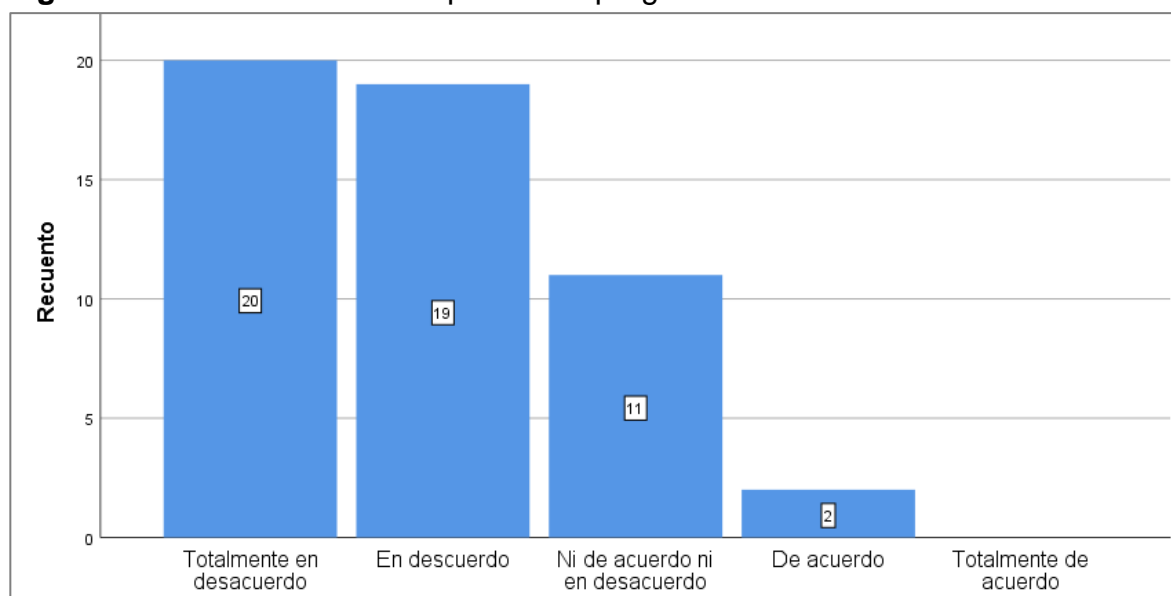
PREGUNTA 9

Tabla 30. Frecuencia con respecto al cuestionario 9.

¿Usted se siente parte de la empresa de transporte donde trabaja actualmente?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	20	38,5	38,5	38,5
En desacuerdo	19	36,5	36,5	75,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	21,2	21,2	96,2
De acuerdo	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 29. Estadístico con respecto a la pregunta 9.



Fuente: Aplicación de la encuesta.

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 39% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si se siente parte de la empresa de transporte donde trabaja actualmente, el 37% se muestra en desacuerdo, el 21% se muestra ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 4% de acuerdo.

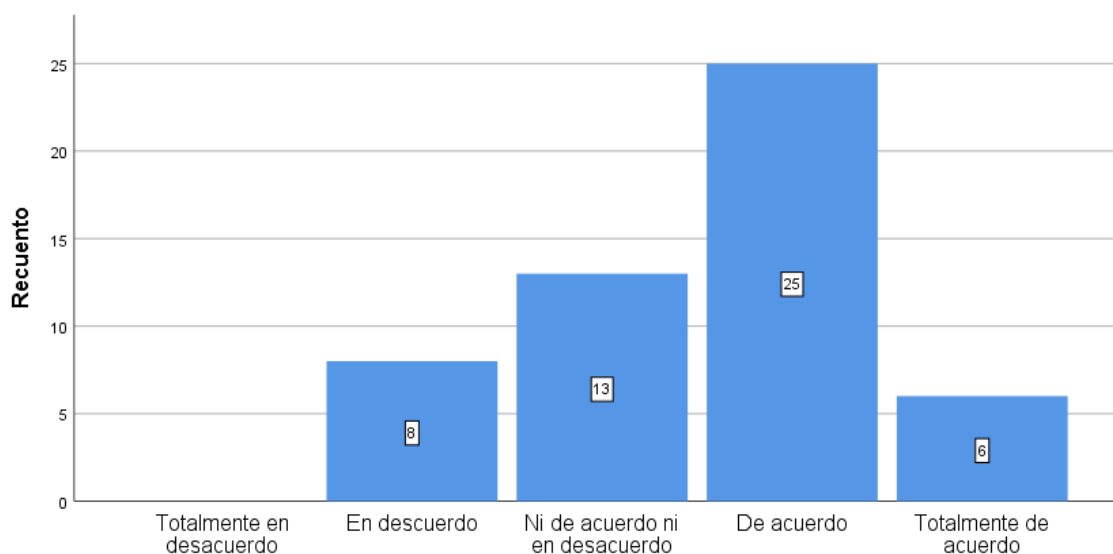
PREGUNTA 10

Tabla 31. Frecuencia con respecto al cuestionario 10

¿Usted cree que debería proponer y tomar decisiones con el fin de mejorar la empresa de transporte donde labora?				
	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	8	15,4	15,4	15,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	25,0	25,0	40,4
De acuerdo	25	48,1	48,1	88,5
Totalmente de acuerdo	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 30. Estadístico con respecto a la pregunta 10.



Fuente: Aplicación de la encuesta

Interpretación:

Según lo anterior, se evidencia que un 15% está totalmente en desacuerdo con respecto a que, si cree que debería proponer y tomar decisiones con el fin de mejorar la empresa de transporte donde labora, el 25% se muestra en desacuerdo, el 48% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 12% se encuentra de acuerdo.

Para empezar con los resultados de la investigación, se hizo la prueba de normalidad para verificar la distribución de la data.

- Prueba de Normalidad

Hipótesis:

- H_0 : La data tiene una distribución normal
- H_i : La data no tiene una distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si p-valor es menor a α , se rechaza H_0 y se acepta H_i .

Estadístico de prueba: Kolmogorov - Smirnov ya que se trabajó con una muestra ≥ 50 .

Tabla 32.

Prueba de Kolmogorov - Smirnov

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
V1: Clima organizacional	,105	52	,200*
D1: Sistema individual	,186	52	,000
D2: Sistema interpersonal	,120	52	,111
D3: Sistema organizacional	,311	52	,200
V2: Compromiso laboral	,154	52	,003
D1: Compromiso afectivo	,252	52	,000
D2: Compromiso de permanencia	,187	52	,001
D3: Compromiso normativo	,236	52	,000

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación: De acuerdo al test de Kolmogorov-Smirnov, en la Tabla 32., se evidencia que ambas variables poseen niveles de significancia $p = 0,200$ y $0,003 > 0,05$; por lo cual la H_0 es aceptada, y la H_1 es rechazada, lo que implica que la distribución de la data es normal.

