



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Ciencias Administrativas
Escuela Profesional de Administración

Clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las Mypes constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

AUTOR

Luz Juana GONZALEZ BALDEÓN

ASESOR

Dra. Teresa Jesús RIOS DELGADO

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Gonzalez, L. (2022). *Clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las Mypes constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Luz Juana Gonzalez Baldeón
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72023996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5181-2688
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Teresa Jesús Rios Delgado
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07482660
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7958-3768
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Pedro Herbert Jaime Valencia Pomadera
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07195979
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Kennedy Narciso Gomez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	22475848
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Filda Mayela Freyre Valladolid
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07961299
Datos de investigación	

Línea de investigación	D.3.4.5. Cultura y clima organizacional
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Latitud: -12.04318 Longitud: -77.02824
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020-2021
URL de disciplinas OCDE	Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03 Relaciones Industriales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.03 Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



Acta de Sustentación N° 0002/V-FCA-EPA/2022
Modalidad de Sustentación de Tesis
Ley Universitaria N° 30220
Resolución Rectoral N° 0744-R-20
Resolución Rectoral N° 01882-2021-R/UNMSM
Resolución Decanal N° 000953-2021-D-FCA/UNMSM
Resolución Directoral N° 0072/FCA-EPA/2021
Resolución Decanal N° 000070-2022-D-FCA/UNMSM

Lima, 01 de febrero de 2022

Siendo las 16:00 horas y reunido el Jurado Evaluador integrado por los siguientes docentes:

NOMBRES Y APELLIDOS

CARGO

Dr. Pedro Herbert Jaime Valencia Pomareda

Presidente

Dra. Teresa Jesús Ríos Delgado

Asesora

Dr. Kennedy Narciso Gomez

Miembro

Mg. Filda Mayela Freyre Valladolid

Miembro

Para evaluar el proceso de Sustentación de Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de la bachiller:

Luz Juana Gonzalez Baldeón

Los integrantes del Jurado Evaluador califican con **Diecisiete (17) aprobada con mención honrosa**, a la sustentación de Tesis titulada “**Clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las Mypes constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020**”; de acuerdo a la Legislación Universitaria y a la documentación sustentatoria que se acredita, en mérito de lo cual, el Jurado Evaluador declara **Apta** para que se le otorgue el Título Profesional de:

Licenciada en Administración

Conforme a las Disposiciones Legales vigentes, siendo las 17:10 horas se levanta la sesión y en fe de lo actuado firman la presente:

Dr. Pedro Herbert Jaime Valencia Pomareda

Dra. Teresa Jesús Ríos Delgado

Presidente

Asesora



...../

REF.: Acta de Sustentación N° 0002/V-FCA-EPA/2022 Modalidad de Sustentación de Tesis

Dr. Kennedy Narciso Gomez
Miembro

Mg. Filda Mayela Freyre Valladolid
Miembro



Firmado digitalmente por MIRANDA
CASTILLO Robert Alfonso FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.02.2022 15:32:32 -05:00

Mg. Robert Alfonso Miranda Castillo
V° B° Director (e)
Escuela Profesional de Administración



Firmado digitalmente por VALERIANO
ORTIZ Luis Fernando FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.02.2022 08:13:16 -05:00

Dr. Luis Fernando Valeriano Ortiz
V° B° Vicedecano Académico
Facultad de Ciencias Administrativas

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la oportunidad de seguir disfrutando la vida, por su bendición y su cuidado ante los obstáculos que puedan presentarse.

A mis padres, por darme la vida, valores, por enseñarme a disfrutar la vida día a día, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, quienes son mi principal motivo para no decaer.

A mi alma mater, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por brindarme una calidad educativa de excelencia, a la cual llevo con orgullo.

A mis asesores el Dr. Edgar Vicente Armas y la Lic. Teresa Ríos Delgado, por su apoyo incondicional y paciencia, quienes fueron mi guía para poder culminar mi tesis.

A los trabajadores y a los gerentes de las MYPES constructoras de Lima Metropolitana que participaron en el estudio y me colaboraron para la recolección de datos para mi investigación.

DEDICATORIA

A Dios por iluminar, bendecir y guiar mi vida en todos estos años, por darme la resistencia de no rendirme ante situaciones que parecía incontrolable. A mis padres, Víctor y Pelaya a quienes amo y respeto, a la que estoy eternamente agradecida por todo el amor que han dado, quienes me apoyaron incondicionalmente tanto moral y económica para poder alcanzar a todas mis metas. A mis hermanos Víctor, Flavio y Elvira, quienes me apoyaron incondicionalmente en estos 5 años de mi carrera universitaria., gracias a su apoyo estoy culminando una de mis metas, les debo un eterna gratitud y retribución total por el gran amor que he recibido.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	2
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1 Situación problemática.....	18
1.2. Formulación del problema	21
1.2.1. Problema general.....	21
1.2.2. Problemas específicos	21
1.3. Objetivos de la investigación	22
1.3.1. Objetivo general.....	22
1.3.2. Objetivos específicos	22
1.4. Justificación de la Investigación	22
1.4.1. Importancia de la investigación	22
1.4.2. Justificación teórica.....	23
1.4.3. Justificación practica.....	23
1.4.4. Relevancia social.....	23
1.4.5. Viabilidad de la Investigación.....	24
1.5. Limitaciones de la investigación.....	24
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Antecedentes del estudio.....	25
2.2.1. Antecedentes internacionales.....	25
2.2.2. Antecedentes nacionales	28
2.2. Bases teóricas	31
2.2.1. Clima laboral.....	31
2.2.2. Compromiso organizacional	51
2.3. Definición en términos.....	53
CAPÍTULO 3: HIPÓTESIS Y VARIABLES	56
3.1. Formulación de Hipótesis	56
3.1.1. Hipótesis general.....	56
3.1.2. Hipótesis específicas	56

3.2.	Identificación de Variables	56
3.3.	Operacionalización de las variables	57
CAPÍTULO 4: METODOLOGÍA		60
4.1.	Diseño Metodológico	60
4.1.1.	Tipo de investigación	60
4.1.2.	Diseño de investigación	60
4.2.	Diseño Muestral	61
4.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	64
4.4.	Técnicas estadísticas para el procedimiento de datos	64
4.5.	Aspectos éticos.....	64
4.6.	Validación de instrumento	65
4.6.1.	Confiabilidad.....	65
4.6.2.	Validez	72
CAPÍTULO 5: RESULTADOS.....		75
5.1.	Presentación y análisis de los resultados.....	75
5.1.1.	Análisis e interpretación de los ítems de la variable Clima laboral	75
5.1.2.	Análisis e interpretación de los ítems de la variable Compromiso organizacional	102
5.1.3.	Análisis e interpretación de las dimensiones de la variable Clima laboral	117
5.1.4.	Análisis e interpretación de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional.....	123
5.1.5.	Análisis e interpretación de la variable Clima laboral	127
5.1.6.	Análisis e interpretación de la variable Compromiso organizacional	129
5.2.	Prueba de Hipótesis.....	130
5.2.1.	Prueba de Hipótesis general.....	130
5.2.2.	Prueba de Hipótesis específica N° 01	133
5.2.3.	Prueba de Hipótesis específica N° 02	135
5.2.4.	Prueba de Hipótesis específica N° 03	137
5.2.5.	Prueba de Hipótesis específica N° 04	139
5.2.6.	Prueba de Hipótesis específica N° 05	141
5.3.	Discusión de resultados.....	143

5.4.	Conclusiones	151
5.5.	Recomendaciones.....	154
ANEXOS		164
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA		164
ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....		166
ANEXO N° 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS		169

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Esquema de diseño de investigación	61
Tabla 2 Distribución de la población (N)	61
Tabla 3 Distribución de la muestra por empresa (n).....	63
Tabla 4 Resumen de procesamiento de casos de la variable clima laboral	65
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad de la variable clima laboral.....	66
Tabla 6 Estadísticas de total de elemento	66
Tabla 7 Resumen de procesamiento de casos de la variable compromiso organizacional	69
Tabla 8 Estadísticas de fiabilidad de la variable compromiso organizacional	70
Tabla 9 Estadísticas de total de elemento	70
Tabla 10 Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach.....	72
Tabla 11 Prueba de KMO y Bartlett	73
Tabla 12 Prueba de KMO y Bartlett	73
Tabla 13 AU1 Existen oportunidades de progresar en la Organización.....	75
Tabla 14 AU2 Se valora los altos niveles de desempeño	76
Tabla 15 AU3 Los gerentes expresan reconocimiento por los logros.	78
Tabla 16 AU4 La Organización promueve el desarrollo personal.	79
Tabla 17 AU5 Se promueve la generación de ideas creativas.....	80
Tabla 18 IL1 Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	81
Tabla 19 IL2 Me considero factor clave para el éxito de la organización.....	82
Tabla 20 IL3 Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.	83
Tabla 21 IL4 Los servicios realizados en la organización, son motivo de orgullo del personal.....	84
Tabla 22 IL5 La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	86
Tabla 23 SU1 El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	87
Tabla 24 SU2 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	88
Tabla 25 SU3 El trabajo se realiza en función a planes establecidos.	89
Tabla 26 SU4 Se dispone de un sistema para el control de las actividades.....	90
Tabla 27 SU5 Existe un trato justo en la Organización.....	91

Tabla 28 CO1 Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir mi trabajo.	92
Tabla 29 CO2 En mi Oficina, la información fluye adecuadamente.....	93
Tabla 30 CO3 En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	94
Tabla 31 CO4 Realizo interacción con personas de mayor jerarquía.	95
Tabla 32 CO5 Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.....	96
Tabla 33 CL1 Los compañeros de trabajo, funciona como un equipo integrado	97
Tabla 34 CL2 Los objetivos de trabajo son retadores	98
Tabla 35 CL3 Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	99
Tabla 36 CL4 La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	100
Tabla 37 CL5 Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	101
Tabla 38 CA1 Soy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.....	102
Tabla 39 CA2 Me siento como “parte de la familia” en mi organización.....	103
Tabla 40 CA3 Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	104
Tabla 41 CA4 Siento los problemas de mi organización como propios.....	105
Tabla 42 CA5 Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.....	106
Tabla 43 CN1 Invertí tanto de mí mismo en esta organización, que me es imposible trabajar en otra parte.	107
Tabla 44 CN2 Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.....	108
Tabla 45 CN3 Permanecer en mi organización actualmente es un asunto de necesidad.	109
Tabla 46 CN4 Si renunciaré a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	110
Tabla 47 CN5 Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.....	111
Tabla 48 CC1 Aunque fuera ventajoso para mí, no puedo renunciar a mi organización ahora.....	112
Tabla 49 CC2 Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	113
Tabla 50 CC3 Esta organización merece mi lealtad.	114
Tabla 51 CC4 Siento la obligación de permanecer con mi empleador actual.	115

Tabla 52 CC5 Le debo muchísimo a mi organización.....	116
Tabla 53 Consolidado de Autorrealización (Agrupada)	117
Tabla 54 Consolidado de Involucramiento Laboral (Agrupada)	118
Tabla 55 Consolidado de Supervisión (Agrupada).....	120
Tabla 56 Consolidado de comunicación (Agrupada)	121
Tabla 57 Consolidado de condiciones laborales (Agrupada)	122
Tabla 58 Consolidado de compromiso afectivo (Agrupada)	123
Tabla 59 Consolidado de compromiso normativo (Agrupada)	125
Tabla 60 Consolidado de compromiso continuo (Agrupada).....	126
Tabla 61 Consolidado clima laboral (Agrupada).....	127
Tabla 62 Consolidado compromiso organizacional (Agrupada)	129
Tabla 63 Pruebas de normalidad - Cálculo de prueba de kolmogorov-Smirnov.....	131
Tabla 64 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables clima laboral y compromiso organizacional.....	132
Tabla 65 Grado de relación según coeficiente de correlación	132
Tabla 66 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión autorrealización y compromiso organizacional.....	134
Tabla 67 Grado de relación según coeficiente de correlación	134
Tabla 68 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión autorrealización y compromiso organizacional.....	136
Tabla 69 Grado de relación según coeficiente de correlación	136
Tabla 70 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión supervisión y compromiso organizacional.....	138
Tabla 71 Grado de relación según coeficiente de correlación	138
Tabla 72 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión comunicación y compromiso organizacional.....	140
Tabla 73 Grado de relación según coeficiente de correlación	140
Tabla 74 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión comunicación y compromiso organizacional.....	142
Tabla 75 Grado de relación según coeficiente de correlación	142

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Jerarquía de necesidades humanas propuesta por Abraham Maslow.....	41
Figura 2 Los factores higiénicos y motivacionales propuesta por Frederick Irving Herzberg.....	44
Figura 3. Factores que ocasionan satisfacción e insatisfacción propuesta por Frederick Irving Herzberg.....	45
Figura 4. Las premisas de la teoría X y la teoría Y propuesta por McGregor.....	49
Figura 5. Frecuencias del indicador 1 de la variable clima laboral	75
Figura 6 Frecuencias del indicador 2 de la variable clima laboral	77
Figura 7. Frecuencias del indicador 3 de la variable clima laboral.	78
Figura 8. Frecuencias del indicador 4 de la variable clima laboral.	79
Figura 9. Frecuencias del indicador 5 de la variable clima laboral	80
Figura 10. Frecuencias del indicador 6 de la variable clima laboral	81
Figura 11. Frecuencias del indicador 7 de la variable clima laboral	82
Figura 12. Frecuencias del indicador 8 de la variable clima laboral.	83
Figura 13. Frecuencias del indicador 9 de la variable clima laboral.	85
Figura 14. Frecuencias del indicador 10 de la variable clima laboral.	86
Figura 15. Frecuencias del indicador 11 de la variable clima laboral.	87
Figura 16. Frecuencias del indicador 12 de la variable clima laboral.	88
Figura 17. Frecuencias del indicador 13 de la variable clima laboral.	89
Figura 18. Frecuencias del indicador 14 de la variable clima laboral.	90
Figura 19. Frecuencias del indicador 15 de la variable clima laboral.	91
Figura 20. Frecuencias del indicador 16 de la variable clima laboral.	92
Figura 21. Frecuencias del indicador 17 de la variable clima laboral.	93
Figura 22. Frecuencias del indicador 18 de la variable clima laboral.	94
Figura 23. Frecuencias del indicador 19 de la variable clima laboral.	95
Figura 24. Frecuencias del indicador 20 de la variable clima laboral.	96
Figura 25. Frecuencias del indicador 21 de la variable clima laboral.	97
Figura 26. Frecuencias del indicador 22 de la variable clima laboral.	98
Figura 27. Frecuencias del indicador 23 de la variable clima laboral.	99
Figura 28. Frecuencias del indicador 24 de la variable clima laboral.	100
Figura 29. Frecuencias del indicador 25 de la variable clima laboral.	101
Figura 30. Frecuencias del indicador 26 de la variable compromiso organizacional...	102

Figura 31. Frecuencias del indicador 27 de la variable compromiso organizacional...	103
Figura 32. Frecuencias del indicador 28 de la variable compromiso organizacional...	104
Figura 33. Frecuencias del indicador 29 de la variable compromiso organizacional...	105
Figura 34. Frecuencias del indicador 29 de la variable compromiso organizacional...	106
Figura 35. Frecuencias del indicador 31 de la variable compromiso organizacional...	107
Figura 36. Frecuencias del indicador 32 de la variable compromiso organizacional...	108
Figura 37. Frecuencias del indicador 33 de la variable compromiso organizacional...	109
Figura 38. Frecuencias del indicador 34 de la variable compromiso organizacional...	110
Figura 39. Frecuencias del indicador 35 de la variable compromiso organizacional...	111
Figura 40. Frecuencias del indicador 36 de la variable compromiso organizacional...	112
Figura 41. Frecuencias del indicador 37 de la variable compromiso organizacional...	113
Figura 42. Frecuencias del indicador 38 de la variable compromiso organizacional...	114
Figura 43. Frecuencias del indicador 39 de la variable compromiso organizacional...	115
Figura 44. Frecuencias del indicador 40 de la variable compromiso organizacional...	116
Figura 45. Frecuencias de la dimensión N° 1 de la variable clima laboral.....	117
Figura 46. Frecuencias de la dimensión N° 2 de la variable clima laboral.....	119
Figura 47. Frecuencias de la dimensión N° 3 de la variable clima laboral.....	120
Figura 48. Frecuencias de la dimensión N° 4 de la variable clima laboral.....	121
Figura 49. Frecuencias de la dimensión N° 5 de la variable clima laboral.....	122
Figura 50. Frecuencias de la dimensión N° 1 de la variable compromiso org.	124
Figura 51. Frecuencias de la dimensión N° 2 de la variable compromiso org.	125
Figura 52. Frecuencias de la dimensión N° 3 de la variable compromiso org.	126
Figura 53. Frecuencias de la variable clima Laboral.	128
Figura 54. Frecuencias de la variable compromiso organizacional.....	129

RESUMEN

El estado de emergencia a nivel nacional a causa de Covid-19, tuvo un fuerte impacto en las empresas MYPES constructoras debido a la paralización de actividades, es por ello, por la situación que se está presenciando en la actualidad la investigación abordó el tema del clima laboral y el compromiso organizacional, debido que algunas empresas MYPES constructoras no disponen de una buena comunicación y un ambiente laboral óptimo, recayendo así en la falta de compromiso, desempeño, productividad y alta rotación de personal. En ese escenario la presente tesis tiene como objetivo principal identificar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana. De ahí el problema que se formuló fue: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?

La investigación se desarrolló bajo una metodología de investigación aplicada con enfoque cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental transversal correlacional. La unidad de análisis de esta investigación son los trabajadores administrativos de las diversas áreas que componen las MYPES constructoras. La población está conformada por 172 trabajadores distribuidos en 20 empresas MYPES constructoras en Lima Metropolitana, para determinar la muestra se aplicó el muestreo probabilístico estratificado, de acuerdo a la fórmula utilizada se obtuvo como muestra a 119 trabajadores de MYPES constructoras. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual está compuesto de 40 ítem de las cuales 25 ítem pertenecen a la variable clima laboral elaborada por Palma (2004) y los 15 ítem restantes pertenecen a la variable compromiso organizacional elaborado por Meyer y Allen, utilizándose como medición para ambas variables la escala de Likert. Se realizó la validación de instrumentos a través del Alfa de Cronbach resultando 0.947 para la variable clima laboral y 0.898 para la variable compromiso organizacional, así mismo se aplicó la validez de constructo resultando un KMO de 0.901 y 0.869 para ambas variables. Finalmente, para hallar la correlación de ambas variables se hizo uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman y se obtuvo un valor de 0.463 y $p=0.000$, por lo tanto, se concluye que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional.

Palabras claves: Clima laboral, compromiso organizacional, comunicación, motivación, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The state of emergency at the national level due to Covid-19, had a strong impact on MYPES construction companies due to the stoppage of activities, which is why, due to the situation currently being witnessed in the investigation on the issue of work environment and organizational commitment, due to the fact that some MYPES construction companies do not have good communication and an optimal work environment, thus relapsing into a lack of commitment, performance, productivity and high staff turnover. In this scenario, the main objective of this thesis is to identify the relationship of the work environment with the organizational commitment of the workers of the construction MYPES in public works, in Metropolitan Lima. Hence the problem that was formulated was: What is the relationship between the work environment and the organizational commitment of the workers of the construction MYPES in public works, in Metropolitan Lima, 2020?

The research was developed under an applied research methodology with a quantitative approach. The research design is non-experimental cross-sectional correlational. The unit of analysis of this research are the administrative workers of the various areas that make up the construction MYPES. The population is made up of 172 workers distributed in 20 construction MYPES companies in Metropolitan Lima, to determine the sample stratified probabilistic sampling was applied, according to the formula used, a sample of 119 construction MYPES workers was obtained. The technique used for data collection was the survey and as an instrument the questionnaire, which is composed of 40 items of which 25 items belong to the variable work environment, elaborated by Palma (2004) and the remaining 15 items belong to the organizational commitment variable, prepared by Meyer and Allen, using the Likert scale as a measurement for both variables. The instruments were validated through Cronbach's Alpha, resulting in 0.947 for the work environment variable and 0.898 for the organizational commitment variable, as well as construct validity, resulting in a KMO of 0.901 and 0.869 for both variables. Finally, to find the correlation of both variables, Spearman's Rho correlation coefficient was used and a value of 0.463 and $p = 0.000$ was obtained, therefore, it is concluded that there is a direct and significant relationship between the work environment and the organizational commitment.

Keywords: Work environment, organizational commitment, communication, motivation, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en un mundo cambiante el recurso humano se caracteriza por su productividad, creatividad, proactividad, los cuales son valores que te permiten progresar y desenvolverte en tú vida profesional y personal. Esto se dará si el trabajador se encuentra laborando en un ambiente satisfactorio, lo cual impactará en la identificación del trabajador con su lugar de labores, la integración entre compañeros, la reducción de conflictos, así como también la retención de talentos. Todo ello va a depender que la organización asegure y desarrolle las condiciones necesarias para que el trabajador no se vea afectado.

La presente tesis se desarrolla por la necesidad de manifestar mejoras, estrategias, acuerdos, en reacción a diversas falencias que se presentan dentro de estas organizaciones MYPES constructoras, identificándose fallas de gestión, falta de estilo de dirección, falta de comunicación, falta de motivación e identificación, impactando el buen funcionamiento de responsabilidades de los trabajadores. Frente a este escenario se plantea identificar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

A continuación, se mencionan los 5 capítulos que está dividido la presente tesis:

Primer capítulo: se describe el problema de la investigación y la formulación del problema general y los problemas específicos, de la misma forma se plantea los objetivos de la investigación. También se desarrolló la importancia que tiene la presente tesis para los lectores, así como también la justificación tanto teórica y práctica, de la misma manera se estableció la relevancia social el cual refleja el objetivo de desarrollo sostenible N° 08, además se menciona las limitaciones que se presentó al realizar esta investigación.

Segundo Capítulo: en este capítulo se recopila y se toma como referencia investigaciones tanto internacionales y nacionales relacionadas con el presente estudio, de igual manera, se esbozó la base teórica de ambas variables y la definición de términos básicos para la comprensión de los lectores.

Tercer capítulo: se formulan la hipótesis general y las hipótesis específicas procedente de los objetivos detallados anteriormente, asimismo abarca la identificación

de las variables en estudio y la operacionalización de variables, en el cual detalla las dimensiones e indicadores de ambas variables.

Cuarto capítulo: se desarrolla la metodología del presente estudio, el diseño de investigación, el diseño muestral, el análisis de estudio, la población, la muestra, la técnica de recolección de información, la técnica para el procesamiento de datos, finalmente la validación de los instrumentos.

Quinto capítulo: se analiza e interpreta los resultados de cada variable, dimensiones e indicadores, del mismo modo, se realiza la prueba de hipótesis general y específicas, además se incorpora la discusión de resultado y en última instancia se plantea las conclusiones y recomendaciones que se llegó después de haber desarrollado la investigación.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

La industria de la construcción es uno de los sectores que se asocia al desarrollo y crecimiento de la economía del país. Las actividades en este sector son descentralizadas, debido a que se desarrollan en diferentes lugares del país, lo cual tiene un efecto positivo en la economía, generando puestos de trabajo, tal es así que se tiene la necesidad de contar con un equipo de trabajo eficiente, es por ello que el trabajador es considerado una pieza fundamental para la organización, actualmente se tiene en cuenta la satisfacción laboral del empleado, ya que la falta de motivación provoca que el personal no se esfuerce, por ende, menor productividad, menor compromiso y como consecuencia una alta rotación del personal.

Países como Europa, Dinamarca y Austria realizaron diversos estudios en cuanto a la satisfacción laboral en el cual arrojó un 66% situación que se asemeja con Estados Unidos, en el cual concluye que, a más salario, mayor es la satisfacción del empleado, cabe resaltar que el clima laboral es considerado como un determinante de la satisfacción laboral. (Montoya et al., 2017)

Por otro lado, en Colombia, según la consultora Plurum, aproximadamente el 80% de la población laboral siente insatisfacción laboral, además un 25% de las personas menciona que su entorno laboral le genera estrés, así mismo el 38% de las empresas tiene problemas para comprometer a sus trabajadores, el cual tiende a provocar que el colaborador trabaje en un promedio de 7 empresas antes de cumplir los 30 años, la causa de los problemas es el exceso de horas laborales. (La República, 2019)

Debido a la coyuntura actual que estamos atravesando, a causa de la pandemia COVID-19 varios sectores económicos tuvieron que ser paralizados dentro de ellos la industria de la construcción, siendo este sector una fuente significativa de empleos.

Por efecto a lo mencionado anteriormente, en Australia los gobiernos estatales y federales establecieron diez principios para ayudar a los trabajadores y empresarios durante la pandemia de COVID-19 mantener un trabajo seguro, además de ello políticas y pautas detalladas sobre cómo crear un clima laboral estable que no discrimine ni estigmatice a las personas que han contraído el virus. (OIT, 2020)

A nivel nacional, de acuerdo al Instituto Cámara Peruana de la Construcción (Capeco, 2020a) menciona que “en el periodo enero-diciembre 2019, la actividad

constructora alcanzó una tasa de crecimiento de 1.51%, ello representa el tercer año consecutivo de crecimiento” (p. 21).

Como consecuencia de la propagación del Coronavirus, el 15 de marzo del 2020, el estado peruano dispuso la declaración del estado de emergencia nacional afectando: “más del 90% de las 4.000 obras públicas que se habían licitado el año 2019 por un monto de 15 000 millones de soles” (Capeco, 2020b, p. 28).

Por ende, “En abril 2020, el sector construcción disminuyó en 89,72% como resultado de la reducción del consumo interno de cemento en -98,61% y del avance físico de obras en -74,89%” (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2020a, p. 27).

Asimismo, como parte de la Fase 2 de la reactivación económica se ha considerado al sector construcción como vital importancia para la reactivación es por ello que:

Se “aprobó el Protocolo Sanitario del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento para el inicio gradual e incremental de las actividades en la Reanudación de las Actividades, que detalla las responsabilidades y las disposiciones que se debe cumplir en todos los proyectos” (Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento [MVCS], 2020).

Es así que “en agosto 2020, el sector construcción registró una disminución de 6,50%, debido al menor nivel de avance físico de obras públicas en -38,16%; en cambio hubo aumento del consumo interno de cemento en 1,31%” (INEI, 2020b, p. 27).

A causa de la pandemia ocasionada por el COVID-19 según Ogunnusi, Salman, Hamma y Kouder (2020) manifiestan que “como sociedad y como industria, no seremos los mismos cuando esto termine. Nos estamos adaptando trabajar de manera diferente” (p. 122).

Por consiguiente, a la situación que se está atravesando, muchas empresas de este sector tuvieron que tomar medidas como vacaciones obligadas, reducción de salarios, licencias incluso despidos, generando incertidumbre en los trabajadores. Así mismo otras empresas tuvieron que cambiar su forma de motivar a sus empleados para neutralizar situaciones negativas percibidas por el trabajador a causa del cambio radical ocasionado por el covid-19.

Debido a la reanudación de este sector, las empresas MYPES constructoras que se dedican a licitar con el Estado tienen altas expectativas, sin embargo, la empleabilidad

genera cierta incertidumbre debido a ciertos requerimientos que pide el Estado para participar en los procesos, lo que esto genera una presión de los gerentes hacia los trabajadores en buscar concursos públicos que se adecuen a sus requerimientos, cabe resaltar que estas ofertas son lanzadas diariamente por diferentes entidades públicas a nivel nacional, es en ese sentido es que se genera más presión a los trabajadores encargados en el área administrativa en presentar propuestas sin errores, puesto que obtener obras con el Estado genera empleos, además de generar utilidades a los empresarios para reducir costos y subsanar los gastos ocasionados por la paralización ocasionada por el covid-19, de la misma forma genera incertidumbre a las demás áreas de la empresa, ya que si no consiguen ganar algún proceso con el estado no habría trabajo, y esto genera estrés en el trabajador y en efecto, genera un clima laboral inestable.

Según Chiavenato (2011) el clima laboral está relacionado con la motivación, si la motivación laboral es alta producirá una emoción, un ambiente satisfactorio para cooperar con los demás, pero si el ánimo es bajo, producirá depresión e insatisfacción, incluso se volverá agresivo.

Con esto quiero indicar que el clima laboral es fundamental para incrementar la satisfacción de los empleados y por tanto su productividad.

Otra problemática que se tiene en las MYPES constructoras es la falta de compromiso, el cual se da cuando el gerente negocia con el trabajador y le incentiva que al ganar estos procesos les abonará un incentivo, pero cuando se gana a buena pro en el sector público, el gerente se desentiende de la negociación, lo que genera al trabajador un compromiso inestable, por ende lleva a un ambiente de trabajo insatisfecho, esto es uno de los problemas recurrentes en este sector, porque el gerente solo piensa en su propio bienestar, mas no de sus trabajadores, creando un débil compromiso por parte del trabajador, sin embargo, es difícil que el trabajador renuncie ya que hoy en día con la situación que estamos atravesando a causa del covid-19 es difícil encontrar un trabajo.

Dicho de otra manera, el compromiso organizacional es uno de los factores que lleva al éxito a la empresa, esto depende en gran medida del compromiso de los empleados con la organización, en maximizar su desempeño, disposición de trabajar horas extras cuando sea lo necesario y satisfacción con su trabajo, es por ello que es necesario crear un ambiente laboral positivo para que los colaboradores puedan hablar de su empresa y se sientan orgullosos de ser parte de ella.

Es así que se tiene necesidad de realizar esta investigación para reconocer las fallas de gestión, tipo de tratos y negociación que tiene el gerente hacia los trabajadores, para mejorar mediante estrategias y negociaciones acertadas, un clima y compromiso organizacional estable.

En este sentido se desarrolla la investigación para conocer el clima laboral y compromiso organizacional de los Trabajadores de las MYPES Constructoras en Obras Públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?
2. ¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?
3. ¿Qué relación existe entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?
4. ¿Qué relación existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?
5. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
2. Identificar la relación que existe entre involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
3. Identificar la relación que existe entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
4. Identificar la relación que existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
5. Identificar la relación que existe entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Importancia de la investigación

La presente investigación es importante porque se centra en analizar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de MYPES constructoras en obras públicas, además permitirá identificar las carencias que sucede en las MYPES constructoras con respecto a las variables de estudio, a través de este análisis, se pretende determinar la importancia del clima laboral dentro de la organización, puesto que un buen clima refleja que el colaborador este más comprometido con las funciones que realiza en su organización, logrando alcanzar metas, prevenir conflictos y bajos rendimientos, pero muchas organizaciones no le dan la debida importancia, así mismo, con los resultados, permitirá tener un mejor panorama de lo que sucede con los

trabajadores de las empresas MYPES constructoras, lo cual nos ayudará a tener respuestas más claras para afrontar problemas internos mediante estrategias y diversas formas de negociación entre el empleado y el empleador, con el fin de generar confianza, estabilidad y un clima laboral estable en el trabajador.

1.4.2. Justificación teórica

La investigación está justificada puesto que, está basada en: tesis, artículos, revistas y libros de múltiples autores, relacionados al clima laboral y compromiso organizacional, en el cual se rescató teorías en base a las variables en referencia, que permitirá desarrollar y apoyar la investigación, de igual manera, el estudio tiene como propósito medir los factores que inciden y obstaculizan el buen funcionamiento de las actividades que realizan los trabajadores.

1.4.3. Justificación práctica

La investigación a través de las recomendaciones, brindará un abanico de alternativas de solución a los problemas que se presentan en las empresas MYPES constructoras, así mismo, ayudará a los directores de estas organizaciones MYPES, a hacer frente a los problemas que van acaeciendo los trabajadores, con el fin de crear un clima y compromiso organizacional estable.

1.4.4. Relevancia social

Si bien muchos estudios se enfocaron en otros sectores con respecto a mis variables, esta investigación está enfocada a organizaciones MYPES del sector construcción que se dedican a licitar con el estado y todavía en este contexto de crisis sanitaria del covid-19, el estudio contribuirá un cambio importante para las organizaciones que se dedican en este rubro, así como para los trabajadores, generando puestos de trabajos, con un ambiente positivo, creando una atmosfera de motivación, compromiso y entusiasmo durante el desempeño de sus funciones. Asimismo, el estudio se vincula de acuerdo al indicador reflejado en el objetivo de desarrollo sostenible N° 08:

- **Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad:**

Con un clima laboral favorable, con planes y acciones correctivas establecidas, más la reactivación económica, y las diversas convocatorias en los concursos públicos para ejecutar proyectos, las empresas MYPES constructoras necesitarán trabajadores eficientes quienes quieran ser parte de su organización, contratando varones y mujeres, si bien este sector está más enfocado a labores masculinas, en la actualidad la mujer ha cumplido un papel importante y es capaz de realizar las funciones encomendadas, así

mismo estos trabajadores contarán con ingresos significativos por iguales, sin condición alguna.

1.4.5. Viabilidad de la Investigación

El estudio es posible, ya que se cuenta con la experiencia y el conocimiento del objeto de estudio, además se tiene el apoyo de los directores de varias empresas constructoras MYPES, lo cual facilitará la recolección de datos para realizar el plan de investigación, donde se recolectarán datos de los trabajadores de las MYPES constructoras.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones en este trabajo de investigación es la disponibilidad de tiempo de los trabajadores, debido que en estas épocas por la reactivación económica diversas entidades del estado están en lanzamiento de diversas obras y servicios de manera diaria en diferentes partes del Perú, lo que limitaría la realización del estudio.

Otra limitación es la voluntad de colaboración del trabajador en responder las preguntas no tan objetivamente, debido al miedo de perder el trabajo. Así mismo otro factor limitante es el contexto actual del covid-19, el cual podría ser dificultoso la realización de las encuestas.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.2.1. Antecedentes internacionales

Ramírez y Domínguez (2012) en su artículo titulado “El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta”, publicado en la revista *Investigación administrativa*, volumen 41, número 109, plantean como objetivo identificar la relación del clima organizacional y compromiso institucional en la IES de Puerto Vallarta.

La metodología del presente estudio fue de corte transversal con un enfoque de tipo cuantitativo y de alcance correlacional. La investigación se llevó a cabo en las instituciones de educación superior de Puerto Vallarta, para la recolección de datos se realizó a través de encuestas dirigidas a los trabajadores y el instrumento utilizado para medir el clima organizacional y compromiso fue el cuestionario dado que se aplicó 384 cuestionarios al personal administrativo de las IES el cual fueron seleccionados de manera aleatoria.

Los resultados de la investigación indican que las personas que han sido encuestadas reportan una estructura organizativa favorable, de modo que valoran positivamente el clima laboral, en cuestión a la otra variable los trabajadores se sienten medianamente comprometidos con la institución, además las correlaciones tanto de las dimensiones del clima laboral y el compromiso resultaron positivas, siendo la relación más alta las herramientas motivacionales y el compromiso afectivo con 0.789, así mismo se puede mencionar que el clima laboral afecta el sentido de obligación del individuo de permanecer en la organización porque cree que este es el enfoque correcto.

Se concluye que existe una relación simple entre la importancia relativa de los socios administrativos de las IES para la distribución del clima organizacional y su nivel de compromiso, probando la Hipótesis planteada, además lo más relevante es que, aunque estas asociaciones están activas, sus pesos no son los mismos, y algunas no son importantes, lo cual abre paso a una serie de propuestas de crear un clima favorable, así como el sistema de recompensas, fijación de objetivos entre otras herramientas.

Jiménez-Bonilla, D. y Jiménez-Bonilla, E. (2016) en su artículo titulado: “Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo”, publicado en la *Revista Ciencia UNEMI*, volumen 9, número 18, tienen como

objetivo determinar de qué manera el clima laboral está afectando el grado de satisfacción de los empleados.

En la metodología de la investigación se utilizaron métodos lógicos y empíricos; para la recolección de datos se realizó la encuesta, para ello el instrumento utilizado fue el cuestionario, los instrumentos utilizados fueron: cuestionario OPS para medir el clima laboral y un cuestionario de Satisfacción laboral SL 10/12, además se usó la técnica no probabilística, el cual se aplicó a una muestra de 102 trabajadores de una empresa de consumo masivo. Al realizar el cuestionario OPS basándose en la variable como el liderazgo resultó que el ambiente no era satisfactorio, así como también la falta de motivación seguido de una falta de participación en actividades por parte de los empleados.

En conclusión, el clima laboral tiene un impacto negativo en la satisfacción de los empleados, además menciona que los trabajadores no están satisfechos con el trato, así como las condiciones de trabajo, por ello ante estos resultados se tiene que tener énfasis en la comunicación entre la alta dirección y los empleados directos y delegar la responsabilidad de la toma de decisiones a los empleados, y generar confianza y trabajo en equipo con los empleados.

Así mismo Salazar e Izquierdo (2018) en su investigación titulada: “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana” para optar el grado de Máster en desarrollo del Talento Humano presentada a la Universidad Andina Simón Bolívar, mencionan que el problema principal es el alto grado de rotación del personal, así como la entrega continua de productos defectuosos e incorrectos y la superación de plazos establecidos, lo que determinó un impacto negativo en la calidad del producto así como también afectando el comportamiento del personal, la investigación tiene el objetivo identificar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La investigación es de enfoque cuantitativo, para el estudio se utilizaron tres tipos de investigación que es la exploratoria, descriptiva y correlacional, para la recolección de datos se utilizó la encuesta, el instrumento aplicado para la satisfacción laboral fue el cuestionario S20/23 y para la evaluación del compromiso se aplicó el cuestionario TCM

de John Meyer y Natalie Allen; estas encuestas se efectuaron por la plataforma de Google Drive, las encuestas fueron aplicadas a 229 colaboradores.

A través del análisis se evidencia que la rotación del personal supera el 40.43%, también se observa que el 83% de los trabajadores sostienen una relación positiva con sus jefes de la institución, además se evidencia que existe una relación significativa entre la variable de satisfacción laboral y compromiso organizacional y con respecto a los trabajadores salientes, el 37% señalaron que la razón principal es buscar “mejores oportunidades laborales” debido a la infraestructura, el bajo salario, problemas de liderazgo y porque tienen metas altas.

En conclusión, el estudio demuestra que ambas variables reflejan percepciones internas en el trabajador como es la infraestructura de la organización, la búsqueda de nuevas oportunidades, los salarios, problemas tanto laborales como familiares, ante ello se recomienda la elaboración de un plan de trabajo de acción a mediano y largo plazo, así como también crear capacitaciones internas, establecer un plan de incentivos, manejar adecuadamente los horarios de trabajos de los colaboradores, evaluar la efectividad de las acciones ejecutadas y por último fomentar los valores en el personal.

Hurtado (2014) en su tesis titulada: “Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá” para optar el grado de Máster en Psicología presentada a la Facultad de Psicología de la Universidad Católica, el objetivo del presente estudio es identificar la relación entre la percepción de la justicia organizacional, el compromiso y la satisfacción laboral de los docentes.

El diseño de investigación es no experimental- transeccional correlacional, para la recolección de la información se utilizó la encuesta, así mismo para la variable de compromiso organizacional se aplicó el cuestionario por Meyer y Allen y para la otra variable satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S10/12. De acuerdo a los resultados se encontró que existe una correlación positiva entre las variables de estudio.

En conclusión, se confirma la primera hipótesis planteada debido que tiene una relación positiva, además demuestra que los empleados son tratados injustamente el cual genera una mala productividad a la organización, de la misma manera hay un trato cortés con el jefe inmediato, con respecto al compromiso, los docentes tienen un alto grado de

pertenencia con la Universidad, finalmente, se recomienda realizar este tipo de investigaciones para con la finalidad de identificar los diferentes comportamientos.

Zurita et al. (2014) en su artículo titulado: “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada” publicado en la Revista Reidocrea, volumen 3, menciona que el problema es que la ciudadanía no está satisfecha con la administración judicial, lo que se debe principalmente al gran retraso en la tramitación de los trámites, cuyo objetivo del estudio es analizar la correlación entre las satisfacción laboral y compromiso organizacional.

