



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores
de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios-MBA

AUTOR:

Carbajal Diaz, Hector Julio Cesar (orcid.org/0000-0002-0234-7417)

ASESOR:

Dr. Huiman Tarrillo, Hugo Enrique (orcid.org/0000-0002-8152-7570)

CO-ASESOR:

Econ. Mathews Salazar, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-4773-9542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi padre celestial, Dios Todopoderoso, por llenarme de fuerzas, sabiduría y bendecirme día a día con salud y amor, para lograr esta meta, que sin él nada nada hubiera sido posible.

A mi amada madre Rosa Isabel Díaz Rodríguez, por hacer de mi un hombre de bien, por dedicarme su tiempo con su amor incalculable, por la educación que me brindó desde que era un niño, por los valores y virtudes que me inculcó.

A mi amado y recordado padre Segundo Alfredo Vásquez Vásquez, eternamente agradecido con él por todo lo que me enseñó, por su apoyo incondicional, por sus sabios y constantes consejos.

A mi compañera de vida Thaylumy Alvarez, por caminar conmigo en todo momento, brindándome su apoyo, confianza y por motivarme a seguir adelante asumiendo retos.

A mí amada abuelita Ana María Rodríguez y a mis hermanas Ana Isabel y Andrea Arlene, Romina Antonella por ser mi motivación en cada paso de mi vida, el pilar de mi fortaleza día a día.

Héctor.

Agradecimiento

Primero, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio. Agradecer hoy y siempre a mi familia, mi madre y hermanas, porque a pesar de la distancia, el ánimo, apoyo y alegría que me brindan me dan la fortaleza necesaria para seguir adelante, a mi compañera de vida por su amor y respeto en la elaboración de este trabajo.

A mis compañeros y futuros colegas que han sido parte de mi formación profesional, por su apoyo desinteresado, siempre formando equipos de trabajo, gracias por contribuir hacia mi persona con sus aportes y conocimientos, gracias, hoy culminó este Programa de Maestría.

Héctor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
VIII. PROPUESTA.....	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad de los datos	20
Tabla 2. Relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.....	21
Tabla 3. Relación entre las dimensiones de la gestión de talento humano y la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.	22

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación.	14
Figura 2. Análisis descriptivo de la variable clima laboral y sus dimensiones.	18
Figura 3. Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.	19
Figura 4. Diseño de la propuesta.	32

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa; la metodología presentó un enfoque fue cuantitativo, el alcance correlacional y el diseño no experimental; la muestra lo representaron 31 colaboradores de una empresa; se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de clima laboral y el cuestionario de compromiso organizacional; por resultados se determinaron que el 49% señaló que el clima laboral viene desarrollándose en un nivel medio en la institución; asimismo, el compromiso organizacional en la institución viene desarrollándose en un nivel medio representado por el 54% de los colaboradores; en la contrastación de hipótesis se obtuvo el clima laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, en la cual, la puntuación del coeficiente de correlación fue de 0,794 lo que establece una relación positiva alta; por ello, se afirma que al mejorar el clima laboral conllevará a que el compromiso organizacional mejore.

Palabras clave: clima laboral, compromiso organizacional, liderazgo, motivación.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between work environment and organizational commitment of the employees of a chocolate company in Pucallpa; the methodology presented a quantitative approach, correlational scope and non-experimental design; the sample represented 31 employees of a company; the survey was used as a technique and as an instrument the work environment questionnaire and the organizational commitment questionnaire; the results determined that 49% indicated that the work environment is developing at a medium level in the institution; Likewise, the organizational commitment in the institution is developing at a medium level represented by 54% of the collaborators; in the hypothesis testing, the work environment is significantly related to the organizational commitment in the collaborators of a chocolate company in Pucallpa, in which the correlation coefficient score was 0.794, which establishes a high positive relationship; therefore, it is affirmed that improving the work environment will lead to an improvement in organizational commitment.

Keywords: work climate, organizational commitment, leadership, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En diversas instituciones a nivel internacional se observa que tienen como finalidad reforzar su clima laboral; sin embargo, existen empresas que tienen problemas en mejorar sus condiciones laborales y crear vínculos con sus colaboradores, según López y Castiblanco (2021) señalaron que en un empresa de Chile se tiene como principales deficiencias el inadecuado clima laboral, esto se debe porque no se observa una adecuada comunicación; asimismo, se percibe ausencia de trabajo en equipo colaborativo y no se tiene un plan de crecimiento profesional, generando un bajo compromiso organizacional de los colaboradoras hacia la organización.

En México, Rosiles et al. (2020) manifestaron que uno de los problemas presentados en una organización es que la alta dirección no emplea estrategias que permita crear vínculos y un mayor nivel de compromiso organizacional entre los colaboradores, indicando que una de las causas es por la ausencia de coordinaciones internas, actividades que generan desconfianza entre un jefe – colaborador, esto se debe porque se percibe un alto desinterés por las autoridades respectivas en atender las necesidades de su personal respectivo.