Regla de decisión:

Se acepta la H_1 .

Por lo tanto, se aplicará el estadístico Correlación de Pearson.

- Resultados inferenciales

Con relación al objetivo general: Analizar la relación que existe entre el Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021.

Tabla 33.

Correlación del clima organizacional y compromiso laboral.

Correlaciones			
		Clima organizacional	Compromiso laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,692**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,692**	
	Sig. (bilateral)	,000	1
	N	52	52

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Correlación Pearson – SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 33., en la prueba de correlación de Pearson los resultados encontrados son, 692; para lo cual se utilizó el nivel de confianza 95% y dando como el nivel de significancia igual a ,000 razón a ello se rechaza la H_0 y nos quedamos con la hipótesis del investigador; por lo que se afirma la existencia de una relación positiva alta entre el clima organizacional y el compromiso laboral.

Con respecto al objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el Sistema individual y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021.

Tabla 34.

Correlación del sistema individual y compromiso laboral.

Correlaciones		Sistema individual	Compromiso laboral
Sistema individual	Correlación de Pearson	1	,430**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	52	52
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,430**	
	Sig. (bilateral)	,001	1
	N	52	52

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Correlación Pearson – SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 34., en la prueba de correlación de Pearson el resultado ha sido ,430; para lo cual se utilizó el nivel de confianza 95% y dando como el nivel de significancia igual a ,001 razón a ello se rechaza la H0 y nos quedamos con la H1; por lo que se afirma la existencia de una relación positiva media entre el sistema individual y el compromiso laboral.

Con relación al objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre Sistema interpersonal y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021.

Tabla 35.

Correlación del sistema interpersonal y compromiso laboral.

Correlaciones		Sistema interpersonal	Compromiso laboral
Sistema interpersonal	Correlación de Pearson	1	,498**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,498**	
	Sig. (bilateral)	,000	1
	N	52	52

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Correlación Pearson – SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 35., y la correlación de Pearson el resultado ha sido ,498; para lo cual se utilizó el nivel de confianza 95% y dando como el nivel de significancia igual a ,000 razón a ello se rechaza la H0 y nos quedamos con la hipótesis del investigador; por lo que se afirma que existe una relación positiva media entre el sistema interpersonal y el compromiso laboral.

Con relación al objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre Sistema organizacional con el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021.

Tabla 36.

Correlación del sistema organizacional y compromiso laboral.

Correlaciones		Sistema organizacional	Compromiso laboral
Sistema organizacional	Correlación de Pearson	1	,448**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	52	52
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,448**	
	Sig. (bilateral)	,001	1
	N	52	52

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Correlación Pearson – SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 36, y la correlación de Pearson se obtuvo resultados 0,448; para lo cual se utilizó el nivel de confianza 95% y dando como el nivel de significancia igual a ,001 razón a ello se rechaza la H0 y nos quedamos con la hipótesis del investigador; por lo que se afirma que existe una relación positiva moderada entre el sistema organizacional y el compromiso laboral.

- De la hipótesis general

1	<p>H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021.</p> <p>H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021.</p>
2	Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$
3	Prueba estadística paramétrica: Correlación de Pearson

4	<p><i>Correlación de Pearson = 0,692** Valor de P = 0,000* = 0,0%</i></p> <p><i>**.</i> La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral).</p> <p>Con una probabilidad de error del 0,0% existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral.</p>
5	<p><i>Toma de decisiones:</i></p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021.</p>

Interpretación: De un total de 52 colaboradores de las entidades del sector transporte con Ruta Callejón de Conchucos, se evidenció con el 95 % de confianza, la existencia de evidencias estadísticas para afirmar la existencia de una relación significativa y directa entre el clima organizacional con el compromiso laboral en las empresas de mencionada ruta, 2021.

V. DISCUSIÓN

- Respecto al objetivo general: Analizar la relación que existe entre el Clima organizacional y el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021. Se recogió que en la tabla 33, según la prueba de Pearson con el resultado de ,692 bajo el nivel de confianza de 0.95 y significancia de 0,000, se llegó a rechazar la hipótesis nula, implicando la afirmación de la existencia de una relación positiva alta entre el clima organizacional y el compromiso laboral. Estos resultados coinciden con lo hallado por Livias (2019), en su investigación denominada “El clima organizacional y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la comuna Distrital de Acochaca, Asunción, 2019”, quien sostiene que el Clima laboral está asociada significativamente con los niveles de desempeño en los trabajadores de referida comuna municipal mediante una confianza de 0.95 donde dio 0.587 como hallazgo, lo que implica que cualquier variación que ocurra en el ambiente de Clima Organizacional, también ocurrirán cambios en los Desempeños Laborales de la comuna de manera directa. Estos resultados tienen relación con la teoría de Iglesias y Sánchez (2015), quienes sostienen que el clima laboral es aquella apreciación compartida por un conjunto de individuos sobre su entorno de trabajo: como por ejemplo los estilos de supervisión, la calidad de las capacitaciones, las relaciones de trabajo entabladas, las políticas institucionales, las prácticas comunicacionales, diversos procesos administrativos, y ambientes laborales en general. El clima organizacional es estudiado como el filtro mediante esta transitan hechos objetivos organizacionales, captados por los colaboradores, ocasionan determinados climas que repercuten sobre los comportamientos y motivaciones, generando consecuencias a la empresa en cuestión.
- Respecto al primer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el Sistema individual y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021. Se recogió que en la tabla 34, según la prueba de correlación de Pearson con el resultado de ,430, se llegó a rechazar la hipótesis nula, afirmando la existencia de relación positiva media entre el sistema individual y el compromiso laboral. Dichos hallazgos coinciden con lo

encontrado por García y Mercado (2019), en su investigación denominada “Diagnóstico de clima organizacional y compromiso laboral en un centro de salud de la Jurisdicción Sanitaria Toluca como base para la propuesta de intervención con enfoque de Desarrollo Organizacional”, donde menciona que existe asociación de manera parcial entre las variables en cuestión, donde se evidenció correlaciones altas del sistema individual y el compromiso en el trabajo. Estos hallazgos tienen relación con la teoría de Patlán y Flores (2013), quienes sostienen que el sistema individual, es entendida como aquel nivel en que los colaboradores advierten los reconocimientos por su labor y si dichos empleados sienten satisfacción con los logros de las objetivos y metas organizacionales, como producto de ambientes agradables y niveles de satisfacción. Asimismo, será el nivel en que los colaboradores advierten estar independientes de las labores diarias y la posesión de libertad para escoger, seleccionar y sobre todo tomar decisiones de las formas más convenientes para la realización de las labores en la empresa.