El diseño de la investigación es no experimental de tipo transeccional correlacional, para la recolección de información se realizó la encuesta y como instrumento se utilizaron dos cuestionarios de tipo Likert. Por una parte, el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Mayer, y también se utilizó el cuestionario de Satisfacción S20/23. La muestra con la que se ha realizado esta investigación está compuesta por 80 funcionarios públicos de los Juzgados de Granada.

En conclusión, en vista de la correlación positiva observada, la satisfacción laboral también se encuentra en un nivel moderado. Por lo tanto, es necesario utilizar otro tipo de proyectos de investigación futuros para observar si las condiciones organizacionales cambian con el tiempo, especialmente para considerar qué cambios específicos producen o no aumentan el nivel de las variables de investigación

2.2.2. Antecedentes nacionales

A continuación, se mencionan las distintas investigaciones que brindaran soporte al proceso investigativo.

Pineda (2017) en su tesis titulada: “clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital la esperanza de Trujillo” para optar el título profesional de Licenciada en Psicología presentada a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada del Norte, plantea que el problema principal es que en el hospital I La Esperanza en ocasiones el clima laboral suele tornarse conflictivo, según referencia de los propios trabajadores, especialmente cuando tienen que realizar trámites documentarios engorrosos que les demanda tiempo y presión en sus puestos de trabajo, es por ello que se tiene por objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza, en Trujillo.

La metodología del estudio es no experimental, cuyo diseño fue de corte transversal correlacional, la población está conformada por 84 trabajadores del hospital I La Esperanza, mismos que también fueron considerados como muestra, la técnica de recolección del presente estudio es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para ambas variables.

Se concluye existe una correlación nula entre ambas variables de estudio, finalmente, se recomienda desarrollar un programa trimestral a cargo del departamento de psicología para incrementar los niveles de clima, el cual promueve la participación de todos los colaboradores y ejecutar un plan de mejora para fortalecer el compromiso organizacional.

Urure (2018) en su tesis titulada: “El clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional percibida por los colaboradores de la planta lechera Tacna S.A. 2018” para optar el título profesional de la Universidad privada de Tacna, el problema que se presenta en el estudio es la inconformidad por parte de los trabajadores, a causa de la falta de comunicación, cooperación en equipo de trabajo, la falta de autorrealización personal y el débil liderazgo de los supervisores, afectando el compromiso del trabajador con la empresa, en consecuencia, disminuye la productividad. El objetivo de esta investigación es determinar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la planta lechera Tacna S.A.

La investigación es tipo básica, el diseño es no experimental, de tipo corte transversal y, el nivel de investigación es explicativo causal, con una muestra de 36 trabajadores, la técnica de recolección de información en la encuesta, siendo el instrumento el cuestionario. Del análisis del estudio, se pudo determinar que, si existe influencia significativa por parte del clima laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores.

Se concluye que el manejo adecuado del clima laboral (incluyendo las visiones personales y las relaciones dentro de la empresa), tiende a mejorar la otra variable, por ello, se recomienda brindar retroalimentación a todos los colaboradores e identificar a quienes presenten compromiso afectivo y retenerlos e invertir en su desarrollo.

Carrión (2018) en su tesis titulada: “Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache” para optar el título profesional de Licenciada en Administración presentada a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, sostiene

que el problema principal radica es saber si tienes obligaciones con la entidad y si existe un clima laboral agradable, el objetivo del estudio es determinar si existe una relación entre ambas variables

El tipo de estudio es aplicado a nivel relacional, el método empleado es descriptivo correlacional, de diseño transversal. La población estuvo conformada de 325 trabajadores, cuya muestra resultó 176 trabajadores por encuestar, la medición del presente estudio es la encuesta para ambas variables, por lo cual la escala es de tipo Likert. Los resultados determinaron una correlación significativa entre el clima laboral y compromiso organizacional, esta correlación entre las variables fue directa.

Se concluye que es necesario promover interacciones participativas entre los colaboradores de manera semanal, para permitir una combinación de ideas, sugerencias, de esta manera comprometer al personal a autorrealizarse y generar un liderazgo, dotándolos de autonomía y de esta manera mejorar el clima laboral.

Ventura (2014) en su tesis titulada: “Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de la empresa grifo Paiján S.R.L.” para optar el título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Trujillo, menciona que el problema principal es la necesidad de estudiar el entorno laboral de los trabajadores de la empresa con el fin de descubrir las potencialidades y dificultades, así como los sentimientos de los trabajadores porque sus sugerencias determinar el normal funcionamiento de sus procesos. El objetivo de la presente investigación es determinar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores.

La metodología de la presente investigación es de tipo: aplicada, no experimental y descriptiva, se utilizó tres métodos (método inductivo-deductivo, método hipotético-deductivo y el método análisis-síntesis), el diseño de la investigación es descriptivo - transversal, para el análisis del presente estudio se utilizó la encuesta, cuyo instrumento de medición fue el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 13 trabajadores.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 46.15% menciona que el liderazgo que ejerce su jefe no motiva a un desempeño efectivo, mientras que un 15.38% menciona que, si fomenta relaciones humanas, en cuanto a la comunicación el estudio demostró que 46.15% tiene una comunicación directa y efectiva con su jefe mediato, además el 61.54% de los trabajadores menciona que muy pocas son las veces que tienen poder de decisión,

como consecuencia, se afirma que existe relación directa entre ambas variables de estudio.

En conclusión, la empresa debe formular planes emergencia para animar a los colaboradores, motivar, hacerle sentir que forman parte del equipo de trabajo, además de ello concertar horarios de reuniones para discutir problemas e intercambiar opiniones y sugerencias que surgen en la empresa para crear un ambiente alentador, en definitiva, los empleados deben asumir compromisos con la empresa todos los días y desafiar a los trabajadores con objetivos con el fin de mejorar el desempeño.

Por otra parte, Rengifo y Maldonado (2018) en su tesis titulada: "Clima laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Base II de la Red Asistencial ESSALUD – Tarapoto" para optar el título presentada a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mencionan que el problema principal es la ausencia de un entorno laboral agradable debido a la presión generada a los trabajadores, es por ello se tiene como objetivo determinar si existe una relación entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores.

La metodología de la investigación es de tipo correlacional de corte transversal con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 70 colaboradores mismos que se tomaron como muestra, en el cual se diseñó un cuestionario para la recolección de datos y como instrumento de medición se utilizó el cuestionario. De acuerdo a los resultados, el 49% de la muestra encuestada manifestaron que la relación del clima laboral es favorable.

Se concluye que el clima laboral se relaciona con el compromiso organizacional y demás dimensiones. Es por ello que se recomienda seguir implementando las políticas internas de la organización, promover un clima laboral estable y enfocarse en el logro de los objetivos, en definitiva, se recomienda aplicar estas medidas a las demás áreas de la institución.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima laboral

"El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente" (García, 2009, p.45).

Se han dado numerosas definiciones respecto a la variable en estudio, estas se presentan a continuación:

Uno de las definiciones más aceptada fueron propuestas por Taguiri y Litwin (como se citó en Jiménez y Palomeque, 2016) quienes “consideran al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación” (p.12).

Por otro lado, Brunet (1987) menciona que: “El clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior” (p.26).

Del mismo modo, Matute, Becerra, y Muñoz (2008) mencionan que el “clima organizacional es el resultado que se da entre el sistema organizacional y las tendencias motivacionales percibidas que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización” (p. 33).

Por su parte según la Universidad de Viña del Mar (2006) menciona que “el clima organizacional constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Adquiere relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados” (p. 133).

En tanto, Álvarez (como se citó en García, 2009) define el clima organizacional como “el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento” (p.47).

Del mismo modo, Garcia (2009) indica que el clima se ha vuelto importante porque su investigación proporciona a las organizaciones y directivos información sobre las percepciones y actitudes de las personas que componen el clima, y ayuda en la búsqueda de la mejora continua del medio ambiente y la productividad.

Según Chiavenato (2011) el clima laboral está relacionado con la motivación, si la motivación laboral es alta producirá una emoción, un ambiente satisfactorio para cooperar con los demás, pero si el ánimo es bajo, producirá depresión e insatisfacción, e incluso se volverá agresivo.

De igual forma, Chavez et al. (2018) define el ambiente organizacional como una especie de “microambiente”, que se genera por la práctica de los valores personales en el día a día y en diferentes patrones de comportamiento. Este

comportamiento es una mezcla de factores tangibles e intangibles propios de la empresa. Estos factores influyen en la productividad del personal involucrado.

El clima organizacional para Iglesias y Sánchez (2015) “se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. Para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados” (p. 456).

En ese orden de ideas, según Del Valle Chirinos, Meriño y Martínez (2018) el entorno laboral afecta en gran medida el comportamiento de los empleados, es decir, su ejecución y desempeño laboral. Por tanto, las empresas deben conocer qué factores inciden en este comportamiento, sus percepciones del entorno laboral, jefes y otros factores.

Como se ha afirmado en los párrafos anteriores, el clima laboral generalmente se entiende como un ambiente interno, que se enfoca en factores internos.

En ese sentido, Rodríguez (2005) sostiene que “...a pesar que clima organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las variables ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos en la organización, su aproximación a estas variables es a través de las percepciones” (p. 161).

Cabe resaltar que las variables que sostiene Rodríguez (2005) al concepto de clima organizacional son:

- i. Variables de ambiente físico: Esta variable comprende el espacio físico, la distribución e instalación de equipos u oficinas, el color de las paredes, cortinas, el nivel de contaminación, la temperatura del ambiente y el ruido que se desarrolla en la organización, entre otros.
- ii. Variables estructurales: Comprende el estilo de dirección que realiza la organización (tales como estilo autoritario, democrático o liberal), la política, delegación de responsabilidades y de poderes, tamaño de la organización, formalización, entre otros.
- iii. Variables del ambiente social: Esta variable comprende la solidaridad entre compañeros, sinergia en equipo, conflictos laborales, comunicaciones.
- iv. Variables personales: Comprende las expectativas que tiene el trabajador con los objetos personales, la motivación, la predisposición, la moral, las emociones, entre otros.

- v. Variables propias del comportamiento organizacional: En esta variable comprende el liderazgo, el rendimiento, ausencia del puesto de trabajo, rotación de personal, reconocimiento o recompensa, presión, ansiedad, entre otros.

Estas variables consideradas por el autor conforman el clima laboral de la organización y son captadas a través de la percepción.

Analizando los distintos aportes de los autores sobre la definición de Clima laboral o también llamada clima organizacional se puede definir como la percepción del ambiente generado por las motivaciones de los trabajadores hacia la organización, el clima laboral es variable de acuerdo a las diversas situaciones experimentadas, si esta no es satisfecha genera un ambiente tenso y estresante que conlleva a una baja productividad por ende tendría una repercusión inmediata a los resultados y objetivos que la organización se propone.

2.2.1.1. Características del Clima Laboral

Diversos autores mencionan las características del clima laboral según su postura, el cual nos ayudará a conocer nuestra variable y realizar un diagnóstico correctamente.

De acuerdo a Tagiuri (como se citó en Brunet, 1987), mencionó las siguientes características:

- El clima tiene un sentido de continuidad, pero no es tan permanente, por lo que después de intervenciones especiales, el clima puede cambiar.
- El clima depende en gran medida de las características, comportamientos, los estados de ánimos de los trabajadores, así como también las realidades externas en la organización.
- El clima se basa en cómo el colaborador percibe su realidad externa, en efecto es posible que esta percepción no sea consciente.
- El clima tiene un impacto en el comportamiento del individuo.
- Aunque los resultados se pueden determinar fácilmente, es complicado describir el entorno laboral con palabras.
- El clima es la causa que determina el comportamiento, porque se basa en actitudes y expectativas. (p. 13)

Del mismo modo, Chiavenato (2007) menciona algunas características que compone el clima laboral:

- El clima organizacional incluye una amplia gama de influencias ambientales flexibles sobre la motivación
- El ambiente organizacional es la propiedad del entorno organizacional que es percibido por los miembros de la organización y afecta su comportamiento.
- El clima se refiere al ambiente interno que existe entre los colaboradores de la organización el cual está estrechamente relacionado con el grado de motivación de los miembros de la organización.
- El clima organizacional es beneficioso cuando satisface las necesidades individuales de los miembros y mejora la moral. Cuando frustra estas necesidades, es desventajoso.
- El ambiente organizacional se refiere especialmente a los atributos motivacionales del ambiente organizacional, es decir, los aspectos organizacionales que conducen a estimular diferentes tipos de motivaciones entre los miembros. (p. 59)

Por otro lado, Rodríguez (2005) manifiesta que el clima organizacional tiene las siguientes características:

- El clima organizacional tiene un cierto grado de persistencia, es decir, la organización mantiene un cierto grado de estabilidad en el ambiente laboral y tiene un cierto grado de cambio paulatino, pero esta estabilidad va a interferir en la toma de decisiones, afectando y empeorando el entorno dentro de la organización.
- El clima organizacional tiene una gran influencia en el comportamiento de los trabajadores de una organización, si esta es buena permite la proactividad y participación efectiva de estos, si es mala dificulta la gestión de la organización.
- El clima organizacional tiene un impacto significativo con el compromiso y la identidad que percibe los trabajadores de la organización.
- Los trabajadores de la organización alteran el clima organizacional con sus posturas y comportamientos negativos.
- El clima organizacional es alterado por diversos factores estructurales, estas pueden ser la forma de contratación de personal, los estilos de gestión que adopta una organización, las políticas internas, las normas, los despidos, las

responsabilidades, entre otros. Además, cabe resaltar que estos factores o variables estructurales pueden ser perjudicados por el clima organizacional.

- La alta rotación de personal y la falta de asistencia de estos, desmejora o va en declive el clima organizacional.
- El clima organizacional requiere de cambios no solo en una variable, sino en todas las variables estructurales que afectan el clima organizacional. (p. 162-163)

2.2.1.2. Teoría del clima laboral de Likert

A lo largo de los años surgieron diversas teorías respecto a las variables que pueden conformar el clima organizacional, en este caso veremos la teoría de Likert ya que muchos estudios basan sus investigaciones en esta teoría.

Según Brunet (1987) Rensis Likert posee una de las teorías más integras ya que “permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa” (p 28). Como resultado de sus investigaciones, Likert define tres tipos de variables que definen e influyen el clima organizacional: las variables causales, intermedias y finales.

- Variables causales: estas variables denotan el sentido en el que una organización se desarrolla y alcanza los resultados, además si estas variables causales se modifican por consiguiente las otras variables se modificarán.
- Variables intermedias: estas variables reflejan y miden el estado interno de la organización, tales como la motivación, comunicación, eficiencia, tomas de decisiones, entre otros. Cabe resaltar que estas variables se enfocan a los procesos de la organización.
- Variables finales: estas variables son dependientes ya que resultan de las variables expuestas líneas arriba. Estas variables reflejan los logros adquiridos por la organización, como: la productividad, los gastos realizados por la empresa, las ganancias y las pérdidas que esta generó.

Para Likert (como se citó en Rodríguez, 2005) es crucial “se trate de la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y

actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva”

La interrelación de estas variables determina dos tipos de sistemas y a la vez cada uno tiene dos subdivisiones: clima tipo autoritario y clima tipo participativo.

Clima de tipo autoritario

Sistema I – Autoritario explotador

Según Brunet (1987) este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. La alta dirección no posee confianza a sus trabajadores, es por ello que la alta dirección toma y decide los objetivos de la organización. De modo que, los trabajadores laboran en un ambiente hostil, dañino, sin embargo es inusual que se reconozca o realice recompensas.

Para Chiavenato (2009) manifiesta que es “un sistema administrativo autocrático, fuerte, coercitivo y muy arbitrario que controla en forma muy rígida todo lo que ocurre dentro de la organización. Es el sistema más duro y cerrado. Lo encontramos en industrias con procesos productivos muy intensos” (p 127).

Sistema II – Autoritario paternalista

Según Brunet (1987) este tipo de sistema se caracteriza por la confianza. La alta dirección posee confianza con sus trabajadores, además emplean el castigo y las recompensas como fuente de estímulo para los trabajadores, así mismo las decisiones son tomadas en el nivel superior, aunque algunas decisiones se toman en un nivel inferior, además, algunos procesos de control son descentralizados.

Por otra parte, para Chiavenato (2009) el sistema autoritario paternalista “es más condescendiente y menos rígido que el anterior. Se observa en empresas industriales que utilizan tecnología más moderna y mano de obra más especializada” (p 127).

Clima de tipo participativo

Sistema III – Consultivo

Este tipo de sistema según Brunet (1987) se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y los trabajadores, además se permite y se delega responsabilidades a los trabajadores para que tomen decisiones más específicas,

es decir aplican empoderamiento con estos, habría que decir también que existe una comunicación asertiva entre la dirección y los trabajadores.

Para Rodríguez (2005) “es un sistema organizacional en que existe un mayor grado de descentralización y delegación de decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores” (p 165).

Por su parte Chiavenato (2009) declara que este sistema se “inclina más hacia el lado participativo que hacia el autocrático e impositivo. En cierta medida se aleja de la arbitrariedad organizacional. Lo encontramos en empresas de servicios, como bancos e instituciones financieras, y en ciertas áreas administrativas de empresas industriales” (p. 127).

Sistema IV – Participación en grupo

Con relación a este sistema, la dirección tiene plena confianza en los trabajadores. El procedimiento de toma de decisiones se extiende por toda la organización y está integrado en todos los escalones. La comunicación no solo se realiza de manera vertical, sino que también se puede realizar de forma horizontal. Los empleados se incentivan a través de la aportación, colaboración, objetivos y la mejora del sistema de trabajo. Todos los empleados y la gerencia forman un equipo para lograr las metas y objetivos de la organización, los cuales se establecen bajo los estándares de planificación estratégica (Brunet, 1987).

De la misma forma Chiavenato (2009) manifiesta que “es un sistema administrativo democrático y abierto. Lo encontramos en agencias de publicidad y despachos de consultoría y en negocios que utilizan tecnología moderna y tienen personal altamente especializado y capacitado” (p 128).

2.2.1.3. Relación del Clima laboral con otros conceptos

El clima laboral se vincula con mayor frecuencia con otros términos tales como la motivación y satisfacción, sobre estos términos se han realizado diversas teorías e investigaciones que permite un mayor conocimiento sobre esta variable.

2.2.1.3.1. Satisfacción

La definición de satisfacción “se puede describir como aquella sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades, se da como producto de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores prestadores del servicio y el medio” (Charaja y Mamani, 2014, p. 6).

Al respecto Robinns (2013) describe satisfacción laboral como “un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características” (p. 74).

En ese sentido, Chiavenato (2009) define que la satisfacción laboral ayuda a atraer y retener talento, mantener un ambiente organizacional saludable, motivar a los empleados y lograr sus compromisos. Asimismo, cabe resaltar que la satisfacción laboral no es el comportamiento en sí mismo, sino las actitudes de las personas hacia su rol en la organización.

Por otro lado, Newstrom (2001) determina que la satisfacción laboral “es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral. La satisfacción en el trabajo es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo” (p. 218).

Cabe considerar, que tanto el clima organizacional y la satisfacción laboral dependen de las peculiaridades que perciben de la organización y las condiciones de trabajo, cabe decir que ambas, aunque no son iguales, son la causa de variedades formas del comportamiento organizacional.

Dentro de este marco de ideas y definiciones (Arias G. y Arias C., 2014) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo y placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, mientras que el clima organizacional se concibe como la percepción que tienen los individuos sobre el ambiente interno de su trabajo” (p. 190).

En resumidas cuentas “para que una empresa contribuya con eficiencia a sus obligaciones con los empleados, accionistas y la sociedad, sus directivos deben generar una relación entre la organización y sus trabajadores que satisfaga las necesidades siempre cambiantes de ambas partes” (Sánchez y García, 2017, p. 161).

2.2.1.3.2. Motivación

“La motivación es una actitud necesaria para que la persona se sienta cómoda en su trabajo; se desempeñe en él con ánimo e incluso logre su realización personal” (Pérez, 2010, p. 69).

La motivación es un proceso psicológico, el cual está relacionado con las actitudes del trabajador, la personalidad que este genera, la percepción y el aprendizaje, si bien no es fácil de distinguir, nos ayuda a entender el comportamiento humano. De igual modo Chiavenato (2009) menciona que “la motivación es un proceso que depende del curso, la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar determinado objetivo” (p. 236-237).

Con respecto al primer punto la motivación depende de:

- El curso: es un proceso en el cual conduce su comportamiento, es decir, es el esfuerzo que impulsa el trabajador a alcanzar sus objetivos.
- La intensidad: es el entusiasmo en el cual el trabajador dirige su camino con el fin de lograr sus metas.
- La persistencia: es la perseverancia en el cual el trabajador mantiene su esfuerzo hasta lograr su objetivo.

Por otra parte, Pila (2012) manifiesta que “la motivación es aquello que impulsa a una persona a realizar determinadas acciones y a persistir en ellas hasta el cumplimiento de sus objetivos. El concepto también se encuentra vinculado a la voluntad y al interés” (P. 17).

Según Chiavenato (2007) hay diferentes motivaciones, esto se da porque hay una diversidad de necesidades, lo cual concede diferentes patrones de comportamiento. En ese sentido Chiavenato manifiesta que existe tres tipos de comportamientos que interpretan la conducta humana.

- La conducta es causada: Esta premisa manifiesta que, existe un estímulo interno o externo que repercute el comportamiento, así mismo es el ambiente que influye en ello.
- La conducta es motivada: Es decir, en cada individuo existe alguna meta los cuales impactan el comportamiento.

- La conducta está orientada hacia objetivos: Es decir, la conducta está encaminada por impulsos, necesidades, deseos, entre otros, los cuales dan motivos al comportamiento.

Finalmente, Cama (2015) manifiesta que “la motivación es un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejerce determinados motivos” (p. 30).

Existen muchos estudios respecto a la motivación de diferentes puntos de vista, de las cuales detallaremos algunas teorías.

Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

Maslow propone la teoría de la motivación o también llamada la Pirámide de A. Maslow, esta teoría está basada en una jerarquía de necesidades de acuerdo a la importancia y de la influencia del comportamiento humano. Estas necesidades son visualizadas y organizadas en una pirámide, Según Chiavenato (2007) “en la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más sofisticadas e intelectuales (las necesidades secundarias)” (p. 50).

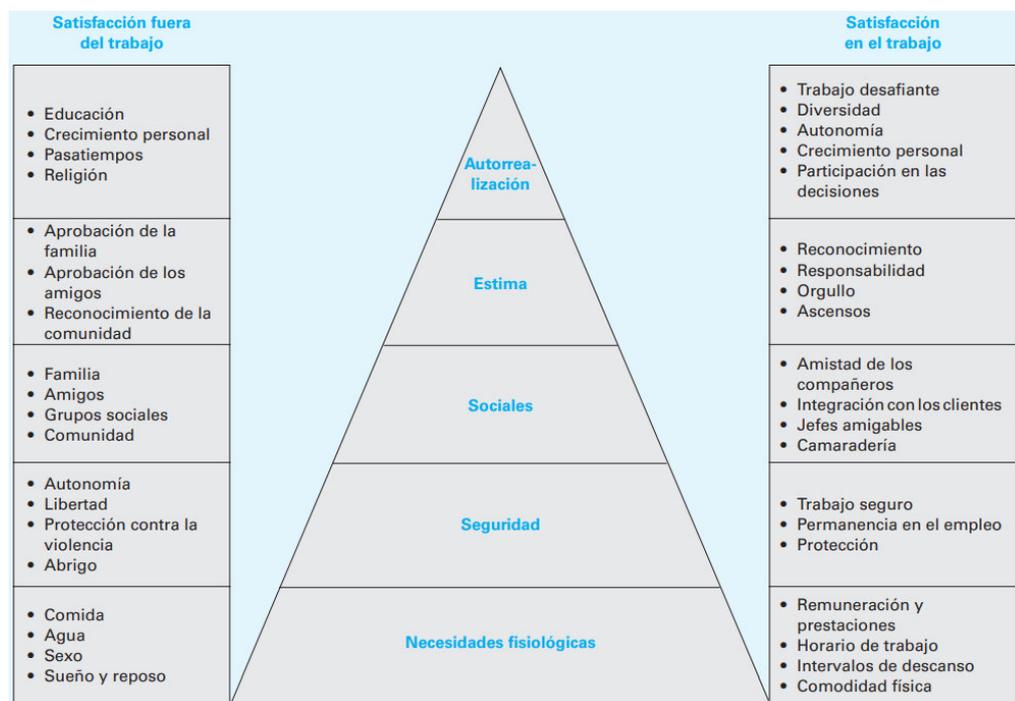


Figura 1. Jerarquía de necesidades humanas propuesta por Abraham Maslow.

I. Las necesidades fisiológicas

Este tipo de necesidad se coloca en el nivel más inferior de la pirámide, sin embargo, es indispensable y de vital importancia puesto que son necesidades innatas, los cuales se vinculan con la supervivencia del ser humano. Estas necesidades según Chiavenato (2009) “son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo” (p. 241).

II. Las necesidades de seguridad

Este tipo de necesidad se ubica en el segundo nivel de la pirámide, esta necesidad surge cuando las necesidades del primer nivel (necesidades fisiológicas) han sido satisfechas, esta necesidad busca la protección a peligros externos, según Chiavenato (2007) esta necesidad busca “protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección contra una amenaza o privación, huir del peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones típicas de estas necesidades” (p. 50). Esta necesidad en el ámbito laboral busca estabilidad laboral, ambiente laboral agradable, contar con un seguro de vida, entre otros.

III. Las necesidades sociales

Una vez saldadas las necesidades primarias (tales como las necesidades fisiológicas y la seguridad) surge la necesidad social ubicada en el tercer nivel según la pirámide de Maslow.

Según Maslow (1987) menciona que, una vez satisfechas las necesidades del segundo nivel descritas líneas arriba “surgirán necesidades de amor, afecto y sentido de pertenencia, y todo el ciclo ya descrito se repetirá con este nuevo centro. Las necesidades de amor suponen dar y recibir afecto” (p. 28). Dicho de otro modo, esta necesidad busca el sentido de pertenencia.

Del mismo modo, Chiavenato (2007) indica que “son las necesidades que surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor” (p. 51).

IV. Las necesidades de estima

Para Maslow (1987) es la “necesidad o deseo de una valoración generalmente alta de sí mismos, con una base firme y estable; tienen necesidad de autorrespeto o de autoestima, y de la estima de otros” (p. 30).

Cabe mencionar que la satisfacción de estas necesidades “conduce a un sentimiento de confianza en sí mismo, de valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede producir sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, los que a su vez pueden llevar al desánimo o actividades compensatorias” (Chiavenato, 2007 p. 51).

V. Las necesidades de autorrealización

Esta necesidad se ubica en la cima de la pirámide, esta surge porque ya las necesidades que están por debajo ya han sido satisfechas. Según Chiavenato (2007) “las necesidades de autorrealización están relacionadas con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia y plena realización de aquello que cada persona tiene de potencial y como virtud, así como la utilización plena de sus talentos individuales” (p. 51).

Cabe recalcar que esta necesidad es estable, sin embargo, una vez satisfechas todas las necesidades “podemos esperar que, a menudo se desarrolle un nuevo descontento y una nueva inquietud, a menos que el individuo este haciendo aquello para lo que él individualmente está capacitado” (Maslow, 1987, p. 32).

Finalmente, satisfacer las necesidades y motivos que la generan es la fuerza impulsora que lleva a los individuos a desarrollar su personalidad en diferentes áreas de la vida. La falta de satisfacción de las necesidades tiene consecuencias negativas para la persona, ya que origina un estado de frustración e ingratitud; y si una persona no pasa una etapa, le será difícil pasar la siguiente; como resultado su crecimiento personal se habría detenido en el nivel que no llevo a superar.

Teoría de la motivación de higiene de Herzberg

Herzberg determinó que la motivación de las personas depende de dos factores, es por ello que la investigación es conocida como la teoría bifactorial o teoría de dos factores.

Esta teoría “sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: Factores de higiene son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción” (Madero, 2019, p. 4). Es decir “relacionados al ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo; variables que se encuentran administradas por la empresa como relaciones con el jefe, relaciones con compañeros de trabajo, prestigio o status” (Marin y Placencia, 2017, p. 43).

El otro factor también llamado factores motivadores “son aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas” (Madero, 2019, p. 4).

Por su parte Chiavenato (2009) indica que:

- Los factores higiénicos: es el contexto de trabajo, tales como el entorno de trabajo, el ambiente laboral, las instalaciones y condiciones físicas, el sueldo, las políticas, normas, la interacción entre la alta dirección y los trabajadores, así como también entre compañeros de trabajo, el método de dirección, la oferta de trabajo, entre otros.
- Los factores motivacionales: este tipo de factor provoca una satisfacción constante y perdurable, tales como la libertad de dictaminar la ejecución de trabajo, objetivos relacionados con el desarrollo del trabajo, uso de destreza, crecimiento personal, entre otros. Como resultado acrecienta el desempeño y la productividad.

Cabe resaltar que los motivadores contribuyen a la satisfacción de las necesidades de alto nivel: autorrealización y estima; mientras que los de higiene satisfacen las necesidades fisiológicas de seguridad y afecto.



Figura 2 Los factores higiénicos y motivacionales propuesta por Frederick Irving Herzberg.

En relación con este tema (Betancourt y González, 1999) menciona que los factores higiénicos “poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera” (p. 9).

Por otra parte “cuando los factores motivacionales, son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial; cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción, y se denominan factores de satisfacción” ((Betancourt y González, 1999, p. 9-10).

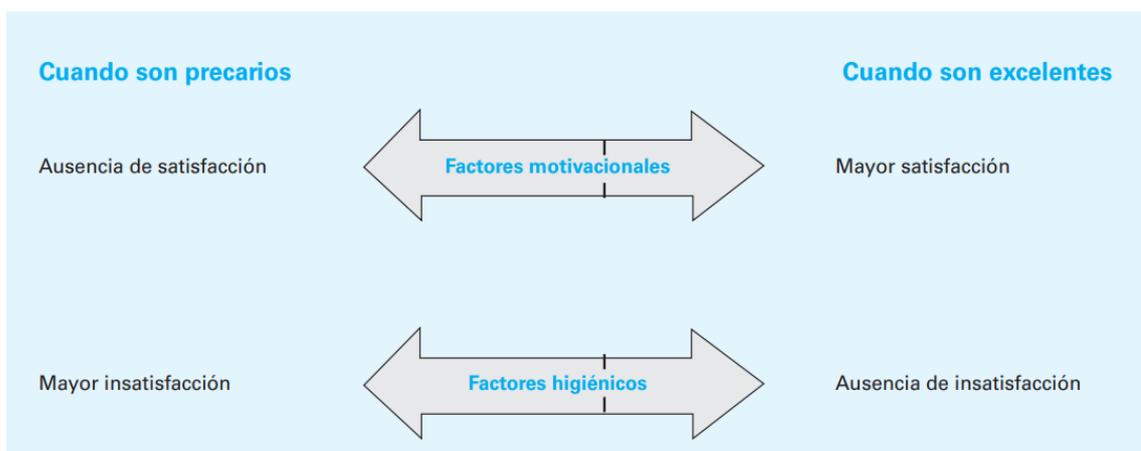


Figura 3. Factores que ocasionan satisfacción e insatisfacción propuesta por Frederick Irving Herzberg.

Finalmente, Herzberg manifiesta “en su opinión, lo opuesto de la satisfacción no es la insatisfacción, sino la ausencia de satisfacción. De igual manera, lo opuesto de la insatisfacción no es la satisfacción, sino la ausencia de insatisfacción” (Chiavenato, 2009, p. 246).

Teoría de la ERC

“Esta teoría fue desarrollada por Clayton Alderfer, esta teoría no se basa en elementos nuevos, sino que se fundamenta en la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow” (Naranjo, 2009, p. 158). Además, cabe resaltar que Clayton ajustó la teoría “por medio de la investigación empírica y la resumió en necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento, de ahí el nombre de teoría ERC” (Chiavenato, 2009, p. 243).

El autor menciona y agrupa tres tipos de necesidades:

- Necesidad de existencia: “Las necesidades de existencia, indispensables para la supervivencia humana, se corresponderían con las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow” (Huamachuco, 2018, p. 47). Por otro lado, Naranjo (2009) manifiesta que “son aquellas necesidades básicas y materiales que se satisfacen mediante factores externos y corresponden a las necesidades fisiológicas y de seguridad” (p. 158).
- Necesidad de relaciones: según Hernández y Urbina (2017) “está constituido por las necesidades sociales del individuo: tener unas relaciones apropiadas con la familia, con los amigos, con los compañeros de trabajo. Ser reconocido por tu comunidad, alcanzar cierto grado de fama” (p. 26). De la misma manera Chiavenato (2009) indica que “se refieren al deseo de interacción con otras personas, es decir, a las relaciones sociales. Incluyen las categorías sociales y los componentes externos de las necesidades de estima de Maslow” (p. 243).
- Necesidad de crecimiento: “son las necesidades de desarrollo personal. Se satisfacen cuando la persona logra objetivos importantes para su proyecto vital, e incluyen el reconocimiento, la autoestima y la autorrealización” (Naranjo, 2009, 158).

Desde una perspectiva más general se puede resaltar que la diferencia básica con la teoría propuesta por Abraham Maslow, es que se puede satisfacer más de una necesidad al mismo tiempo, es más, si no se satisface una necesidad de alto nivel, como resultado se incrementa el deseo de satisfacer una necesidad de bajo nivel (Monroy y Sáez, 2012).

Teoría de las necesidades de Mc Clelland

“Mc Clelland ha propuesto una teoría de la motivación que está estrechamente vinculada a los conceptos de aprendizaje. Considera que muchas necesidades son adquiridas en la cultura. Tres de esas necesidades son: necesidad de logro, de afiliación y de poder” (Betancourt y González, 1999, p. 11).

En particular, según Cueva (2018) esta teoría “sostiene que todo individuo posee la necesidad de logro (esfuerzo por sobresalir), necesidad de poder (influir y controlar a los demás con la finalidad de alcanzar un desempeño eficaz) y la necesidad de afiliación (entablar relaciones interpersonales)” (p. 36).

Conviene subrayar que, “estas motivaciones son importantes porque predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas” (Naranjo, 2019, p. 158). Con esto quiero decir que, “todo individuo que cuente con las tres necesidades expuestas obtiene un valor significativo dentro de la empresa y colabora a lograr a que esta funcione organizadamente, con el propósito de desempeñar actividades para alcanzar objetivos y metas conjuntas” (Cueva, 2018, p. 36).

El autor sostiene que el comportamiento humano es impulsado por tres necesidades.

- Necesidad de logro: “es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas. Algunas personas tienen una inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal, más que la recompensa” (Chiavenato, 2009, p. 246).

De la misma forma se puede señalar que las personas con una alta necesidad de logro poseen ciertas características como:

- a) Les agrada las situaciones en las que asumen la responsabilidad de acertar soluciones a los problemas que puedan presentarse.
 - b) Suelen fijarse metas ambiciosas y están predispuestos a tomar riesgos.
 - c) Apetecen una retroalimentación acerca de su desempeño en la organización. (Naranjo, 2019).
- Necesidad de poder: “es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural. Es el deseo de producir un efecto, de estar al mando” (Chiavenato, 2009, p. 246).

Por otro lado, Reynaga (2015) manifiesta que la necesidad de logro “se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás” (p. 39), asimismo, según García (como se citó en Naranjo, 2019) menciona que la necesidad de poder tiene dos sentidos, la primera provoca una reacción negativa, es

decir este poder está relacionado con la postura de autoridad, superioridad, donde las personas imaginan que deben de hacer lo que quieren y pueden controlar a los demás. El otro lado de poder es una reacción positiva, el cual se da cuando la persona mediante un comportamiento persuasivo e incitante despierta energía y habilidades en los demás y las ayuda fijarse metas.

- Necesidad de afiliación: “es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás” (Chiavenato, 2009, p. 246). Con esto se quiere decir, que las personas con esta necesidad elevada concierne “con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales. Conceden mucha importancia a los momentos agradables que comparten con otras personas y se preocupan por las deficiencias o dificultades en sus relaciones con otras” (Naranjo, 2019, p. 160).

Estos tipos de necesidades se aprenden y se adquieren de acuerdo a la experiencia de cada persona.

Teoría X y teoría Y de McGregor

Douglas McGregor “determinó dos formas distintas de ver a los seres humanos: una de proyección negativa, la cual denominó teoría X y otra con percepción positiva, denominada teoría Y” (Cueva, 2018, p.33)

La teoría X según McGregor indica que los seres humanos “somos seres ociosos y poco ambiciosos, no nos gusta trabajar y tampoco somos responsables al menos que se los castigue, por lo tanto, evitaremos trabajar y en caso de hacerlo necesitamos ser dirigidos, que se nos ordene y controle” (Argudo, 2013, p.17), por consiguiente “se les debe ejercer coerción, controlar y amenazar con sanciones para alcanzar las metas planteadas; y por último los seres humanos preferirán que se les dirija, evitando cualquier responsabilidad” (Cueva, 2018, p. 33).

Por esta razón los gerentes quienes acogen la teoría X “tratan de estructurar, controlar y supervisar estrechamente a sus empleados. Estos gerentes creen que el control externo es sin duda lo apropiado para tratar con personas indignas, irresponsables e inmaduras” (Betancourt y González, 1999, p. 12).

Por otro lado, la teoría Y según McGregor indica “que los seres humanos son seres de gran ingenio, imaginación y talento y que buscan superarse y conseguir objetivos. Además, que no están en desacuerdo o les disgusta el trabajo ya que encuentran en las recompensas y satisfacen su ego” (Argudo, 2013, p.17), por tanto, los gerentes quienes acogen esta teoría, “tratan de ayudar a sus empleados a madurar sometiéndoles progresivamente menos a un control externo, permitiéndoles hacerse cargo cada vez mas de su propio control” (Betancourt y González, 1999, p. 12).

TEORÍA X	TEORÍA Y
1. Las personas normales tienen una aversión inherente al trabajo y lo evitarán siempre que puedan.	1. Realizar un esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como descansar y reposar. La persona promedio no tiene una aversión inherente al trabajo.
2. Como la mayoría de las personas detesta el trabajo, es preciso presionarlas, controlarlas, dirigir las o amenazarlas con una sanción para que pongan empeño en alcanzar los objetivos de las organizaciones.	2. El control externo y la amenaza de sanción no son los únicos medios para dirigir el esfuerzo hacia los objetivos de la organización. Las personas aplicarán su autocontrol y autodirección para poder alcanzar objetivos con los cuales se sienten involucradas.
3. La persona promedio prefiere recibir órdenes, desea evitar la responsabilidad, tiene relativamente poca ambición y quiere tener, sobre todo, seguridad y estabilidad.	3. La dedicación a los objetivos está relacionada con las recompensas asociadas a su consecución. Las recompensas más significativas, como la satisfacción del ego y de las necesidades de autorrealización, pueden ser resultado directo del esfuerzo dirigido a los objetivos de la organización.
	4. La evasión de la responsabilidad, la falta de ambición y el hincapié en la seguridad no son características inherentes a los seres humanos. La mayoría de las personas aprende a buscar y a aceptar responsabilidad.
	5. La imaginación, la inventiva, la creatividad y la capacidad para utilizar esas cualidades para la solución de los problemas de la organización son características que se encuentran entre las personas.

Figura 4. Las premisas de la teoría X y la teoría Y propuesta por McGregor.

2.2.1.4. Dimensiones del clima Laboral

Según Martínez y Yépez (2017) afirman que: “Las dimensiones del clima laboral nos sirven, además de conseguir un mejor acercamiento y comprensión del concepto, para su medición, ya que limita el alcance a evaluar” (p 23), es decir que “estas dimensiones nos acercan un poco más al plano empírico, a lo observable, o sea permiten concretizar más una variable que antes había sido definida solo teóricamente” (Cazau, 2004, p.7).