En Colombia, según expone Matabanchoy & Chaucanes (2021) explicaron que uno de los problemas que se presenta en algunas instituciones, es que no desarrollan de manera oportuna el manejo de las habilidades interpersonales de sus colaboradores, esto ocasiona un inadecuado clima laboral, limitando el cumplimiento total de las actividades asignadas. No obstante, el Perú no es ajeno a la presente situación problemática evidenciando que en muchas empresas a nivel nacional presentan dificultades en el fortalecer el compromiso organizacional, esto se debe porque no emplean acciones que facilite la fidelización de su personal, además, se evidencia son la inadecuada condición que tiene la infraestructura que impiden la continuidad de sus actividades debido a la ausencia de herramientas y materiales de apoyo; así como, el trabajo desarticulado que se muestra porque no gestionan el trabajo en equipo y de integración, que permita la creación de vínculos entre los mismos colaboradores y jefes responsables (León, 2022).

De igual forma Andrade (2022) indicaron que las empresas peruanas por lo general se centran únicamente en la rentabilidad, dejando de apostar por crear un ambiente

laboral adecuado para que los trabajadores puedan realizar eficientemente sus actividades incentivando a fortalecer el compromiso organizacional e identificación del colaborador hacia la organización, esta situación contribuye a que el personal no considere como propios los objetivos de la empresa y por ende no se alcancen a concretarlos. Patiño (2019), resalta que el desempeño del colaborador se relaciona con el clima laboral, por ende, es necesario que las empresas incorporen en sus actividades de gestión principios de reconocimiento dirigidas al colaborador para que este muestre mayor satisfacción y lealtad hacia su centro de labores.

Cunya (2021), establecieron que por lo general los gerentes buscan alcanzar el compromiso organizacional en los colaboradores, para que de esta manera puedan afrontar desafíos y problemáticas que se presenten en la organización, sin embargo, el lograr su compromiso es sumamente difícil dado que en la actualidad nos encontramos en un mercado altamente competitivo, exigente y cambiante, de aquí se resalta la importancia de mejorar el compromiso organizacional y la identidad del colaborador para que de esta manera el personal disponga de tácticas y metas compartidas para lograr el éxito empresarial.

Dávila et al. (2021), indicaron que el buscar alcanzar un óptimo clima laboral contribuirá a que en la organización exista una adecuada gestión de compromiso organizacional, por ello al tener ausencia de estos factores se limitará el cumplimiento de metas organizacionales, aumentará la rotación de personal, no se contará con profesionales y colaboradores identificados con la empresa, existirá un débil trabajo en equipo y la visión no será compartida entre todos los colaboradores.

Por otro lado, en una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, presenta por problemática de estudio un bajo nivel de compromiso organizacional, esto se produce porque se muestra un desinterés por parte del responsable de la empresa en proponer acciones o políticas que incentive la identidad en la organización; asimismo, porque no brindan las condiciones laborales adecuadas para el desarrollo de sus actividades, como es el caso que no atienden las necesidades o requerimientos de los colaboradores, entre otras es que se percibe una bajo nivel de comunicación necesaria que permita las adecuada coordinaciones entre las mismas áreas y equipo de trabajo; de igual manera se observa en la empresa la

ausencia de compañerismo generando un ambiente poco agradable para que el colaborador desarrolle sus funciones eficientemente, además, existe poca fidelización de los colaboradores hacia su centro de trabajo lo cual disminuye en gran parte su identificación con la institución.

De la problemática presentada, se tuvo la siguiente formulación del problema: ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa?

Se estableció por justificación de la investigación teórica que se considerará como base diversas posiciones, teorías, conceptos e indicadores de medición de autores que hablan sobre las variables relacionadas al tema; asimismo, se tendrá por justificación metodológica, porque se tendrá como soporte diversos aspectos de metodologías de la investigación científica para la confiabilidad de la información, como es la definición del tipo, diseño e instrumentos de recolección de datos. Y se tuvo por justificación práctica conocer la situación problemática de la presente empresa de evaluación y reconocer mediante un análisis estadístico de la existencia de una relación de las variables de estudio.

Asimismo, se tuvo por objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa; y por objetivos específicos; establecer la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa; establecer la relación entre la motivación y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa; establecer la relación entre la recompensa y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa; establecer la relación entre la participación y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa. Además, por hipótesis se propuso: H_i : el Clima laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, y por hipótesis nula: H_o : el Clima laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