- Respecto al segundo objetivo específico: Determinar la relación que existe entre Sistema interpersonal y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021. Se recogió que en la tabla 35, según la prueba de correlación de Pearson con el resultado de ,498, se llegó a rechazar la hipótesis nula, afirmando la existencia de una relación positiva media entre el sistema interpersonal y el compromiso laboral. Dichos hallazgos son coincidentes con lo hallado por Wei et al. (2020), en su investigación denominada “El compromiso laboral como mediador entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores de salud comunitarios en China: un estudio transversal”, donde mencionan que el sistema interpersonal se correlaciona de manera positiva con el compromiso laboral ($r = 0,564$) y la satisfacción laboral ($r = 0,550$). Estos resultados están vinculados con la teoría de Patlán y Flores (2013), quienes sostienen que el sistema interpersonal, se refiere al nivel en que los colaboradores advierten las labores bajo un ambiente de camaradería y amical, en el que se da la existencia de buenas comunicaciones para desarrollar de manera colaborativa. Asimismo, son los niveles de comunicación, integración y compromiso preexistente dentro de los integrantes de una entidad. De igual

forma con las percepciones que poseen los colaboradores para apoyar y recibir, de igual forma ayudar a sus miembros de trabajo, de esta manera favoreciendo y fortaleciendo los sentimientos de trabajo en equipo.

- Respecto al tercer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre Sistema organizacional con el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021. Se recogió que en la tabla 36, la prueba de correlación de Pearson con el resultado de ,448, se llegó a rechazar la H0; por lo que se afirma la existencia de una asociación positiva moderada sobre los sistemas organizacionales y el compromiso en el trabajo. Estos resultados coinciden con lo hallado por Bustillos (2019), en su investigación denominada “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C. Distribuciones S.A. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo”, donde menciona que el ambiente de clima laboral actual en distribuidora MC, es inapropiado para la existencia de altos niveles de desempeño en el trabajo y que según la prueba correlacional de Pearson se tuvo como resultado el 0.53 con el 95% de confianza, la existencia de correlaciones positivas del compromiso laboral y el sistema organizacional. Dichos hallazgos poseen relación con la teoría de Allen (1991), quien afirma que los sistemas organizacionales, están referidas a los niveles en que cada uno de los colaboradores perciben que los superiores otorgan apoyo a sus empleados, se comunica y se dirige de manera respetuosa y amablemente con los subordinados y el trato humano brindado. Asimismo, es el nivel en que los colaboradores advierten que una empresa pretende compensar las tareas desarrolladas mediante estímulos y recompensas como por ejemplo los incrementos de salarios, las vacaciones, los incentivos, subvenciones para los empleados, de igual forma la obtención de reconocimientos por la calidad de las labores desarrollados.

VI. CONCLUSIONES

- Explicar la relación que existe entre el Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021; se evidencia que según la prueba de Pearson con el resultado de ,692 con un nivel de confianza del 95% y nivel de significancia de 0,000, se llegó a rechazar la hipótesis nula, por lo que se afirma que existe una relación positiva alta entre el clima organizacional y el compromiso laboral.
- Determinar la relación que existe entre el Sistema individual y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021; se evidencia que según la prueba de correlación de Pearson con el resultado de ,430 con un nivel de confianza del 95% y nivel de significancia de ,001, se llegó a rechazar la hipótesis nula, por lo que se llegó afirmar que existe una relación positiva media entre el sistema individual y el compromiso laboral.
- Determinar la relación que existe entre Sistema interpersonal y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021; se evidencia que según la prueba de correlación de Pearson con el resultado de ,498 con un nivel de confianza del 95% y nivel de significancia de ,000, se llegó a rechazar la hipótesis nula, por lo que se llegó afirmar que existe una relación positiva media entre el sistema interpersonal y el compromiso laboral.
- Determinar la relación que existe entre Sistema organizacional con el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021; se evidencia que según la prueba de correlación de Pearson con el resultado de ,448 con un nivel de confianza del 95% y nivel de significancia de ,001, se llegó a rechazar la hipótesis nula; por lo que se afirma que existe una relación positiva moderada entre el sistema organizacional y el compromiso laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a cada una de las empresas interprovinciales que implementen reuniones y capacitaciones a su personal, con la finalidad de implementar mejoras dentro de la organización, tomando en cuenta ambas variables bajo estudio ya que se demostró que guarda relación entre ellas y será beneficiosa para las empresas.
- Se recomienda a los gerentes de las empresas, a fortalecer el sistema individual, para que los trabajadores manejen temas como responsabilidad, compromiso, desempeño, adecuadamente para conseguir los objetivos trazados.
- Se recomienda que los directivos den relevancia al sistema interpersonal, ya que es un factor muy importante en el tema de las interacciones de los integrantes en las empresas.
- Se recomienda que las empresas mejoren en el tema del sistema organizacional para lograr el apalancamiento entre los miembros de la empresa, logrando fortalecer los vínculos y logrando conseguir el compromiso laboral esperado.

REFERENCIAS

- Abarca, Y. (2018). *El Clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura - 2016. Huacho – Perú : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho.*
- Acero, Y., Echeverri, L., Lizarazo, S., Quevedo, A., & Sanabria, B. (2017). *Evaluación del Clima Laboral - Escala EDCO.* Santafé de Bogotá, D.C: Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Aguilar, G. (2020). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral.* Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Alvarado, A. (2018). *Motivación laboral en los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Alvarado E.I.R.L y su relación con el clima organizacional Chiclayo.* Chiclayo: Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo.
- Arce, G., & Malvas, Y. (2016). *El Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la IIEE Manuel Gonzáles Prada de Huari -2015.* Lima: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación.* Buenos Aires: Episteme.
- Arias, G. (2016). *El proyecto de Investigación introduccion a la metodología científica.* Caracas: Episteme.
- Arias, G. (2016). *El proyecto de Investigación introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Caracas: Episteme. Obtenido de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACIÓN-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis.* Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Avilés, O. (13 de setiembre de 2018). Análisis del problema de transporte en Lima Metropolitana. *Gestiopolis.* Obtenido de

<https://www.gestiopolis.com/analisis-del-problema-de-transporte-en-lima-metropolitana/>

- Bacigalupo, O. (2019). Terminal terrestre interprovincial de Huaraz Ancash. *Universidad San Martín de Porres*.
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (02 de diciembre de 2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Scielo*, 18(6). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138
- BBC Mundo. (2017). Cuáles son las ciudades con mejor y peor transporte público en América Latina. *BBC Mundo*.
- Bustillos, L. (2019). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño*. Ambato-Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Caligiore, C., & Diaz, T. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso*. Maracaibo, Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia.
- Cárdenas, B. (2020). *Clima organizacional en las empresas colombianas como factor motivacional según casos de estudio aplicados en Pymes*. Bogotá: Fundación Universidad de América.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima.
- Carrillo, A. (2019). Movilidad urbana, transporte público y lineamientos para un plan de movilidad urbana en la Zona Metropolitana de Cancún. *Quivera. Revista de Estudios Territoriales*, vol. 21, núm. 2, 131-136.
- Cazau, P. (2016). *Introducción a la Investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires: Universidad de Belgrano.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta edición ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Cruz, M. (2018). La movilidad urbana: dimensiones y desafíos. *Revista EURE*, 44(133), 277-281.

- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Scielo*, 15(70), 1-10. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015
- Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las mypes del sector educación Tumbes. *ECA Sinergia*, 11(3), 19-28. <https://doi.org/10.33936>
- Estatuto Básico del Empleado Público. (2019). *Desempeño laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*, 6(1), 1-18.
- Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y Políticas de Salud*, 1(37), 13. <https://doi.org/10.11144>
- Fantinelli, S., D'Alterio, N., Galanti, T., & Cortini, M. (2019). El papel mediador del estrés laboral en la relación entre clima de aprendizaje y desempeño laboral. Evidencias del sector salud. *PublMed*, 110(5), 251-254. <https://doi.org/10.1701/3163.31448>
- García, D., & Mercado, P. (2019). *Diagnóstico de clima organizacional y compromiso laboral en un centro de salud de la Jurisdicción Sanitaria Toluca como base para la propuesta de intervención con enfoque de Desarrollo Organizacional*. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.
- García, J., Tumbajulca, I., & Cruz, J. (15 de junio de 2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el covid-19. *Revista de investigación en comunicación y desarrollo*, 12(2), 99-110. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>

- Gonzalez, L. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020*. Lima.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: Mc Graw Hill.
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Scielo*.
- Jiménez, W., & Garcés, N. (2021). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Kotzé, M., & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *Elsevier*, 7(1), 146-152. <https://doi.org/10.1016>
- Livias, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral*. Huaraz: Universidad Santiago Antúnez de Mayolo.
- Loli, A., & Cuba, E. (2007). *Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública*. *Revista de Investigación en Psicología*, 10(1), 103-108.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A Three Component conceptualization of organizational commitment*.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Meyer, P., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación de México.

- Ñaupas, H., Valdivia , M., Palacios, J., & Romero, J. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá.
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Scielo*, 1(46), 1-13. <https://doi.org/10.36097>
- Patiño, R. (2019). Perspectivas etnográficas de valoración de la bicicleta como medio de transporte sostenible en el Perú. *Revista Horizonte de la Ciencia*, 67-75.
- Patlán, J., & Flores, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *UNAM-México*.
- Pedraza, M. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 90-101.
- PERUMIN. (2015). *Infraestructura Sector transporte y Comunicaciones*. Obtenido de <https://docplayer.es/9992259-Infraestructura-sector-transporte-y-comunicaciones-perumin-2015.html>
- RAE. (2020). *Real Academia Española*. Madrid: RAE.
- Ramos M. (2015). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. Colima: Universidad de Colima.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*.
- Rodríguez, M. (1999). *Diagnostico Organizacional*. México.
- Rosas, B., & Kato, E. (2019). Habilidades laborales y desempeño regional en México. *Revista Economía, sociedad y territorio*, 203-239.
- Sailema, C. (2018). *El estrés laboral y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Alvarado Ortiz Constructores CIA. LTDA. en la ciudad de Ambato, de la provincia de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

- Sánchez, F. (2010). Factores de calidad del servicio en el transporte público de pasajeros: estudio de caso de la ciudad de Toluca, México. *Scielo*.
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DATAPRO S.A.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Santos, A., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2020). Relational job characteristics and nurses' affective organizational commitment: the mediating role of work engagement. *PubMed*, 72(2), 294-305. <https://doi.org/10.1111>
- Soares, M. (2013). *Evaluación del Clima Organizacional en Distribuidora Lumoa S.A. Según el modelo de Litwin y Stringer.* Caracas.
- Soler, R. (02 de Noviembre de 2019). *La importancia del sentido de pertenencia en una empresa.* Obtenido de www.rosasolerangles.com: <http://www.rosasolerangles.com/la-importancia-del-sentido-de-pertenencia-en-una-empresa/>
- Sotelo, J., & 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*, 16.
- Talledo, M. (2019). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*.
- Twumasi, E. (2020). Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. *ScienceDirect*, 7(1), 146-152. <https://doi.org/10.1016>
- Vera, L. (2016). *El impacto del clima organizacional en la satisfacción y compromiso laboral en una empresa del Ramo Ferroviario.* San Luis de Potosí: Universidad >Autónoma de San Luis Potosí.

Victorio, E. (2019). *La relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de operaciones de las tres principales empresas aseguradoras de Lima 2017*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Wei Quan, L., Le Xin, Y., Shi Yuan , K., Xiao Xia, Z., Can Jie, L., Ting Ting, L., . . . Pei Xi, W. (2020). Work engagement as a mediator between organizational commitment and job satisfaction among community health-care workers in China: a cross-sectional study. *PublMed*, 25(6), 666-674. <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1634821>

ANEXOS


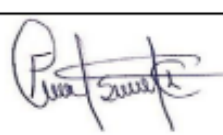
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Nosotras, SALAZAR LEYVA FIORELA BEATRIZ Y RAMOS GARCIA LUZ MAGALY, egresadas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, de la Escuela profesional de Administración de la Universidad San Pedro, Filial Huaraz, declaramos bajo juramento que todo los datos e información que acompañan la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES RUTA CALLEJÓN DE CONCHUCOS ,2021 es de nuestra autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total ,ni parcialmente
2. He (hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a los dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Huaraz ,13 de enero del 2021

Apellidos y Nombre: RAMOS GARCIA LUZ MAGALY	
DNI: 76313085	Firma 
ORCID: 0000-0003-2955-0797	
Apellidos y Nombre: SALAZAR LEYVA FIORELA BEATRIZ	
DNI: 47955461	Firma 
ORCID: 0000-0002-5170-4003	