A lo largo de los años varios investigadores han venido desarrollando diversas dimensiones de acuerdo al clima laboral, cabe resaltar que cada autor presenta su propuesta y cantidad de dimensiones.

Para Likert (como se citó en Brunet, 1987) considera ocho dimensiones:

1. Métodos de mando: Se refiere a cómo el liderazgo va a influir en el comportamiento de los colaboradores.

2. Fuerzas motivacionales: Son instrumentos o métodos establecidos por la organización con el fin de motivar, garantizar y satisfacer las necesidades de los colaboradores.
3. Procesos de comunicación: Es la manera como la organización utiliza diferentes modelos de comunicación para intercambiar opiniones o sugerencias de los trabajadores.
4. Procesos de influencia: Es la interrelación entre el jefe y subordinado con el fin de cumplir con los objetivos de la empresa.
5. Procesos de toma de decisiones: Se refiere a la importancia de identificar toda información relativa al problema para generar y evaluar alternativas de solución, así como también delegar las funciones.
6. Procesos de planeación: Se refiere a establecer acciones y estrategias para el cumplimiento del objetivo.
7. Procesos de control: Nos permite medir y corregir la eficacia con el fin de garantizar el adecuado control en todas las áreas de la organización.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: Es la productividad y rendimiento que se desea conseguir. (p.46)

Para Litwin y Stringer (como se citó en Brunet, 1987) miden el clima organizacional mediante seis dimensiones:

1. Estructura: Se refiere a las obligaciones y normativas generales de la organización.
2. Responsabilidad individual: Empoderamiento del individuo, facultad y sentirse su propio jefe.
3. Remuneración: La relación entre el salario y el trabajo realizado y el sentido de equidad.
4. Riesgos y toma de decisiones: Valoración de los retos y contingencias personales, al igual que en un entorno laboral.
5. Apoyo: Mencionó el apoyo y la amistad que podrían recibir los miembros de la organización.
6. Tolerancia al conflicto: Respecto al nivel de confianza del individuo en su clima organizacional, o cómo puede manejar diversas opiniones sin incidentes. (p. 43)

La propuesta de Palma (2004) menciona que el Clima Laboral está compuesto por cinco dimensiones:

1. **Autorrealización:** Valorar la posibilidad de que los trabajadores dispongan de un entorno laboral favorable para el desarrollo personal y profesional, que depende de la tarea y las perspectivas de futuro.
2. **Involucramiento laboral:** Identifica los valores y el compromiso de la organización con el cumplimiento y el desarrollo de la organización.
3. **Supervisión:** Valorar la función supervisora del supervisor y su importancia en las actividades laborales como apoyo y orientación para el trabajo, que forma parte de su trabajo diario.
4. **Comunicación:** Perciba la fluidez, velocidad, claridad, continuidad y precisión de la información relevante y relevante para las operaciones internas de la empresa, mientras presta atención a los usuarios y / o clientes.
5. **Condiciones laborales:** Reconocer que la agencia proporciona los elementos materiales, económicos y / o psicosociales necesarios para completar las tareas asignadas.

2.2.2. Compromiso organizacional

Según, Robbins (2009) define el compromiso organizacional como: “el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella”. (p. 79)

Por otro lado, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) mencionan que el compromiso organizacional “supone tres actitudes: 1) una sensación de identificación con las metas de la organización, 2) una sensación de participación en las obligaciones organizacionales y 3) una sensación de lealtad hacia la organización”. (p. 224)

Del mismo modo, Slocum (2009) define que el compromiso con la organización no solo es leal, sino que también incluye contribuciones positivas para el logro de las metas que tiene definido la organización, además el compromiso va más allá de la satisfacción laboral ya que aplica a toda la organización.

Para Chiavenato (2009) “el compromiso involucra el deseo de invertir grandes dosis de esfuerzo para provecho de la organización y la intención de permanecer en ella mucho tiempo”. (p. 385)

Por otro lado, según Meyer y Allen (como se citó en Arias, 2001) definen al compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre

una persona y una organización la cual presenta consecuencia respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla”. (p. 7)

Según Rameshkumar (2020) afirma que: El compromiso organizacional es la firme creencia y aceptación de las políticas que posee la organización, además el compromiso se divide en tres niveles que son el compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

Así mismo, para los autores Rios, Pérez, Sánchez y Ferrer (2017) definen que el “Compromiso Organizacional se convierte en un indicador de la efectividad de la estrategia de recursos humanos, basada en la compensación por honorarios o por salarios”. (p.95)

De acuerdo a los aportes de los autores se entiende que el compromiso organizacional es el vínculo que tiene el trabajador con la organización, este vínculo puede ser afectivo, normativo y continuo, si el vínculo es percibido positivamente por el trabajador éste generará buena productividad para la organización lo cual conlleva a la realización de los objetivos de la misma, es más llevar o mantener el éxito de la organización sería visto como logro por parte del empleado y si es lo contrario generaría una percepción de negatividad originando conflictos que conlleva a un ambiente estresante.

2.2.2.1. Dimensiones del Compromiso organizacional

2.2.2.1.1. Compromiso afectivo

Según Meyer y Allen (como se citó en Arias, 2001) describen que el componente emocional es el vínculo que forman y crean los socios y la empresa, cuando se dan cuenta de que sus necesidades y expectativas emocionales personales están cumplidas, es por eso que les apasiona seguir estando en la empresa.

Por tanto, para Robbins (2009) el compromiso afectivo es la “carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores”. (p.79)

2.2.2.1.2. Compromiso normativo

Según Betanzos, Andrade y Paz (2006) “se conoce compromiso normativo donde el empleado asume que tiene una obligación a ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral por parte del trabajador para continuar en la organización”. (p. 29)

Así mismo los autores, Barraza y Acosta (2008) mencionan que el compromiso normativo “consiste en la experimentación del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la organización”. (p.28)

En tanto para Robbins (2009) es la “Obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas”. (p.80)

2.2.2.1.3. Compromiso continuo

Según Robbins (2009) lo define como un “Valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla. Una trabajadora quizá se comprometa con su empleador porque éste le paga bien y ella siente que su familia se vería perjudicada si renunciara”. (p.80)

2.3. Definición en términos

a) Ambiente de trabajo

Entorno en el que se desarrolla una actividad profesional cuyo control puede ser necesario para proteger la salud de las personas. (Real academia española, 2021)

b) Clima organizacional

Es la percepción del entorno en el que una persona realiza su trabajo todos los días, el posible trato a jefes y subordinados, la relación entre los miembros de la organización, la relación entre el personal de la empresa, e incluso la relación con proveedores y clientes (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009).

c) Compromiso

El compromiso es un estado mental que representa la relación entre personas y organizaciones, es por eso, “que hoy en día lograr este compromiso al interior de una organización es necesario, ya que esto generará que el desempeño del colaborador sea mucho más efectivo y productivo para la empresa” (Ayala y Bustamante, 2019, p. 16)

d) Comunicación

La comunicación “es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores” (Chiavenato, 2007, p. 57), así mismo, la comunicación consiste en la recepción de las ideas u opiniones de los colaboradores de la empresa.

Por otro lado, para Paredes y Turpo (2018) la comunicación es crucial puesto que “es la vía de transmisión de la cultura organizacional, la esencia para desarrollar programas y mejorar la gestión del talento humano” (p. 19).

e) Identificación

Es sentirse parte de la organización, empatizar con los objetivos de la misma, esto se debe a varios factores ya sea por el salario, desarrollo personal, valoración, entre otros.

f) Incentivos

Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos, es decir “son los “pagos” realizados por la organización a sus participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, elogios, etc.). A cambio de las contribuciones, cada incentivo posee un valor de conveniencia que es subjetivo” (Chiavenato, 2007 p. 82-83).

g) Lealtad

La lealtad organizacional es la actitud de los empleados con la empresa, en el cual nuestros subordinados están dispuestos a renunciar o sacrificar en beneficio de la organización.

h) Motivación interna

Es el esfuerzo el cual incluye sentido de logro, crecimiento y reconocimiento profesional que el empleado manifiesta al realizar la tareas y actividades que le fueron encomendadas, de igual modo esto significa satisfacer las necesidades básicas a las superiores como es la autorrealización. Es así que Chiavenato (2007) define la motivación como “todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento. Ese impulso a la acción puede estar provocado por un estímulo externo o interno” (p. 47).

i) Permanencia

Es el convenio o acuerdo entre el trabajador y el empresario en permanecer por un periodo de tiempo desempeñando sus funciones dentro de la organización, el cual le da estabilidad en desear un proyecto de vida en la empresa el cual satisfaga sus necesidades y otros intereses.

j) Relación interpersonal

Las relaciones interpersonales es el modo de interacciones entre las personas y se definen por sus comportamientos observables en la interacción y los sentimientos relacionados con ellos. Es así que Guerrero (como se citó en Vásquez, 2018) define que “son un conjunto de interrelaciones recíprocas que se dan entre dos o más personas, las

cuales comprometen sus habilidades para comunicarse en forma efectiva e interactuar buscando propósitos comunes” (p. 16).

k) Satisfacción laboral

Se define como una tendencia laboral relativamente estable o una tendencia laboral basada en las creencias y valores formados por su experiencia profesional.

Para los autores Zuluaga y Baraya (2001) el concepto de “satisfacción laboral hace referencia: al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales” (p.15).

l) Trabajo en equipo

Se define como la unión de más de dos personas en el cual forman un equipo, donde sus esfuerzos individuales van a dar como resultado un desempeño mayor que realizarlo de manera individual. En ese contexto Gutiérrez (como se citó en Aguilar, 2016) define que el trabajo en equipo “es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes” (p. 9).

CAPÍTULO 3: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación directa y significativa entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
2. Existe una relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
3. Existe una relación directa y significativa entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
4. Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
5. Existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

3.2. Identificación de Variables

3.2.1. Variable 1 – Clima laboral

1. Autorrealización
2. Involucramiento laboral
3. Supervisión
4. Comunicación
5. Condiciones Laborales

3.2.2. Variable 2 – Compromiso organizacional

1. Compromiso afectivo
2. Compromiso normativo
3. Compromiso continuo

3.3. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES		INDICADORES		ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	El clima organizacional guarda estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando ésta es alta, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etcétera. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras en la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., y en casos extremos, por estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc., comunes en los enfrentamientos frontales con la organización (huelgas o manifestaciones, etc.). (Chiavenato, 2011, p.50)	X1	Autorrealización	x11	Oportunidad de progreso	Existen oportunidades de progresar en la Organización	Ninguno o Nunca (1) Poco (2) Regular o algo (3) Mucho (4) Todo o siempre (5)
				x12	Valoración por los desempeños	Se valora los altos niveles de desempeño	
				x13	Reconocimiento por el jefe de área	Los gerentes expresan reconocimiento por los logros.	
				x14	Desarrollo personal	La Organización promueve el desarrollo personal.	
				x15	Generación de ideas	Se promueve la generación de ideas creativas.	
		X2	Involucramiento Laboral	x21	Compromiso con la organización	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	
				x22	Factor clave	Me considero un factor clave para el éxito de la organización.	
				x23	Tareas y/o actividades	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.	
				x24	Los servicios son motivo de orgullo	Los servicios realizados en la organización, son motivo de orgullo del personal.	
				x25	Calidad de vida laboral	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	
		X3	Supervisión	x31	Apoyo	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
				x32	Responsabilidades definidas	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	

		X33	Planes establecidos	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.
		X34	Sistema de control	Se dispone de un sistema para el control de las actividades.
		X35	Existe un trato justo	Existe un trato justo en la Organización.
	X4		Comunicación	
		X41	Acceso a la información	Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir mi trabajo.
		X42	Fluidez de información	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.
		X43	Relación armoniosa con los grupos	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.
		X44	Interacción con la jerarquía	Realizo interacción con personas de mayor jerarquía.
		X45	Colaboración entre las diversas áreas	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas
	X5		Condiciones Laborales	
		X51	Equipo integrado	Los compañeros de trabajo, funciona como un equipo integrado
		X52	Objetivos retadores	Los objetivos de trabajo son retadores
		X53	Oportunidad de decisión	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.
		X54	Remuneración atractiva	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.
		X55	Existe tecnología en el trabajo	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES		INDICADORES		ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso Organizacional	Por otro lado, según Meyer y Allen (como se citó en Arias, 2001) definen al compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización la cual presenta consecuencia respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla”. (p. 7)	Y1	Compromiso afectivo	Y11	Realización personal	Soy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Y12	Pertenencia	Me siento como “parte de la familia” en mi organización.	
				Y13	Significación	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	
				Y14	Afiliación	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	
				Y15	Sentido de Pertenencia	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	
		Y2	Compromiso normativo	Y21	Inversión	Invertí tanto de mí mismo en esta organización, que me es imposible trabajar en otra parte.	
				Y22	Consecuencias	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	
				Y23	Necesidades	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto de necesidad.	
				Y24	Falta de alternativas	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	
				Y25	Dificultad	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara	
		Y3	Compromiso continuo	Y31	Conveniencia	Aunque fuera ventajoso para mí, no puedo renunciar a mi organización ahora.	
				Y32	Culpabilidad	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	
				Y33	Lealtad	Esta organización merece mi lealtad.	
				Y34	Obligación	Siento la obligación de permanecer con mi actúa empleador.	
				Y35	Agradecimiento	Le debo muchísimo a mi organización	

CAPÍTULO 4: METODOLOGÍA

4.1. Diseño Metodológico

4.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada con enfoque cuantitativo, se aplicó la recolección de datos mediante encuestas a nuestra muestra de estudio para validar nuestras hipótesis establecidas.

Cabe resaltar que una investigación aplicada es “entendida como la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos en provecho de los grupos que participan en esos procesos y en la sociedad en general, además del bagaje de nuevos conocimientos que enriquecen la disciplina” (Vargas, 2009, p. 159).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

4.1.2. Diseño de investigación

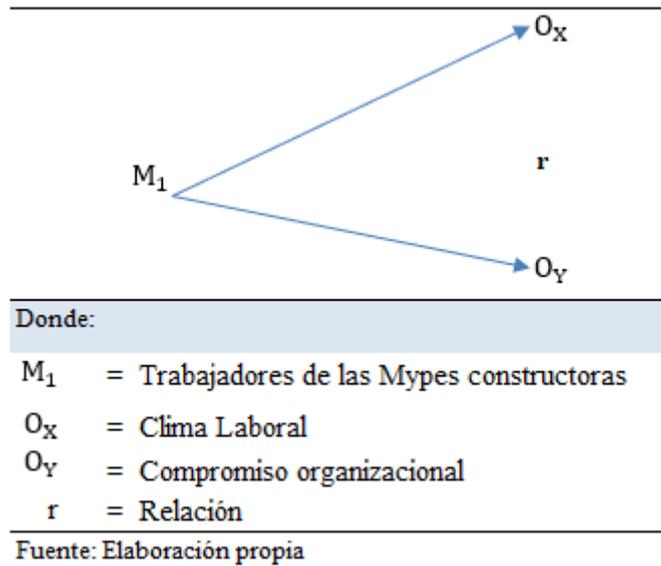
El diseño de la investigación es no experimental transversal correlacional, debido que la medición y recolección de datos se realizó en un solo momento, es decir la encuestas se aplicaron una sola vez al sujeto de estudio.

“En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos” (Hernández, et al., 2014, p.152), es decir, “es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (Hernández, et al., 2014, p.152).

El diseño transversal o transeccional tiene como propósito, según Hernández et al., (2014) “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.154).

Con base en el contenido anterior, el diseño de la investigación está representado por el siguiente esquema:

Tabla 1 Esquema de diseño de investigación



4.2. Diseño Muestral

Para la elaboración de la investigación se debe de definir la unidad de análisis en el cual se aplicarán los instrumentos de medición. En base a lo mencionado la unidad de análisis de esta investigación son los trabajadores administrativos de las MYPES constructoras ubicado en Lima Metropolitana, 2020.

Una vez definida la unidad de análisis, comenzamos a delinear la población a estudiar. Para el desarrollo de la investigación, la población va a estar conformada por Ciento Setenta y dos ($N = 172$) trabajadores distribuidos en 20 empresas MYPES constructoras en Lima Metropolitana.

Tabla 2 Distribución de la población (N)

MYPES CONSTRUCTORAS	N	%
Constructora Angemar S.R. L	2	1.2%
Constructora Evicsa Contratistas Generales S.A.C.	6	3.5%
Constructora y Servicios C&C S.R.L.	8	4.7%
Ale Ingeniería & Construcción S.A.C.	3	1.7%
VCP Consultores Y Ejecutores S.A.C.	6	3.5%
San Agustín EIRL Contratistas Generales	6	3.5%
Grupo Energía y Concreto S.A.C.	4	2.3%
Corporación Jara y Chávez S.A.C.	18	10.5%

Mejesa SRL	13	7.6%
Servicios de Ingeniería Minera y Ferrería De La Industria Minera E.I.R.L.	12	7.0%
S y EV SAC	3	1.7%
Grupo G y M Minería y Construcción E.I.R.L.	4	2.3%
Turner Compañía Consultores y Constructores E.I.R.L.	10	5.8%
Corporación Sensus Sociedad Anónima - Corpsensus S.A.	18	10.5%
Huamani Ingenieros Constructores S.A.C	10	5.8%
Construcciones Civiles y Topografía SAS-Concitop SAS	5	2.9%
Zascmen Ingenieros S.A.C	3	1.7%
Negociaciones y Representaciones Molpark E.I.R.L	5	2.9%
Constructora Vanessa orietta Srltda	17	9.9%
Kibe Construcciones Generales SAC	19	11.0%
TOTAL	172	100%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con Hernández et al., (2014) la muestra es “seleccionar un subconjunto de un conjunto mayor, universo o población de interés para recolectar datos a fin de responder a un planteamiento de un problema de investigación” (p.567).

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó el muestreo probabilístico estratificado, este tipo de muestreo según Hernández et al., (2014) “se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (p. 181), además los sujetos de mi estudio tendrán las mismas posibilidades de ser parte de mi muestra.

El tamaño de la muestra se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula estadística.

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

n = Muestra = X

N = Población = 172

p = Probabilidad de éxito = 0.5

$$q = (1-p) \text{ Probabilidad de fracaso} = 0.5$$

$$Z = \text{Nivel de confianza} = 0.95 = 1.96$$

$$e = \text{Margen de error} = 0.05$$

$$n \geq \frac{1.96^2 \times 172 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05^2 \times (172 - 1)) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 119.02$$

$$n = 119 \text{ trabajadores}$$

Según la fórmula utilizada obtenemos como muestra que 119 trabajadores de MYPES constructoras serán encuestados, cabe recalcar que estos trabajadores laboran en el área administrativa, el cual están distribuidos en 20 empresas diferentes ubicados en Lima metropolitana.

Tabla 3 Distribución de la muestra por empresa (n)

DISTRITOS	%	n
Constructora Angemar S.R. L	1.2%	1
Constructora Evicsa Contratistas Generales S.A.C.	3.5%	4
Constructora y Servicios C&C S.R.L.	4.7%	6
Ale Ingeniería & Construcción S.A.C.	1.7%	2
VCP Consultores Y Ejecutores S.A.C.	3.5%	4
San Agustín EIRL Contratistas Generales	3.5%	4
Grupo Energía y Concreto S.A.C.	2.3%	3
Corporación Jara y Chávez S.A.C.	10.5%	12
Mejesa SRL	7.6%	9
Servicios de Ingeniería Minera y Ferretería De La Industria Minera E.I.R.L.	7.0%	8
S y EV SAC	1.7%	2
Grupo G y M Minería y Construcción E.I.R.L.	2.3%	3
Turner Compañía Consultores y Constructores E.I.R.L.	5.8%	7
Corporación Sensus Sociedad Anónima - Corpsensus S.A.	10.5%	12
Huamani Ingenieros Constructores S.A.C	5.8%	7

Construcciones Civiles y Topografía SAS-Concitop SAS	2.9%	3
Zascmen Ingenieros S.A.C	1.7%	2
Negociaciones y Representaciones Molpark E.I.R.L	2.9%	3
Constructora Vanessa orietta Srltda	9.9%	12
Kibe Construcciones Generales SAC	11.0%	13
TOTAL	100%	119

Fuente: Elaboración propia

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica para la recolección de datos de la presente investigación se realizó mediante una encuesta y el instrumento que se utilizó es el cuestionario.

El cuestionario está compuesto de 40 ítem de las cuales 25 preguntas pertenecen a la variable del clima Laboral que está compuesto por cinco dimensiones, elaborada por Palma (2004) y los 15 ítems pertenecientes a la variable compromiso organizacional, de las cuales pertenecen a la dimensión (compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo) elaborado por Meyer y Allen. En ambas mediciones se utilizó la escala Likert con 5 opciones de respuesta, mediante esta encuesta se obtuvo los datos primarios del sujeto de estudio.

4.4. Técnicas estadísticas para el procedimiento de datos

Para el análisis y tabulación de datos se utilizó los métodos estadísticos el cual nos permitió procesar la información que se obtuvo para comprobar la hipótesis planteada.

Los datos obtenidos fueron tabulados mediante el software estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 26 en español.

4.5. Aspectos éticos

Para la realización de este trabajo mi persona no reveló la identidad de los participantes, los datos obtenidos por el sujeto de estudio siguen permaneciendo en el anonimato, todo fue realizado manera confidencial. Todos los datos han sido manejados por parte del investigador, por lo cual el presente estudio solo se utilizó para fines académicos y de investigación.

4.6. Validación de instrumento

4.6.1. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento, según Hernández et al., (2014) “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200), es decir si el instrumento es aplicado por segunda vez a mi análisis de estudio (los trabajadores) el resultado será el mismo.

Para el análisis de confiabilidad del instrumento se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach, el cual es un instrumento que está representado por un coeficiente de correlación, su valor varía de cero (0) a uno (1.00), con la finalidad de determinar si el instrumento es confiable se tendrá en cuenta la siguiente escala.

Rangos	Magnitud
0.01 a 0.60	Baja confiabilidad
0.61 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Alta confiabilidad
0.9 a 1.00	Muy alta confiabilidad

De acuerdo al criterio de confiabilidad, según Malhotra (2008) “un valor igual o menor a 0.6 por lo general indica una confiabilidad no satisfactoria de consistencia interna” (p.285).

Se realizó el análisis de confiabilidad para ambas variables, tanto para la variable clima laboral compuesta por (25 ítems) y la variable compromiso organizacional compuesto por (15 ítems). La prueba de fiabilidad se aplicó a la muestra de la investigación siendo un total de 119 encuestas realizadas a los trabajadores de las MYPES constructoras de Lima Metropolitana.

Escala: ALL VARIABLES

Tabla 4 Resumen de procesamiento de casos de la variable clima laboral

		N	%
Casos	Válido	119	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	119	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se puede analizar que de un total de 119 casos para la variable clima laboral, se han considerado válidos los 119 casos y no se excluyó ningún caso.

Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad de la variable clima laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	25

De acuerdo con el resultado, los 25 ítems del instrumento de la variable clima laboral, se tiene un Alfa de Cronbach de 0.947, dicho monto sobrepasa el valor 0.6 indicado por Malhotra, que significa que el instrumento posee muy alta confiabilidad.

El siguiente cuadro nos demuestra que, si se suprime un ítem de nuestro instrumento, nuestro Alfa de Cronbach puede aumentar o disminuir.

Tabla 6 Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Existen oportunidades de progresar en la Organización	86,35	246,212	,511	,947
2. Se valora los altos niveles de desempeño	86,35	242,377	,630	,945
3. Los gerentes expresan reconocimiento por los logros.	86,34	238,811	,675	,945
4. La Organización promueve el desarrollo personal.	86,31	242,458	,660	,945

5. Se promueve la generación de ideas creativas.	86,37	240,625	,681	,945
6. Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	86,00	250,504	,484	,947
7. Me considero factor clave para el éxito de la organización.	86,06	252,915	,414	,948
8. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.	85,87	252,699	,426	,948
9. Los servicios realizados en la organización, son motivo de orgullo del personal.	85,74	247,071	,520	,947
10. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	85,97	241,414	,719	,944
11. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	86,24	241,730	,724	,944
12. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	86,01	238,724	,782	,944

13. El trabajo se realiza en función a planes establecidos.	86,08	241,408	,756	,944
14. Se dispone de un sistema para el control de las actividades.	86,13	241,235	,724	,944
15. Existe un trato justo en la Organización.	86,11	239,012	,761	,944
16. Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir mi trabajo.	86,06	242,906	,698	,945
17. En mi Oficina, la información fluye adecuadamente.	86,14	243,924	,713	,945
18. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	86,03	248,357	,566	,946
19. Realizo interacción con personas de mayor jerarquía.	86,02	246,374	,596	,946
20. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	86,06	248,110	,546	,946
21. Los compañeros de trabajo, funciona como un equipo integrado	86,15	245,432	,616	,946
22. Los objetivos de trabajo son retadores	86,14	246,867	,625	,946

23. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	86,10	244,273	,641	,945
24. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	86,28	242,578	,628	,945
25. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	86,11	244,410	,629	,945

De acuerdo al resultado en la Tabla 6, se demuestra que, si se suprime algún elemento, el nuevo coeficiente Alfa de Cronbach mantendrá su nivel y seguirá siendo confiable, el cual nos indica que se mantendrá el instrumento diseñado para su futura aplicación al objeto de estudio.

Escala: ALL VARIABLES

Tabla 7 Resumen de procesamiento de casos de la variable compromiso organizacional

		N	%
Casos	Válido	119	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	119	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se puede analizar que de un total de 119 casos procesados para la variable compromiso organizacional, se han considerado válidos los 119 casos y no se excluyó ningún caso.

Tabla 8 Estadísticas de fiabilidad de la variable compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	15

Según el resultado, los 15 ítems del instrumento de la variable compromiso organizacional, se tiene un Alfa de Cronbach de 0.898, dicho monto me es permitido aplicar mi instrumento ya que sobrepasa el valor de 0.6 indicado por Malhotra, que significa que el instrumento posee una alta confiabilidad.

El siguiente cuadro nos demuestra que, si se suprime un ítem de nuestro instrumento, nuestro Alfa de Cronbach puede aumentar o disminuir.

Tabla 9 Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Soy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización	47,98	80,325	,607	,885
2. Me siento como “parte de la familia” en mi organización.	47,60	83,347	,560	,888
3. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	47,56	81,484	,655	,884
4. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	47,54	83,665	,495	,890

5. Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	47,56	82,574	,587	,886
6. Invertí tanto de mí mismo en esta organización, que me es imposible trabajar en otra parte.	47,85	82,472	,565	,887
7. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	48,02	80,967	,570	,887
8. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto de necesidad.	47,74	82,095	,564	,887
9. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	48,06	81,866	,500	,890
10. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara	47,94	80,207	,601	,886

11. Aunque fuera ventajoso para mí, no puedo renunciar a mi organización ahora.	47,75	83,848	,483	,890
12. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	47,93	80,328	,613	,885
13. Esta organización merece mi lealtad.	47,65	83,627	,522	,889
14. Siento la obligación de permanecer con mi empleador actual.	47,85	81,058	,638	,884
15. Le debo muchísimo a mi organización	47,67	83,004	,542	,888

Tras el resultado en la Tabla 9, se demuestra que, si se suprime algún elemento, el nuevo coeficiente Alfa de Cronbach mantendrá su nivel y seguirá siendo confiable, el cual nos indica que se mantendrá el instrumento diseñado para su futura aplicación al objeto de estudio.

Tabla 10 *Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach*

Variables	Alfa de Cronbach	ítems	n
Clima laboral	0.947	25	119
Compromiso Organizacional	0.898	15	119

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Los resultados para ambas variables tienen una alta confiabilidad por lo tanto son considerados válidos y aceptadas.

4.6.2. Validez

La validez para Hernández et al., (2014) “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200).

Para esta investigación se realizó la validez de constructo debido que nuestro instrumento es de tipo Likert compuesta por 5 opciones, tal es así que, para Hernández et al., (2014) “un constructo es una variable medida y tiene lugar dentro de una hipótesis, teoría o modelo teórico (p.203), para este caso se acudió al coeficiente KMO y a la prueba de esfericidad de Bartlett.

El KMO se utiliza para probar si el análisis factorial es suficiente, tal prueba se aplicó a ambas variables que son clima laboral y compromiso organizacional, de acuerdo a Malhotra (2008) “los valores altos (entre 0.5 y 1.0) indican que el análisis factorial es apropiado. Valores inferiores a 0.5 implican que el análisis factorial quizá no sea adecuado” (p. 612).

En cuanto a la prueba de esfericidad de Bartlett según Malhotra (2008) “Es una prueba estadística que se utiliza para examinar la hipótesis de que las variables no están correlacionadas en la población” (p. 612).

Tabla 11 Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,901
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2066,720
	gl	300
	Sig.	,000

La tabla 11 se presentan los resultados del análisis factorial, de acuerdo con el resultado realizado a la variable clima laboral, la medida Kaiser-Meyer-Olkin es de 0.901 el cual significa que el instrumento es válido y pertinente aplicarlo a la muestra, porque sobrepasa el valor de 0.5 indicado por Malhotra. De acuerdo a la prueba de esfericidad de Bartlett se rechaza la hipótesis nula y aceptamos hipótesis alternativa, por tanto, existe una correlación entre las diferentes dimensiones que existe en la variable.

Tabla 12 Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,869
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	828,603
	gl	105
	Sig.	,000

La tabla 12 se presentan los resultados del análisis factorial, de acuerdo con el resultado realizado a la variable compromiso organizacional, la medida Kaiser-Meyer-

Olkin es de 0.869 el cual significa que el instrumento es válido y pertinente aplicarlo, porque sobrepasa el valor de 0.5 indicado por Malhotra, además la prueba de esfericidad de Bartlett rechaza la hipótesis nula y aceptamos hipótesis alternativa, por tanto, existe una correlación entre las diferentes dimensiones que existe en la variable.

CAPÍTULO 5: RESULTADOS

5.1. Presentación y análisis de los resultados

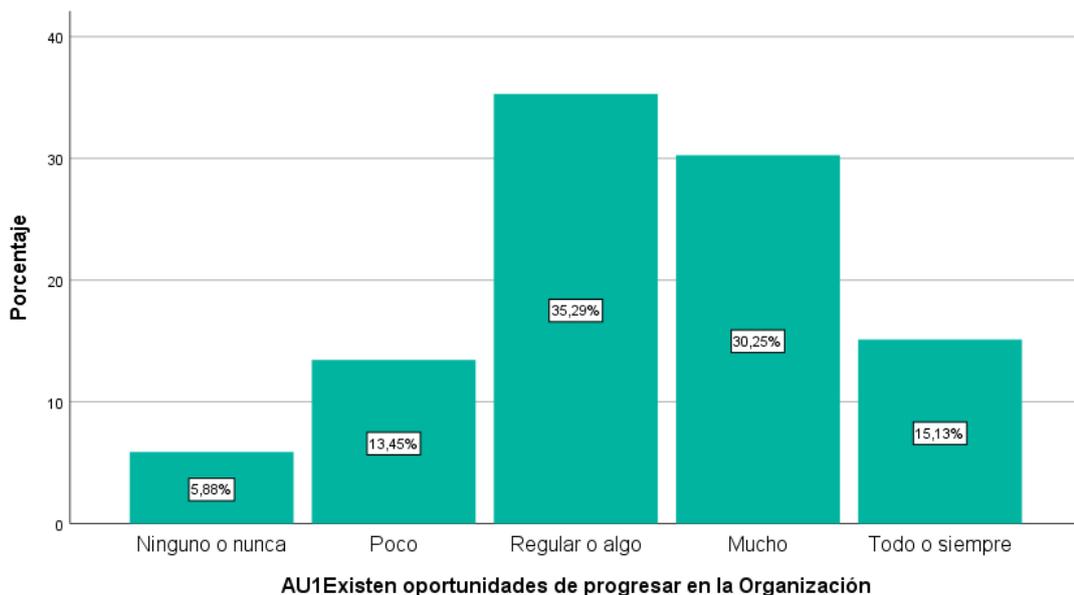
La encuesta del presente trabajo fue realizada de manera virtual, aplicado a 119 trabajadores administrativos de MYPES constructoras de Lima metropolitana distribuidos en 20 empresas dedicadas a licitar con el estado, una vez obtenido los datos se pasó a procesar y analizar la información, para ello se utilizó el programa SPSS versión 26.

5.1.1. Análisis e interpretación de los ítems de la variable clima laboral

Tabla 13 *AUI Existen oportunidades de progresar en la organización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	7	5,9	5,9	5,9
	Poco	16	13,4	13,4	19,3
	Regular o algo	42	35,3	35,3	54,6
	Mucho	36	30,3	30,3	84,9
	Todo o siempre	18	15,1	15,1	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 5. Frecuencias del indicador 1 de la variable clima laboral

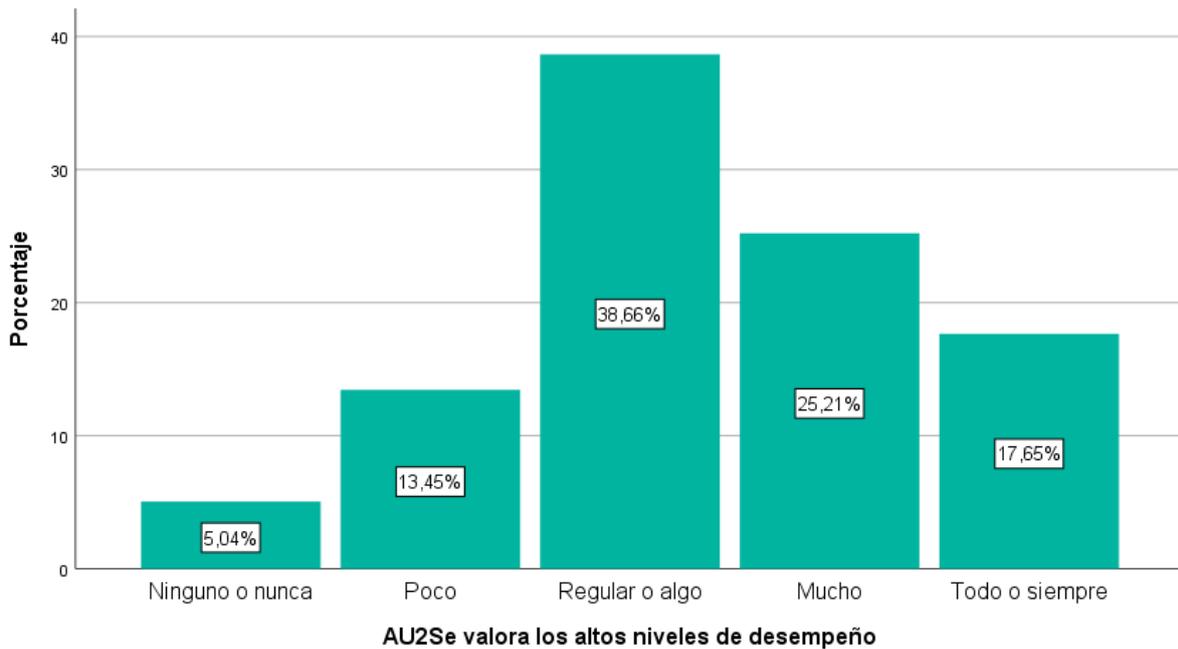
De acuerdo a los resultados obtenidos se puede apreciar en la tabla 13 y figura 1, Sobre la existencia de oportunidad de progresar en la organización el 30.3% del total de encuestados (119) manifiestan de que hay mucha oportunidad, el 35.3% regular oportunidad, el 15.1% siempre ha existido oportunidad para progresar, el 13.4% manifiesta pocas oportunidades y un 5.9% nunca tuvieron oportunidad de progresar en la organización.

Estas cifras nos indican que casi el 80% de los trabajadores administrativos de MYPES constructoras encuestadas, tienen la posibilidad de mejorar su calidad de vida tanto personal y familiar, así como también realizar una línea de carrera en el rubro de la construcción, lo que evidencia que, si no hay posibilidad de progresar en la organización, los trabajadores renunciarían, como resultado provocaría alta rotación de personal.

Tabla 14 AU2 Se valora los altos niveles de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	6	5,0	5,0	5,0
	Poco	16	13,4	13,4	18,5
	Regular o algo	46	38,7	38,7	57,1
	Mucho	30	25,2	25,2	82,4
	Todo o siempre	21	17,6	17,6	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 6 Frecuencias del indicador 2 de la variable clima laboral

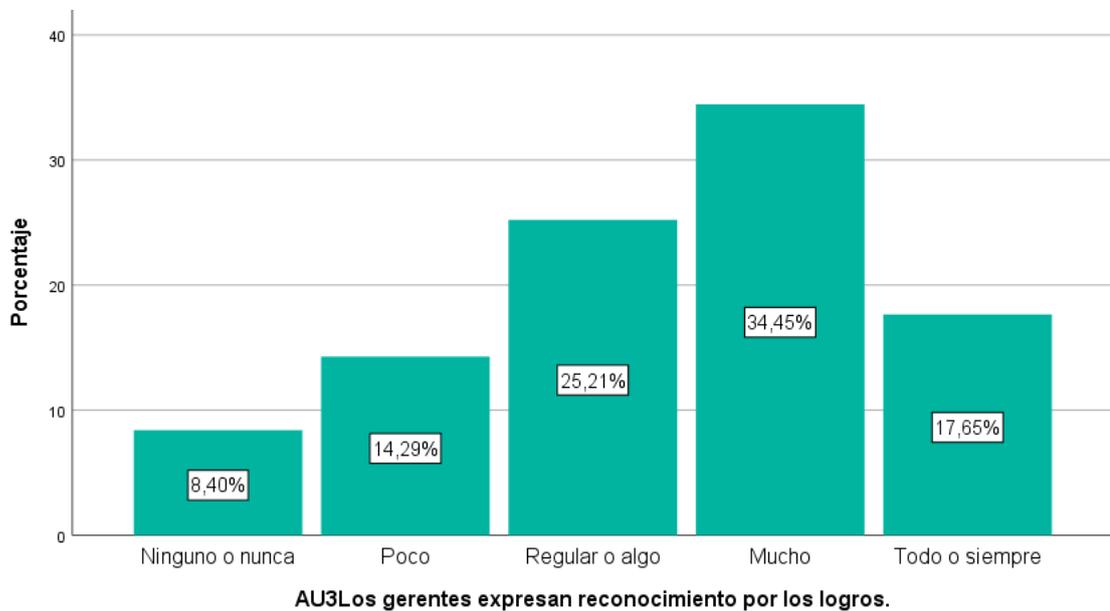
En conformidad a los resultados obtenidos en la tabla 14 y figura 2, nos demuestran que, del total de 119 encuestados, el 25.2 % manifiesta que se valora mucho los altos niveles de desempeño, el 38.7% indican regular valoración, el 17.6% manifiesta que siempre se valora, el 13.4% indican poca valoración y un 5% manifiesta que nunca se valora los altos niveles de desempeño.

Dentro de este marco de resultados, se manifiesta que más del 50% de los trabajadores se sienten satisfechos porque sus esfuerzos están siendo valorados, en tal sentido genera compromiso, interés y motivación por seguir desempeñando sus funciones en la empresa, lo cual nos da entender que es necesario realizar una retroalimentación y valoración a las tareas que realizan los trabajadores, con el fin de que se sientan indispensables en la empresa.

Tabla 15 AU3 Los gerentes expresan reconocimiento por los logros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	10	8,4	8,4	8,4
	Poco	17	14,3	14,3	22,7
	Regular o algo	30	25,2	25,2	47,9
	Mucho	41	34,5	34,5	82,4
	Todo o siempre	21	17,6	17,6	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 7. Frecuencias del indicador 3 de la variable clima laboral.