II. MARCO TEÓRICO

En Razavi Khorasan - Irán, Seyyedmoharrami et al. (2019), en su estudio estableció por objetivo investigar sobre la relación que presenta el clima laboral junto con el compromiso y el desgaste laboral en un personal universitario; el estudio fue transversal y contó con un método descriptivo; de igual manera se dispuso de la participación de 250 colaboradores de la Universidad, los instrumentos seleccionados fueron el cuestionario estándar para medir el clima laboral y el compromiso organizacional, de igual forma se utilizó el inventario de Maslach para analizar el agotamiento o desgaste; por resultados se identificó que el 56% de los participantes fueron hombres y el 44% fueron mujeres; además se obtuvo que los colaboradores presentaron un nivel medio de clima laboral y un nivel medio en lo que respecta al compromiso organizacional, mientras que el nivel de agotamiento fue bajo. los autores llegaron a concluir que al desarrollarse un buen clima laboral ello conduce a que el compromiso se mejore ($r=0,472$; $p<0,001$); Así mismo destacaron que al mejorar el clima y el compromiso contribuirá de forma significativa a que se disminuya el desgaste laboral ($r=-0,227$; $p<0,001$; $r=-0,335$; $p<0,001$).

En Karachi - Pakistán, Khan (2019) en su artículo de investigación destacaron por objetivo determinar la relación entre el clima y el compromiso de los colaboradores de instituciones educativas privadas; se consideró un método cuantitativo de diseño correlacional; participaron una cantidad de 230 docentes y administrativos; donde se obtuvo por resultados que el clima laboral se presenta de manera positiva permitiendo que contribuya a la mejora del compromiso; de igual manera se destacó que el compromiso organizacional viene desarrollándose en un nivel positivo permitiendo que se garantice la efectividad en el desarrollo de los procesos institucionales promoviendo continuamente la participación de todos los colaboradores en los procesos de toma de decisiones; los autores concluyen que el clima laboral tiene una relación positiva y significativa con el compromiso organizacional ($r=0,392$, $p<0,01$), ese esta manera como los autores enfatizan la importancia del desarrollo de un adecuado clima laboral para potencializar los resultados de compromiso por parte del colaborador hacia su centro de trabajo, situación que mejora el desempeño, liderazgo y cumplimiento de objetivos.

En Yakarta-Indonesia, Imron et al. (2020), en su artículo presentó por objetivo determinar el efecto de la compensación y el clima laboral sobre el compromiso organizacional y su influencia en el desempeño de los colaboradores de una empresa de Yakarta, el enfoque fue cuantitativo y el diseño correlacional; se dispuso con la participación de éstos 255 colaboradores; los resultados se identificó que por medio de la aplicación de las pruebas inferenciales se identificó que existe una relación lineal entre el clima laboral y el compromiso organizacional ($p < 0,05$); las autores concluyeron que solo el clima y el compromiso son variables que tienen relación positiva y significativa sobre el desempeño de los colaboradores mientras que la compensación presentó una relación negativa sobre el desempeño; de igual manera señalaron que al mejorar el clima dentro de la organización conllevará a que el compromiso organizacional también se mejore creando un ambiente más cooperativo y enfocado en alcanzar las metas organizacionales favoreciendo así al desempeño y rentabilidad de la empresa.

En Vietnam, Kien & Konosu (2021), en su artículo de investigación establecieron como objetivo determinar el impacto del clima laboral sobre el compromiso y el desempeño de los colaboradores de empresas estatales y no estatales; se dispuso de un estudio correlacional – cuantitativo, de diseño no experimental; se contó con la participación de 335 colaboradores y se obtuvo por resultados que existe una relación positiva entre el clima, el compromiso y el desempeño ($r = 0,482$, $p < 0,05$; $r = 0,537$, $p < 0,05$), de igual forma se identificó que se viene desarrollando un nivel bajo de desempeño y compromiso organizacional, sin embargo, se muestra un clima laboral positivo; los autores concluyen que al fortalecer el clima y el compromiso dentro de la organización conllevará a que las empresas dispongan de colaboradores mucho más competitivas y por ende su desempeño se fortalezca.

En Azerbaiyán Occidental – Irán, Rahimi (2018) en su artículo propuso por objetivo investigar el papel del clima laboral sobre el compromiso para que se recupere el servicio y atención a los colaboradores de una empresa de Azerbaiyán; se contó con un estudio de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional; en la investigación participaron un total de 210 personas que fueron seleccionadas mediante un muestreo aleatorio; los resultados arrojaron que existe relación significativa entre el clima y el compromiso organizacional ($r = 0,714$, $p < 0,05$); donde se concluyó crear

mejorar el clima se potencializará el compromiso y todo ello conllevará a tener un impacto positivo en el proceso de recuperación del servicio y atención hacia los colaboradores, permitiendo así disponer de una mejor orientación de los colaboradores hacia el desarrollo de sus actividades y favorecer la relación entre empresa – trabajador.