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/Niveles
Clima organizacional	Es el conjunto de percepciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los trabajadores de las características de la organización y el ambiente de trabajo, destacando la percepción de atributos en tres niveles: individual (atributos individuales), interpersonal (atributos de la relación trabajador entorno laboral) y organizacional (atributos de la organización, el trabajo y el ambiente). Estas percepciones influyen en el comportamiento y el desempeño del trabajador en la organización (Patlán & Flores, 2013).	Se mide mediante las respuestas obtenidas al aplicar un cuestionario sobre clima organizacional a los trabajadores de las empresas de transporte de Ruta Callejón de Conchucos.	Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores	1,2	Escala: Ordinal, tipo Likert. Alternativas de respuesta: Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) muy en desacuerdo 1
				Autonomía en el trabajo	3,4	
			Sistema interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización	5,6	
				Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	7,8	
			Sistema organizacional	Consideración de directivos	9,10	
				Beneficios y recompensas	11,12	
				Motivación y esfuerzo	13,14	
	Liderazgo de directivos	15,16				
Compromiso laboral	Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, reflejando una necesidad, un deseo y/o una obligación de los empleados a fin de mantener su pertenencia con la organización (Meyer & Allen, 1991)	Se mide mediante las respuestas obtenidas al aplicar un cuestionario sobre Compromiso laboral a los trabajadores de las empresas de transporte de Ruta Callejón de Conchucos.	Compromiso Afectivo	Atracción emocional	1,2,3	Escala: Ordinal, tipo Likert Niveles: Alto, medio, bajo
				Identificación con la organización		
				Involucramiento del empleado con la organización		
			Compromiso de permanencia	Inversión del tiempo perdido al dejar la organización	4,5,6	
				Inversión del esfuerzo perdido al dejar la organización		
				Inversión al incorporarse a un nuevo empleo		
			Compromiso Normativo	Sentimiento de obligación en la organización	7,8,9 y 10	
Sentimiento de permanencia en la organización						

Anexo 2. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN MUESTRA	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021?</p> <p>Específicos: - ¿Cuál es la relación que existe entre Sistema individual y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021? - ¿Cuál es la relación que existe entre Sistema interpersonal y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021? - ¿Cuál es la relación que existe entre Sistema organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021? -</p>	<p>General: Explicar la relación que existe entre el Clima organizacional y el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021</p> <p>Específicos: -Determinar la relación que existe entre el Sistema individual y el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021. -Determinar la relación que existe entre Sistema interpersonal y el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021. -Determinar la relación que existe entre Sistema organizacional y el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: - Existe una relación significativa entre Sistema individual y el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021. - Existe una relación significativa entre Sistema interpersonal y el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021 - Existe una relación significativa entre Sistema organizacional y el compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021.</p>	<p>VI: Clima Organizacional</p> <p>VD: Compromiso o laboral</p>	<p>POBLACIÓN: 52 trabajadores de las empresas de transporte con Ruta Callejón de Conchucos.</p> <p>MUESTRA: Muestra censal</p>	<p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p>

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha: / /2021.

Estimado colaborador un cordial saludo, el presente cuestionario es anónimo y forma parte de una investigación referida a la “**Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta Callejón de Conchucos, 2021**”; quiero solicitarle de forma muy encarecida su cooperación para que responda las interrogantes, que no le va acarrear mucho tiempo; cabe resaltar que sus respuestas serán confidenciales, ya que, las opiniones de todos los encuestados son el sustento de la tesis para obtener el grado académico de Bachiller en Administración. Y jamás se va a divulgar la información proporcionada.

INSTRUCCIONES: Señale con un aspa (**X**) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que crea más indicada para cada uno de los enunciados propuestos. Agradezco responder objetivamente a fin de que se pueda lograr los objetivos de la investigación

I. Datos generales:

1.1. Edad:

Entre 23 a 35 ()

Entre 36 a 45 ()

Entre 46 a 55 ()

Más de 56 ()

1.2. Sexo:

M () F ()

1.3. Educación:

a. Secundaria completa

b. Superior Técnica

c. Universitario

d. Postgrado

1.4. Familiaridad con el propietario (os):

Sí () No ()

Alternativas de respuesta:

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

A. CLIMA ORGANIZACIONAL

ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
	1	2	3	4	5
Sistema individual					
Satisfacción de los trabajadores					
1. ¿Los trabajadores se sienten satisfechos con el logro de sus metas en el trabajo?	1	2	3	4	5
2. ¿Los trabajadores perciben ser reconocidos por su trabajo?	1	2	3	4	5
Autonomía en el trabajo					
3. ¿Los trabajadores se sienten independientes en el trabajo?	1	2	3	4	5
4. ¿Tienen la libertad de elegir la forma más conveniente en sus actividades?	1	2	3	4	5
Sistema interpersonal					
Relaciones sociales entre los miembros de la organización					
5. ¿Los trabajadores perciben una cálida amistad entre compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
6. ¿Existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo					
7. ¿Existe el compromiso e integración entre miembros de la organización?	1	2	3	4	5
8. ¿Los trabajadores perciben apoyo y ayuda de sus compañeros?	1	2	3	4	5
Sistema organizacional					

Consideración de directivos					
9. ¿Los trabajadores perciben apoyo por parte de sus superiores?	1	2	3	4	5
10. ¿Se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible?	1	2	3	4	5
Beneficios y recompensas					
11. ¿Los trabajadores perciben estímulos y recompensas como incrementos de salario, vacaciones, bonos, por parte de la organización?	1	2	3	4	5
12. ¿Se le otorga reconocimiento por sus actividades logrados a los trabajadores?	1	2	3	4	5
Motivación y esfuerzo					
13. ¿Los trabajadores son alentados por la organización?	1	2	3	4	5
14. ¿Son motivados al grado que se preocupan por la calidad de sus actividades y buscan esforzarse dentro del trabajo?	1	2	3	4	5
Liderazgo de directivos					
15. ¿Los trabajadores perciben un manejo inteligente por parte de sus superiores?	1	2	3	4	5
16. ¿La capacidad de toma de decisiones influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores?	1	2	3	4	5

B. COMPROMISO LABORAL

ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
Compromiso afectivo					
Atracción emocional					
17. ¿Usted cree que existe una atracción emocional por parte de los trabajadores con respecto a la empresa donde labora?	1	2	3	4	5
Identificación con la organización					
18. ¿En la empresa de transporte donde laboran, los trabajadores se sienten identificados arduamente con la organización?	1	2	3	4	5

Involucramiento del empleado con la organización					
19. ¿En la empresa de transporte donde laboran, los trabajadores se sienten involucrados arduamente con la organización?	1	2	3	4	5
Compromiso de continuidad					
Inversión del tiempo perdido al dejar la organización					
20. ¿Usted dejaría la empresa donde labora actualmente sin ver la inversión del tiempo que se ha perdido, por un nuevo puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
Inversión del esfuerzo perdido al dejar la organización					
21. ¿Usted dejaría la empresa donde labora actualmente sin ver la inversión del esfuerzo que se ha brindado a dicha empresa, por un nuevo puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
Inversión al incorporarse a un nuevo empleo					
22. ¿Usted dejaría la empresa donde labora actualmente por un nuevo empleado sabiendo de la inversión que implica esa decisión?	1	2	3	4	5
Compromiso Normativo					
Sentimiento de obligación en la organización					
23. ¿Se siente con la obligación de pertenecer en la empresa de transporte donde labora actualmente?	1	2	3	4	5
24. ¿Usted se siente en deuda con la empresa que le brindó la oportunidad de trabajar?	1	2	3	4	5
Sentimiento de permanencia en la organización					
25. ¿Usted se siente parte de la empresa de transporte donde trabaja actualmente?	1	2	3	4	5
26. ¿Usted cree que debería proponer y tomar decisiones con el fin de mejorar la empresa de transporte donde labora?	1	2	3	4	5