Según la tabla 15 y la figura 3, indican que del total de los encuestados (119), el 34.5% declaran que los gerentes expresan mucho reconocimiento por los logros, el 25.2% mencionan que regularmente reconocen sus logros, el 14.3% poco reconocimiento, el 17.6% manifiestan que los gerentes siempre expresan reconocimiento, el 14.3% poco reconocimiento y un 8.4% manifiesta que los gerentes nunca expresan reconocimiento.

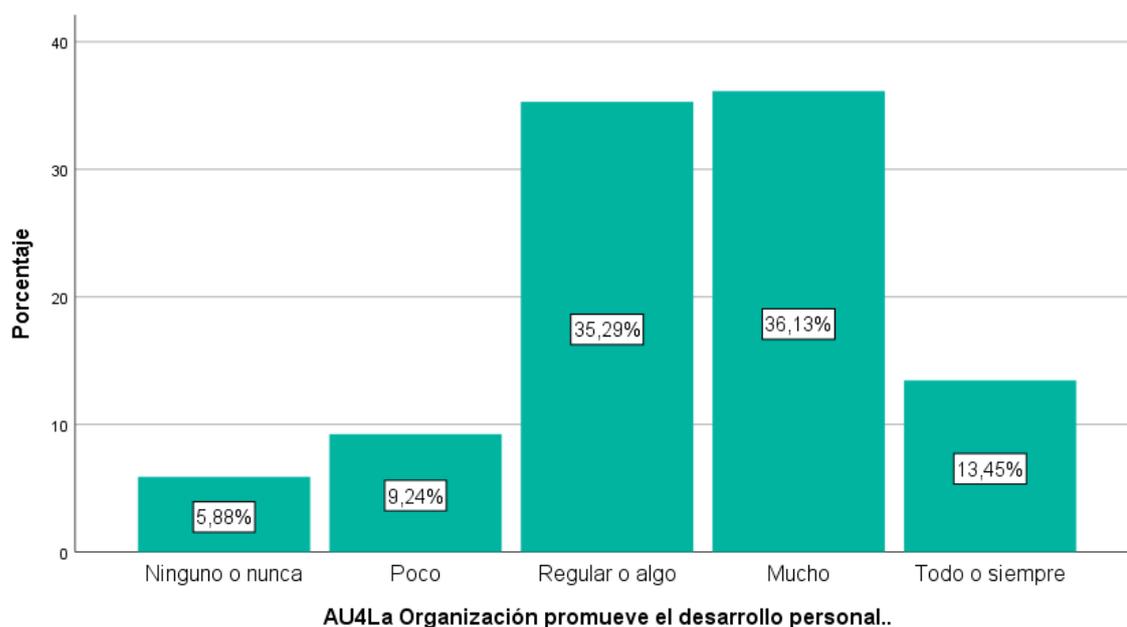
Conforme a los resultados obtenidos se asevera que el reconocimiento y valoración de desempeño es indispensable en una empresa puesto que garantizará que los trabajadores se esfuercen, estén comprometidos, motivados con las funciones asignadas, por otra parte, si no se expresa ningún reconocimiento por parte del jefe inmediato u otra

persona superior, generará estrés, disputas individuales con el fin de obtener un reconocimiento, en consecuencia, suscita un clima laboral deficiente.

Tabla 16 AU4 La Organización promueve el desarrollo personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	7	5,9	5,9	5,9
	Poco	11	9,2	9,2	15,1
	Regular o algo	42	35,3	35,3	50,4
	Mucho	43	36,1	36,1	86,6
	Todo o siempre	16	13,4	13,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 8. Frecuencias del indicador 4 de la variable clima laboral.

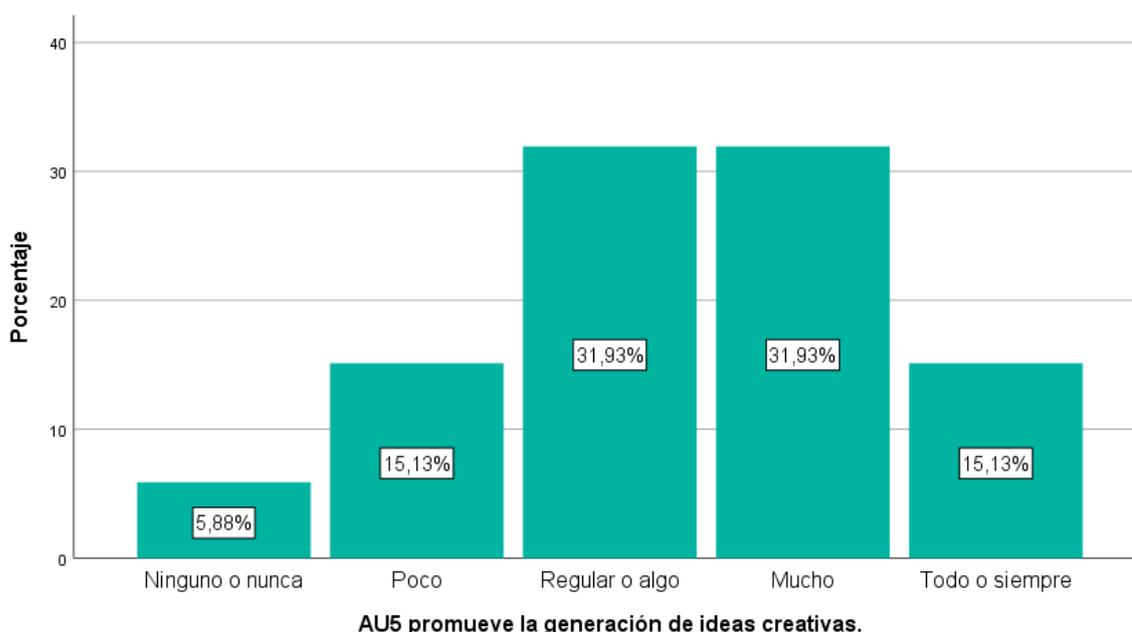
Como se puede apreciar en la tabla 16 y figura 4, el 36.1% de total de encuestados (119) manifiestan que la organización promueve mucho el desarrollo personal, el 35.3% promueve regular, el 13.4% indica que siempre promueve autodesarrollo, el 9.2% manifiesta que la organización promueve poco y un 5.9% indican que la organización nunca promueve el desarrollo personal.

De acuerdo a las cifras que se reflejan en la tabla, nos demuestra que regularmente se promueve el desarrollo personal, lo que nos indica que las MYPES constructoras no preparan ni capacitan constantemente a los trabajadores para realizar tareas más complejas, en tal sentido ocasiona alta rotación del personal y deficiencia laboral, es por ello la importancia de la formación del personal ya que mejorará las competencias quienes forman parte de la empresa, porque la organización prospera gracias a sus ideas y habilidades.

Tabla 17 AU5 Se promueve la generación de ideas creativas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	7	5,9	5,9	5,9
	Poco	18	15,1	15,1	21,0
	Regular o algo	38	31,9	31,9	52,9
	Mucho	38	31,9	31,9	84,9
	Todo o siempre	18	15,1	15,1	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 9. Frecuencias del indicador 5 de la variable clima laboral

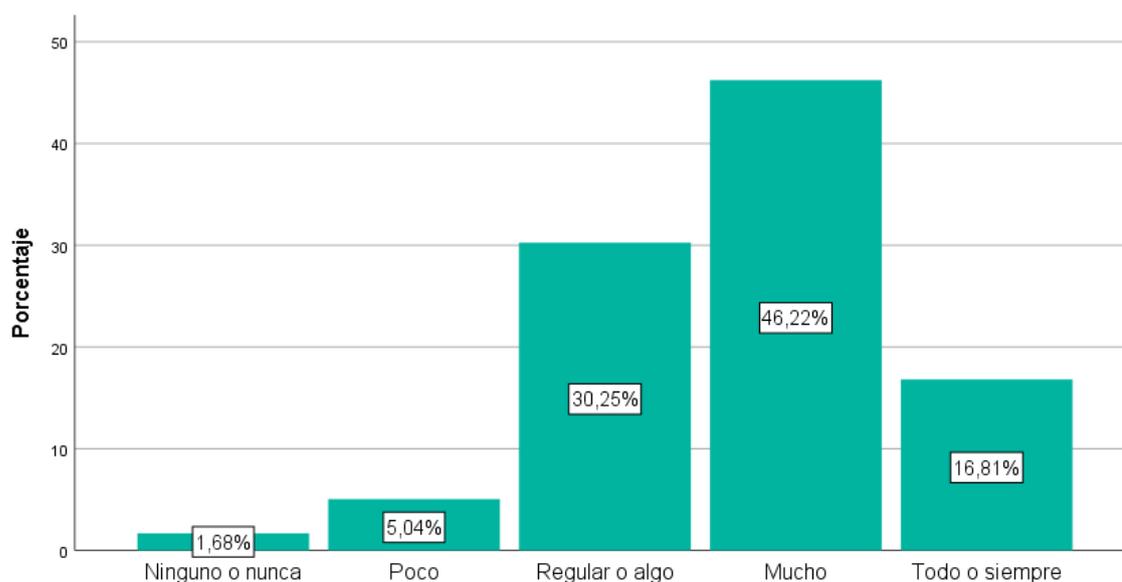
Según la tabla 17 y figura 5, el 31.9% (38) de los encuestados mencionan que se promueve mucho la generación de ideas, el mismo porcentaje (31.9%) indican que regularmente se fomenta las ideas, 15.1% indican que siempre se fomentan, el 15.1% declaran que pocas veces se promueve las ideas y un 5.9% de los encuestados manifiestan que nunca se suscita la generación de ideas creativas.

Estas cifras nos manifiestan que los trabajadores tienen capacidad de liderazgo, apoyo en equipo y sobre todo se sienten escuchados e importantes, por ello las MYPES deben de impulsar, estimular la creatividad puesto que esto genera grandes resultados.

Tabla 18 *IL1 Se siente comprometido con el éxito de la organización.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Poco	6	5,0	5,0	6,7
	Regular o algo	36	30,3	30,3	37,0
	Mucho	55	46,2	46,2	83,2
	Todo o siempre	20	16,8	16,8	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



IL1 Se siente comprometido con el éxito de la Organización.

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 10. Frecuencias del indicador 6 de la variable clima laboral

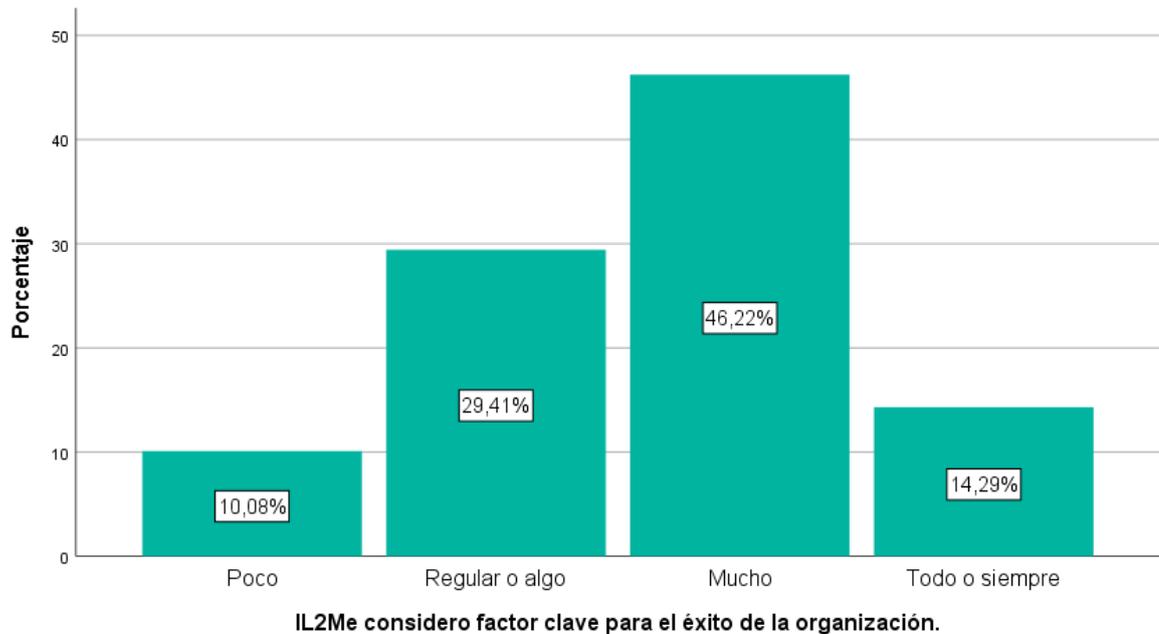
Como se puede apreciar en la tabla 18 y figura 6, del total de los encuestados (119), el 46.2% se comprometen mucho con el éxito de la empresa, el 30.3% se comprometen regular, el 16.8% siempre están comprometidos, el 5% se sienten pocos comprometidos y un 1.7% indican que nunca se han comprometido con el éxito de la organización.

Con estos resultados podemos evidenciar que más del 60% de los trabajadores encuestados están en proceso de comprometerse con la organización, es por ello, debemos de potenciar con políticas de reconocimiento, realizar feedback de manera oportuna para satisfacer sus necesidades.

Tabla 19 *IL2 Me considero factor clave para el éxito de la organización.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Poco	12	10,1	10,1	10,1
Regular o algo	35	29,4	29,4	39,5
Mucho	55	46,2	46,2	85,7
Todo o siempre	17	14,3	14,3	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 11. Frecuencias del indicador 7 de la variable clima laboral

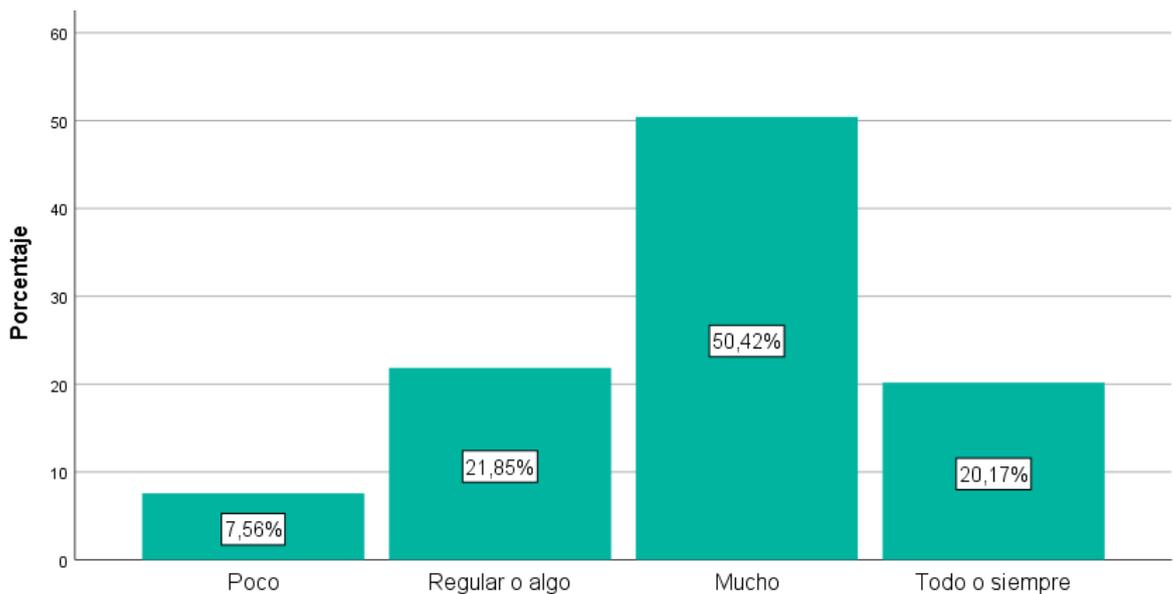
En vista a la tabla 19 y figura 7, el 46.2% del total de los encuestados (119), se consideran mucho como un factor clave, el 29.4% se considera regular, el 14.3% manifiestan que siempre se consideran un factor clave y un 10.1% se consideran poco factor clave para el éxito de la organización.

Según las cifras, se desprende que los trabajadores poseen una alta capacidad de respuesta a los problemas que puedan suscitarse, creatividad y liderazgo lo que conlleva a considerarse un factor clave de éxito en cualquier organización que necesita sus servicios.

Tabla 20 *IL3 Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Poco	9	7,6	7,6	7,6
Regular o algo	26	21,8	21,8	29,4
Mucho	60	50,4	50,4	79,8
Todo o siempre	24	20,2	20,2	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



IL3 Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 12. Frecuencias del indicador 8 de la variable clima laboral.

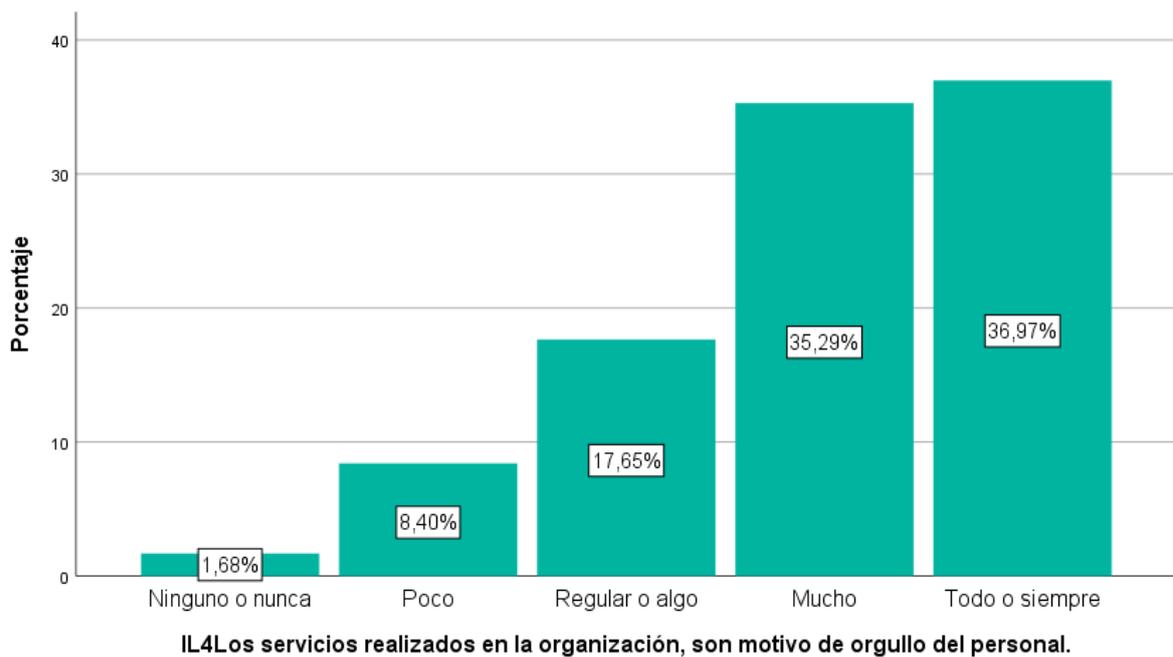
De los resultados obtenidos en la tabla 20 y figura 8, el 50.4% (60) de los encuestados manifiestan que cumplir con las tareas diarias del trabajo les permite mucho desarrollar su desarrollo personal, el 21.8% (26) de los encuestados les permite desarrollar regularmente, el 20.2% indican que cumplir con sus responsabilidades les permite siempre aumentar su desarrollo personal y un 7.6% manifiestan que cumplen poco con las tareas diarias de su trabajo.

Los resultados evidencian que los trabajadores tienen responsabilidades, conciencia de sus intereses, valores y tienen definido sus objetivos profesionales, es probable que diseñen planes de acción para alcanzar sus objetivos, en efecto le permite su desarrollo personal.

Tabla 21 *IL4* Los servicios realizados en la organización, son motivo de orgullo del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Poco	10	8,4	8,4	10,1
	Regular o algo	21	17,6	17,6	27,7
	Mucho	42	35,3	35,3	63,0
	Todo o siempre	44	37,0	37,0	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 13. Frecuencias del indicador 9 de la variable clima laboral.

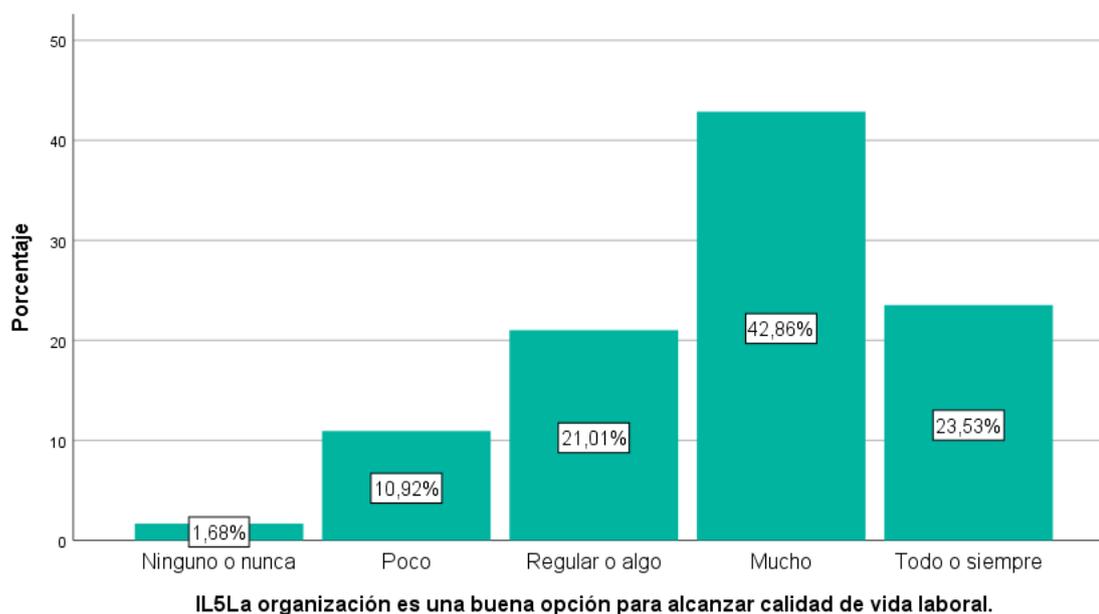
Según la Tabla 21 y Figura 9, sobre los servicios realizados en la organización, el 37% manifiesta que siempre son motivo de orgullo del personal, el 35.3% manifiestan que son de mucho orgullo del personal, el 17.6% regular motivo de orgullo del personal, el 8.4% indica que los servicios que ofrece la organización son de poco orgullo del personal y un 1.7% nunca son motivo de orgullo del personal.

Según los resultados obtenidos, más del 70% siente orgullo personal, lo que nos demuestra que los proyectos ejecutados se están realizando en buen estado, sin embargo, hay un 30% de empleados que no se sienten orgullosos, esto se debe porque en este rubro de la construcción existe la corrupción para obtener proyectos con las entidades.

Tabla 22 IL5 La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Poco	13	10,9	10,9	12,6
	Regular o algo	25	21,0	21,0	33,6
	Mucho	51	42,9	42,9	76,5
	Todo o siempre	28	23,5	23,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 14. Frecuencias del indicador 10 de la variable clima laboral.

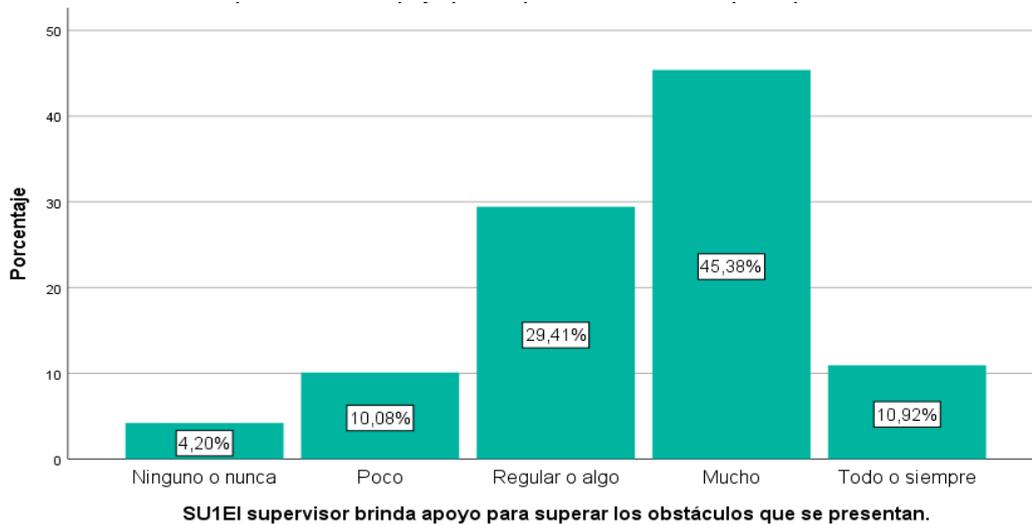
De los resultados obtenidos, en la tabla 22 y figura 10, el 42.9% del total de los encuestados, declaran que la organización es de mucha buena opción para alcanzar calidad de vida laboral, el 23.5% indican que la organización siempre es buena opción, el 21% regular opción, el 10.9% (13) de los encuestados indican poca buena opción y un 1.7% manifiestan que nunca es buena opción para alcanzar vida laboral.

De estos resultados se desprende que, los trabajadores se esfuerzan, sacrifican para desarrollarse profesionalmente, sin embargo, estos esfuerzos no están siendo recompensados de manera económica o un ascenso laboral que los ayude poder llegar a autorrealizarse profesionalmente.

Tabla 23 *SUI El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	5	4,2	4,2	4,2
	Poco	12	10,1	10,1	14,3
	Regular o algo	35	29,4	29,4	43,7
	Mucho	54	45,4	45,4	89,1
	Todo o siempre	13	10,9	10,9	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 15. Frecuencias del indicador 11 de la variable clima laboral.

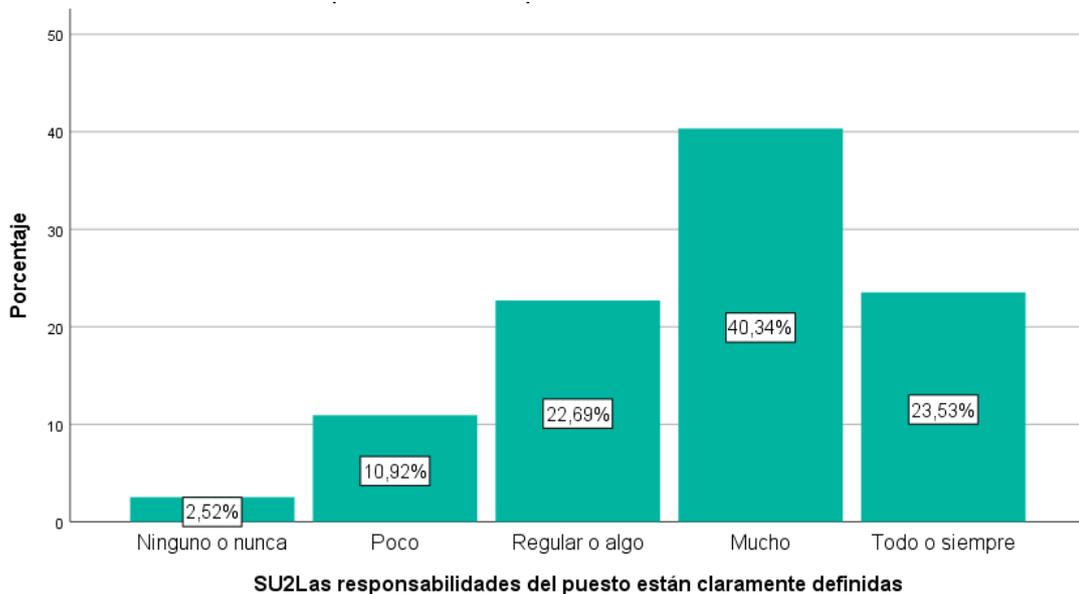
Según la tabla 23 y figura 11, nos indican que, del total de 119 encuestados, el 45.4% aseveran que el supervisor brinda mucho apoyo, el 29.4% indican que el supervisor regularmente brinda apoyo, el 10.9% siempre brinda apoyo, el 10.1% menciona que el supervisor brinda poco apoyo y un 4.2% declaran que el supervisor nunca brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.

Con estos resultados se puede evidenciar que más del 40% de los trabajadores no está recibiendo el apoyo necesario para solucionar problemas suscitados en la organización, esto se debe a que los jefes no están capacitados o no tienen todo el conocimiento para subsanar estos imprevistos, o también es porque el trabajador no comprende las capacitaciones que se le está brindando, como resultado genera falta de compromiso.

Tabla 24 SU2 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	3	2,5	2,5	2,5
	Poco	13	10,9	10,9	13,4
	Regular o algo	27	22,7	22,7	36,1
	Mucho	48	40,3	40,3	76,5
	Todo o siempre	28	23,5	23,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 16. Frecuencias del indicador 12 de la variable clima laboral.

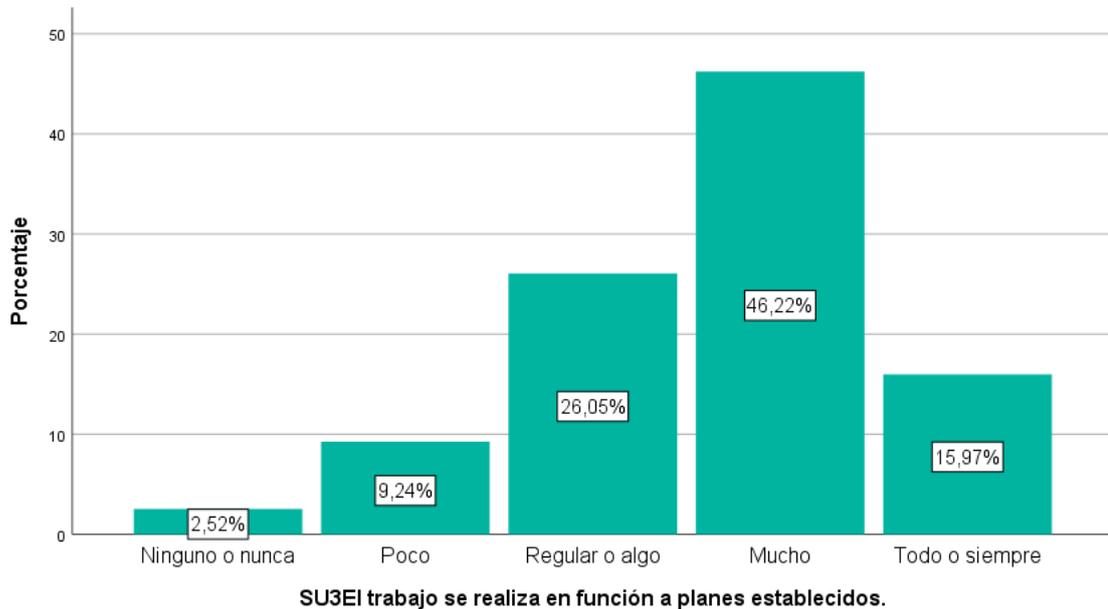
Como se manifiesta en la tabla 24 y figura 12, el 40.3% (48) de los encuestados indican que las funciones del puesto existen mucha claridad definida, el 23.5% manifiestan que las responsabilidades del puesto siempre están claramente definidas, el 22.7% regularmente definidas, el 10.9% mencionan que hay poca claridad definida y un 2.5% mencionan que nunca están claramente definidas las responsabilidades del puesto.

Como se puede apreciar en los resultados, algunas empresas MYPES tienen bien definido su MOF ya que esto le ayuda a que la organización alcance sus objetivos, sin embargo más del 30% de los trabajadores indican que sus puestos no están definidos, manera que genera discusiones, malos entendidos, duplicidad de funciones, produciéndose mala comunicación.

Tabla 25 SU3 El trabajo se realiza en función a planes establecidos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	3	2,5	2,5	2,5
	Poco	11	9,2	9,2	11,8
	Regular o algo	31	26,1	26,1	37,8
	Mucho	55	46,2	46,2	84,0
	Todo o siempre	19	16,0	16,0	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 17. Frecuencias del indicador 13 de la variable clima laboral.

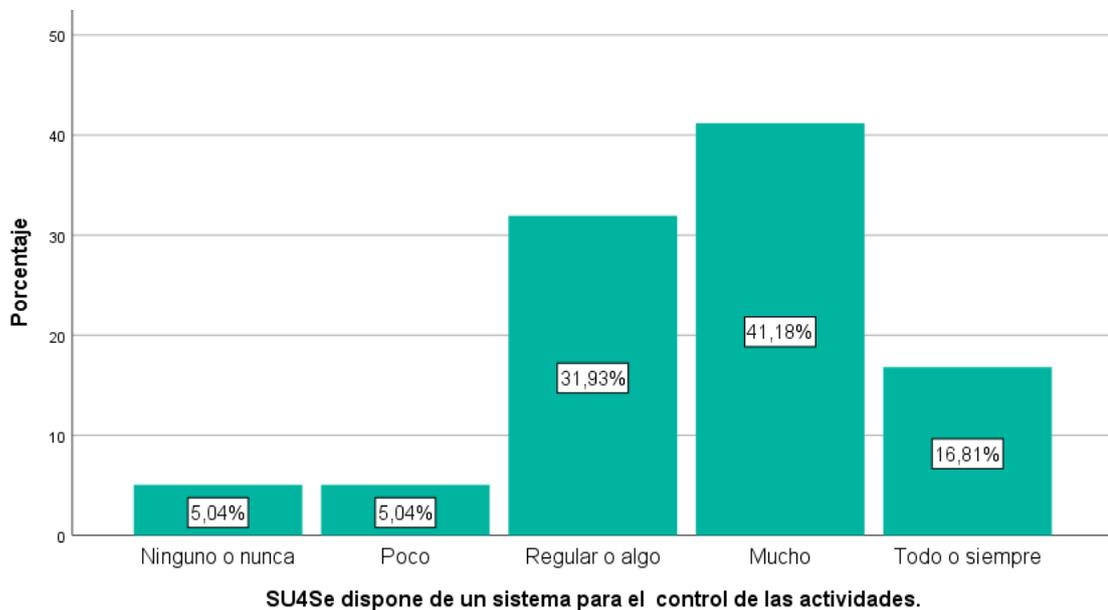
De acuerdo a lo observado en la tabla 25 y figura 13, se aprecia que de los 119 encuestados, el 46.2% manifiesta que el trabajo se realiza mucho en función a planes establecidos, el 26.1% ejecuta regularmente, el 16% menciona que siempre se realiza a planes establecidos, el 9.2% de los encuestados indican que se desempeñan poco en planes establecidos y un 2.5% declara que nunca se realiza el trabajo con planes establecidos.

Se observa que 42 trabajadores manifiestan que su organización no sigue planes, esto se da porque la comunicación entre trabajadores y subordinados es deficiente, por ende, no permite una buena organización en consecuencia hay incumplimiento de metas.

Tabla 26 SU4 Se dispone de un sistema para el control de las actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	6	5,0	5,0	5,0
	Poco	6	5,0	5,0	10,1
	Regular o algo	38	31,9	31,9	42,0
	Mucho	49	41,2	41,2	83,2
	Todo o siempre	20	16,8	16,8	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 18. Frecuencias del indicador 14 de la variable clima laboral.

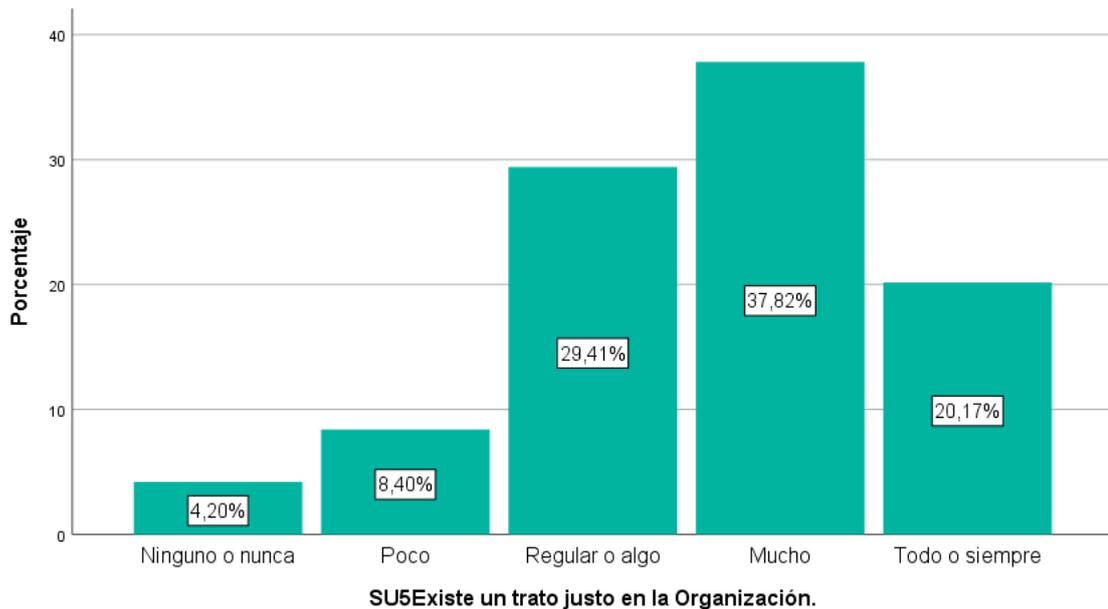
Como se observa en la tabla 26 y figura 14, sobre la disponibilidad de un sistema para el control de las actividades, el 41.2% indican que hay mucha disponibilidad, el 31.9% se dispone regular, el 16.8% manifiesta que siempre se dispone de un sistema, el 5% indican que se dispone poco y un 5% declara que nunca se dispone de un sistema para el control de las actividades.

Según las cifras observadas más del 30% hay un control regular, impidiendo la retroalimentación y trabajo en equipo, por ende, afecta los objetivos planeados por la empresa.

Tabla 27 *SU5Existe un trato justo en la Organización.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	5	4,2	4,2	4,2
	Poco	10	8,4	8,4	12,6
	Regular o algo	35	29,4	29,4	42,0
	Mucho	45	37,8	37,8	79,8
	Todo o siempre	24	20,2	20,2	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 19. *Frecuencias del indicador 15 de la variable clima laboral.*

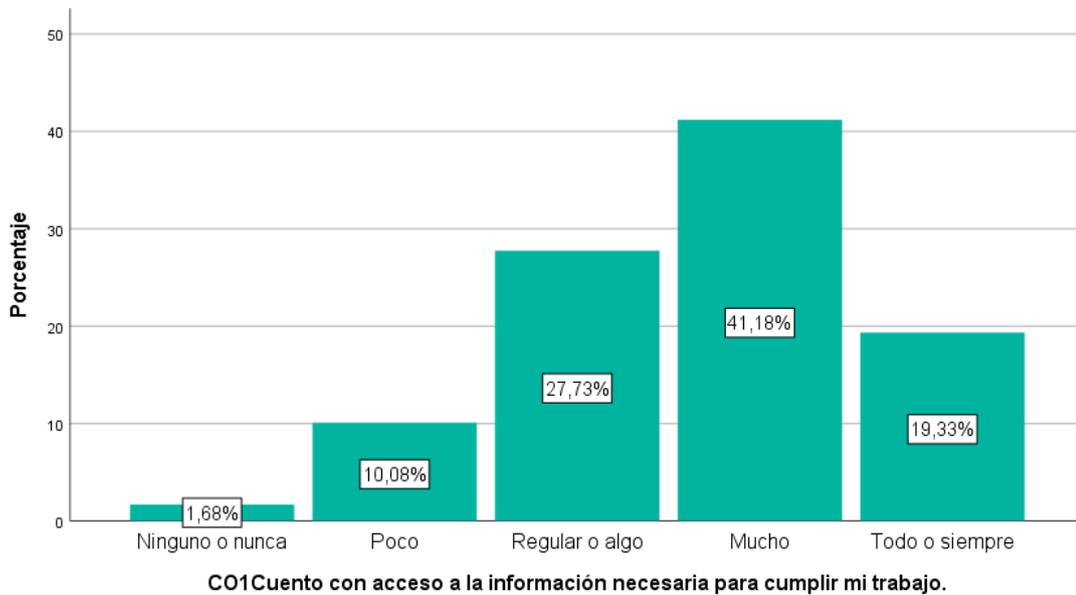
Según la tabla 27 y figura 15, del total de los encuestados (119), el 37.8% asevera que existe mucho trato justo, el 29.4% regular trato justo, el 20.2% manifiestan que siempre ha existido un trato justo, el 8.4% existe poco trato justo y un 4.2% indican que nunca existió un trato justo en la organización.