En Tacna, Béjar (2021) de acuerdo con su estudio, formuló por objetivo relacionar el clima laboral con compromiso organizacional, bajo la metodología descriptiva, enfoque cuantitativo y nivel relacional. La población participante se estableció por 30 participantes; se aplicó dos instrumentos enfocados en medir cada variable en escala ordinal; el resultado fue que, un 53.3% señalan que el clima es moderado, mientras que el 76% de encuestados señalan un compromiso regular. Se llegó a concluir con la afirmación de la hipótesis general, por lo cual el clima laboral tiene una asociación con compromiso organizacional, siendo una correlación alta ($Rho=0.696$); por ello, se recomendaron proponer acciones que permitan mejorar el compromiso entre colaborador-empresa, para ello, se deben mejorar aspectos básicos como es la alta rotación de personal, comunicación precaria y bajo liderazgo.,

En Lima, Goetendia (2020), en su artículo de investigación estableció como objetivo determinar la medida en la que el clima laboral se relaciona con el compromiso organizacional en una institución educativa de Lima como piloto para la gestión pública; el estudio fue correlacional y diseño no experimental, se hizo uso del cuestionario de clima laboral bajo el modelo de Litwin y Stringer mientras que para el compromiso organizacional se tomó la teoría de Allen y Meyer; se contó con la participación de 125 profesionales y se identificó por resultados que el 79% presentó un nivel medio de compromiso organizacional mientras que el 69 un nivel medio de clima laboral; de igual forma concluyeron que las dimensiones y el total de clima laboral no presenta relación significativa con las dimensiones del compromiso organizacional y con su total pues se identificaron niveles de significancia mayores a 0,05; donde el autor destaca que el compromiso de los colaboradores no depende del ambiente laboral en su totalidad.

El marco conceptual se enfoca hacia el análisis fundamental sobre teorías basadas en autores que definen a las variables clima laboral y compromiso organizacional, evidenciándose a continuación:

En la teoría sobre clima laboral existe se fundamenta en la Teoría de Rensis Likert el cual califica a individuos por medio de la actitud frente a diversas situaciones, además del comportamiento ejercido respecto a eventualidades, para esto es indispensable considerar diversas perspectivas del entorno siendo lo más relevante. Es por ello que, se enfoca en establecer particularidades que conceptualizan la corporación y se determina la perspectiva de cada uno de los que pertenecen al entorno de trabajo, de este modo se tiene: a) Variable causal o independiente, refleja la dirección que está tomando la evolución corporativa y la forma de obtener resultados, teniendo en consideración un esquema organizacional, la manera de toma de decisiones con sus capacidades y actitudes; b) Variable intermedia, se enfoca hacia la evaluación del estado interno de la compañía, reflejando de esta manera la capacidad, interacción, motivación y optimas toma de decisiones; c) Variable final, reflejan el efecto conglomerado de las variables anteceditas respondiendo hacia resultados obtenidos por la corporación tal como, la productividad, utilidad, fracaso financiero (Vargas, 2022).

El enfoque de la teoría Litwin y Stringer reflejan a los que impulsan a otorgar explicaciones relevantes respecto a la conducta de las personas que laboran dentro de una compañía empleando conceptualización motivacional y sobre el entorno. Cada autor describe diversas situaciones y de ambiente que influyen considerablemente respecto a la conducta enfocada hacia la perspectiva de la persona (Diaz, 2019).

Es por ello por lo que el clima en el trabajo se establece por medio de un conglomerado de características perceptibles y no perceptibles que equilibran la manera relativa de conocer en una compañía, por eso es importante considerar la actitud, motivación y comportamiento de cada individuo perteneciente a la compañía. De acuerdo con los momentos establecidos por el clima laboral se enfoca a los cambios recurrentes entre los que conforman o lideres que se esmeran por generar cambios positivos para la organización (Cruz et al., 2021).

De esta forma, Alamino & Cuchén (2021) establecen que el clima en el trabajo está conformado por diversas actitudes y rendimiento personal conformado por el ambiente organizativo, basándose en diversas perspectivas y principios de diversas ciencias como psicología y sociología que se enfocan en inculcar valores, acciones y nuevos métodos de trabajo en los diferentes grupos en la compañía, analizando de esta manera el entorno laboral referente al rr.hh, el fin organizacional y las tácticas que reflejan en cada corporación.

De esta manera el clima en el trabajo se basa como una definición sobre la tradición en cada uno de los estudios siendo un factor dentro de las compañías, perteneciendo como un indicador que refleja el día a día en los interiores de las organizaciones acondicionándose a diversas normas para optar hacia la adaptabilidad del entorno laboral y el equipamiento que se maneja, además de las actitudes con las cuales se desenvuelven el personal, considerando a la alta gerencia el estilo de comunicación, la remuneración que se maneja y los beneficios laborales para optar hacia una identificación de cada una de las personas que se enfocan hacia sus labores ejecutadas (Montoya et al., 2021).