Sistema organizacional	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	6	¿ Existe una buen comunicación para realizar el trabajo en equipo?			X															
		7	¿ Existe el compromiso e integración entre miembros de la organización?		X																
		8	¿ Los trabajadores perciben apoyo y ayuda de sus compañeros?																		
	Consideración de directivos	9	¿ Los trabajadores perciben apoyo por parte de sus superiores?																		
		10	¿ Se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible?		X																
	Beneficios y recompensas	11	¿Los trabajadores perciben estímulos y recompensas como incrementos de salario, vacaciones, bonos, por parte de la organización?				X														
		12	¿Se le otorga reconocimiento por sus actividades logrados a los trabajadores?																		
	Motivación y esfuerzo	13	¿ ¿Los trabajadores son alentados por la organización?																		
		14	¿ ¿Son motivados al grado que se preocupan por la calidad de sus actividades y buscan esforzarse dentro del trabajo?		X																
	Liderazgo de directivos	15	¿ Los trabajadores perciben un manejo inteligente por parte de sus superiores?																		
		16	¿ La capacidad de toma de decisiones influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores?				X														



Lic. Adm. Yossein R. Montañez Salazar
 CLAD N° 25682

Firma y sello del evaluador

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Compromiso laboral"

OBJETIVO: Explicar la relación que existe entre el Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021

DIRIGIDO A: 52 trabajadores de las empresas de transporte tienen como ruta el Callejón de Conchucos.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
	X			

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *Yosselin Ruddy Montañez Salazar*


GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Lic. Administración*



Lic. Adm. *Yosselin R. Montañez Salazar*
CLAD N° 25682

Firma y sello del evaluador

		en la organización	labora actualmente?																	
		8	¿Usted se siente en deuda con la empresa que le brindó la oportunidad de trabajar?			X														
		Sentimiento de permanencia en la organización	9	¿Usted se siente parte de la empresa de transporte donde trabaja actualmente?		X														
		10	¿Usted cree que debería proponer y tomar decisiones con el fin de mejorar la empresa de transporte donde labora?			X														



CORLAD

 Lic. Adm. Yusselin R. Montañez Salazar

 CLAD N° 26882

Firma y sello del evaluador

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Compromiso laboral"

OBJETIVO: Explicar la relación que existe entre el Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021

DIRIGIDO A: 52 trabajadores de las empresas de transporte tienen como ruta el Callejón de Conchucos.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
	X			

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Yosellin Buddy Montañez Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Lic. Administración



CORLAD

Lic. Adm. Yosellin R. Montañez Salazar

CLAD N° 26682

Firma y sello del evaluador

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Compromiso laboral"

OBJETIVO: Explicar la relación que existe entre el Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021

DIRIGIDO A: 52 trabajadores de las empresas de transporte tienen como ruta el Callejón de Conchucos.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *Brigitte Lucrecio Sánchez Depaz*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:


Firma y sello del evaluador

		en la organización	labora actualmente?																
		8	¿Usted se siente en deuda con la empresa que le brindó la oportunidad de trabajar?				X												
		Sentimiento de permanencia en la organización	9	¿Usted se siente parte de la empresa de transporte donde trabaja actualmente?			X												
		10	¿Usted cree que debería proponer y tomar decisiones con el fin de mejorar la empresa de transporte donde labora?				X												


 Firma y sello del evaluador

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Compromiso laboral"

OBJETIVO: Explicar la relación que existe entre el Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021

DIRIGIDO A: 52 trabajadores de las empresas de transporte tienen como ruta el Callejón de Conchucos.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *Brigitte Lucero Sánchez Depaz*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:


Firma y sello del evaluador

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Compromiso laboral"

OBJETIVO: Explicar la relación que existe entre el Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021

DIRIGIDO A: 52 trabajadores de las empresas de transporte tienen como ruta el Callejón de Conchucos.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		


NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *Deysi Zuzeth Salvador Requena*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Colgeada*


CORLAD - ANCLAD
Deysi
Lic. Adm. Deysi L. Salvador Requena
CLAD N° 24215

Firma y sello del evaluador

		en la organización	labora actualmente?																	
		8	¿Usted se siente en deuda con la empresa que le brindó la oportunidad de trabajar?																	
		Sentimiento de permanencia en la organización	9	¿Usted se siente parte de la empresa de transporte donde trabaja actualmente?																
		10	¿Usted cree que debería proponer y tomar decisiones con el fin de mejorar la empresa de transporte donde labora?																	



CORLAD

ANCASH

 Lic. Adm. Deysi L. Salvador Pargamón

 CLAD N° 24215

Firma y sello del evaluador

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Compromiso laboral"

OBJETIVO: Explicar la relación que existe entre el Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021

DIRIGIDO A: 52 trabajadores de las empresas de transporte tienen como ruta el Callejón de Conchucos.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *Deysi Leth Salvador Roques*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Colo grado*



Firma y sello del evaluador

Matriz de validación del instrumento

TITULO DE LA TESIS: "Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta Callejón de Conchucos, 2021"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Clima organizacional"

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Coherencia entre la variable y dimensión		Coherencia entre la dimensión y el indicador		Coherencia entre el indicador y los ítems		Coherencia entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Sistema Individual	Satisfacción de los trabajadores	1 ¿ Los trabajadores se sienten satisfechos con el logro de sus metas en el trabajo?				X		X		X		X				
			2 ¿ Los trabajadores perciben ser reconocidos por su trabajo?			X			X		X		X		X		
		Autonomía en el trabajo	3 ¿ Los trabajadores se sienten independientes en el trabajo?				X		X		X		X		X		
			4 ¿ Tienen la libertad de elegir la forma más conveniente en sus actividades?		X				X		X		X		X		
	Sistema Interindividual	Relación sociales	5 ¿ Los trabajadores perciben una cálida amistad entre compañeros de trabajo?					X	X	X		X			X		

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CHAVIN DE HUANTAR
HUARI - ANCASH

Lic. Adm. Vidal Jara Martín S.
DNI N° 70851403
JEFE DE TESORERÍA Y CAJA

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Compromiso laboral"

OBJETIVO: Explicar la relación que existe entre el Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021

DIRIGIDO A: 52 trabajadores de las empresas de transporte tienen como ruta el Callejón de Conchucos.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

 MUNICIPALIDAD DISTRICTAL CHAVIN DE HUANTAR
HUARI - ANCASH

Uc. Adm. Vidal Sara Mennin S.
DNI N° 70851163
JEFE DE TESORERÍA Y CAJA


Firma y sello del evaluador

Matriz de validación del instrumento

TITULO DE LA TESIS: "Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta Callejón de Conchucos, 2021"


NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Compromiso Laboral".