De los resultados se desprende que más de 40% no tienen un trato justo, esto se refleja que las opiniones de los trabajadores no son tomadas en cuenta, el esfuerzo que realizan los trabajadores no es recompensados, además el salario que perciben no cubre sus necesidades, ante ello la organización debe de escuchar los puntos de vista, ser empático y reconocer sus logros con el fin de generar un mayor compromiso.

Tabla 28 CO1 Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Poco	12	10,1	10,1	11,8
	Regular o algo	33	27,7	27,7	39,5
	Mucho	49	41,2	41,2	80,7
	Todo o siempre	23	19,3	19,3	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

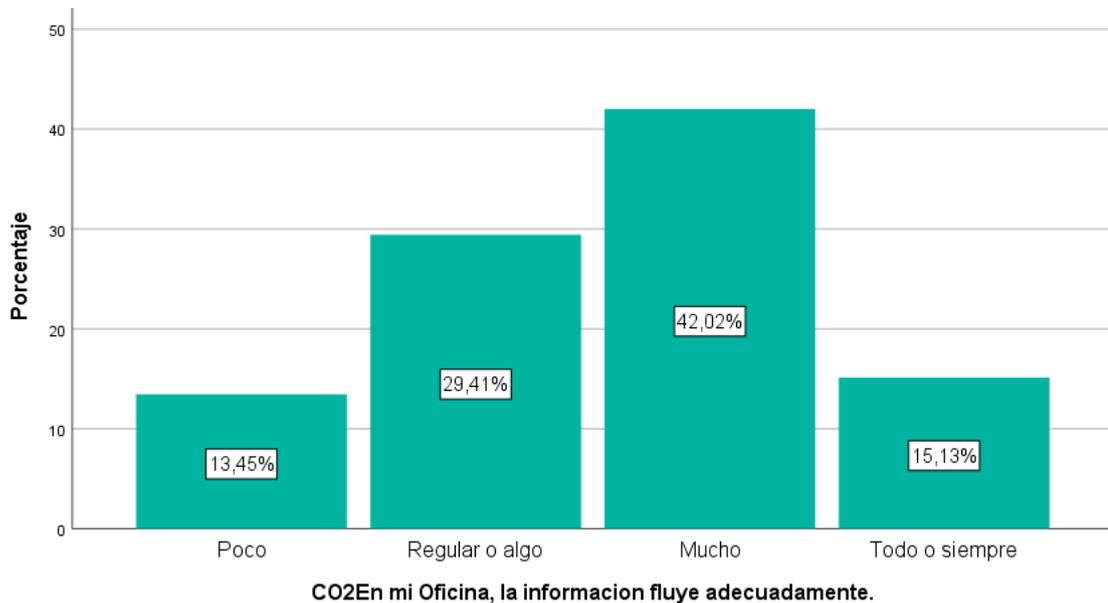
Figura 20. Frecuencias del indicador 16 de la variable clima laboral.

De los resultados en la tabla 28 y figura 16, el 41.2% del total de los encuestados (119), indican que cuentan con mucho acceso a la información necesaria para cumplir sus labores, el 27.7% manifiestan que cuentan con regular acceso a la información, el 19.3% aseveran que siempre cuentan con acceso, el 10.1% de los encuestados mencionan que cuentan con poco acceso y un 1.7% nunca tuvieron acceso a la información necesaria para cumplir su trabajo. Según los resultados se asevera que, no todos los trabajadores tienen acceso a la información, por tanto, está generando problemas internos, retrasos en realizar las funciones, estancamiento en cumplir los objetivos tanto al personal como a la organización, ante esta situación se debe de conceder información necesaria para que el personal pueda realizar sus funciones adecuadamente.

Tabla 29 CO2 En mi Oficina, la información fluye adecuadamente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	16	13,4	13,4	13,4
	Regular o algo	35	29,4	29,4	42,9
	Mucho	50	42,0	42,0	84,9
	Todo o siempre	18	15,1	15,1	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 21. Frecuencias del indicador 17 de la variable clima laboral.

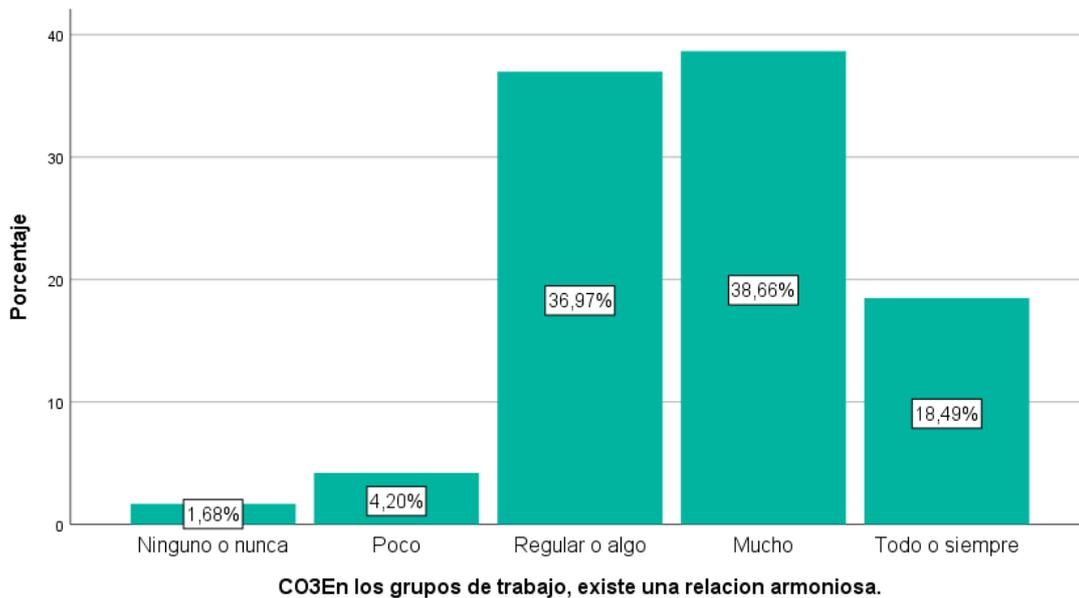
De la tabla 29 y figura 17 se observa que de los 119 encuestados, el 42% señalan que hay mucha información que fluye adecuadamente, el 29.4% fluye regularmente la información, el 15.1% indican que siempre fluye la información y un 13.4% manifiestan que en su oficina la información fluye poco.

De estos resultados se desprende que, la información en algunas organizaciones MYPES fluye regularmente en sus áreas, a pesar que no fluye una buena comunicación, sim embargo, se debe reorganizar todo el proceso de información desde el procesamiento hasta la interpretación de datos, con el fin que los trabajadores dispongan de información necesaria, por otra parte, en las demás organizaciones fluye información necesaria en su área lo que genera que el clima laboral sea favorable.

Tabla 30 CO3 En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Poco	5	4,2	4,2	5,9
	Regular o algo	44	37,0	37,0	42,9
	Mucho	46	38,7	38,7	81,5
	Todo o siempre	22	18,5	18,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

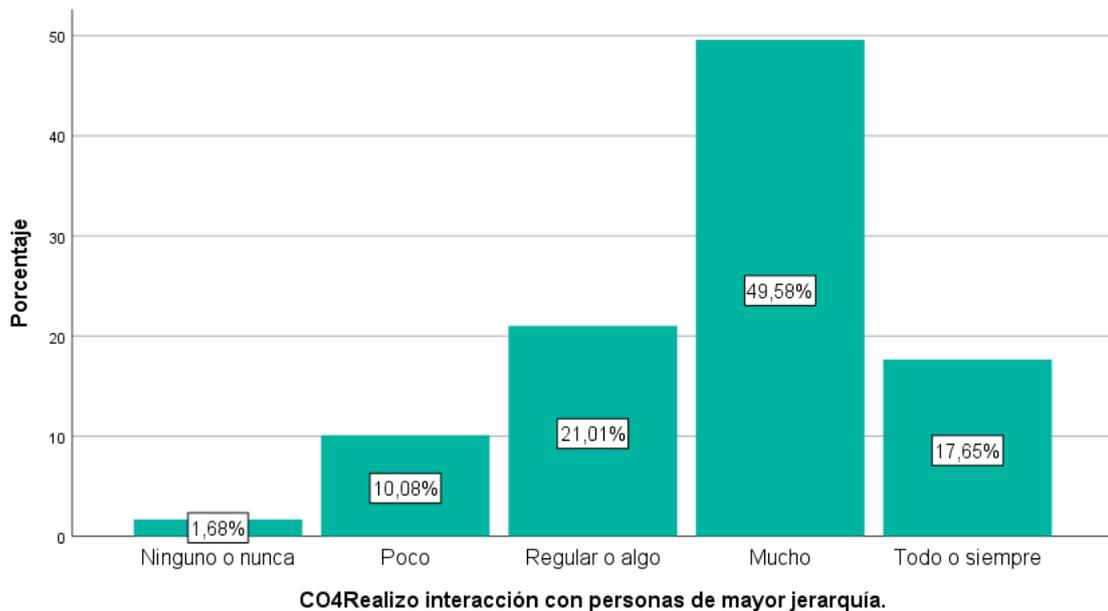
Figura 22. Frecuencias del indicador 18 de la variable clima laboral.

Como se observa en la tabla 30 y figura 18, el 38.7% (46) de los encuestados señalan que existe mucha relación armoniosa en los grupos de trabajo, el 37% tienen regular relación armoniosa con los demás, el 18.5% manifiestan que siempre existe una relación armoniosa, el 4.2% indican que existe poca relación y un 1.7% nunca ha existido una relación armoniosa en los grupos de trabajo. Según los resultados, se asevera que, si bien no fluye buena información, existe una relación armoniosa con los demás trabajadores, en tal sentido, es necesario tener un ambiente competitivo y motivado para ello se debe aplicar técnicas laborales como: mantener una buena comunicación interna, llamar la atención de manera individual y sobre todo ser empático e interesado con las opiniones de los subordinados.

Tabla 31 CO4 Realizo interacción con personas de mayor jerarquía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Poco	12	10,1	10,1	11,8
	Regular o algo	25	21,0	21,0	32,8
	Mucho	59	49,6	49,6	82,4
	Todo o siempre	21	17,6	17,6	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 23. Frecuencias del indicador 19 de la variable clima laboral.

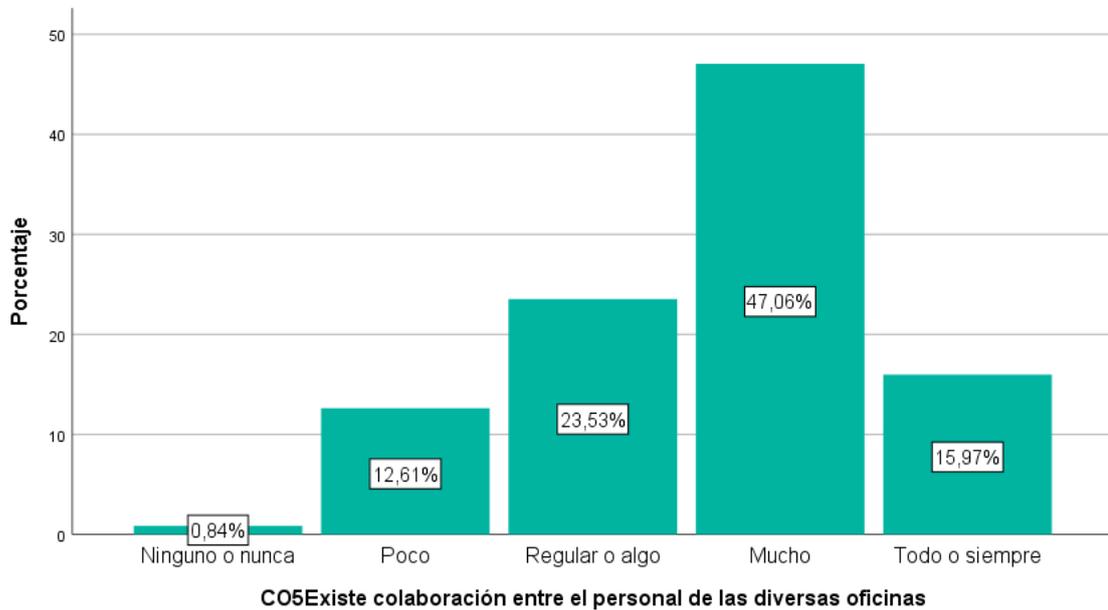
Según la tabla 31 y figura 19, del total de los 119 encuestados, el 49.6% manifiestan que hay mucha interacción con personas de mayor jerarquía, el 21% expresan que realizan regular interacción, el 17.6% indican que siempre realizan interacción, el 10.1% señalan que tienen poca interacción y un 1.7% mencionan que nunca realizaron interacción con personas de mayor jerarquía.

En vista a los resultados se manifiesta que la comunicación no es horizontal en la mayoría de las empresas MYPES constructoras, sino vertical lo que agiliza la comunicación entre los subordinados, en efecto, se debe de empoderar a los trabajadores para aumentar su nivel de compromiso y lealtad, generando un clima laboral estable.

Tabla 32 CO5 Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	1	,8	,8	,8
	Poco	15	12,6	12,6	13,4
	Regular o algo	28	23,5	23,5	37,0
	Mucho	56	47,1	47,1	84,0
	Todo o siempre	19	16,0	16,0	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 24. Frecuencias del indicador 20 de la variable clima laboral.

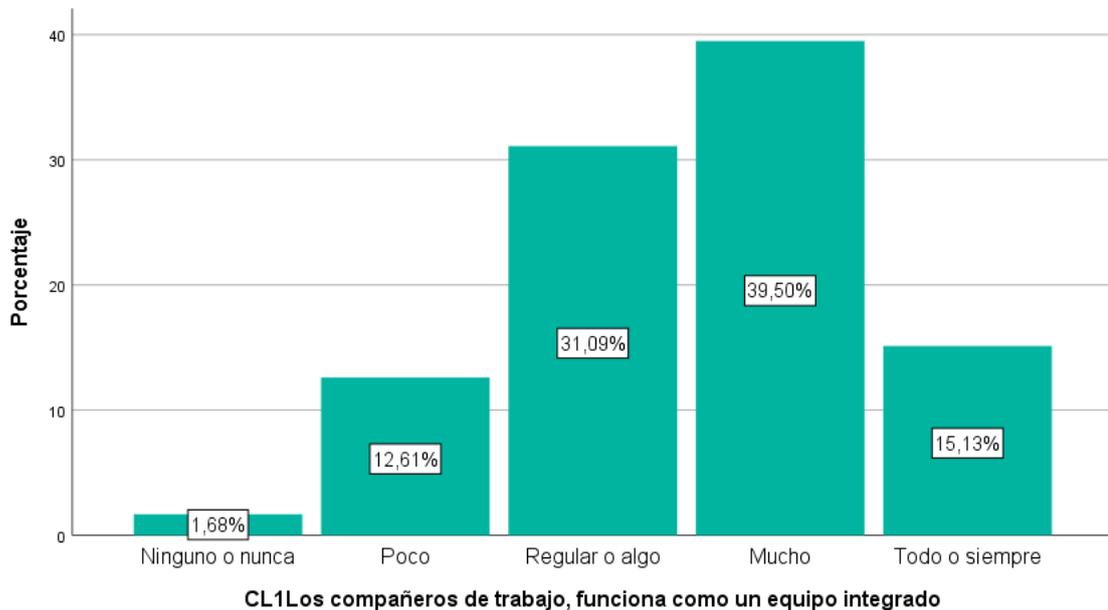
De acuerdo a la tabla 32 y figura 20, sobre la existencia de colaboración entre el personal y las diversas oficinas, el 47.1% mencionan que existe mucha colaboración, el 23.5% regular colaboración, el 16% señalan que siempre ha existido colaboración, el 12.6% indican que existe poca colaboración y un 0.8% nunca existió colaboración entre el personal de las diversas oficinas.

Estos resultados nos evidencian que la mayoría de las empresas MYPES en estudio alcanzan sus objetivos, sin embargo, más del 30% de trabajadores indican falta de colaboración entre compañeros de diversas áreas, como resultado ocasiona divergencia en la celeridad del trabajo y problemas en la organización.

Tabla 33 CL1 Los compañeros de trabajo, funciona como un equipo integrado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Poco	15	12,6	12,6	14,3
	Regular o algo	37	31,1	31,1	45,4
	Mucho	47	39,5	39,5	84,9
	Todo o siempre	18	15,1	15,1	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 25. Frecuencias del indicador 21 de la variable clima laboral.

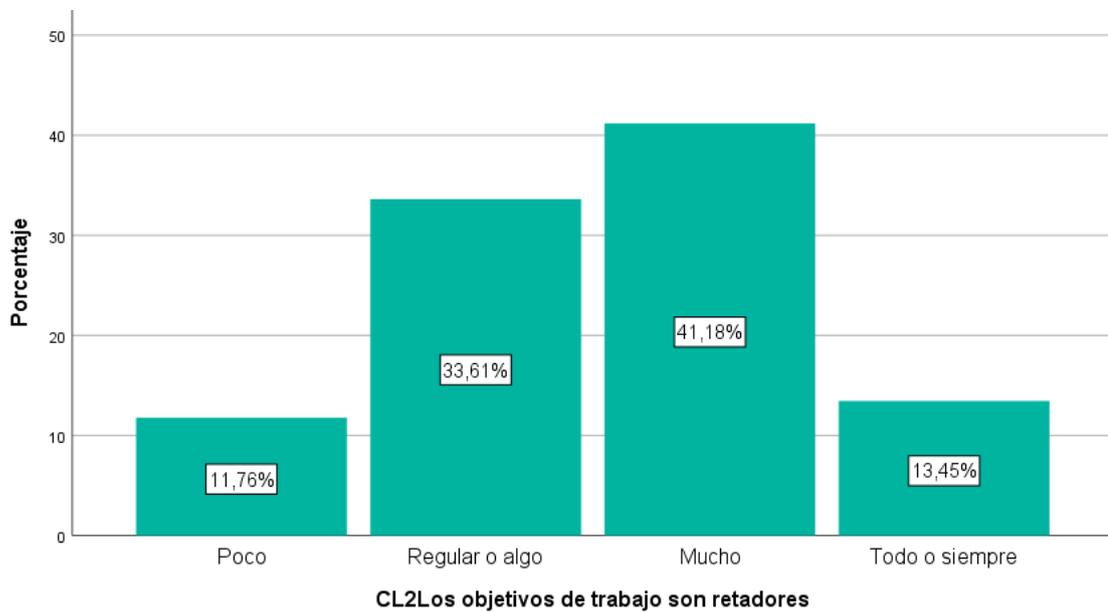
De los resultados de la tabla 33 y figura 21, el 39.5% del total de los encuestados (119) mencionan que los compañeros de trabajo funcionan mucho como un equipo, el 31.1% funciona regular, 15.1% indican que siempre funciona como un equipo, el 12.6% manifiesta que funciona poco como un equipo y un 1.7% manifiesta que los compañeros nunca funcionaron como un equipo de trabajo.

Estas cifras nos indican que más del 40% de los trabajadores les falta coordinación en sus áreas, lo que genera retrasos y dificulta la culminación de los trabajos proyectados, en tal sentido, se debe establecer objetivos comunes, fundar sentido de pertenencia y sobre todo celebrar los éxitos grupales para potenciar los esfuerzos de los miembros.

Tabla 34 CL2 Los objetivos de trabajo son retadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	14	11,8	11,8	11,8
	Regular o algo	40	33,6	33,6	45,4
	Mucho	49	41,2	41,2	86,6
	Todo o siempre	16	13,4	13,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 26. Frecuencias del indicador 22 de la variable clima laboral.

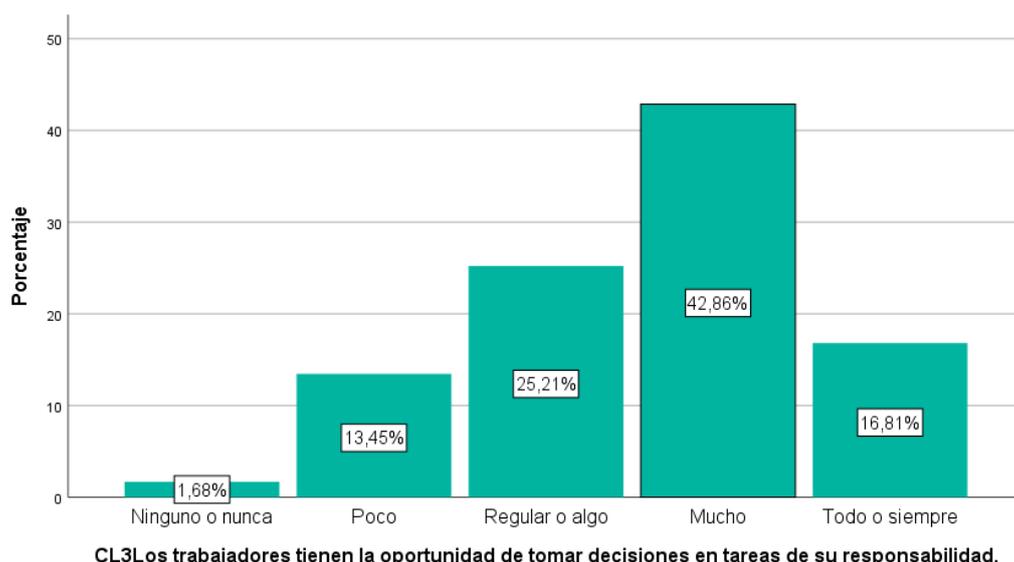
De la tabla 34 y figura 22 manifiestan que, del total de los encuestados (119), el 13.4% manifiestan que los objetivos de trabajo son siempre retadores, el 41.2% señalan que es mucho, el 33.6% mencionan que es regular y un 11.8% indican que los objetivos de trabajo son pocos retadores.

Según los resultados obtenidos, nos indican que los objetivos que realiza la organización son retadores para ellos, ya que son proyectos complejos y se tiene que entregar en plazos establecidos, sin embargo, más del 30% indican que le es indiferente y no se sienten motivados ocasionando falta de compromiso con las metas de la organización.

Tabla 35 CL3 Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Poco	16	13,4	13,4	15,1
	Regular o algo	30	25,2	25,2	40,3
	Mucho	51	42,9	42,9	83,2
	Todo o siempre	20	16,8	16,8	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

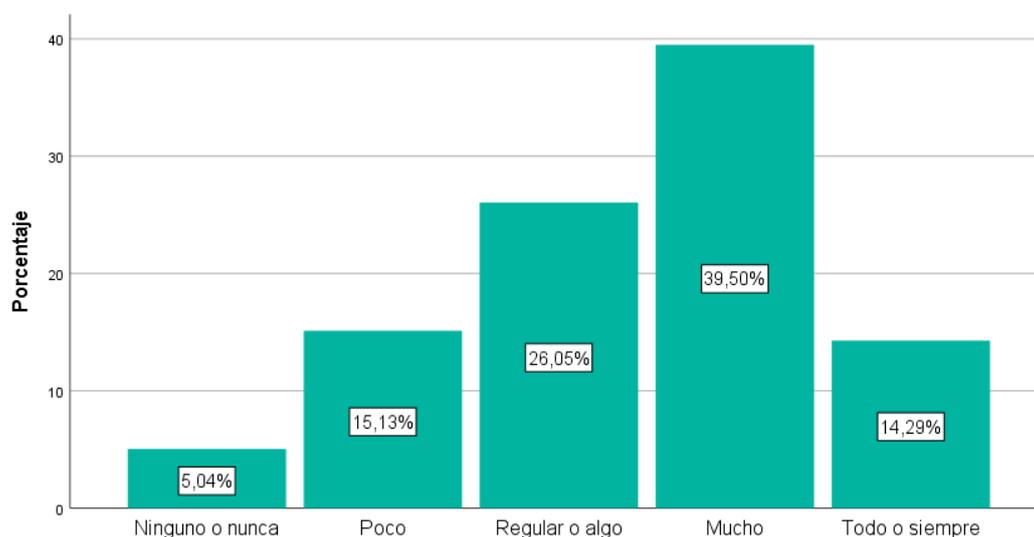
Figura 27. Frecuencias del indicador 23 de la variable clima laboral.

Como se observa en la tabla 35 y figura 23, de los 119 encuestados, el 42.9% manifiestan que tienen la oportunidad de tomar decisiones, el 25.2% indican que regularmente toman decisiones, el 16.8% mencionan que siempre tienen la oportunidad, el 13.4% tienen poca oportunidad y un 1.7% manifiestan que nunca tuvieron la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. De los resultados nos indican que algunas organizaciones de estudio delegan responsabilidades con el fin de agilizar y cumplir con el proyecto, sin embargo, se evidencia que más del 30% de los trabajadores no tienen esa responsabilidad porque no son tomados en cuenta ocasionando malestar entre los subordinados.

Tabla 36 CL4 La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	6	5,0	5,0	5,0
	Poco	18	15,1	15,1	20,2
	Regular o algo	31	26,1	26,1	46,2
	Mucho	47	39,5	39,5	85,7
	Todo o siempre	17	14,3	14,3	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



CL4La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

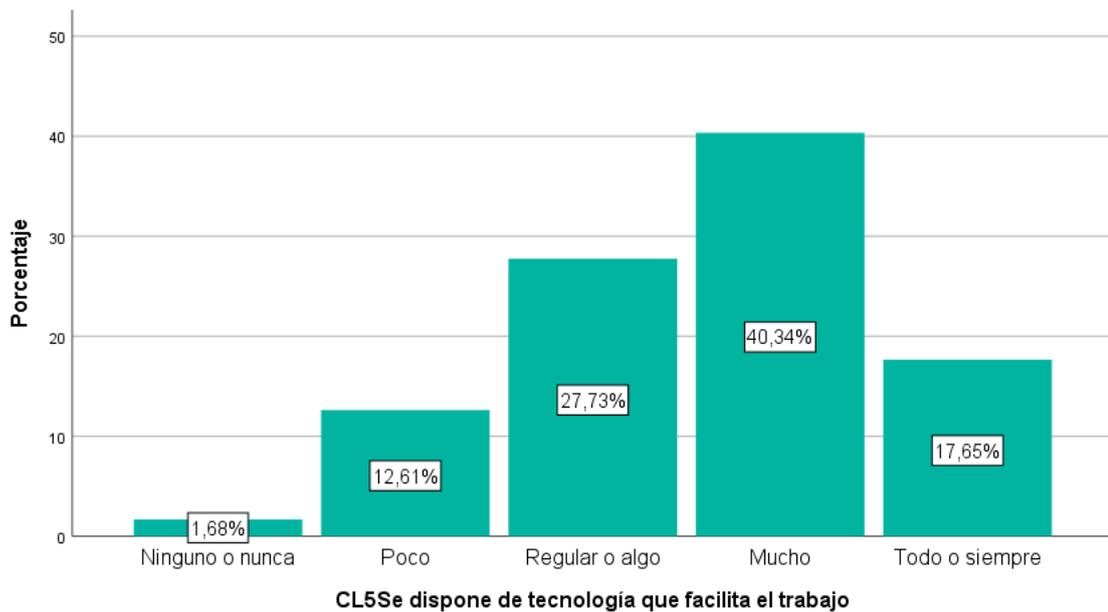
Figura 28. Frecuencias del indicador 24 de la variable clima laboral.

Según la tabla 36 y figura 24, el 26.1% (31) de los encuestados indican que la remuneración es regularmente atractiva en comparación con las demás empresas, el 39.5% mencionan que es mucho, el 15.1% poco atractiva, el 14.3% indican que siempre es atractiva y un 5% expresan que la remuneración nunca es atractiva en comparación con otras organizaciones. Se debe tener en cuenta que la razón principal para que un profesional acepte un trabajo no solo es tener un ambiente agradable, sino que la remuneración cubra y satisfaga sus necesidades, según los resultados más del 20% indican que la remuneración que perciben no es atractiva, dado que, desempeñan muchas funciones para el salario que reciben, en consecuencia, genera desmotivación y rotación de personal, lo cual perjudica a la organización en realizar gastos innecesarios.

Tabla 37 CL5 Se dispone de tecnología que facilita el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Poco	15	12,6	12,6	14,3
	Regular o algo	33	27,7	27,7	42,0
	Mucho	48	40,3	40,3	82,4
	Todo o siempre	21	17,6	17,6	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 29. Frecuencias del indicador 25 de la variable clima laboral.

De acuerdo a la 37 y figura 19, del total de 119 encuestados, el 40.3% manifiestan que disponen de mucha tecnología que facilita su trabajo, el 27.7% indican que disponen de regular tecnología, el 17.6% siempre disponen, el 12.6% tienen poca disponibilidad y un 1.7% nunca disponían de tecnología para facilitar su trabajo.

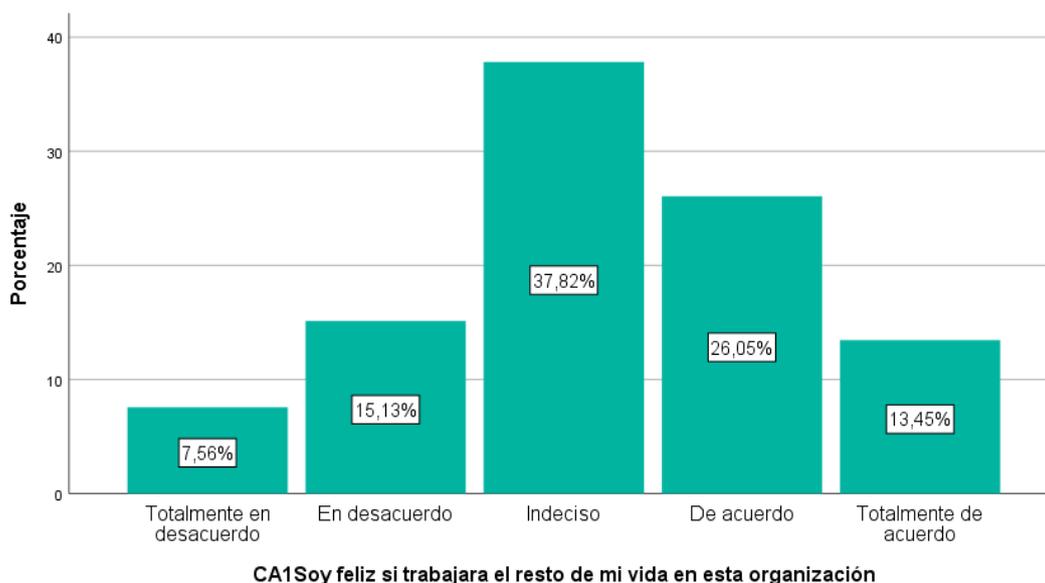
De los resultados se desprende que, más del 40% no cuenta con la tecnología necesaria, por ende, perjudica el buen funcionamiento de las funciones de los trabajadores, además, retrasa los procesos e impide que exista una mejor eficiencia, estos problemas se debe una mala administración de recursos.

5.1.2. Análisis e interpretación de los ítems de la variable compromiso organizacional

Tabla 38 CA1 Soy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	7,6	7,6	7,6
	En desacuerdo	18	15,1	15,1	22,7
	Indeciso	45	37,8	37,8	60,5
	De acuerdo	31	26,1	26,1	86,6
	Totalmente de acuerdo	16	13,4	13,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

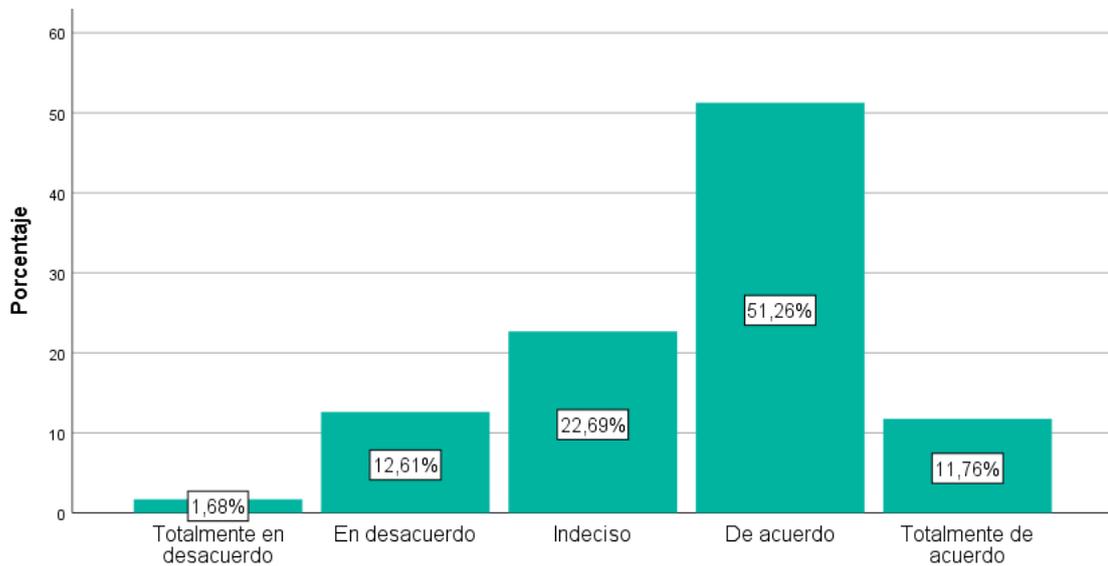
Figura 30. Frecuencias del indicador 26 de la variable compromiso organizacional.

De los resultados de la tabla 38 y figura 26, nos indica que el 37.8% del total de los encuestados manifiestan que están indecisos en permanecer el resto de su vida en su organización, el 26.1% indican que están de acuerdo si trabajaran el resto de su vida, el 15.1% en desacuerdo, el 13.4% declaran que están totalmente de acuerdo y un 7.6% mencionan que están totalmente en desacuerdo si trabajaran el resto de su vida en su organización. Estos resultados nos evidencian que sus expectativas profesionales no hay sido satisfechas del todo, solo que están de manera transitoria hasta que se le presente una mejor oportunidad, ocasionando fuga de talentos.

Tabla 39 CA2Me siento como “parte de la familia” en mi organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	1,7	1,7	1,7
En desacuerdo	15	12,6	12,6	14,3
Indeciso	27	22,7	22,7	37,0
De acuerdo	61	51,3	51,3	88,2
Totalmente de acuerdo	14	11,8	11,8	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



CA2Me siento como “parte de la familia” en mi organización.

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

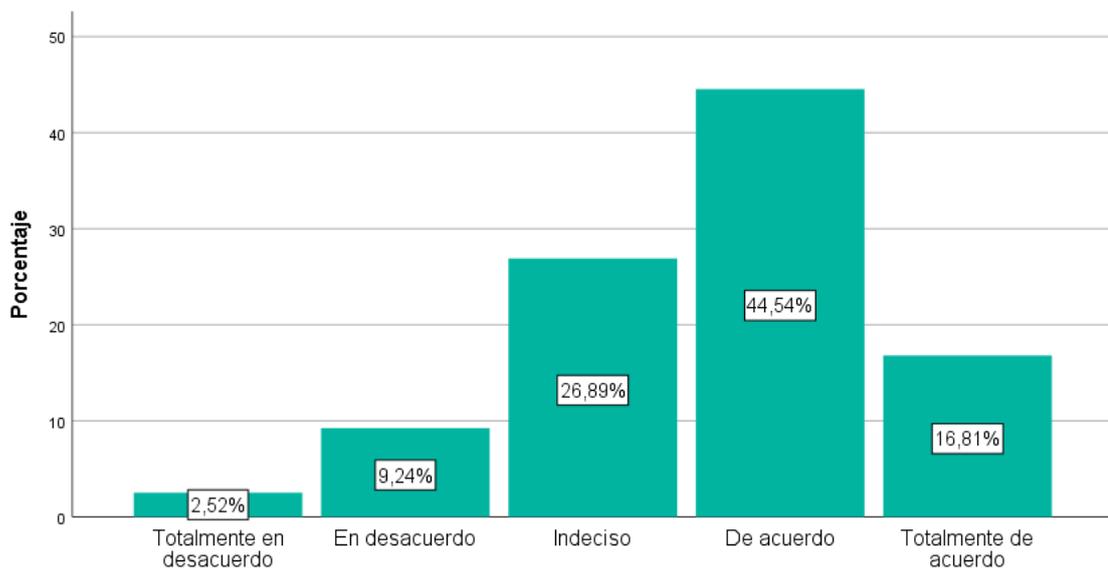
Figura 31. Frecuencias del indicador 27 de la variable compromiso organizacional.

De la tabla 39 y figura 27, el 51.3% del total de los encuestados (119) manifiestan que están de acuerdo de sentirse como parte de la familia en su organización, el 22.7% están indecisos, el 12.6% están en desacuerdo, el 11.8% están totalmente de acuerdo de sentirse como parte de la familia en su organización y un 1.7% se sienten en total desacuerdo. Estas cifras nos indican que, laborar en su organización es agradable ya que se fomenta la unión y esto es determinante para que el equipo de trabajo se mantenga unido y creen lazos sentimentales, por lo cual logra que los subordinados se sienten como una familia y se le es difícil renunciar a su trabajo.

Tabla 40 CA3 Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	2,5	2,5	2,5
	En desacuerdo	11	9,2	9,2	11,8
	Indeciso	32	26,9	26,9	38,7
	De acuerdo	53	44,5	44,5	83,2
	Totalmente de acuerdo	20	16,8	16,8	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



CA3Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 32. Frecuencias del indicador 28 de la variable compromiso organizacional.

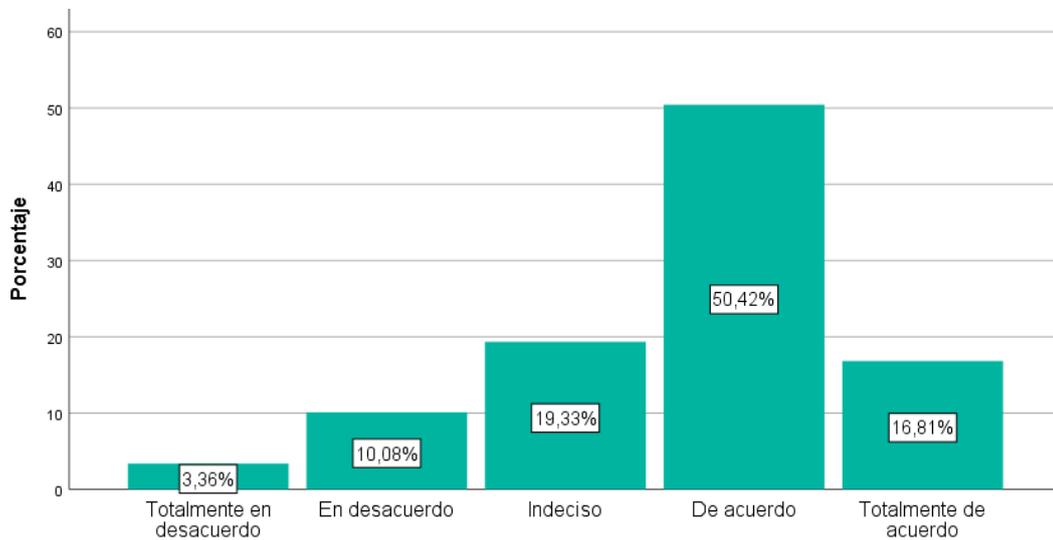
De la tabla 34 y figura 22, sobre si la organización tiene un alto grado de significación personal, el 44.5% manifiestan que, si están de acuerdo que le da alto grado, el 26.9% están indecisos, el 16.8% están totalmente de acuerdo, el 9.2% de los encuestados están en desacuerdo y un 2.5% están totalmente de acuerdo que su organización le ofrece un alto grado de significación personal.