El desarrollo de un buen clima laboral en una organización ayuda a que el sentimiento de pertenencia que disponga el colaborador se mejore y esto conlleva a que se puede retener al personal, lo que se verá reflejado en ganancias para la empresa (Bravo et al., 2021). Un buen clima laboral en una organización actúa como una ventaja competitiva dado que está repercute en el accionar del trabajador, por ende los principales beneficios que acarrea es que en la institución el colaborador desarrolla una mayor flexibilidad en su espacio de trabajo, facilita mejorar las relaciones interpersonales, permite que se cuente con un ambiente comprometido con el aprendizaje y el desarrollo continuo de la organización(Bustamante et al., 2022). El clima laboral en una institución da pasó a la autonomía y responsabilidad del colaborador para efectuar sus actividades refuerza el trabajo en equipo y dotar al colaborador de comodidad y a sentirse confortable en su centro de trabajo (Cancino & Yáñez, 2021).

El clima laboral representa el ambiente en el cual los cabos laboradores de una institución desarrolla sus actividades, está definición se encuentra relacionado con

características que se reflejan al desarrollar un buen clima laboral como mayor productividad por el personal, flexibilidad, mejorar el sentimiento de comodidad y con ello generar un ambiente comprometido con buenos resultados de la empresa (Cordero et al., 2022). El clima laboral en una organización conlleva a que los colaboradores tengan mayores deseos para trabajar en una empresa y que se comprometan a asistir puntualmente a las oficinas aun cuando sus funciones sean de gran carga laboral (Gil et al., 2022).

En lo que respecta a las dimensiones del clima laboral, para Palma (2021) puede ser medida mediante cuatro principales dimensiones como el liderazgo, la motivación, la recompensa y la participación.

La primera dimensión es sobre Liderazgo, Palma (2021) en el que considera que se ejecuta mediante las labores establecidas por la iniciativa abocada al cumplimiento de cada fin, solucionando de esta manera diversos elementos para concluir el trabajo en conjunto. Así mismo, el liderazgo se enfoca a la atribución de las prácticas personales vinculadas a la conducta de otros individuos, mediante las habilidades ejecutadas durante el ejercicio de sus funciones.

La segunda dimensión es sobre motivación, mencionando a Macías & Vanga (2021) quienes consideran que es un conglomerado de acciones y reacciones propiamente de cada colaborador que evidencia diferentes estímulos respecto a cómo se desenvuelve dentro de las condiciones en el trabajo y esto a consecuencia de considerarse autorrealizado. Desde otra perspectiva se considera a Barría et al. (2021) quien señala que es una técnica incurrida hacia la fortaleza, direccionamiento y énfasis que se desarrolla cada actividad para evidenciar diversas condiciones del entorno mediante la búsqueda laboral. Respecto a ello, se establece que la motivación aporta de forma enfática a conocer el interés de los individuos, empleando en cada una de las acciones en el trabajo el logro de cada fin organizacional, afectando de esta manera la autorrealización y las diversas características del entorno.

En la tercera dimensión es sobre recompensa, estableciéndose el poder otorgar un vínculo mutuo en el que la persona y la corporación buscan lograr un mismo fin por un lado el compromiso de la persona con cada una de sus labores desempeñadas

y por otra perspectiva la forma de reconocimiento y equidad remunerativa. Para Pedraza (2020), el reconocimiento se enfoca hacia la manera favorable que se enfoca el empleador manifestándose por medio del esmero e ímpetu del individuo, logrando se esta manera sentirse identificado con la corporación, logrando mejorar su visión dentro de sus funciones ejecutando con mayor inspiración hacia soluciones concretas y equitativas, es por ello que González et al. (2018), afirman que la accesibilidad de la remuneración se efectúa por el método imparcial dentro de la accesibilidad de un aspecto paralelo, relativo laboralmente hablando que es fundamentado por la competencia y virtudes requeridas como parte de las características compensatorias.

La cuarta dimensión se enfoca a la participación, definida por Palma (2021) como la valoración del individuo demostrando el compromiso por la productividad que efectúa el individuo en cada una de las perspectivas relacionadas a involucrarse en la compañía. De esta manera, Rivera et al. (2018) estipula que las corporaciones reflejan un trabajo en equipo al entablar relaciones estrechas con sus participantes que contribuyen hacia la responsabilidad en cada una de las funciones ejecutadas, logrando finalidades corporativas que aseguran su compromiso con la compañía. Es por ello por lo que, la participación constante del empleado con la corporación se efectúa hacia la productividad y el involucrarse constantemente.

En lo referente al compromiso organizacional se considera la teoría de compromiso propuesta por Allen y Meyer en 1997; quienes sostienen que el compromiso de una persona pesa en el nivel de identificación que tiene un colaborador hacia su centro de trabajo, que demuestre satisfacción y sentido de pertenencia, donde logré reconocer cada uno de sus propósitos y valores para que tome la decisión de seguir perdurando o de dejar de laborar en una empresa; de igual forma, señalan que el compromiso fortalece la relación que posee una persona con una organización, en la cual logra aceptar los objetivos de la institución y los valores como si fueran suyos y necesarios para el éxito empresarial (Salvador, 2019).