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Coherencia entre la variable y dimensión		Coherencia entre la dimensión y el indicador		Coherencia entre el indicador y los ítems		Coherencia entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
COMPROMISO LABORAL	Compromiso afectivo	Atracción emocional	1	¿Usted cree que existe una atracción emocional por parte de los trabajadores con respecto a la empresa donde labora?				X			X			X					
		Identificación con la organización	2	¿En la empresa de transporte donde labora, los trabajadores se sienten identificados arduamente con la organización?				X			X			X					
		Involucramiento del	3	¿En la empresa de transporte donde															


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL CHAVIN DE HUANTAR
 HUARI, AREQUIPA

 Lic. Adm. Vidal Jara Mennin S.
 ONI N° 70851163
 JEFE DE TESORERÍA Y CAJA

	empleado con la organización	labora, los trabajadores se sienten involucrados arduamente con la organización?				X			X		X						
Compromiso de continuidad	Inversión del tiempo perdido al dejar la organización	4 ¿Usted dejaría la empresa donde labora actualmente sin ver la inversión del tiempo que se ha perdido, por un nuevo puesto de trabajo?				X			X		X			X			
	Inversión del esfuerzo perdido al dejar la organización	5 ¿Usted dejaría la empresa donde labora actualmente sin ver la inversión del esfuerzo que se ha brindado a dicha empresa, por un nuevo puesto de trabajo?				X			X		X			X			
	Inversión al incorporarse a un nuevo empleo	6 ¿Usted dejaría la empresa donde la labora actualmente por un nuevo empleado sabiendo de la inversión que implica esa decisión?				X			X		X			X			
Compromiso Normativo	Sentimiento de obligación	7 ¿Se siente con la obligación de pertenecer en la empresa de transporte donde				X			X		X			X			


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL DE ALCAZAR
 ARAUCAZO
 L.c. Adm. Vidal Jara Mennin S.
 DNI N° 70851163
 JEFE DE TESORERÍA Y CAJA

		en la organización	labora actualmente?															
		8	¿Usted se siente en deuda con la empresa que le brindó la oportunidad de trabajar?			X												
		Sentimiento de permanencia en la organización	9	¿Usted se siente parte de la empresa de transporte donde trabaja actualmente?			X											
			10	¿Usted cree que debería proponer y tomar decisiones con el fin de mejorar la empresa de transporte donde labora?				X										


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL CHAVIN DE HUANTAR
 HUARI - ANCASH

 L.C. Adm. Vidal Jara Mennin S.
 DNI N° 70851163
 JEFE DE TESORERIA Y CACIA
Firma y sello del evaluador

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Compromiso laboral"

OBJETIVO: Explicar la relación que existe entre el Clima organizacional y compromiso laboral en las empresas de transporte Ruta callejón de Conchucos, 2021

DIRIGIDO A: 52 trabajadores de las empresas de transporte tienen como ruta el Callejón de Conchucos.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CHAVISMA DE HUANTAR
HUANTAR, ARECASH

Lic. Adm. Vidal Jara Mennin S.
DNI N° 70854463
JEFE DE TESORERÍA Y CAJA

Firma y sello del evaluador

Anexo 5. Cartas de aceptación

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA".

Huaraz, 26 de agosto del 2021

A : Srta. Ramos Garcia Luz Magaly
Srta. Salazar Leyva Fiorela Beatriz

ASUNTO : Aceptación de Estudio

Por medio del presente documento se le **AUTORIZA** a la Srta. Ramos Garcia Luz Magaly identificada con DNI:76313085 y la Srta. Salazar Leyva Fiorela Beatriz identificada con DNI: 47955461 el estudio a la **EMPRESA DE TRASPORTE TURISMO CAHUISH S.R.L** que represento para realizar su proyecto de tesis denominado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LAS EMPRESAS DE TRASPORTE RUTA CALLEJON DE CONCHUCOS,2021**" por lo que se les brindara las facilidades del caso para la aplicación del cuestionario tipo encuesta a todo mi personal.

Sin mas nada que expresarles me despido afectuosamente mostrándoles mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

 **EMPRESA DE TRANSPORTES
TURISMO CAHUISH S.R.L.**


G.G. JUAN CHAVEZ FLORES
RUC: 20408000778

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA".

Huaraz, 26 de agosto del 2021

A : Srta. Ramos Garcia Luz Magaly
Srta. Salazar Leyva Fiorela Beatriz

ASUNTO : Requerimiento para el estudio

Por medio del presente documento se le informa a lo solicitado que nuestra **EMPRESA DE TRANSPORTE TURISMO CAHUISH S.R.L** cuenta **12** con trabajadores .

Sin más nada que expresarles me despido afectuosamente mostrándoles mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

 **EMPRESA DE TRANSPORTES
TURISMO CAHUISH S.R.L.**


G.G. JUAN CHAVEZ FLORES
RUC: 20408000778



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA".

Huaraz, 01 de septiembre del 2021

A : Srta. Ramos Garcia Luz Magaly
Srta. Salazar Leyva Fiorela Beatriz

ASUNTO : Aceptación de Estudio

Por medio del presente documento se le **AUTORIZA** a la Srta. Ramos Garcia Luz Magaly identificada con DNI:76313085 y la Srta. Salazar Leyva Fiorela Beatriz identificada con DNI: 47955461 el estudio a la **EMPRESA DENOMINADA "TRANSPORTES PERLA DE LOS ANDES TOURS S.R.L"** que represento para realizar su proyecto de tesis denominado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LAS EMPRESAS DE TRASPORTE RUTA CALLEJON DE CONCHUCOS,2021** por lo que se les brindara las facilidades del caso para la aplicación del cuestionario tipo encuesta a todo mi personal.

Sin mas nada que expresarles me despido afectuosamente mostrándoles mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

TRANSPORTES PERLA DE LOS ANDES TOURS S.R.L.

***** MARCO EDWIN PINTO ARCE *****
GERENTE GENERAL



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA".

Huaraz, 01 de septiembre del 2021

A : Srta. Ramos Garcia Luz Magaly
Srta. Salazar Leyva Fiorela Beatriz

ASUNTO : Requerimiento para el estudio

Por medio del presente documento se le informa a lo solicitado que nuestra **EMPRESA DENOMINADA "TRANSPORTES PERLA DE LOS ANDES TOURS S.R.L"** cuenta con 20 trabajadores.

Sin más nada que expresarles me despido afectuosamente mostrándoles mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

TRANSPORTES PERLA DE LOS ANDES TOURS S.R.L


----- MARCO EDWIN PINTO ARCE -----
GERENTE GENERAL



S.A.C.