Estas cifras nos indican que 73 trabajadores tienen un alto nivel de significación, esto se debe que para ellos el trabajo que realizan es importante, de modo que, lo cuidaran y se esmeraran ejecutando actos que favorezcan a la organización.

Tabla 41 CA4 Siento los problemas de mi organización como propios.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	4	3,4	3,4	3,4
En desacuerdo	12	10,1	10,1	13,4
Indeciso	23	19,3	19,3	32,8
De acuerdo	60	50,4	50,4	83,2
Totalmente de acuerdo	20	16,8	16,8	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



CA4Siento los problemas de mi organización como propios.

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 33. Frecuencias del indicador 29 de la variable compromiso organizacional.

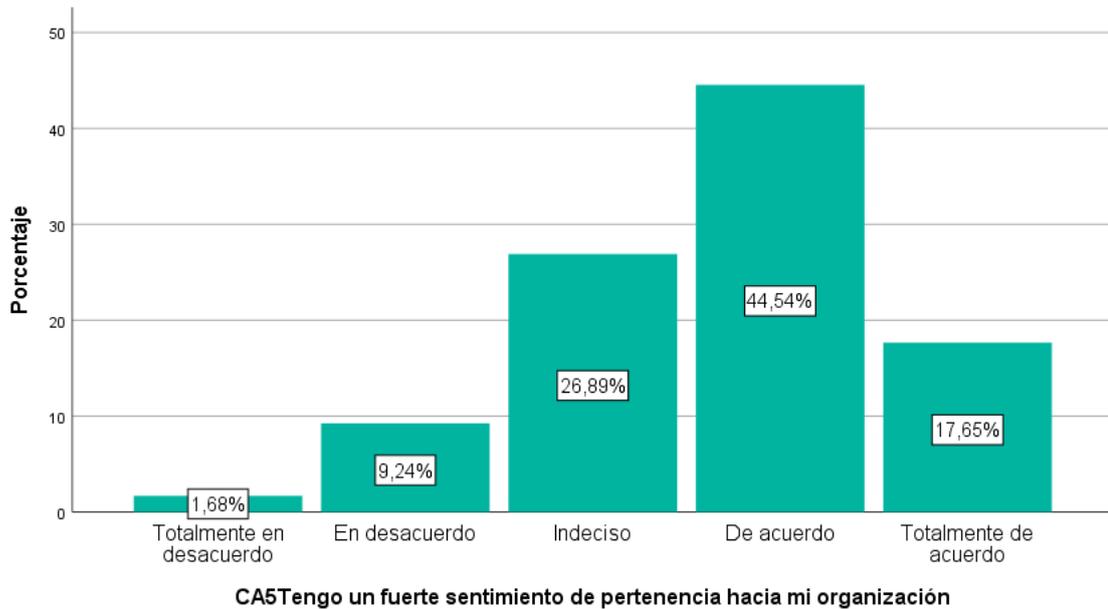
Como se observa en la tabla 35 y figura 23, del total de los encuestados (119), el 50.4% están de acuerdo que los problemas de su organización lo sienten como propios, el 19.3% están indecisos de sentir los problemas de su organización como propios, el 16.8% están totalmente de acuerdo, el 10.1% están en desacuerdo y un 3.4% se sienten en total desacuerdo.

Según los resultados obtenidos apreciamos que más del 60% de trabajadores siente los problemas de la organización como propios, lo cual tiene un efecto positivo en la organización ya que los trabajadores están comprometidos con los objetivos, así mismo, se proyectan a problemas que pueden suscitarse.

Tabla 42 CA5 Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	1,7	1,7	1,7
En desacuerdo	11	9,2	9,2	10,9
Indeciso	32	26,9	26,9	37,8
De acuerdo	53	44,5	44,5	82,4
Totalmente de acuerdo	21	17,6	17,6	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

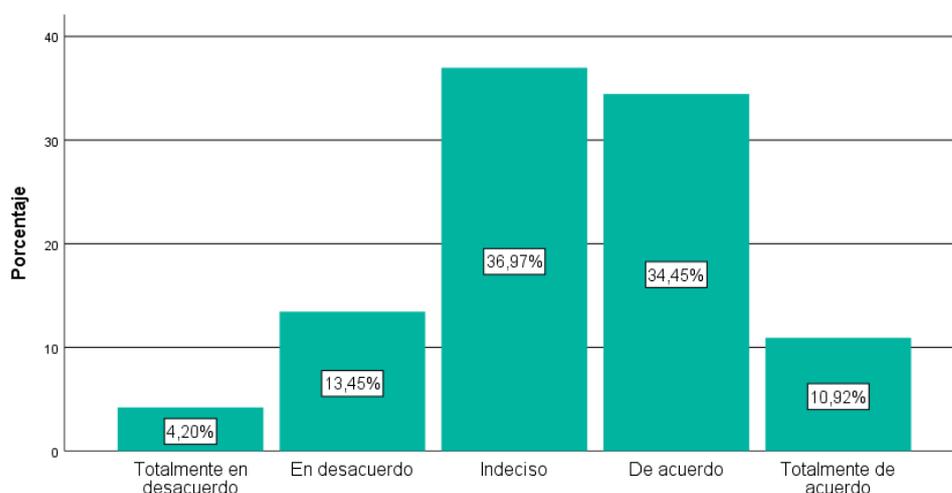
Figura 34. Frecuencias del indicador 29 de la variable compromiso organizacional.

Como se observa en la tabla 35 y figura 23, de los 119 encuestados, el 44.5% indican que están de acuerdo de pertenecer a su organización, el 26.9% se encuentran indecisos, el 17.6% están totalmente de acuerdo, el 9.2% están en desacuerdo de sentir un fuerte sentimiento de pertenencia hacia su organización y un 1.7% están en total desacuerdo. De los resultados nos indican que más del 60% de trabajadores sienten que pertenecen a su organización, esto genera un efecto positivo, ya que toma los objetivos de la organización como propios, aumenta su desempeño y contribuye en mantener un ambiente laboral saludable.

Tabla 43 CNI *Invertí tanto de mí mismo en esta organización, que me es imposible trabajar en otra parte.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	4,2	4,2	4,2
	En desacuerdo	16	13,4	13,4	17,6
	Indeciso	44	37,0	37,0	54,6
	De acuerdo	41	34,5	34,5	89,1
	Totalmente de acuerdo	13	10,9	10,9	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



CN1Invertí tanto de mí mismo en esta organización, que me es imposible trabajar en otra parte.

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

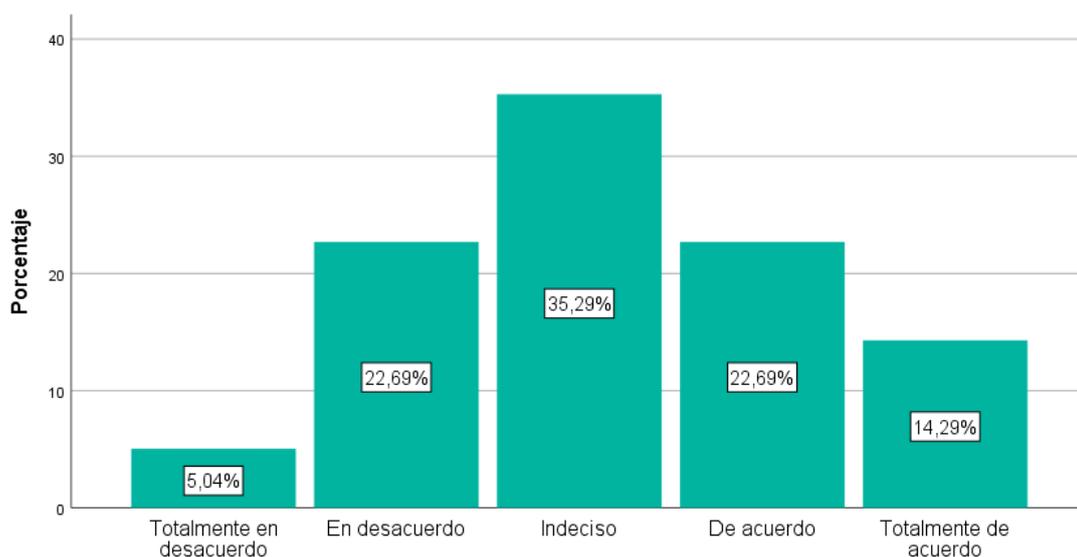
Figura 35. Frecuencias del indicador 31 de la variable *compromiso organizacional*.

Según la tabla 31 y figura 19, el 37% (44) de los encuestados, están indecisos de trabajar en otra parte, el 34.5% están de acuerdo de que es imposible que puedan trabajar en otra parte, el 13.4% están en desacuerdo de que es imposible trabajar en otra parte, el 10.9% están totalmente de acuerdo que es imposible trabajar en otra parte y un 4.2% están en total desacuerdo que les es imposible trabajar en otra parte. De estos resultados se asevera que los trabajadores que más del 40% están vinculados con la organización por la cantidad de esfuerzo que han invertido en la empresa, lo cual minimiza el desarrollo del compromiso afectivo y obliga a permanecer en la organización. Por otra parte, más del 30% de trabajadores se sienten indecisos ya que el tiempo en que laboran en la empresa es de un periodo corto para sentir la obligación de mantenerse en ella. Por tanto, la empresa debe fomentar una comunicación eficaz y emocional, con el fin de demostrar al subordinado que están comprometidos por su bienestar.

Tabla 44 CN2 Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	6	5,0	5,0	5,0
En desacuerdo	27	22,7	22,7	27,7
Indeciso	42	35,3	35,3	63,0
De acuerdo	27	22,7	22,7	85,7
Totalmente de acuerdo	17	14,3	14,3	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



CN2 Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 36. Frecuencias del indicador 32 de la variable compromiso organizacional.

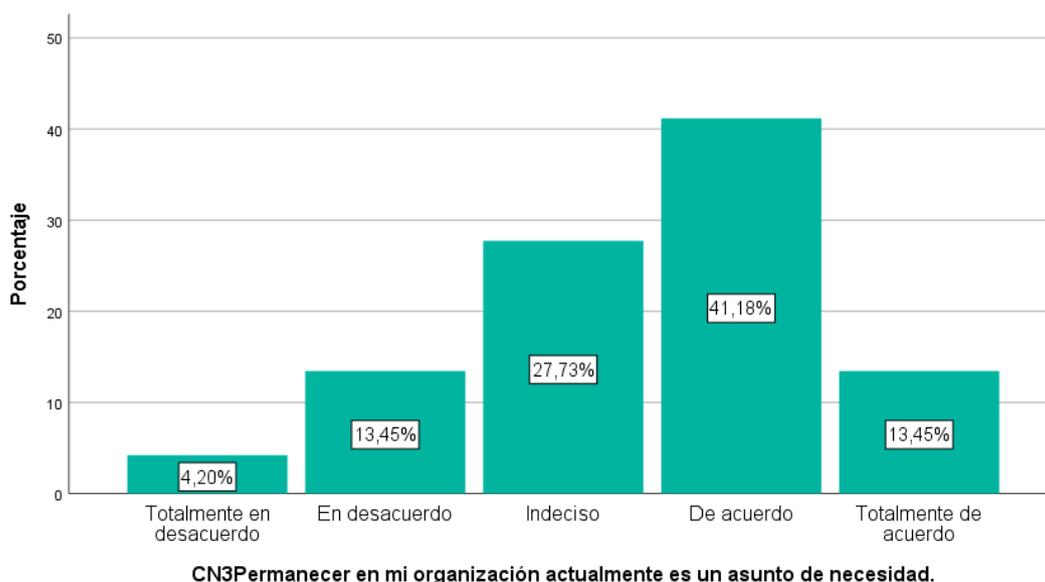
De acuerdo a la tabla 44 y figura 32, del total de 119 encuestados, el 35.3% se encuentra indeciso si le afectaría salir en estos momentos del lugar que labora, el 22.7% indican que están en desacuerdo, el mismo porcentaje (22.7%) mencionan que están en desacuerdo, el 14.3% están totalmente de acuerdo que les afectarían si decidieran salir en estos momentos de su organización y el 5% manifiestan que están en total desacuerdo. En vista de los resultados más del 30% de los trabajadores tendrían un cambio drástico en su vida, si perderían el trabajo, ya que muchos tienen responsabilidades económicas como la alimentación de sus hijos, educación entre otros, además porque han llegado a crear vínculos de pertenencia, por otra parte más del 40% de los trabajadores manifiestan que su vida no se complicaría ya que todavía no se sienten autorrealizados o no cumplen

con sus objetivos personales, lo que en efecto les llevaría a dejar la organización por nuevas oportunidades, por esta razón se debe de enfocar tanto en el compromiso afectivo y normativo.

Tabla 45 CN3 Permanecer en mi organización actualmente es un asunto de necesidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	4,2	4,2	4,2
	En desacuerdo	16	13,4	13,4	17,6
	Indeciso	33	27,7	27,7	45,4
	De acuerdo	49	41,2	41,2	86,6
	Totalmente de acuerdo	16	13,4	13,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 37. Frecuencias del indicador 33 de la variable compromiso organizacional.

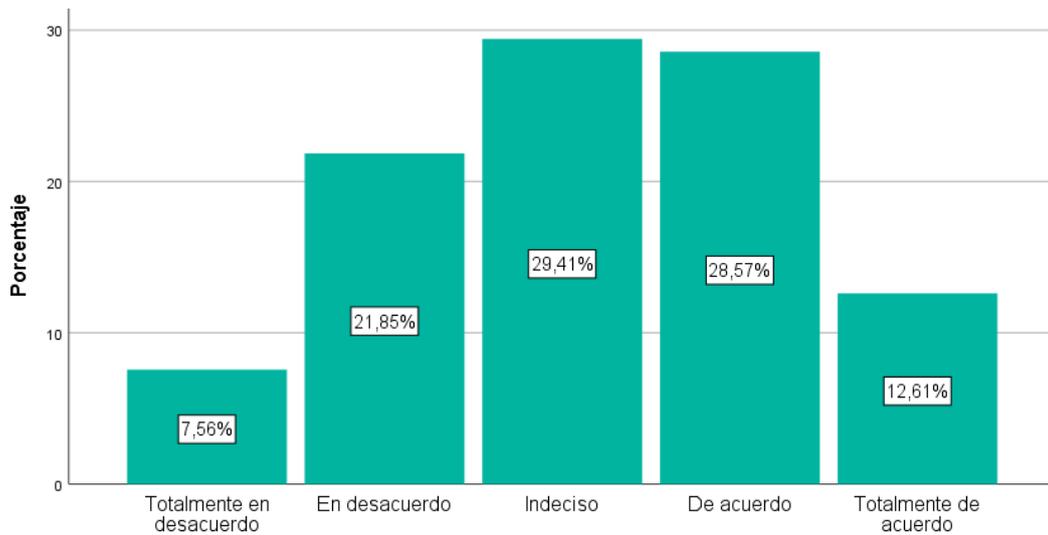
De los resultados de la tabla 45 y figura 33, el 41.2% del total de los encuestados indican que están de acuerdo en permanecer en su organización ya que es por necesidad, el 27.7% mencionan que están indecisos, el 13.4% indican que están totalmente de acuerdo en permanecer en su organización actualmente, el 13.4% aseveran que están en desacuerdo y un 4.2% están totalmente en desacuerdo. Estos resultados nos evidencian que la permanencia de los trabajadores se debe a que tienen un fuerte lazo económico

para sustentar su familia, por otra parte, la mayoría están indecisos ya que necesitan seguir desarrollándose profesionalmente para obtener un salario digno acorde a sus necesidades.

Tabla 46 CN4 Si renunciará a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	7,6	7,6	7,6
	En desacuerdo	26	21,8	21,8	29,4
	Indeciso	35	29,4	29,4	58,8
	De acuerdo	34	28,6	28,6	87,4
	Totalmente de acuerdo	15	12,6	12,6	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



CN4Si renunciará a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 38. Frecuencias del indicador 34 de la variable compromiso organizacional.

De la tabla 46 y figura 34 nos indican que del total de los encuestados (119), el 29.4% están indecisos si tendrían otras opciones alternativas al renunciar su organización, el 28.6% están de acuerdo que, si al renunciar tendrían muy pocas opciones, el 21.8% están en desacuerdo, el 12.6% mencionan que están totalmente de acuerdo y un 7.6% están en total desacuerdo que si al renunciar tendrían pocas opciones.

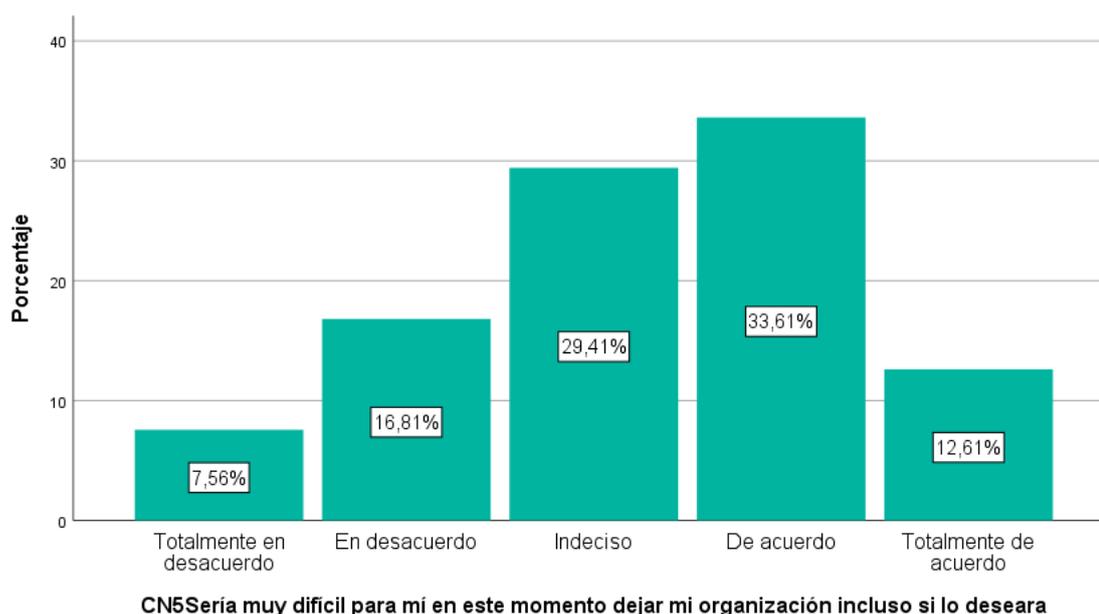
Estas cifras nos manifiestan que por más que cuenten con las competencias necesarias se les complicaría conseguir otro trabajo ya que por la situación que estamos atravesando por el covid-19, existe altos niveles de desempleo por lo que, se dificultaría

encontrar un trabajo rápidamente, por otra parte, más del 20% están en desacuerdo ya que poseen las habilidades y capacidades necesarias de poder conseguir otro trabajo acorde a sus especialidades. Es por ello que la empresa debe de ofrecer oportunidades a los subordinados como capacitaciones, recompensas con el fin de desarrollar sentido de pertenencia y como consecuencia se elevará el compromiso afectivo.

Tabla 47 *CN5 Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	9	7,6	7,6	7,6
En desacuerdo	20	16,8	16,8	24,4
Indeciso	35	29,4	29,4	53,8
De acuerdo	40	33,6	33,6	87,4
Totalmente de acuerdo	15	12,6	12,6	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 39. *Frecuencias del indicador 35 de la variable compromiso organizacional.*

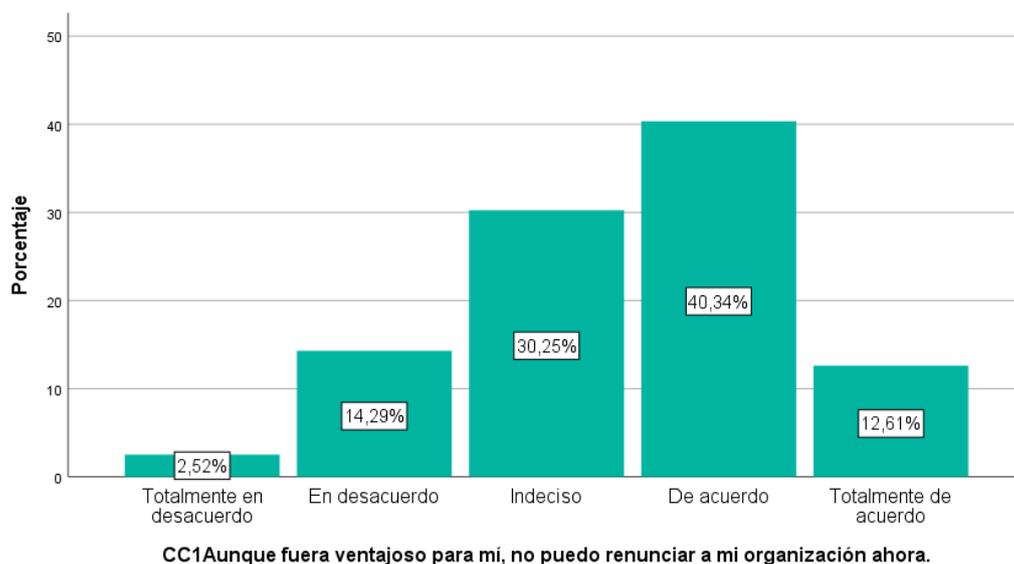
Como se observa en la tabla 47 y figura 35, de los 119 encuestados, el 33.6% están de acuerdo que se les sería muy difícil dejar su organización en este momento, el 29.4% están indecisos, el 16.8% están en desacuerdo, el 12.6% están totalmente de acuerdo que se les sería difícil dejar su organización ahora incluso si lo deseara y un 7.6% están en desacuerdo.

Según los resultados obtenidos se aprecia que los encuestados indicaron que sería difícil dejar el trabajo lo que refleja un alto nivel de compromiso, debido a la falta de oportunidades externas y la difícil situación económica que estamos atravesando por el covid-19, además también porque es complicado encontrar un puesto de trabajo igual o mayor que pueda contemplar el sueldo recibido por la empresa.

Tabla 48 *CC1 Aunque fuera ventajoso para mí, no puedo renunciar a mi organización ahora.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	3	2,5	2,5	2,5
En desacuerdo	17	14,3	14,3	16,8
Indeciso	36	30,3	30,3	47,1
De acuerdo	48	40,3	40,3	87,4
Totalmente de acuerdo	15	12,6	12,6	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 40. *Frecuencias del indicador 36 de la variable compromiso organizacional.*

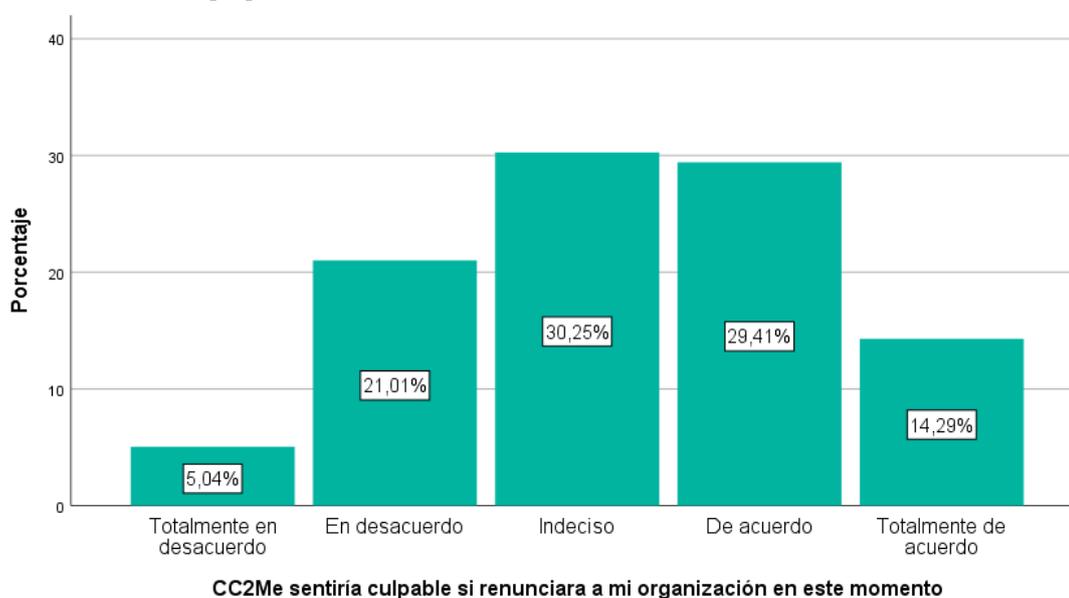
Según la tabla 48 y figura 36, el 40.3% (48) de los encuestados indican que están de acuerdo que no pueden renunciar su organización ahora, aunque fuera muy ventajoso, el 30.3% están indecisos en renunciar, el 14.3% aseveran que están en desacuerdo, el 12.6% mencionan que están totalmente de acuerdo que no pueden renunciar ahora y un 2.5% señalan que están total desacuerdo de no poder renunciar.

De los resultados se puede aseverar que más del 50% no pueden renunciar ya que están cubriendo sus expectativas profesionales y además porque quieren subir de rango, por otra parte, el 40% de los trabajadores se encuentran indecisos y en desacuerdo esto se debe porque tienen menos tiempo trabajando en la empresa por lo que no ha desarrollado el sentimiento de obligación moral, en consecuencia, pueden renunciar a la organización.

Tabla 49 CC2 Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	6	5,0	5,0	5,0
En desacuerdo	25	21,0	21,0	26,1
Indeciso	36	30,3	30,3	56,3
De acuerdo	35	29,4	29,4	85,7
Totalmente de acuerdo	17	14,3	14,3	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 41. Frecuencias del indicador 37 de la variable compromiso organizacional.

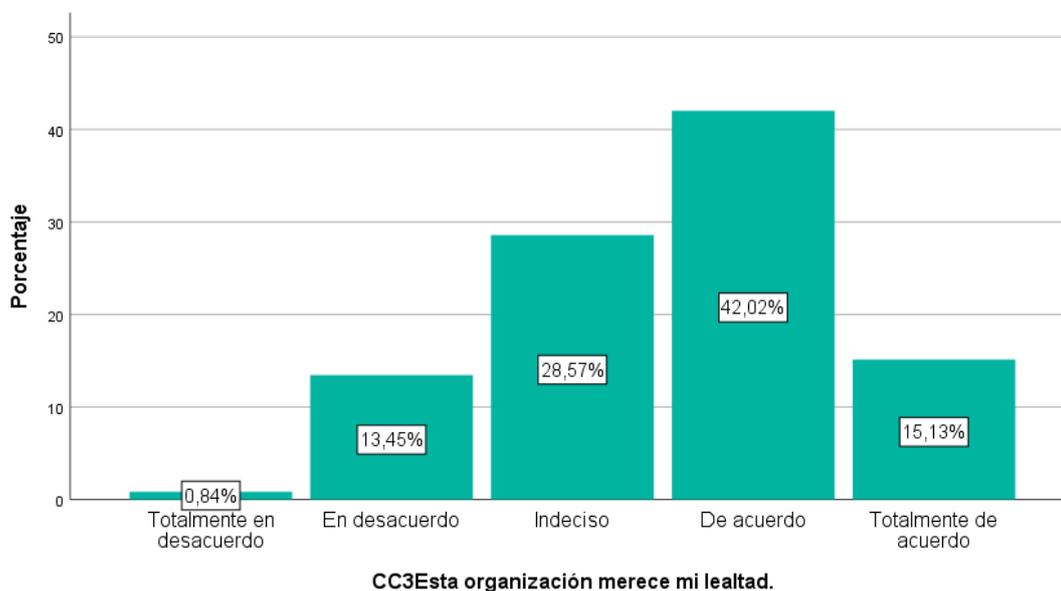
De acuerdo a la tabla 49 y figura 37, sobre si se sentirían culpable al renunciar su organización en este momento, el 30.3% manifiestan sentirse indecisos, el 29.4% están de acuerdo que si renunciarían se sentirían culpable, el 21% mencionan que están en desacuerdo, el 14.3% están totalmente de acuerdo que se sentirían culpables si renunciaran y 5% aseveran que están en total desacuerdo.

Se debe tener en cuenta que el trabajador aspira a nuevas oportunidades que puedan mejorar su calidad de vida, sin embargo más del 50% no se sentirían culpables ya que dieron mucho de su esfuerzo por la empresa, los cuales no han sido recompensados, además su deseo de superación le estaría generando dudas, por otra parte, el 30% no pueden renunciar ya que han invertido mucho tiempo en la organización y les resulta difícil dejar la empresa, sino todo el esfuerzo, sería en vano.

Tabla 50 CC3 Esta organización merece mi lealtad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	,8	,8	,8
En desacuerdo	16	13,4	13,4	14,3
Indeciso	34	28,6	28,6	42,9
De acuerdo	50	42,0	42,0	84,9
Totalmente de acuerdo	18	15,1	15,1	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 42. Frecuencias del indicador 38 de la variable compromiso organizacional.

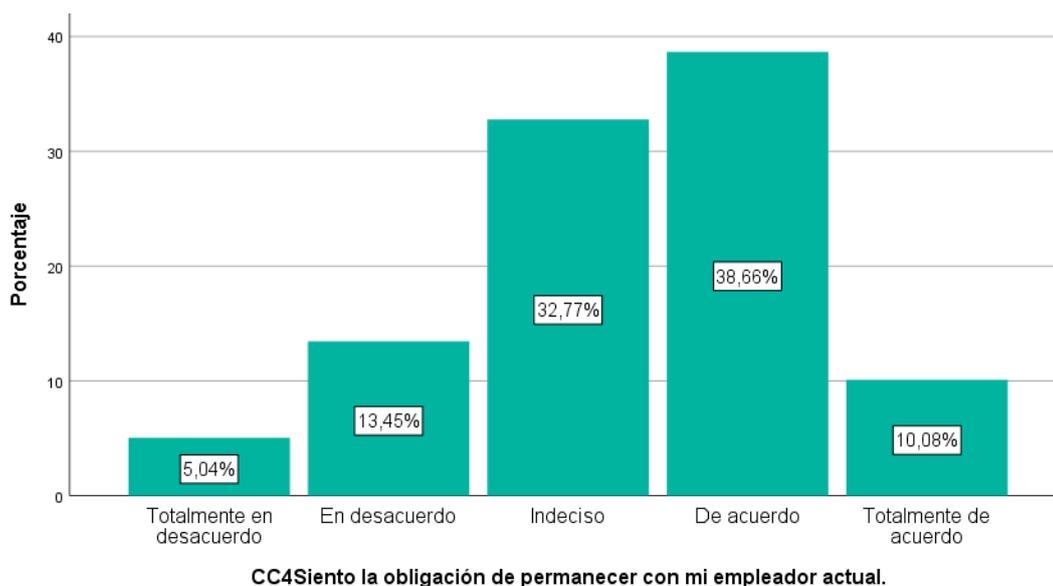
De los resultados de la tabla 50 y figura 38, el 42% del total de los encuestados, están de acuerdo que su organización merece su lealtad, el 28.6% indican que están indecisos, el 15.1% está totalmente de acuerdo que, si merece, el 13.4% declaran que están en desacuerdo y 0.8% están totalmente en desacuerdo que su organización merezca su lealtad.

De estos resultados se desprende que los colaboradores tienen un alto nivel de lealtad, a causa de los años trabajando en la empresa, el reconocimiento, el compañerismo que existe en su área, capacitaciones realizadas lo cual genera un fuerte lazo de lealtad y además porque obtienen beneficios por trabajar en empresas privadas.

Tabla 51 CC4 Siento la obligación de permanecer con mi empleador actual.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	6	5,0	5,0	5,0
En desacuerdo	16	13,4	13,4	18,5
Indeciso	39	32,8	32,8	51,3
De acuerdo	46	38,7	38,7	89,9
Totalmente de acuerdo	12	10,1	10,1	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 43. Frecuencias del indicador 39 de la variable compromiso organizacional.

De la tabla 51 y figura 39, del total de los encuestado (119), el 38.7% están de acuerdo de permanecer con su empleador actual, el 32.8% están indecisos, el 13.4% mencionan que están en desacuerdo de sentir la obligación de permanecer con su empleador, el 10.1% indican que están en total acuerdo y un 5% señalan que están totalmente en desacuerdo en sentir la obligación de permanecer con su empleador actual.

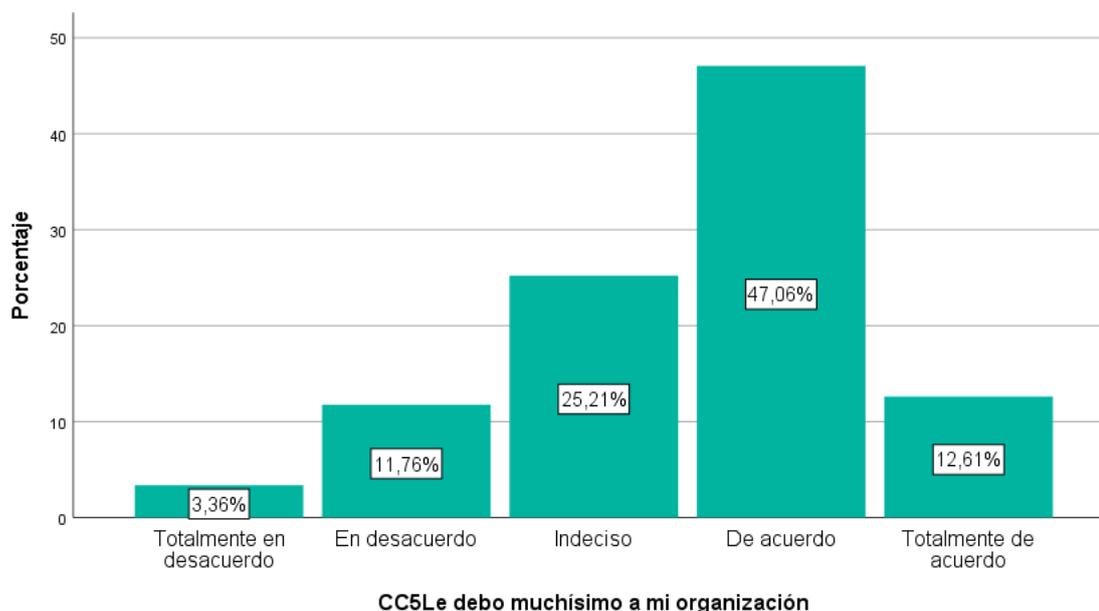
En vista a los resultados obtenidos, se asevera que los trabajadores sienten la obligación de seguir laborando en la empresa, cabe indicar que no es por la empresa sino

por la relación amistosa que se ha creado con los compañeros de trabajo en los años que van laborando, lo cual le hace difícil renunciar, además porque sienten un buen clima laboral.

Tabla 52 CC5 Le debo muchísimo a mi organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	4	3,4	3,4	3,4
En desacuerdo	14	11,8	11,8	15,1
Indeciso	30	25,2	25,2	40,3
De acuerdo	56	47,1	47,1	87,4
Totalmente de acuerdo	15	12,6	12,6	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 44. Frecuencias del indicador 40 de la variable compromiso organizacional.

Como se observa en la tabla 52 y la figura 40, de los 119 encuestados, el 47.1% manifiestan que están de acuerdo que le deben mucho a su organización, el 25.2% están indecisos, el 12.6% señalan que están en total acuerdo, el 11.8% están en desacuerdo y un 3.4% mencionan que están totalmente en desacuerdo que le deben muchísimo a su organización.

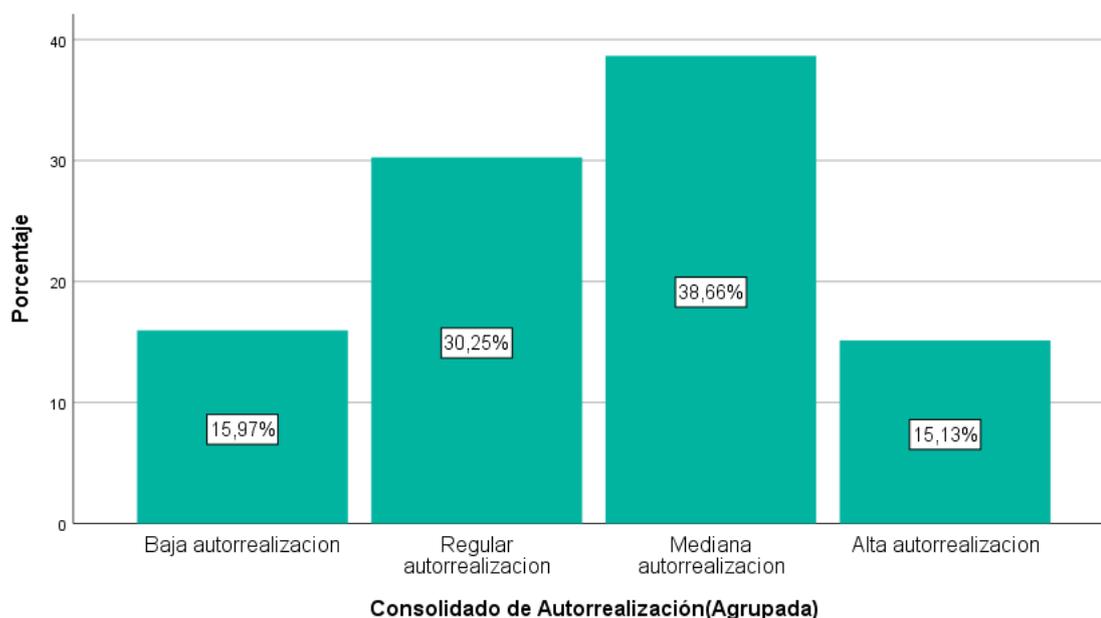
Estos resultados evidencian y coincide con los resultados de la tabla 48 que el 50% se sienten satisfechos por haber contribuido con la mejora continua de la organización, han invertido mucho de ellos que les es difícil renunciar, además por el nexo familiar y de compañerismo que se ha formado durante su ingreso a la organización con sus compañeros de trabajo, sin embargo, hay trabajadores indecisos, de estos se desprenden que no le deben a la organización ya que, las funciones realizadas en la organización no compensa con el salario. Ante esta situación es necesario que recursos humanos seleccione y contrate trabajadores con valores que estén alineados con la organización, así se desarrollará el compromiso normativo.

5.1.3. Análisis e interpretación de las dimensiones de la variable clima laboral

Tabla 53 Consolidado de autorrealización (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja autorrealización	19	16,0	16,0	16,0
	Regular autorrealización	36	30,3	30,3	46,2
	Mediana autorrealización	46	38,7	38,7	84,9
	Alta autorrealización	18	15,1	15,1	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 45. Frecuencias de la dimensión N° 1 de la variable clima laboral.