De este modo, se considera que el compromiso organizacional como el estado enfocado por el colaborador hacia la identificación con la compañía, la finalidad y objetividad para conseguir cada plan propuesto involucrando como participes a

cada individuo dentro de la organización, siendo factores que satisfacen cada función realizada, además de esto el empleado tiene un elevado grado de responsabilidad con sus funciones, que al ejecutarse evidencian menores niveles de ausentismo y salidas de la corporación (Soriano et al., 2019).

Herrera & Román (2019) establecen una conceptualización sobre el compromiso organizacional como la manera de ejecutar diversos aspectos con la finalidad de que se impulse la compañía hacia el logro de sus fines empresariales, manteniéndose activos en sus actividades; adicionalmente a ello la persona se encuentra comprometida de manera afectiva hacia la organización entrelazando apego y motivación en cada función. Por ello, el compromiso organizacional se relaciona con la identificación relativa entre la persona y la organización particularmente siendo caracterizada hacia las propuestas en una compañía y siendo el anhelo de la compañía (Hurtado et al., 2021).

Se refleja que el compromiso organizacional es caracterizado por la que el grado de identificación y pertenencia que presenta una persona respecto a su centro de trabajo permitiendo así al compromiso como la relación principal y crucial que tiene la empresa con sus colaboradores permitiendo que sus decisiones y actividades que realicen se comprometan directamente con una adecuada gestión laboral (Ridwan et al., 2022).

De acuerdo con Salvador (2019) el compromiso organizacional hace referencia a los niveles de afinidad o de apego que presentan los colaboradores hacia una entidad, resulta importante el desarrollo de un compromiso dentro de una organización puesto que favorece directamente al comportamiento del colaborador generando que esté tenga mayor identificación con la empresa y que el vínculo sea mucho más fuerte conllevando que la organización tenga buenos resultados. Cómo ventajas competitivas del compromiso organizacional se resalta que los colaboradores pueden tener mayores niveles de productividad además se fortalecerá el clima laboral y se fomentará dentro de la organización un trabajo en equipo mucho más integrador y comprometido con la rentabilidad de la empresa además favorece a que el colaborador tenga una mayor capacidad de adaptación hacia las funciones que desempeñan (Ardiansyah et al., 2020).

Es importante resaltar que cuando las condiciones de trabajo ofrecen un ambiente mucho más motivador favorecerá a mantener al equipo unido y a que esté pueda presentar mayor productividad también refleja su importancia en el aprecio y cariño hacia la institución permitiendo así la competitividad empresarial (Heredia & Sullca, 2022). El compromiso organizacional referencia a que el vínculo que poseen los trabajadores con su centro de trabajo este denota afecto y cariño además el compromiso ayuda a que se pueda involucrar en el colaborador los resultados esperados por la empresa (Mora et al., 2021).

Cabe destacar que el compromiso organizacional resulta sumamente atractiva desde cualquier empresa pues favorece a la estabilidad laboral y a que la gestión empresarial tenga un mayor éxito considerándose como uno de los indicadores que brinda beneficios ya sea a corto o a largo plazo además favorece a que la atención del trabajador se alinea adaptarse a nuevos cambios y prácticas favoreciendo al incremento de la rentabilidad empresarial (Pérez et al., 2022). Se resalta que el compromiso organizacional se encuentra sumamente relacionado con el rendimiento empresarial pues al existir buen compromiso por parte de los colaboradores favorecerá a la rentabilidad de la empresa, a la retención de los colaboradores y a generar que los clientes se encuentren mucho más satisfechos con la atención (Prieto et al., 2022).

El que un colaborador disponga de un alto nivel de compromiso significa que este tiene muy afianzada su identificación con el trabajo y con la organización y se siente como parte fundamental e importante dentro de la empresa. Muy aparte de que el compromiso organizacional es un sentimiento también se refleja como la decisión Del colaborador para compartir las mismas metas y objetivos que presenta una organización dando lugar al desarrollo de una mejor gestión empresarial (Reyes & Pérez, 2022). El compromiso organizacional es aquel sentimiento que genera que el colaborador se sienta más orgulloso de pertenecer a un centro de trabajo o una empresa y que esté tenga menos pensamientos en buscar a otras empresas que le brindan oportunidades laborales y le sea mucho más fácil recomendar a su centro de trabajo a sus familiares y amigos (Prasetyo & Widyanti, 2020).

De manera similar el compromiso organizacional busca que se focaliza la actividad del colaborador en el bienestar del equipo y de la empresa permitiendo que se aumente la participación laboral y que se identifique con los objetivos estratégicos de la organización (Ardiansyah et al., 2020).

De esta forma, Tsai (2022) establece que el compromiso de la organización surge por la voluntad del colaborador hacia la corporación y el compromiso ejercido laboralmente en la búsqueda organizacional.

De esta manera se establece las dimensiones como lo señala Moreira et al. (2022) evidenciándose a continuación:

La dimensión afectiva, refleja el apego emocional entre el individuo y la compañía con un deseo por permanecer ejerciendo sus funciones, demostrando así la identificación y satisfacción con la finalidad corporativa (Moreira et al. 2022).