RUC.20601905419

Huaraz, 25-08-2021


A : Srta. Ramos Garcia Luz Magaly
Srta. Salazar Leyva Fiorela Beatriz

ASUNTO : Aceptación de Estudio

Por medio del presente documento se le autoriza a la Srta. Ramos Garcia Luz Magaly identificada con DNI: 76313085 y la Srta. Salazar Leyva Fiorela Beatriz identificada con DNI: 47955461 el estudio a la empresa que represento por lo que se les brindara las facilidades del caso para la aplicación del cuestionario tipo encuesta la encuesta a todo mi personal.

Sin mas nada que expresarles me despido afectuosamente mostrándoles mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Empresa de Transporte
OLGUITA TOURS S.A.C.


Diana C. Palomino Dolores
ADMINISTRADORA

Sede Principal: Jr. Andrés Avelino Cáceres
N°338- Huaraz Ancash Cel: 950602052

olguitatours.sac@gmail.



S.A.C.

RUC.20601905419

Huaraz, 25-08-2021

A : Srta. Ramos García Luz Magaly
Srta. Salazar Leyva Fiorela Beatriz

ASUNTO : Requerimiento para el estudio

Por medio del presente documento se le informa a lo solicitado que nuestra empresa cuenta con 20 trabajadores

Sin más nada que expresarle me despido afectuosamente mostrándoles mi especial consideración y estima personal.

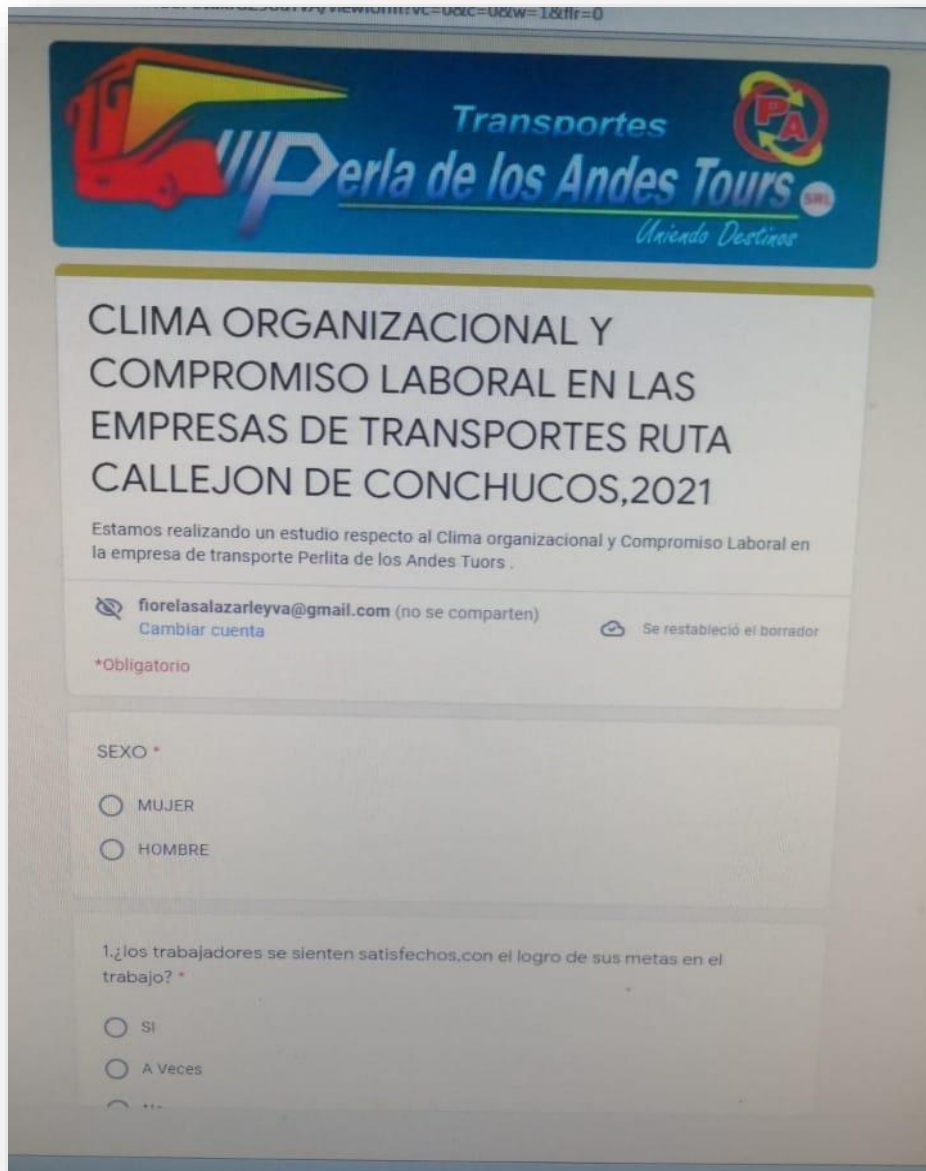
Atentamente,


Empresa de Transporte
OLGUITA TOURS S.A.C.
Diana C. Palomino Dolores
ADMINISTRADORA

Sede Principal: Jr. Andrés Avelino Cáceres
N°338- Huaraz Ancash Cel: 950602052

olguitatours.sac@gmail.



Anexo 5. Evidencias



Transportes 
Perla de los Andes Tours S.R.L.
Uniendo Destinos

CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES RUTA CALLEJON DE CONCHUCOS, 2021

Estamos realizando un estudio respecto al Clima organizacional y Compromiso Laboral en la empresa de transporte Perla de los Andes Tuors .

 fiorelasalarleyva@gmail.com (no se comparten)
[Cambiar cuenta](#)  Se restableció el borrador

*Obligatorio

SEXO *

MUJER

HOMBRE

1.¿los trabajadores se sienten satisfechos, con el logro de sus metas en el trabajo? *

SI

A Veces


...



CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES RUTA CALLEJON DE CONCHUCOS, 2021

Estamos realizando un estudio respecto al Clima organizacional y Compromiso Laboral en la empresa de transporte Olguita Tuors.

 fiorelasalarleyva@gmail.com (no se comparten)
[Cambiar cuenta](#)

 Se restableció el borrador

*Obligatorio

SEXO *

- MUJER
 HOMBRE


¿los trabajadores se sienten satisfechos con el logro de sus metas en el trabajo? *


- Si
 A Veces
 ..



CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES RUTA CALLEJON DE CONCHUCOS, 2021

Estamos realizando un estudio respecto al Clima organizacional y Compromiso Laboral en la empresa de Transportes Turismo Cahuish SRL.

 fiorelasalazarleyva@gmail.com (no se comparten)
Cambiar cuenta

 Se restableció el borrador

*Obligatorio

1. ¿los trabajadores se sienten satisfechos, con el logro de sus metas en el trabajo? *

- SI
- A Veces
- No

SEXO *

MUJER