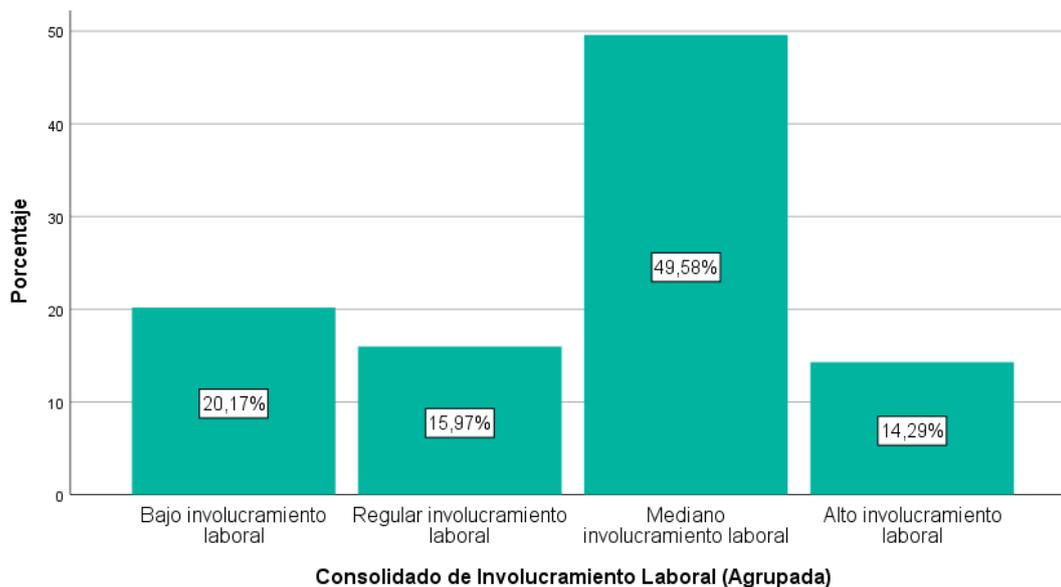
Según la tabla 53 y figura 41, el 38.7% de los encuestados indican que tienen mediana autorrealización, el 30.3% manifiestan que tienen regular autorrealización, el 16% baja autorrealización y el 15.1% aseveran que tienen alta autorrealización.

Estas cifras nos indican que casi el 80% de los trabajadores están en un proceso de autorrealización, la causa que no han podido autorrealizarse es la falta de oportunidades como reconocimiento, ascenso, mejor remuneración y el desinterés del gerente por el éxito de sus trabajadores, lo cual perjudica el rendimiento y el desarrollo profesional de los subordinados, ocasionando que estos se sientan inconformes, fracasados, sin embargo, todavía tienen el anhelo de seguir aprendiendo profesionalmente con el fin de lograr las aspiraciones que tienen en mente

Tabla 54 Consolidado de involucramiento laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo involucramiento laboral	24	20,2	20,2	20,2
	Regular involucramiento laboral	19	16,0	16,0	36,1
	Mediano involucramiento laboral	59	49,6	49,6	85,7
	Alto involucramiento laboral	17	14,3	14,3	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 46. Frecuencias de la dimensión N° 2 de la variable clima laboral

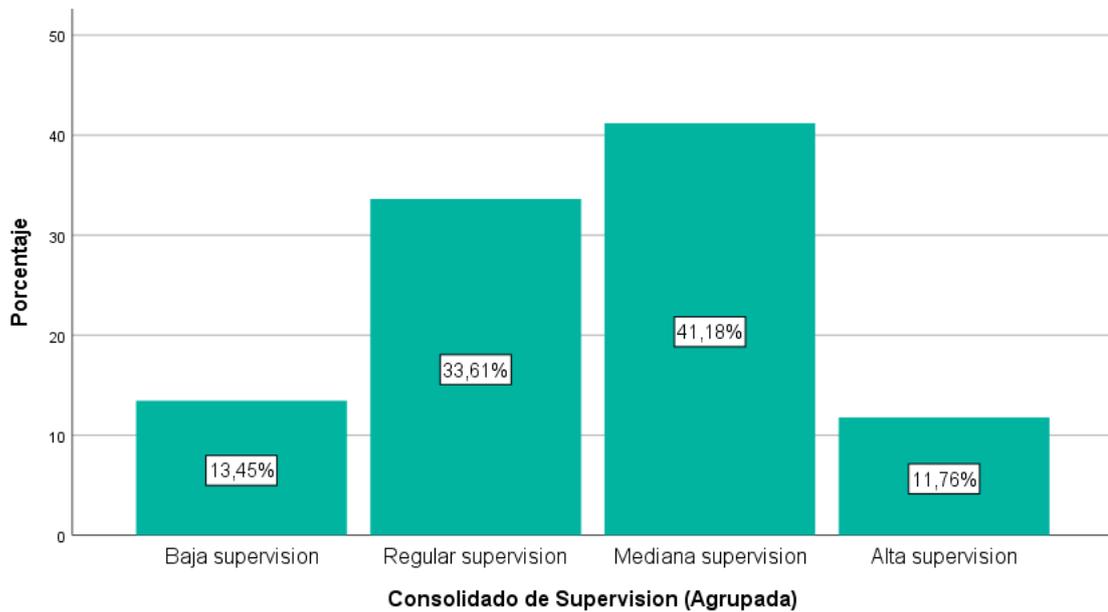
De los resultados de la tabla 54 y figura 42, del total de los 119 encuestados, el 49.6% manifiestan tener mediano involucramiento laboral, el 20.2% mencionan tener bajo involucramiento, 16% indican tener regular involucramiento y el 14.3% tienen alto involucramiento laboral con su organización.

Según los resultados obtenidos, algunos trabajadores se sienten comprometidos e identificados con el éxito de la organización, puesto que, se sienten bien realizando las funciones que les compete, además se preocupan en ejecutar bien sus labores. Por otro lado, se puede visualizar que algunos trabajadores no se comprometen al 100% con la organización, porque no se les toma en cuenta el aporte de sus opiniones e ideas para mejorar las labores y ambiente laboral, lo que ocasiona el incremento de fallas en el trabajo, aumento de estrés y reducción de rendimiento en el trabajador. Ante esta situación es necesario que la organización permita la participación y colaboración de los trabajadores, así como también fomentar la escucha activa, delegar funciones con el fin de generar productividad, por consiguiente, va a repercutir positivamente en la economía de la organización, destacando el mejoramiento del clima laboral y las condiciones de trabajo.

Tabla 55 Consolidado de supervisión (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Baja supervisión	16	13,4	13,4	13,4
Regular supervisión	40	33,6	33,6	47,1
Mediana supervisión	49	41,2	41,2	88,2
Alta supervisión	14	11,8	11,8	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 47. Frecuencias de la dimensión N° 3 de la variable clima laboral

De la tabla 55 y figura 43, sobre la supervisión, el 41.2% declaran que existe mediana supervisión, el 33.6% manifiestan que existe regular supervisión, el 13.4% mencionan que hay baja supervisión y el 11.8% indican que hay una alta supervisión en su organización

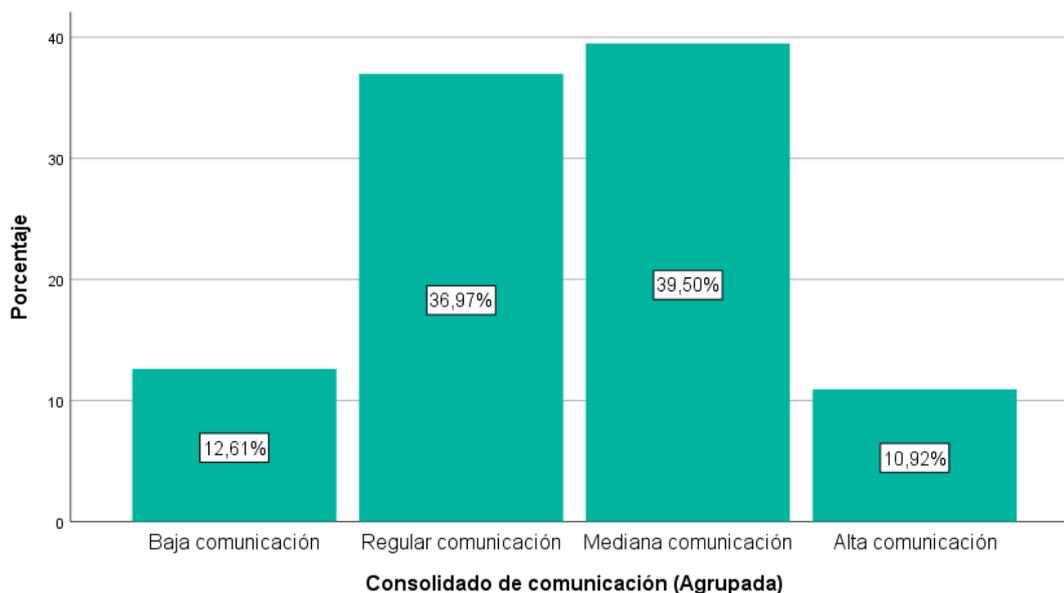
De los resultados se puede aseverar que, los jefes apoyan moderadamente a superar los obstáculos que puedan presentarse, además indican que no hay planes establecidos, control y métodos que puedan alcanzar los objetivos, ante esta situación los trabajadores se sienten estresados porque sus dudas no están siendo satisfechas o

atendidas, por ende, habría deficiencia en el trabajo. Se debe tener en cuenta que una eficaz supervisión a los trabajadores mejora el rendimiento, desempeño laboral, sin embargo, no debe de excederse ya que, un exceso de supervisión genera estrés, desconfianza, miedo, insatisfacción laboral y como resultado incita a que los trabajadores busquen otras oportunidades.

Tabla 56 Consolidado de comunicación (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Baja comunicación	15	12,6	12,6	12,6
Regular comunicación	44	37,0	37,0	49,6
Mediana comunicación	47	39,5	39,5	89,1
Alta comunicación	13	10,9	10,9	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 48. Frecuencias de la dimensión N° 4 de la variable clima laboral

Como se observa en la tabla 56 y figura 44, el 39.5% del total de los encuestados mencionan que existe mediana comunicación, el 37% de los encuestados manifiestan que hay regular comunicación, mientras que el 12.6% señalan que hay baja comunicación y el 10.9% de los encuestados aseveran que hay una alta comunicación.

De estos resultados se desprende que, la información en el trabajo no fluye eficazmente o la comunicación es casi nula, puesto que no todos los trabajadores tienen acceso a la información, generando problemas internos, igualmente la falta de cooperación entre los trabajos ocasiona retrasos, repercutiendo negativamente en la culminación de un proyecto. Ante esta situación se debe delegar funciones y/o decisiones con el fin de aumentar el nivel de compromiso del trabajador con la organización.

Tabla 57 Consolidado de condiciones laborales (Agrupada)

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Baja condición laboral	18	15,1	15,1	15,1
	Regular condición laboral	35	29,4	29,4	44,5
	Mediana condición laboral	48	40,3	40,3	84,9
	Alta condición laboral	18	15,1	15,1	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 49. Frecuencias de la dimensión N° 5 de la variable clima laboral

Según la tabla 57 y figura 45, se visualiza que del total de los encuestados (119), el 40.3% indican que tienen una condición laboral mediana, el 29.4% de los encuestados manifestaron que tienen regular condición laboral mientras que el 15.1% mencionan que sostienen una alta condición laboral y finalmente el 15.1% indicaron que tienen una baja condición laboral en su organización.

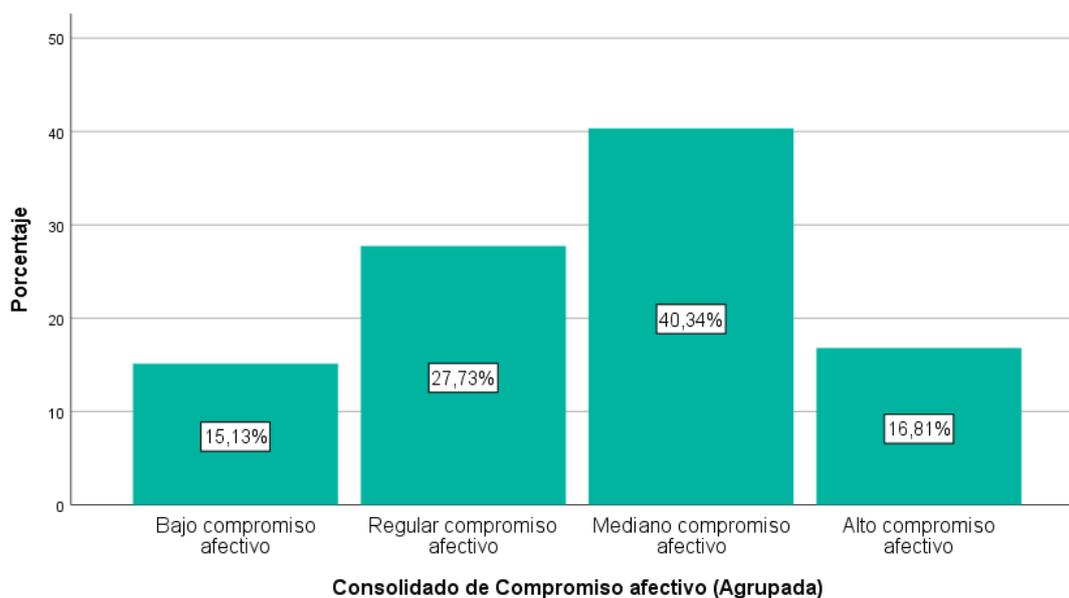
De estos resultados se desprende que la empresa debe tener mayor enfoque en delegar responsabilidades con el fin de agilizar y cumplir con los proyectos de manera adecuada, además, manifiestan que los objetivos que desarrollan son retadores, porque realizan trabajos complejos y de gran envergadura, sin embargo, no se sienten satisfechos con la remuneración que perciben, dado que, ejecutan funciones que no les corresponde y sobrepasan sus horas laborales. Es por esta razón que, la organización debe alinearse al objetivo 8 de la ODS, con un salario atractivo, mayor participación y sugerencia de los trabajadores, así como también, celebrar los éxitos grupales ya que favorecen la motivación y las ganas de lograr nuevas metas con un pensamiento positivo, por último, la organización debe establecer políticas y objetivos comunes, de este modo se generará mayor desempeño y compromiso con la organización, por tanto, se crea un buen clima laboral.

5.1.4. Análisis e interpretación de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

Tabla 58 Consolidado de compromiso afectivo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo compromiso afectivo	18	15,1	15,1	15,1
	Regular compromiso afectivo	33	27,7	27,7	42,9
	Mediano compromiso afectivo	48	40,3	40,3	83,2
	Alto compromiso afectivo	20	16,8	16,8	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 50. Frecuencias de la dimensión N° 1 de la variable compromiso org.

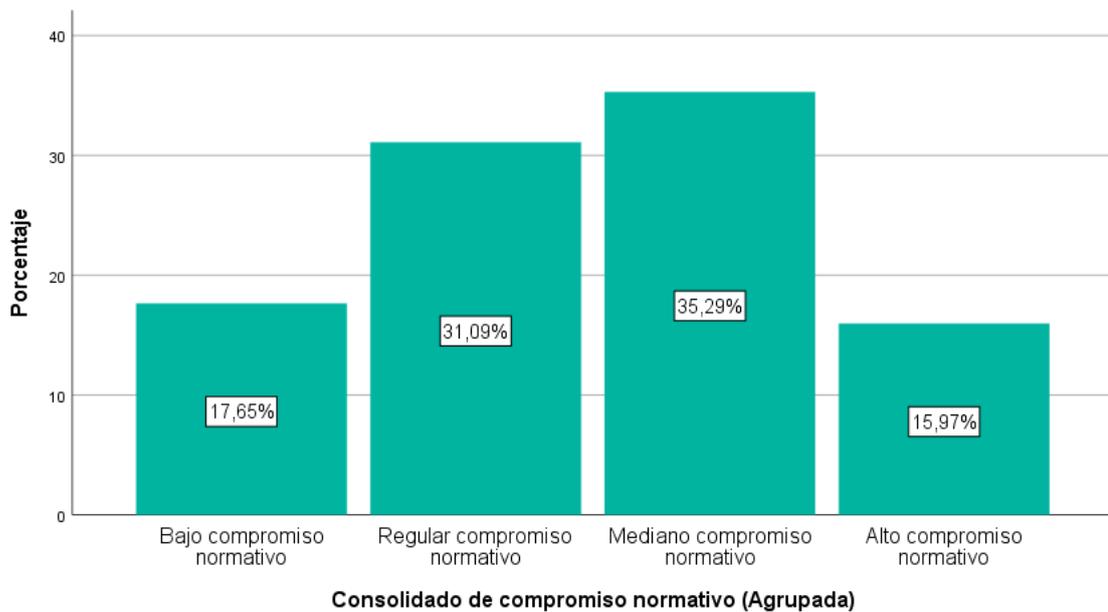
De acuerdo a la tabla 32 y figura 46, de los 119 encuestados se destaca que el 40.3% tienen un mediano compromiso afectivo con su organización, el 27.7% manifiestan que poseen un regular compromiso afectivo, mientras que el 16.8% sostienen que tienen un alto compromiso afectivo con la empresa MYPE, finalmente el 15.2% mencionan que tienen bajo compromiso afectivo.

La dimensión de compromiso afectivo se refiere a un lazo emocional que conecta el trabajador con la empresa donde labora, no necesariamente por el salario sino porque se identifica con los valores y políticas de la empresa, dicho de otra manera se “pone la camiseta”, ante los resultados obtenidos se desprende que los trabajadores tienen un compromiso afectivo mediano, ya que sus expectativas no han sido satisfechas del todo todavía, además tienen un nivel de significación lo cual lo hace sentir como una familia, por tanto le es difícil renunciar. A partir de estas evidencias es necesario fomentar el compromiso afectivo, como reconocer los logros tanto individual y grupal, incentivar oportunidades de progreso, mantener una escucha activa con el fin que el trabajador se sienta apreciado, cabe indicar que los trabajadores que tienen un nivel alto de esta dimensión no renuncian fácilmente, más bien mantienen su trabajo por largo plazo.

Tabla 59 Consolidado de compromiso normativo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo compromiso normativo	21	17,6	17,6	17,6
	Regular compromiso normativo	37	31,1	31,1	48,7
	Mediano compromiso normativo	42	35,3	35,3	84,0
	Alto compromiso normativo	19	16,0	16,0	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 51. Frecuencias de la dimensión N° 2 de la variable compromiso org.

De los resultados de la tabla 59 y figura 47, en relación a la calificación de compromiso normativo, se observa que el 35.3% de los encuestados indican poseer un mediano compromiso, el 31.1% indican tener un regular compromiso, mientras que el 17.6% de los encuestados indican tener bajo compromiso, finalmente el 16% declaran tener un alto compromiso con su organización.

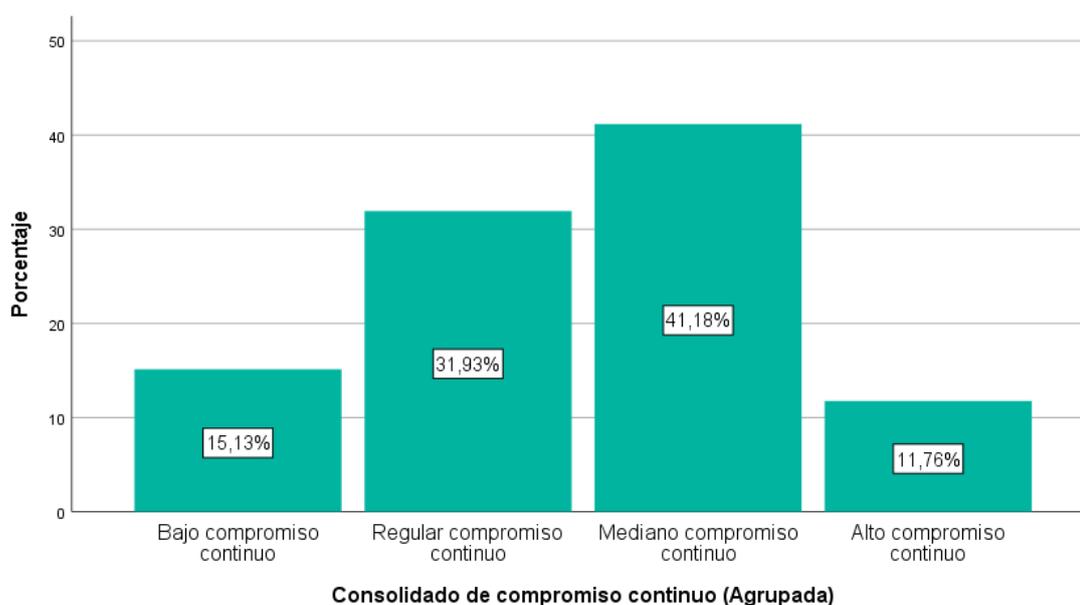
De estos resultados se puede aseverar que algunos trabajadores tienen un compromiso normativo mediano, esto se debe porque, han invertido mucho de su esfuerzo

en la empresa, asimismo manifiestan que les afectarían si pierden el trabajo porque tienen responsabilidades económicas, hipotecas y familia, además por la situación que estamos atravesando a causa del covid-19, y la gran demanda de desempleados, los trabajadores sienten la obligación de seguir laborando en su organización. Por otra parte, algunos trabajadores tienen un compromiso regular o bajo, debido que su permanencia en la organización tiene un periodo corto y por tanto no ha desarrollado esta dimensión, además manifiestan que no les afectaría renunciar porque no se sienten autorrealizados y están en constante búsqueda de oportunidades, para finalizar se evidencia que los trabajadores no se sienten en deuda con la organización, dado que, su desempeño y conocimiento es resultado de su esfuerzo.

Tabla 60 Consolidado de compromiso continuo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo compromiso continuo	18	15,1	15,1	15,1
Regular compromiso continuo	38	31,9	31,9	47,1
Mediano compromiso continuo	49	41,2	41,2	88,2
Alto compromiso continuo	14	11,8	11,8	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 52. Frecuencias de la dimensión N° 3 de la variable compromiso org.

De la tabla 60 y figura 48, sobre el compromiso continuo, el 41.2% de los encuestados manifestaron que tienen mediano compromiso continuo, el 31.9% indicaron que tienen regular compromiso continuo, el 15.1% de los encuestados señalan tener bajo compromiso, finalmente un 11.8% de los encuestados indican que tienen un alto compromiso continuo.

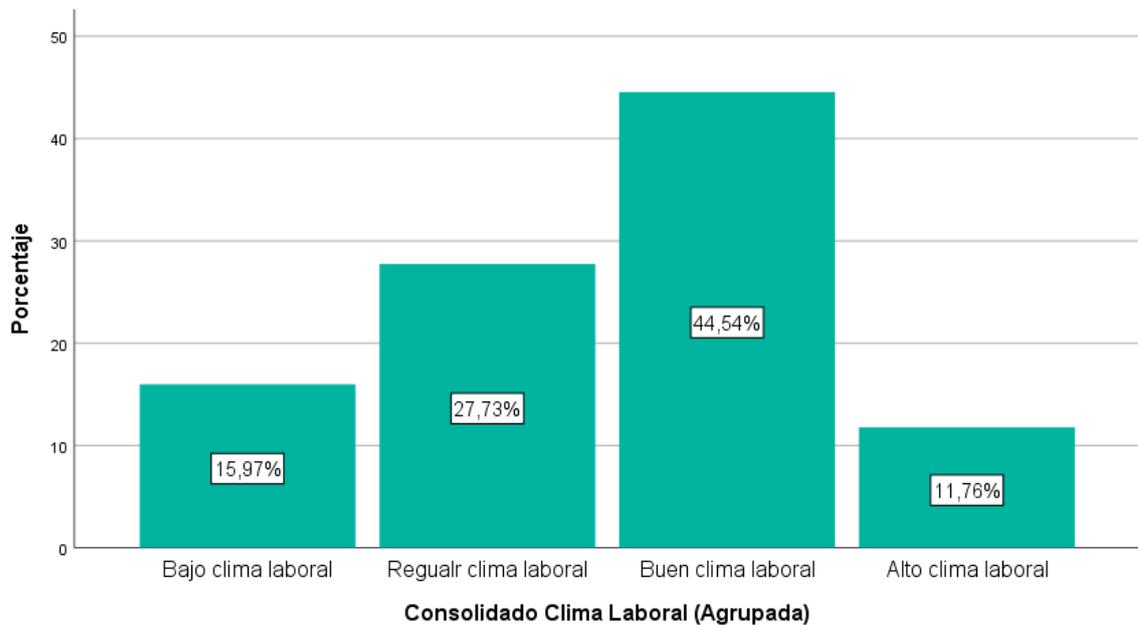
En vista de los resultados, se evidencia que los trabajadores no pueden renunciar, puesto que, están cubriendo sus expectativas profesionales, además porque aspira a obtener un ascenso dentro de la organización, así como también la relación amistosa que se ha creado con los demás compañeros de trabajo, lo que genera un alto nivel de lealtad por los años que va laborando. Por otro lado, hay algunos trabajadores que no están comprometidos, puesto que aspiran a nuevas oportunidades que puedan mejorar su calidad de vida. Ante esta situación se debe de crear una cultura de trabajo en equipo, dejar que los trabajadores participen, desarrollar liderazgo y realizar constantemente una retroalimentación con el fin de no tener fallas recurrentes.

5.1.5. Análisis e interpretación de la variable clima laboral

Tabla 61 Consolidado Clima Laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo clima laboral	19	16,0	16,0	16,0
Regular clima laboral	33	27,7	27,7	43,7
Buen clima laboral	53	44,5	44,5	88,2
Alto clima laboral	14	11,8	11,8	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 53. Frecuencias de la variable clima Laboral.

Como se observa en la tabla 61 y figura 49, de los 119 encuestados, el 44.5% (53) manifestaron que en su organización existe buen clima laboral, el 27.7% señalaron que existe regular clima laboral, mientras que el 16% mencionaron tener un bajo clima laboral y un 11.8% (14) de los encuestados indicaron que existe un alto clima laboral en su centro de labores.

De acuerdo a Raineri (2015) indica que “el clima laboral es un tamiz, no mide la realidad tal cual es, sino que cómo ella es percibida” (p. 5). En ese contexto se puede indicar que, para medir el clima laboral en la organización, es la sensación que sienten y perciben los trabajadores frente al entorno que lo rodea, esta puede ser positiva o negativa. En vista a los resultados, se demuestra que las constructoras MYPES no están desarrollando un ambiente óptimo, esto se debe a la falta de oportunidades, la falta de reconocimiento ante un logro y una decadente supervisión, lo cual está impactando en los trabajadores y esto se refleja en el bajo rendimiento de sus funciones, así como también en fallas y retrasos en los proyectos. Por otro lado, más del 40% indican que perciben un buen clima laboral, lo cual repercute positivamente en la empresa, generando productividad y compromiso con la empresa.

5.1.6. Análisis e interpretación de la variable compromiso organizacional

Tabla 62 Consolidado compromiso organizacional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo compromiso organizacional	18	15,1	15,1	15,1
Regular compromiso organizacional	32	26,9	26,9	42,0
Buen compromiso organizacional	55	46,2	46,2	88,2
Alto compromiso organizacional	14	11,8	11,8	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021.



Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Figura 54. Frecuencias de la variable compromiso organizacional.

Según la tabla 62 y figura 50, del total de los 119 encuestados, el 46.2% (55) indicaron poseer un buen compromiso organizacional, el 26.9% manifiestan tener regular compromiso, el 11.8% de los encuestados indican tener un alto compromiso, finalmente un 15.1% (18) indicaron tener un bajo compromiso organizacional con su empresa.

Estos resultados nos demuestran que, los trabajadores están en proceso de comprometerse con la organización, esto se debe porque falta fomentar una cultura de trabajo positiva, desarrollar confianza y autonomía en los trabajadores, animar a los trabajadores con recompensas, realizar actividades en la que puedan integrarse con los demás compañeros como pausas activas, para concluir es necesario delegar responsabilidades de manera eficiente, con el fin de no sobrecargar de trabajo a los subordinados, generando valoración hacia los trabajadores.

5.2. Prueba de Hipótesis

Según Hernández et al., (2014) menciona que la prueba de Hipótesis “se someten a prueba o escrutinio empírico para determinar si son apoyadas o refutadas, de acuerdo con lo que el investigador observa” (p.117).

Para la contrastación de la hipótesis se realizó el siguiente procedimiento:

1. Formular la hipótesis nula identificada con H_0 y la hipótesis alternativa identificada con H_1 .
2. Seleccionar el nivel de significancia, α .
3. Identificar el estadístico de prueba más apropiado
4. Calculo estadístico
5. Regla de decisión
6. Conclusión

5.2.1. Prueba de Hipótesis general

1° Paso: Formulación de la hipótesis

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020

2° Paso: Seleccionar el nivel de significancia

Según Hernández et al., (2014) indica que el “nivel de significancia es la probabilidad de equivocarse y se fija de manera a priori el investigador” (p. 302).

El nivel de significancia que permitirá tener un margen de error será de $\alpha = 5\%$.

3° Paso: Identificar el estadístico de prueba más apropiado

Para hallar la correlación de la variable clima laboral y la variable compromiso organizacional se hará uso de coeficiente de correlación de Pearson, lo cual es la prueba estadística apropiada para variables medidas por intervalos, sin embargo, para utilizar el coeficiente, es necesario validar que las variables tengan distribución normal.

Para determinar si las variables tienen distribución normal se hará uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, este tipo de prueba según Romero (2016) “es una prueba de significación estadística para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal. Se emplea para variables cuantitativas y cuando el tamaño de muestra es mayor de 50” (p. 36).

Tabla 63 Pruebas de normalidad - Cálculo de prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA LABORAL	,110	119	,001	,960	119	,001
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,119	119	,000	,976	119	,032

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según los resultados obtenidos en la tabla 63, se evidencia que el valor de Kolmogorov-Smirnov es de 0.110 y el $p = 0.001$, por lo tanto, para determinar si tienen distribución normal el p tiene que ser > 0.05 , siendo 0.05 en nivel de significancia. En vista a los resultados $p < 0.05 \cong 0.001 < 0.05$, se concluye que las variables difieren de distribución normal, por tanto, para este caso no se aplica el coeficiente de correlación de Pearson.

En vista a los resultados, para hallar la correlación de ambas variables se hizo uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, ya que ambas variables son ordinales, además no tienen distribución normal.

4° Paso: Cálculo estadístico

El cálculo del coeficiente Rho de Spearman se realizó mediante el software estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 26 en español, el cual los resultados fueron:

Tabla 64 *Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables clima laboral y compromiso organizacional*

			CLIMA LABORAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	119	119
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	119	119

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la tabla 64, el coeficiente de correlación de rho de spearman entre las variables clima laboral y compromiso organizacional arrojó un valor de 0.463 y $p = 0.000$.

Para interpretar dichos resultados se tomó la tabla de valores según el coeficiente de correlación rho de spearman mencionado por Mondragón (2014, p. 100).

Tabla 65 *Grado de relación según coeficiente de correlación*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

Según la tabla 65, el coeficiente de correlación de valor 0.463 indica que tiene una correlación positiva media entre las variables clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de empresas las MYPES constructoras.

5° Paso: Regla de decisión

Rechazar H_0 si el nivel de significación calculado es menor que 5%, de los resultados de la tabla 64 el nivel de significación es $p = 0.000$.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 , porque el $p < 0.05 \cong 0.000 < 0.05$ y se acepta la hipótesis alternativa H_1 .

6° Paso: Conclusión

Se concluye que, si existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

5.2.2. Prueba de Hipótesis específica N° 01

1° Paso: Formulación de la hipótesis

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

2° Paso: Seleccionar el nivel de significancia

Según Hernández et al., (2014) indica que el “nivel de significancia es la probabilidad de equivocarse y se fija de manera a priori el investigador” (p. 302).

El nivel de significancia que permitirá tener un margen de error será de $\alpha = 5\%$.

3° Paso: Identificar el estadístico de prueba más apropiado

Para hallar la correlación de ambas variables se usó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

4° Paso: Cálculo estadístico

El cálculo del coeficiente Rho de Spearman se realizó mediante el software estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 26 en español, el cual los resultados fueron:

Tabla 66 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión autorrealización y compromiso organizacional.

			AUTORREALIZACION	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman DE	CONSOLIDADO	Coeficiente de correlación	1,000	,364**
	AUTORREALIZACION	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	119	119
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,364**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	119	119

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la tabla 66, el coeficiente de correlación de rho de spearman entre la dimensión autorrealización y compromiso organizacional arrojó un valor de 0.364 y el $p = 0.000$.

Para interpretar dichos resultados se tomó la tabla de valores según el coeficiente de correlación rho de spearman mencionado por Mondragón (2014, p. 100).

Tabla 67 Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

Según la tabla 67, el coeficiente de correlación de valor 0.364 indica que tiene una correlación positiva media entre la dimensión autorrealización y compromiso organizacional de los trabajadores de empresas las MYPES constructoras.

5° Paso: Regla de decisión

Rechazar H_0 si el nivel de significación calculado es menor que 5%, de los resultados de la tabla 66 el nivel de significación es $p = 0.000$.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 , porque el $p < 0.05 \cong 0.000 < 0.05$ y se acepta la hipótesis alternativa H_1 .

6° Paso: Conclusión

Se concluye que, si existe una relación directa entre la autorrealización con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

5.2.3. Prueba de Hipótesis específica N° 02

1° Paso: Formulación de la hipótesis

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

2° Paso: Seleccionar el nivel de significancia

Según Hernández et al., (2014) indica que el “nivel de significancia es la probabilidad de equivocarse y se fija de manera a priori el investigador” (p. 302).

El nivel de significancia que permitirá tener un margen de error será de $\alpha = 5\%$.

3° Paso: Identificar el estadístico de prueba más apropiado

Para hallar la correlación de ambas variables se usó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

4° Paso: Cálculo estadístico

El cálculo del coeficiente Rho de Spearman se realizó mediante el software estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 26 en español, el cual los resultados fueron:

Tabla 68 *Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión autorrealización y compromiso organizacional*

			Consolidado de Involucramiento Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	CONSOLIDADO DE INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,180
		Sig. (bilateral)	.	,050
		N	119	119
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,180	1,000
		Sig. (bilateral)	,050	.
		N	119	119

Como se observa en la tabla 68, el coeficiente de correlación de rho de spearman entre la dimensión involucramiento laboral y compromiso organizacional arrojó un valor de 0.180 y el $p = 0.50$.

Para interpretar dichos resultados se tomó la tabla de valores según el coeficiente de correlación rho de spearman mencionado por Mondragón (2014, p. 100).

Tabla 69 *Grado de relación según coeficiente de correlación*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

Según la tabla 68, el coeficiente de correlación de valor 0.180 indica que tiene una correlación positiva media entre la dimensión involucramiento laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de empresas las MYPES constructoras.

5° Paso: Regla de decisión

Rechazar H_0 si el nivel de significación calculado es menor que 5%, de los resultados de la tabla 66 el nivel de significación es $p = 0.50$.

Según los resultados el nivel de significación llega al límite del margen de error, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 , porque el $p \leq 0.50$ y se acepta la hipótesis alternativa H_1 .

6° Paso: Conclusión

Se concluye que, si existe una relación directa entre el involucramiento laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

5.2.4. Prueba de Hipótesis específica N° 03

1° Paso: Formulación de la hipótesis

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

2° Paso: Seleccionar el nivel de significancia

Según Hernández et al., (2014) indica que el “nivel de significancia es la probabilidad de equivocarse y se fija de manera a priori el investigador” (p. 302).

El nivel de significancia que permitirá tener un margen de error será de $\alpha = 5\%$.

3° Paso: Identificar el estadístico de prueba más apropiado

Para hallar la correlación de ambas variables se usó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

4° Paso: Cálculo estadístico

El cálculo del coeficiente Rho de Spearman se realizó mediante el software estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 26 en español, el cual los resultados fueron:

Tabla 70 *Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión supervisión y compromiso organizacional*

		Consolidado de Supervisión	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Consolidado de Supervisión	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	119
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Consolidado de Supervisión	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	119

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la tabla 70, el coeficiente de correlación de rho de spearman entre la dimensión supervisión y compromiso organizacional arrojó un valor de 0.459 y el $p = 0.000$.

Para interpretar dichos resultados se tomó la tabla de valores según el coeficiente de correlación rho de spearman mencionado por Mondragón (2014, p. 100).

Tabla 71 *Grado de relación según coeficiente de correlación*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

Según la tabla 71, el coeficiente de correlación de valor 0.459 indica que tiene una correlación positiva media entre la dimensión supervisión y compromiso organizacional de los trabajadores de empresas las MYPES constructoras.

5° Paso: Regla de decisión

Rechazar H_0 si el nivel de significación calculado es menor que 5%, de los resultados de la tabla 70 el nivel de significación es $p = 0.000$.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 , porque el $p < 0.05 \cong 0.000 < 0.05$ y se acepta la hipótesis alternativa H_1 .

6° Paso: Conclusión

Se concluye que, si existe una relación directa entre la supervisión con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

5.2.5. Prueba de Hipótesis específica N° 04

1° Paso: Formulación de la hipótesis

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

2° Paso: Seleccionar el nivel de significancia

Según Hernández et al., (2014) indica que el “nivel de significancia es la probabilidad de equivocarse y se fija de manera a priori el investigador” (p. 302).

El nivel de significancia que permitirá tener un margen de error será de $\alpha = 5\%$.

3° Paso: Identificar el estadístico de prueba más apropiado

Para hallar la correlación de ambas variables se usó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

4° Paso: Cálculo estadístico

El cálculo del coeficiente Rho de Spearman se realizó mediante el software estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 26 en español, el cual los resultados fueron:

Tabla 72 *Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión comunicación y compromiso organizacional*

			Consolidado de comunicación	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Consolidado de comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,377**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	119	119
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,377**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	119	119

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la tabla 72, el coeficiente de correlación de rho de spearman entre la dimensión comunicación y compromiso organizacional arrojó un valor de 0.377 y el $p = 0.000$.

Para interpretar dichos resultados se tomó la tabla de valores según el coeficiente de correlación rho de spearman mencionado por Mondragón (2014, p. 100).

Tabla 73 *Grado de relación según coeficiente de correlación*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

Según la tabla 73, el coeficiente de correlación de valor 0.377 indica que tiene una correlación positiva media entre la dimensión comunicación y compromiso organizacional de los trabajadores de empresas las MYPES constructoras.

5° Paso: Regla de decisión

Rechazar H_0 si el nivel de significación calculado es menor que 5%, de los resultados de la tabla 72 el nivel de significación es $p = 0.000$.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 , porque el $p < 0.05 \cong 0.000 < 0.05$ y se acepta la hipótesis alternativa H_1 .

6° Paso: Conclusión

Se concluye que, si existe una relación directa entre la comunicación con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

5.2.6. Prueba de Hipótesis específica N° 05

1° Paso: Formulación de la hipótesis

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

2° Paso: Seleccionar el nivel de significancia

Según Hernández et al., (2014) indica que el “nivel de significancia es la probabilidad de equivocarse y se fija de manera a priori el investigador” (p. 302).

El nivel de significancia que permitirá tener un margen de error será de $\alpha = 5\%$.

3° Paso: Identificar el estadístico de prueba más apropiado

Para hallar la correlación de ambas variables se usó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

4° Paso: Cálculo estadístico

El cálculo del coeficiente Rho de Spearman se realizó mediante el software estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 26 en español, el cual los resultados fueron:

Tabla 74 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión comunicación y compromiso organizacional

		Consolidado de condiciones laborales	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Consolidado de condiciones laborales	1,000	,517**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	119	119
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,517**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	119	119

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la tabla 74, el coeficiente de correlación de rho de spearman entre la dimensión condiciones laborales y compromiso organizacional arrojó un valor de 0.517 y el $p = 0.000$.

Para interpretar dichos resultados se tomó la tabla de valores según el coeficiente de correlación rho de spearman mencionado por Mondragón (2014, p. 100).

Tabla 75 Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

Según la tabla 75, el coeficiente de correlación de valor 0.517 indica que tiene una correlación positiva considerable entre la dimensión condiciones laborales y compromiso organizacional de los trabajadores de empresas las MYPES constructoras.

5° Paso: Regla de decisión

Rechazar H_0 si el nivel de significación calculado es menor que 5%, de los resultados de la tabla 74 el nivel de significación es $p = 0.000$.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 , porque el $p < 0.05 \cong 0.000 < 0.05$ y se acepta la hipótesis alternativa H_1 .