La dimensión de continuidad, refleja hacia la relación permanente del colaborador con la compañía, debido a que se reconoce los beneficios laborales permitiendo de esta manera la permanencia y erradicación de renuncia pues consideran un ambiente grato laboralmente del cual no quieren desprenderse. Adicionalmente a ello, la dependencia del individuo por obtener motivación remunerativa y conveniencia en sus funciones impulsan a seguir laborando, asumiendo de esta manera la continuidad del mismo (López, 2021).

La dimensión normativa, refleja como la manera de continuidad ejercida dentro de la compañía amparada en las normas laborales creando seguridad durante el ejercicio de sus funciones (Meyer y Allen, 1997; citados por Montoya, 2019, p. 12). Para Ebrahimi & Ghaediyan (2021) establecen que el compromiso normativo establece al colaborador la capacidad de tener una perspectiva mejorada con el fin empresarial, de esta manera se determina lo legal y moral por parte de la corporación generando confiabilidad al individuo. Pues el contrato estipulado por la corporación es la garantía del colaborador para ejercer sus funciones e identificarse con ella, interiorizando los valores y perspectivas.

III. METODOLOGÍA

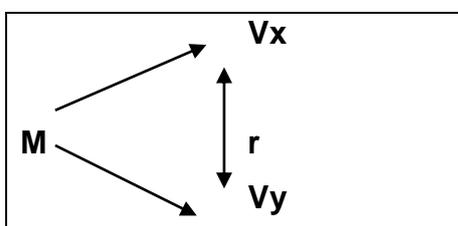
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue cuantitativo, porque en el estudio se usó análisis estadísticos y puntuaciones numéricas para explicar la realidad en la que se encuentran las variables de investigación, además, el proyecto presenta un alcance correlacional, ya que éste tiene por finalidad conocer el grado de relación que presenta el clima laboral y el compromiso organizacional, en la cual haciendo uso de pruebas paramétricas se podrá responder a los objetivos de estudio y con ello probar la hipótesis de investigación (CONCYTEC, 2020).

El diseño del estudio fue no experimental porque la investigación se fundamenta principalmente en la observación de situaciones tal y como se han presentado en un momento y porque no se efectuaron manipulación de manera liberada a las variables de clima laboral y compromiso organizacional; además fue transversal, porque la información requerida para la investigación se recogerá en un solo momento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Figura 1

Esquema del diseño de investigación.



Nota: Diseño de la investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Donde:

M: Muestra de la investigación

Vx: Variable clima laboral

Vy: Variable compromiso organizacional

r: relación de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: clima laboral

Definición conceptual: Para Montoya et al. (2021) establecen que el clima laboral está conformado por diversas actitudes y rendimiento personal conformado por el ambiente organizado, basándose en diversas perspectivas y principios de diversas ciencias como psicología y sociología que se enfocan en inculcar valores, acciones y nuevos métodos de trabajo en los diferentes grupos en la compañía, analizando de esta manera el entorno laboral referente al recurso humano con el fin organizacional y las tácticas que reflejan en cada corporación.

Definición operacional: el clima laboral permite que dentro de una institución se disponga un buen ambiente laboral donde prevalezca la satisfacción y el orgullo del colaborador por pertenecer a la entidad, favoreciendo así al equilibrio organizacional y a ofrecer oportunidades de crecimiento hacia el trabajador.

Dimensiones: liderazgo, motivación, recompensa y participación.

Variable: compromiso organizacional

Definición conceptual: que el compromiso organizacional como el estado enfocado por el colaborador hacia la identificación con la compañía, la finalidad y objetividad para conseguir cada plan propuesto involucrando como participes a cada individuo dentro de la organización, siendo factores que satisfacen cada función realizada, además de esto el empleado tiene un elevado grado de responsabilidad con sus funciones, que al ejecutarse evidencian menores niveles de ausentismo y salidas de la corporación (Ardiansyah et al., 2020).

Definición operacional: el compromiso organizacional se caracteriza por ser aquel factor que permite que los colaboradores de una organización logren involucrarse con el desarrollo de sus funciones y que los objetivos y valores de la empresa lo tomen como suyos, permitiendo el éxito empresarial.

Dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población y muestra del estudio estuvo representada por los 31 colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, esto porque se tomó en consideración un muestreo no probabilístico por conveniencia; es decir se seleccionará la muestra acorde a los requerimientos del investigador y tomando en consideración la necesidad e importancia del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de información hacen énfasis en los diversos procesos que se desarrollan para recopilar datos de una determinada muestra y los instrumentos son el medio que permiten recolectar la información en torno a un objetivo (Arias, 2020).