6° Paso: Conclusión

Se concluye que, si existe una relación directa entre las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

5.3. Discusión de resultados

A partir de los resultados, para identificar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, los resultados son los siguientes: según la tabla 61, los resultados respecto al clima laboral indicaban que, el 44.5% perciben un clima laboral bueno y el 11.78% perciben un clima laboral alto, sin embargo, casi el 35% indican percibir un clima laboral de regular a malo, también se evidencia en la tabla 62 que el 46.22% manifiestan tener un buen compromiso organizacional, sin embargo el 40% tienen de regular a bajo compromiso. Con respecto a la correlación de ambas variables se evidencia que, según la tabla 64 arrojó un valor de 0.463 con una significancia estadística de $p=0.000$, siendo menor que el 0.05, dichos resultados fueron calculados través de la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Rho de Spearman aceptando la hipótesis alternativa general, lo que nos indica según el grado de relación que las variables clima y compromiso organizacional tienen una correlación positiva media. De las evidencias anteriores, nos permite entender las empresas MYPES no están abordando de manera eficaz un ambiente óptimo a los trabajadores, esto se debe a varios aspectos que ocurren frecuentemente en estas empresas MYPES, uno de ellos es la falta de compromiso de los trabajadores, esta falencia se da porque para participar y obtener obras con el estado, las empresas MYPES se consorcian con el fin de ganar algún proceso, y al consorciar los trabajadores no se sienten identificados con la otra empresa consorciada, debilitando así su compromiso con la empresa, otro aspecto es la alta rotación de personal,

esto se da porque las obras son temporales y el compromiso que surgió en algún proyecto va a ser diferente en otro, esto depende del tipo de obra y el lugar de trabajo, puesto que las obras se realizan en diferentes lugares, otro aspecto es la demora de los pagos, esto es evidente ya que al concursar con el estado se tiene que esperar los pagos de las valorizaciones, perjudicando los pagos de los personales, así como también demora en la finalización de los proyectos creando estrés y un clima laboral deficiente, otro de los aspectos más relevantes es la falta de reconocimiento, recompensas y oportunidades, impactando negativamente en el rendimiento del trabajador, por ende se forma un débil compromiso.

Frente a lo mencionado, se reafirma que a mayor sea el clima laboral en la empresa, mayor será el compromiso del personal, en vista a los resultados se acepta la hipótesis de investigación, donde se refiere que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Urure (2018) quien en su investigación concluye que, un adecuado manejo para crear y sostener un buen clima laboral, tiende a aumentar la otra variable, además indica que se debe de retener a los trabajadores quienes manifiesten un compromiso afectivo, porque son motivados emocionalmente a seguir en la organización independientemente el salario que percibe. Así también Carrión (2018) sostiene que promover sugerencias, intercambio de ideas, interacciones con los demás compañeros, permite que los trabajadores se autorrealicen generando liderazgo y empoderamiento, en efecto mejora el clima laboral. Además, Jiménez-Bonilla, D. y Jiménez-Bonilla, E. (2016) manifiestan que para tener un ambiente agradable es necesario que exista una comunicación eficaz dotándolos de autonomía, liderazgo y toma de decisiones al trabajador con el fin que se sienta en confianza y pueda generar productividad y mayor compromiso con la organización. Así mismo Ventura (2014) determina que existe una relación directa entre ambas variables, lo que concuerda con el presente estudio.

Dichos hallazgos encontrados en el presente estudio difieren de la investigación de Pineda (2017) en el cual concluye que existe una correlación nula entre ambas variables, no obstante, según Brunet (1987) menciona que el clima laboral no se estabiliza con el tiempo ni se uniforma dentro de la organización, esto puede cambiar según el estado de ánimo de la persona. Además, cuanto más grande es una organización, mayor es el número de empleados, y mayor riesgo es la estabilidad del clima laboral y el

compromiso. Dichos argumentos son ciertos, sin embargo, difieren para la investigación de Pineda, ya que el objeto de estudio se centra en trabajadores de una entidad estatal y del sector salud, el cual los trabajadores ya manejan estos niveles de cambios tanto en el clima laboral como el compromiso, es por ello los resultados concluyeron que no tienen relación. En tal sentido, es necesario resaltar y analizar que mientras mejor organizada y estructurada se encuentre el clima laboral de una organización, mejor será el compromiso y rendimiento de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana.

El primer objetivo específico fue identificar la relación que existe entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, de acuerdo a los resultados, según la tabla 53 respecto a la dimensión de autorrealización, nos demostraba que el más del 80% estaban en proceso de regular a alta autorrealización, sin embargo, un 15.97% manifestaban que sus aspiraciones y logros profesionales y personales eran bajas. A través de la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, nos indica según el grado de relación que la dimensión autorrealización y compromiso organizacional tienen una correlación positiva media, esto se refleja según la tabla 66 el cual arrojó un valor de 0.364 con una significancia estadística de $p=0.000$, siendo menor que el 0.05, aceptando la hipótesis alternativa específica. Estos resultados nos manifiestan que las empresas MYPES no están capacitando a sus trabajadores constantemente, ya que al licitar con el estado, la ley de contrataciones cambia constantemente y el trabajador no tiene la ayuda y el apoyo suficiente para actualizarse a los cambios que viene realizando el gobierno, generándole así una impotencia, por otro lado, realizar una buena propuesta sin errores para licitar con el estado le genera al trabajador altos niveles de autoexigencia, puesto que una propuesta presentada con errores sería una propuesta no admitida, sería una probabilidad menor de ganar, generando malestar entre el gerente y el trabajador, ante esta situación el trabajador genera sentimientos de culpa y fracaso, ocasionando una baja autorrealización, otro aspecto importante que afecta la autorrealización de los trabajadores en las empresas MYPES constructoras es que los proyectos son diferentes, si bien hay proyectos de saneamiento, edificación, pistas y veredas entre otros, el lugar donde se ejecuta es diferente, tanto el ámbito social (la población), ámbito político local (municipalidades distritales o provinciales), cambio climático, entre otros, estas evidencias anteriores afectan el logro, satisfacción y orgullo de sí mismas, porque se

genera problemas con la población, coimas por parte las entidades estatales, sindicatos y las constantes observaciones por parte del supervisor, lo cual recae en la motivación y satisfacción del personal, por tanto manifiestan una baja autorrealización, otro de los aspectos que conlleva a una baja autorrealización en las empresas MYPES constructoras es la falta de reconocimiento de los gerentes por el éxito de los trabajadores, si bien en este rubro se realizan obras de gran envergadura, los gerentes solo se preocupan en terminar el proyecto antes de tiempo y obtener una buena utilidad, mas no le dan el crédito a los trabajadores en realizar estos proyectos, ya que sin ellos no se concluiría los proyectos que se ejecuta, como resultado genera que los trabajadores se sientan inconformes con el trato de la organización, generando alta rotación del personal.

De lo expuesto anteriormente, se ratifica que, a mayor autorrealización del trabajador con la organización, mayor será su compromiso, de acuerdo a los resultados se acepta la hipótesis alternativa, el cual indica que existe una relación directa y significativa entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. Estos resultados concuerdan con los autores Jiménez-Bonilla, D. y Jiménez-Bonilla, E. (2016) los cuales indican para que el trabajador tenga un rendimiento eficaz, es necesario realizar determinados incentivos, bonos, reconocimientos, lo cual suelen motivar y estimular la mejora en sus actividades. De esta manera, los trabajadores no solo están satisfechos pertenecer a la organización, sino que también pueden satisfacer las necesidades de la empresa para lograr el máximo éxito. En definitiva, es preciso enfatizar y motivar a los trabajadores en superarse profesionalmente, incentivándolos que tienen oportunidad de progresar en la organización, con el fin de cumplir con sus necesidades y expectativas, todo esto se da con un buen salario, atractivos beneficios, reconociendo sus méritos, así será el mejor desempeño y deber de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana.

El segundo objetivo específico fue identificar la relación que existe entre involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020, según los resultados se puede visualizar en la tabla 54 que más del 60% de los trabajadores manifiestan tener de mediano a alto nivel de involucramiento, por el contrario, el 20.17% tienen un bajo involucramiento. Respecto a la correlación de la dimensión involucramiento laboral y compromiso organizacional, según la tabla 68 del resultado de

la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, resultó un valor de 0.180 con una significancia estadística de $p = 0.50$, dichos resultados según el grado de relación nos mencionan que la dimensión involucramiento laboral y la variable compromiso organizacional tienen una correlación positiva media. Estos resultados nos quieren decir que los trabajadores de las empresas MYPES no están identificándose con la organización, esta falencia se da con los trabajadores del área de operaciones los cuales son (ingeniero residente, ingeniero de seguridad, ingeniero ambiental y demás ingenieros que son necesarios de acuerdo a la envergadura de la obra), en muchos casos los ingenieros principales como el Ing. Residente no se encuentra al 100% laborando en el proyecto, a su vez deja a su asistente quien se encarga de llevar a cabo el proyecto, lo mismo sucede con los demás ingenieros, solo se apersonan al lugar del trabajo para realizar su informe final o cuando el supervisor exige su presencia, en muchos casos solo se utiliza su firma para la ejecución del proyecto, una de las causas por lo que el ingeniero no se encuentra en el proyecto de manera presencial es alto costo de sus honorarios, y las empresas MYPES con el fin de reducir gastos solo le pagan por su firma. Otro de los motivos que los trabajadores no se involucran con el éxito de la organización es la mala ejecución de la obra, es decir, los gerentes con el fin de obtener mayor utilidad, no compran los materiales de acuerdo al expediente, compran insumos de baja categoría, como consecuencia estos proyectos a mediano plazo presentarán deficiencias, afectando así a la población. Estas carencias generan que el trabajador no se sienta identificado ni comprometido con los éxitos y los servicios que brinda la organización.

Lo anterior nos demuestra que a mayor sea el involucramiento laboral, mayor será el compromiso con la organización, en vista a los resultados se acepta la hipótesis alternativa, donde indica que existe una relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. Estos resultados guardan relación con Ventura (2014) quien manifiesta que el involucramiento es la participación tanto mental y emocional de un trabajador en una situación de grupo para contribuir a las metas y fomentar responsabilidad compartida, asimismo manifiesta que mientras más participación tienen los trabajadores, más satisfechos se sentirán con su trabajo. Cabe resaltar que el involucramiento beneficia a la organización en términos de compromiso, comunicación y un mejor ambiente laboral; y al empleado en mayor

realización, pertenencia, autoestima, reducción de conflictos, y los más importante permite que el trabajador encuentre su potencial interior.

El tercer objetivo específico fue identificar la relación que existe entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. De acuerdo a los resultados, según la tabla 55, el 41.18% indican que existe una mediana supervisión, y más del 40% aseveran que existe de regular a baja supervisión. A través de la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Rho de Spearman resultó un valor de coeficiente de 0.459 con una significancia estadística de $p=0.000$ según la tabla 70, dichos resultados según el grado de relación señalan que la dimensión supervisión y la variable compromiso organizacional tienen una correlación positiva media. Este resultado evidencia que no hay una adecuada supervisión, apoyo, así mismo no demuestra hay una mala administración de recursos, esta carencia se da porque los planes establecidos no se están cumpliendo, de la misma manera es necesario recalcar que al ejecutar un proyecto la empresa MYPE quien fue favorecido por la buena pro presenta un cronograma de obra valorizado a la entidad, el cual indica los plazos y actividades que se realizarán durante el proyecto, estas se dividen en partidas, en otras palabras el cronograma es la planificación más detallada lo que se realizará día a día, sin embargo, no es de sorprender que muchos proyectos no terminan en los plazos establecidos, uno de los tantos factores es que no hubo un adecuado control en las actividades, la mala logística en proveer los insumos a los trabajadores, mala comunicación entre los ingenieros, la administradora y el gerente, y sobre todo las funciones no están de acuerdo al MOF (manual de organización y funciones). Estas deficiencias traen retrasos en los proyectos

Todo esto nos permite confirmar que a mejor supervisión y apoyo exista, mejor será el compromiso con la organización, frente a lo mencionado y de acuerdo a los resultados se acepta la hipótesis alternativa, donde refiere que existe una relación directa y significativa entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. En tal sentido es imprescindible examinar los resultados y resaltar que a mayor sea el apoyo a las dificultades que se puedan presentar, mayor será el compromiso en permanecer por mucho tiempo en la organización.

El cuarto objetivo fue identificar la relación que existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. Según el resultado visualizado en la tabla 56, indica que el 39.5% existe mediana comunicación y más del 40% tienen de regular a baja comunicación. A través de la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, nos indica según el grado de relación que la dimensión comunicación y compromiso organizacional tienen una correlación positiva media, esto se refleja según la tabla 72 el cual arrojó un valor de 0.377 con una significancia estadística de $p=0.000$. De las evidencias anteriores nos permite entender que las empresas MYPES no están llevando de manera adecuada una comunicación efectiva, este desacierto sucede a menudo en estas organizaciones, porque hay desacuerdos entre las partes interesadas que conlleva a la paralización de la obra o pérdida de tiempo, afectando así los plazos y presupuesto; otra de las causas es la omisión de datos en el expediente, en otras palabras, cuando se empieza a ejecutar una obra hay vicios ocultos (existencia de deterioros y defectos que no son apreciados a simple vista) que no figuran en el expediente y no están contemplados en el presupuesto, por tanto se paraliza la obra; otra de las causas es la falta de colaboración entre compañeros y el buen ambiente laboral, esto se da porque los trabajadores solo se dedican en sus funciones, no dan sugerencia a algún hecho ocurrido que no se puede solucionar, desligándose de funciones que no les compete, para terminar otra de las causas es la inadecuada gestión documental, generando una comunicación pobre y deficiente, afectando el clima laboral y los costos.

Dichos hallazgos nos demuestran que, si existe una buena comunicación entre los trabajadores y supervisores, mejor será el compromiso de estos con la organización, aceptando así la hipótesis alternativa, el cual indica que existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. Estos resultados concuerdan con lo que manifiestan Bonilla et al., (2016) quienes indican que la comunicación debe de seguir y establecer canales de comunicación para todos los trabajadores, de modo que la comunicación sea formal y siga patrones establecidos, por tanto, se debe de crear protocolos para gestionar la comunicación, habría que decir también, que es importante proporcionar suficiente información ya que aumentará el nivel de confianza de los trabajadores. En tal sentido, se debe de poner mayor énfasis en la

interacción, colaboración y el acceso a información con el fin de cumplir con los objetivos propuestos por la organización.

El quinto objetivo específico fue identificar la relación que existe entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. Según los resultados se puede visualizar en la tabla 57 que más del 50% de los trabajadores mencionan tener de mediano a alta condición laboral, por el contrario, el 15.13% tienen baja condición laboral. Respecto a la correlación de la dimensión condición laboral y compromiso organizacional, según la tabla 74 del resultado de la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, resultó un valor de 0.517 con una significancia estadística de $p = 0.00$, dichos resultados según el grado de relación nos mencionan que la dimensión condiciones laborales y la variable compromiso organizacional tienen una correlación positiva media. Estos resultados nos dan a entender las deficientes condiciones laborales que practican las MYPES constructoras, no es de sorprender que muchos trabajadores no poseen implementos de seguridad, cuando se realiza trabajos de alto riesgo, esto se debe a la mala logística en programar y proveer los insumos a los trabajadores, o también los gastos que estos producen, una de las tantas causas que genera una baja condición laboral, es la falta de compañerismo, la falta de un equipo bien consolidado, estas falencias repercute y genera retrasos en la culminación de proyectos, así como también los excesivos horarios de trabajos, ya que al iniciar una obra los trabajadores (los ingenieros, la administradora, asistentes y demás trabajadores administrativos) tienen que llegar antes que los peones, maestro de obra, además retirarse de su centro de labores cuando todos se hayan retirado, estos factores generan que el trabajador se sienta cansado, sin motivación, trastornos gastrointestinales, afectando el rendimiento del trabajador; otra de las causas son los pagos atrasados que repercute de manera negativa a quienes se encargan del área de logística, la administración, al área de operaciones, proveedores, esto se da puesto que las MYPES al licitar con el estado tienen que esperar el pago de las valorizaciones para hacer frente a sus responsabilidades, como es el pago de sus trabajadores, generando incomodidad, síntomas depresivos, ya que estos tienen responsabilidades en casa, hipotecas que pagar, sin embargo, le es difícil renunciar ya que muchos van trabajando años o no tienen muchas opciones de trabajar en otro lugar; otro de los factores que les es difícil desligarse de la organización es el esfuerzo que han

invertido los trabajadores en sus centros de labores, ocasionando un compromiso normativo.

Lo anterior nos permite confirmar que a mejor condición laboral proporciona la organización al trabajador, mejor será su compromiso con este. Dicho lo anterior se acepta la hipótesis alternativa, el cual en líneas menciona que existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. De lo expuesto anteriormente concuerda con lo que aluden Bonilla et al., (2016) quienes manifiestan que las organizaciones deben de ofrecer facilidades a los trabajadores con el propósito que estos puedan realizar bien sus funciones, de esta manera crear un ambiente óptimo tanto interno como externo (entre compañeros), generando que se sientan orgullosos de ser parte de la organización, así mismo se debe proveer un espacio físico amplio con buena iluminación, con el fin que el trabajador se sienta cómodo y sobre todo evitar accidentes. Finalmente, es necesario que las organizaciones fomenten y retengan trabajadores quienes poseen compromiso, tal como lo menciona Zalazar (2018) el cual define compromiso normativo, como la gratitud que le debe a la organización debido a beneficios laborales obtenidos, generando obligación de permanecer por largo plazo en la organización. De este modo se ha podido establecer que existe una relación entre la dimensión y la variable en estudio.

La presente investigación buscó analizar la relación entre ambas variables, que son el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de MYPES constructoras, concluyéndose que existe una relación positiva y significativa entre ambas, sin embargo, se debe realizar estudios posteriores en relación a estas dos variables, ya que es incierto lo que pueda suceder después, puesto que esta investigación se realizó en el contexto del covid-19, es por ello que es conveniente realizar mayores estudios respecto a estas variables con el fin de comparar los resultados.

5.4. Conclusiones

- La investigación determinó que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable clima laboral y compromiso organizacional arrojó un valor de 0.463 y un valor-p=0.000, siendo menor que el

nivel de significancia que es 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , se comprueba la hipótesis de investigación, con lo que se demuestra el objetivo general.

De esta manera se concluye que las empresas MYPES constructoras no están dando los recursos necesarios para que el trabajador se empodere y realice sus trabajos de manera correcta y concentrada, generando altos niveles de rotación, un ambiente hostil, afectado la comunicación, el compañerismo y el crecimiento.

- Así mismo, se determinó que existe una relación directa y significativa entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión autorrealización y la variable compromiso organizacional arrojó un valor de 0.364 y un valor- $p=0.000$, siendo menor que el nivel de significancia que es 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , con lo que se demuestra el objetivo específico N° 01.

Con el resultado se confirma que los trabajadores no reciben capacitaciones en relación a las funciones que desempeña, no recibes elogios y /o recompensas que pueda aumentar su productividad, recayendo así una falta de compromiso.

- Además, se determinó que existe una relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión involucramiento laboral y la variable compromiso organizacional arrojó un valor de 0.180 y un valor- $p=0.050$, estando al límite del nivel de significancia que es 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , con lo que se demuestra el objetivo específico N° 02.

Con los resultados se concluye que en la organización existe una deficiente comunicación entre colegas, así como la alta dirección, repercutiendo la nula participación del trabajador en las metas de la empresa ocasionando un clima laboral deficiente y en efecto ocasiona un compromiso débil.

- Por otra parte, se determinó que existe una relación directa y significativa entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. El coeficiente de

correlación de Rho de Spearman entre la dimensión supervisión y la variable compromiso organizacional arrojó un valor de 0.459 y un valor- $p=0.000$, siendo menor que el nivel de significancia que es 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , con lo que se demuestra el objetivo específico N° 03.

Con los resultados se concluye una mala administración de recursos, afectando la culminación de objetivos propuestos por la organización, así mismo nos demuestra la mala organización con respecto a las funciones lo que ocasiona conflictos frecuentes entre compañeros de trabajo.

- También, se determinó que existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión comunicación y la variable compromiso organizacional arrojó un valor de 0.377 y un valor- $p=0.000$, siendo menor que el nivel de significancia que es 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , con lo que se demuestra el objetivo específico N° 04.

Con los resultados se afirma un deficiente apoyo entre compañeros, es decir, las necesidades de cooperación no están siendo satisfechas de manera correcta, así como también la falta de comunicación, dañando el clima laboral.

- Y, por último, se determinó que existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión condiciones laborales y la variable compromiso organizacional arrojó un valor de 0.517 y un valor- $p=0.000$, siendo menor que el nivel de significancia que es 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , con lo que se demuestra el objetivo específico N° 05.

Los resultados nos demuestran que los sueldos retrasados, la disponibilidad de insumos para la correcta funcionalidad de sus funciones está ocasionando un ambiente de trabajo inadecuado, generando preocupación por los trabajadores ya que tienen responsabilidades de cumplir, afectando el clima con malhumores y a la vez disminuyendo el compromiso con la empresa.

5.5. Recomendaciones

- En base a los resultados obtenidos, se recomienda realizar team building por lo menos una vez al mes, que son actividades y programas que mejorarán la productividad y comunicación, este programa son reuniones que se realizan fuera de los horarios laborales como dinámicas, competencias ficticias en grupo, así como también actividades deportivas, con esto se fomenta el compañerismo, la confianza y el crecimiento personal y profesional, de esta manera lograr un ambiente laboral favorable.
- Por consiguiente, se recomienda implementar un plan de reconocimiento para los trabajadores, como publicar los logros del personal mediante el correo electrónico o publicarlo a través de boletines de la organización, así como también asignar un presupuesto para que el personal pueda capacitarse o llevar algún curso de acuerdo a su línea de carrera, con el fin de agradecer y demostrarles que poseen un valor importante en la organización, de esta forma se fortalece el compromiso con la organización.
- De la misma manera, se recomienda realizar una retroalimentación con los trabajadores, que estos tenga una mayor participación y se sientan escuchados, y esto se logrará con la implementación de un “buzón de sugerencia online” esto va a permitir obtener un feedback con los trabajadores, este buzón de sugerencia permite que el trabajador de manera rápida con un clic pueda dejar su opinión o idea para mejorar el clima laboral de la organización.
- Por otra parte, se recomienda implementar “El manual de organización y funciones (MOF)” el cual servirá de guía para que el personal pueda reconocer las funciones que le compete, evitando la duplicidad de funciones, con el fin de minimizar conflictos, así mismo se recomienda implementar un sistema de control preliminar y concurrente, para ejecutar las actividades de acuerdo a los plazos establecidos.
- Por otro lado, se recomienda reuniones semanales de comunicación, donde los trabajadores puedan describir sus incomodidades, sus logros, problemas y las experiencias adquiridas, con el fin de fomentar empatía. Así mismo, se debe de habilitar información necesaria al trabajador para que pueda cumplir con sus responsabilidades, además que la información llegue adecuadamente quien la solicite, de manera clara y directa, para ello se recomienda un seguimiento y

comprobación del mensaje, con esto se mejorará los canales de comunicación entre los gerentes y trabajadores.

- Finalmente, se recomienda programar los pagos de trabajadores con antelación, establecer un sistema de compensación, eliminar o evitar distracciones tecnológicas, habilitar un ambiente o espacio físico abierto, con esto se logrará que el trabajador se concentre, tenga mayor desempeño, además, se debe de implementar pausas activas en horario de trabajo, con esto habrá mayor dinamismo, compañerismo, confianza, mejorará el desempeño, lo cual ayudaran a reducir las fatigas laborales y prevenir el estrés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, (200), 5-10. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Arias, W. L. y Arias, G. (2001). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencias & trabajo*, 16(51), 185-191. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300010
- Argudo, D. C., (2013). *Técnicas de motivación a los obreros de la construcción* (Tesis de pregrado). Universidad San Francisco de Quito, Ecuador.
- Barraza, A., y Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45),20-35. ISSN: 1665-2673. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1794/179420818003>
- Betancourt, I. y González, D. (1999). *Satisfacción en el trabajo y calidad de servicio al cliente según la teoría dual de Herzberg*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andre Bello, Caracas, Venezuela.
- Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1),25-43. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231317045002>
- Brown, A. (2019). Construcción de Latinoamérica. *Revista Construcción y Latinoamericana* CLA. Recuperado de <https://www.construccionlatinoamericana.com/noticias/construccion-de-latinoamerica-en-recuperacion/139815.article>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México D.F., México: Editorial Trillas S.A.

- Cama, S. J. (2015). *Motivación y su relación con el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Capeco. (2020a, febrero). *Informe económico de la construcción*. (Informe N° 28). Recuperado del sitio de internet de <https://es.calameo.com/read/0059805589629a98598ce>
- Capeco. (2020b, junio). *Informe económico de la construcción*. (Informe N° 29-30). Recuperado del sitio de internet de http://www.construccionindustria.com/iec/descarga/IEC2930_0620.pdf
- Carrión, Y. (2018). *Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la Provincia de Tocache*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo Maria, Perú.
- Cazau, P. (2004). Categorización y operacionalización: *Guía de la investigación*. (3), 5-12. [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-CategorizacionYOperacionalizacion-2880797%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-CategorizacionYOperacionalizacion-2880797%20(3).pdf)
- Charaja, Y. y Gamarra, J. (2013). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. *Comunic@cion*, 5(1), 05-13. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Chavez Rosero, A. R., Valdiviezo Arista, D., Colquehuanca Achulli, R., Valverde Zacarias, M. A., Pulido Cavero, C. A., & Weilg Machare, R. J. (2018). *Evaluación de clima organizacional y diseño e implementación de una nueva cultura organizacional*. Recuperado de http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/sineace/6177/Evaluacion%20de%20clima%20organizacional_Procalidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8 ed.). Ciudad de México, México: Mcgraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional - La dinámica del éxito en las organizaciones* (2 ed.). Ciudad de México, México: Mcgraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Ciudad de México, México: Mcgraw-Hill.
- Cueva, S. R. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bebidos de Javier Prado, 2018* (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Perú.
- Del Valle Chirinos, Y., Meriño, V. H. y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84),43-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=206/20657075003>
- Elizalde, A., Martí, M. y Martínez, F. A. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 5(15). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>
- García, M. (07 de 2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- González, H. E.; González, L. E. (2010). *Clima organizacional*. VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina. En Memoria Académica Recuperado de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf
- Hernández, J. R. y Urbina, C. A. (2017). *Recursos humanos subtema: Motivación laboral y compensaciones* (Tesis de Pregrado). Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGRAW-HILL.
- Huamachuco, O. S. (2018). Artículo estilo de liderazgo y motivación laboral en una institución financiera estatal. *Revista Ex Cathedra en negocios*, 29(2), 39-61.

<http://181.224.246.204/index.php/EXCATHEDRAENNEGOCIOS/article/view/2441>

- Hurtado, L. K. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá*. (Tesis de Maestría). Universidad católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Iglesias, A. L., y Sánchez, Z. T. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3),455-457. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1800/180039699016>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020a). *Informe técnico - Producción Nacional - N° 08 - Junio 2020*. Recuperado de http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-produccion_abril-2020.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. (2020b). *Informe técnico - Producción Nacional - N° 10 -Octubre 2020*. Recuperado de <http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/10-informe-tecnico-produccion-nacional-ago-2020.pdf>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. y Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional* (7.ª ed.). México: McGraw-Hill
- Jiménez-Bonilla, D. y Jiménez-Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia Unemi*, 9(18),26-34. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5826/582663825005>.
- Jiménez, N. y Palomenque, F. (2016). *Diagnostico de clima organizacional en la empresa pública, municipal de agua potable, alcantarillado y saneamiento ambiental del cantón azogues emapal - EP, en el peripdo setiembre 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador.
- Likert, R. (1969). *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración*. Bilbao: Ediciones Deusto.

- Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1-18. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Marin, H. S. y Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martinez, C. D. y Yépez, P. I. (2017). *Cultura organizacional en empresas constructoras limeñas y su influencia en el clima laboral en obra: estudio de casos* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Dias de Santos S.A..
- Matute, G., Becerra, M. Á., & Muñoz, R. (2008). *Clima organizacional en las empresas mineras: El caso Orcopampa*. Recuperado de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/622/Gerencia_global_07.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Vivienda, Construcción y saneamiento. (2020). *MVCS aprueba protocolo sanitario para el reinicio de las actividades económicas en el sector construcción*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/vivienda/noticias/151119-mves-aprueba-protocolo-sanitario-para-el-reinicio-de-las-actividades-economicas-en-el-sector-construccion>
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Monroy, A. y Sáez, G. (2012, enero). Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte. *Lecturas: Educación y Deportes*. Recuperado de [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LasTeoriasSobreLaMotivacionYSuAplicacionALaActivid-4213508%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LasTeoriasSobreLaMotivacionYSuAplicacionALaActivid-4213508%20(3).pdf)
- Montes, S. (20 de febrero de 2019). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. *La república*. Recuperado de

<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>.

- Montoya, P., Escamilla, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Sandoval, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7-13. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Naranjo, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Newstrom, J. (2009). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). Ciudad de México, México: Mcgraw-Hill.
- Palma S. (2004). Escala de Clima Laboral CL - SPC. Recuperado de file:///C:/Users/usuario/Downloads/prueba_escala-clima-laboral.pdf
- Paredes, C. N. y Turpo, Y., (2018). *Relación entre la identificación laboral y la rotación de personal en trabajadores de un supermercado de Arequipa* (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Pila, J. E. (2012). *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio Héroes del Cenepa-Espe de la ciudad de Quito en el año 2012. Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente* (Tesis de maestría), Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Pineda, M. M. (2017). *Clima Laboral y compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza de Trujillo* (Tesis de pregrado), Universidad Privada del Norte, Lima, Perú.
- Raineri, A. (2006). Estilos de dirección como determinantes del clima laboral em chile. *Abante*, volumen (9), 3-33. Recuperado de <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/6938/000535023.pdf>
- Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of*

Shipping and Logistic, volumen (36), 105-112. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2019.11.003>

Ramírez, A. F. y Dominguez, L. R. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación administrativa*, 41(109), 21-30. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782012000100021&lng=es&tlng=es

Reigana, Y., (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, Andahuaylas, Perú.

Rengifo, J. L. y Maldonado, L. (2018). *Clima laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Base II de la Red Asistencial ESSALUD – Tarapoto*. (Tesis de pregrado) Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú.

Rios, M., Pérez, L., Sánchez, M., y Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(2),90-103. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3312/331251654007>

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.^a ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). México: Pearson Educación.

Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

Ruiz, L. M. (2016). Identificación Laboral y Calidad de servicio de la empresa “La Imprenta” S.A.C., Moyobamba - 2015. *Tesis para obtener el título profesional Licenciado en Administración*. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Iquitos, Perú.

- Salazar, P. M., y Izquierdo, J. D. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. (Tesis de Maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Sanchez, M. G. y Garcia, L.E. (2014). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional* (12.^a ed.). México: Cengage Learning.
- Universidad del Viña del Mar. (2006). *Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional* (1 ed.). Chile: Loreto Marchant R.
- Urure, P. d. (2018). *El clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional percibida por los colaboradores de la planta lechera tacna S.A. 2018*. (Tesis de pregrado) Universidad privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Vasquez, J. E. (2018). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén - 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Ventura, L. E. (2014). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de la empresa grifo paján S.R.L.* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo , Perú.
- Zuluaga, M., y Baraya, M. (2001). *Clima Organizacional al departamento administrativo de la función pública*. Recuperado de https://www.academia.edu/14907246/DEPARTAMENTO_ADMINISTRATIVO_DE_LA_FUNCION_PUBLICA
- Zurita, M. C., Ramírez, M. T., Quesada, J. M., Quesada, M. E., Ruiz, B. J. y Manzano, J. M. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada. *ReiDocrea*, 3(3), 17-25. Recuperado de <https://digibug.ugr.es/handle/10481/31291>

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES CONSTRUCTORAS EN OBRAS PÚBLICAS, EN LIMA METROPOLITANA, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA PRINCIPAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL:			
¿Cuál es la relación del clima laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?	Identificar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	El clima laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	VARIABLE 1: Clima laboral		Tipo:
			X1 Autorrealización	Oportunidad de progreso Valoración por los desempeños Reconocimiento por el jefe de área Desarrollo personal Generación de ideas	La investigación es no experimental con enfoque cuantitativo
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</u>			
¿De qué manera se relaciona la autorrealización con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?	Determinar la relación que existe entre la autorrealización con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Existe una relación directa entre la autorrealización con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	X2 Involucramiento laboral	Compromiso con la organización Factor clave Tareas y/o actividades Los servicios son motivo de orgullo Calidad de vida laboral	Diseño:
¿De qué manera se relaciona el involucramiento laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?	Identificar la relación que existe entre involucramiento laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Existe una relación directa entre el involucramiento laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	X3 Supervisión	Apoyo Responsabilidades definidas Planes establecidos Sistema de control Existe un trato justo	El diseño de la investigación es correlacional transversal.
			X4 Comunicación	Acceso a la información Fluidez de información	Población:

¿De qué manera se relaciona la supervisión con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?	Conocer la relación que existe entre la supervisión con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Existe una relación directa entre la supervisión con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	X5	Condiciones laborales	<p>Relación armoniosa con los grupos</p> <p>Interacción con la jerarquía</p> <p>Colaboración entre las diversas áreas</p> <hr/> <p>Equipo integrado</p> <p>Objetivos retadores</p> <p>Oportunidad de decisión</p> <p>Remuneración atractiva</p> <p>Existe tecnología en el trabajo</p>	La población en estudio está conformada por los trabajadores de MYPES constructoras (N=172)
			VARIABLE 2: Compromiso organizacional		<u>Muestra</u>	
			Dimensiones de la Variable			
¿De qué manera se relaciona la comunicación con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?	Determinar la relación que existe entre la comunicación con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Existe una relación directa entre la comunicación con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Y	Compromiso afectivo	<p>Realización personal</p> <p>Pertenencia</p> <p>Significación</p> <p>Afiliación</p> <p>Sentido de Pertenencia</p>	Resultado 119 trabajadores
¿De qué manera se relacionan las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?	Identificar la relación que existe entre las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Existe una relación directa entre las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Y1	Compromiso normativo	<p>Inversión</p> <p>Consecuencias</p> <p>Necesidades</p> <p>Falta de alternativas</p> <p>Dificultad</p>	<u>Técnicas e Instrumentos:</u>
			Y2	Compromiso continuo	<p>Conveniencia</p> <p>Culpabilidad</p> <p>Lealtad</p> <p>Obligación</p> <p>Agradecimiento</p>	Se utilizará la escala de tipo Likert con opciones.

ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES		INDICADORES		ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	<p>El clima organizacional guarda estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando ésta es alta, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etcétera. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras en la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., y en casos extremos, por estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc., comunes en los enfrentamientos frontales con la organización (huelgas o manifestaciones, etc.). (Chiavenato, 2011, p.50)</p>	X1	Autorrealización	X11	Oportunidad de progreso	Existen oportunidades de progresar en la organización	Ninguno o Nunca (1) Poco (2) Regular o algo (3) Mucho (4) Todo o siempre (5)
				X12	Valoración por los desempeños	Se valora los altos niveles de desempeño	
				X13	Reconocimiento por el jefe de área	Los gerentes expresan reconocimiento por los logros.	
				X14	Desarrollo personal	La organización promueve el desarrollo personal.	
				X15	Generación de ideas	Se promueve la generación de ideas creativas.	
		X2	Involucramiento Laboral	X21	Compromiso con la organización	Se siente comprometido con el éxito de la organización.	
				X22	Factor clave	Me considero un factor clave para el éxito de la organización.	
				X23	Tareas y/o actividades	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.	
				X24	Los servicios son motivo de orgullo	Los servicios realizados en la organización, son motivo de orgullo del personal.	
				X25	Calidad de vida laboral	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	
		X3	Supervisión	X31	Apoyo	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
				X32	Responsabilidades definidas	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	

		x33	Planes establecidos	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.
		x34	Sistema de control	Se dispone de un sistema para el control de las actividades.
		x35	Existe un trato justo	Existe un trato justo en la organización.
X4	Comunicación	x41	Acceso a la información	Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir mi trabajo.
		x42	Fluidez de información	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.
		x43	Relación armoniosa con los grupos	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.
		x44	Interacción con la jerarquía	Realizo interacción con personas de mayor jerarquía.
		x45	Colaboración entre las diversas áreas	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas
X5	Condiciones Laborales	x51	Equipo integrado	Los compañeros de trabajo, funciona como un equipo integrado
		x52	Objetivos retadores	Los objetivos de trabajo son retadores
		x53	Oportunidad de decisión	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.
		x54	Remuneración atractiva	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.
		x55	Existe tecnología en el trabajo	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES		INDICADORES		ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso Organizacional	Por otro lado, según Meyer y Allen (como se citó en Arias, 2001) definen al compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización la cual presenta consecuencia respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla”. (p. 7)	Y1	Compromiso afectivo	Y11	Realización personal	Soy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Y12	Pertenencia	Me siento como “parte de la familia” en mi organización.	
				Y13	Significación	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	
				Y14	Afiliación	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	
				Y15	Sentido de pertenencia	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	
		Y2	Compromiso normativo	Y21	Inversión	Invertí tanto de mí mismo en esta organización, que me es imposible trabajar en otra parte.	
				Y22	Consecuencias	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	
				Y23	Necesidades	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto de necesidad.	
				Y24	Falta de alternativas	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	
				Y25	Dificultad	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara	
		Y3	Compromiso continuo	Y31	Conveniencia	Aunque fuera ventajoso para mí, no puedo renunciar a mi organización ahora.	
				Y32	Culpabilidad	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	
				Y33	Lealtad	Esta organización merece mi lealtad.	
				Y34	Obligación	Siento la obligación de permanecer con mi actúa empleador.	
				Y35	Agradecimiento	Le debo muchísimo a mi organización	

ANEXO N° 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Reciba usted mis saludos cordiales. En esta oportunidad quisiera pedirle su colaboración para que conteste las siguientes preguntas, ya que a partir de ello se obtendrán los datos necesarios para el sustento de la tesis titulada “**Clima Laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020**”.

El llenado del cuestionario es anónimo y todo se mantendrá en estricta confidencialidad. Le pido que conteste con la mayor claridad posible, cabe precisar que no existen respuestas correctas ni incorrectas.

Al lado derecho de cada pregunta, colocar UNA ASPA (X) en SOLO UNO de los recuadros numerados del 1 al 5.

		Ninguno o nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
		1	2	3	4	5
V1: Clima laboral						
D1: Autorrealización						
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización					
2	Se valora los altos niveles de desempeño					
3	Los gerentes expresan reconocimiento por los logros.					
4	La Organización promueve el desarrollo personal.					
5	Se promueve la generación de ideas creativas.					
D2: Involucramiento laboral						
6	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
7	Me considero un factor clave para el éxito de la organización.					
8	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.					
9	Los servicios realizados en la organización, son motivo de orgullo del personal.					
10	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					

D3: Supervisión					
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				
12	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas				
13	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.				
14	Se dispone de un sistema para el control de las actividades.				
15	Existe un trato justo en la organización.				
D4: Comunicación					
16	Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir mi trabajo.				
17	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.				
18	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				
19	Realizo interacción con personas de mayor jerarquía.				
20	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas				
D5: Condiciones laborales					
21	Los compañeros de trabajo, funciona como un equipo integrado				
22	Los objetivos de trabajo son retadores				
23	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.				
24	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.				
25	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo				

Muchas gracias por su tiempo

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
V1: Compromiso Organizacional						
D1: Compromiso afectivo						
1	Soy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización					
2	Me siento como “parte de la familia” en mi organización.					
3	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
4	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.					
5	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización					
D2: Compromiso normativo						
6	Invertí tanto de mí mismo en esta organización, que me es imposible trabajar en otra parte.					
7	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
8	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto de necesidad.					
9	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.					
10	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara					
D3: Compromiso continuo						
11	Aunque fuera ventajoso para mí, no puedo renunciar a mi organización ahora.					
12	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento					
13	Esta organización merece mi lealtad.					
14	Siento la obligación de permanecer con mi actual empleador.					
15	Le debo muchísimo a mi organización					

Muchas gracias por su tiempo