Para la investigación se consideró como técnica a la encuesta mientras que por instrumentos se tomó en cuenta al cuestionario; en lo que respecta al cuestionario de clima laboral este estuvo compuesto por una cantidad de 20 ítems, los que fueron organizados y estructurados en cuatro dimensiones: dimensión liderazgo (6 ítems); dimensión motivación (5 ítems); dimensión recompensa (4 ítems) y dimensión participación (5 ítems), el nuevo referente al cuestionario de compromiso organizacional estuvo conformado por 18 ítems, los mismos que se organizaron en dimensiones: compromiso efectivo (8 ítems), compromiso normativo (6 ítems) y compromiso de continuidad (6 ítems), ambos cuestionarios estuvieron evaluados por una escala Likert.

La validez consiste en el proceso que permite señalar que el instrumento llega a medir efectivamente las variables y éste es desarrollado por medio de un juicio de expertos, por ende, para el proyecto se consideraron a tres profesionales quienes brindaron sus aportes y sugerencias respecto a la elaboración de los instrumentos e indicaron señalar que los ítems propuestos lograron medir las variables (Aceituno et al., 2020).

De igual manera, la confiabilidad determina la coherencia y consistencia que presenta la información que ha sido recolectada mediante los instrumentos de recolección de datos; de esta forma para el presente estudio se evaluará la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que se llevaron a cabo para la recolección de información, inició con la elaboración de los instrumentos, luego se contó con el apoyo de 3 profesionales quienes permitieron realizar la validez; posteriormente se realizó una solicitud a la entidad para poder aplicar los instrumentos, seguidamente se informó a los colaboradores sobre el propósito de la investigación y mediante un consentimiento informado ellos respondieron las preguntas propuestas; continuando se recogió la información y se realizó un análisis de confiabilidad; finalmente, los datos obtenidos fueron organizados acorde al propósito del estudio para responder a los objetivos de investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se consideró para la investigación un método inferencial, el cual permitió contrastar la hipótesis de investigación por medio del análisis de los datos; para organizar la información se hizo uso de la herramienta del SPSS, facilitando identificar los niveles de correlación y los niveles descriptivos acorde a cada variable de estudio, para que con ello se pueda validar la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

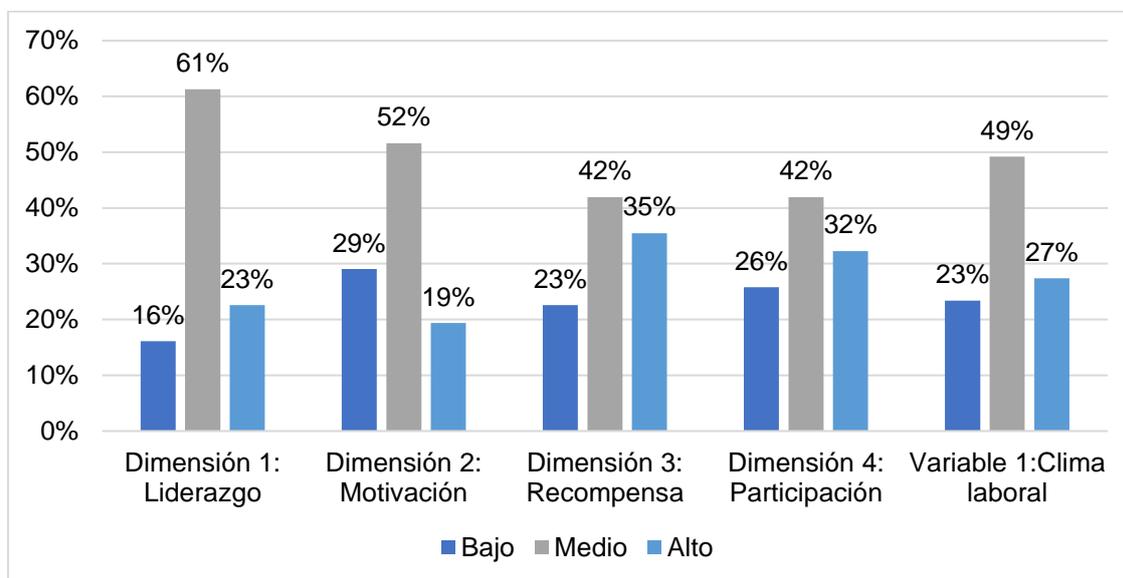
Salazar et al. (2018) indica que los aspectos éticos son sumamente importantes para el desarrollo de una investigación, pues hace referencia a las consideraciones éticas que el investigador ha tomado en cuenta para desarrollar un estudio favorecedor para la sociedad, resaltando al aspecto ético de beneficencia, lo que quiere decir que la investigación tiene por principal objetivo generar el bien; el principio de no maleficencia, es decir y la información desarrollada no ocasionó daños de forma intencionada a la sociedad; el principio de Justicia resalta la importancia de respetar los derechos de las personas en el campo de la investigación y finalmente el aspecto ético de autonomía lo que señaló la consideración de realizar un consentimiento informado previo hacia los participantes e involucrados de la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados respecto de la variable 1: clima laboral y sus dimensiones

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable clima laboral y sus dimensiones.

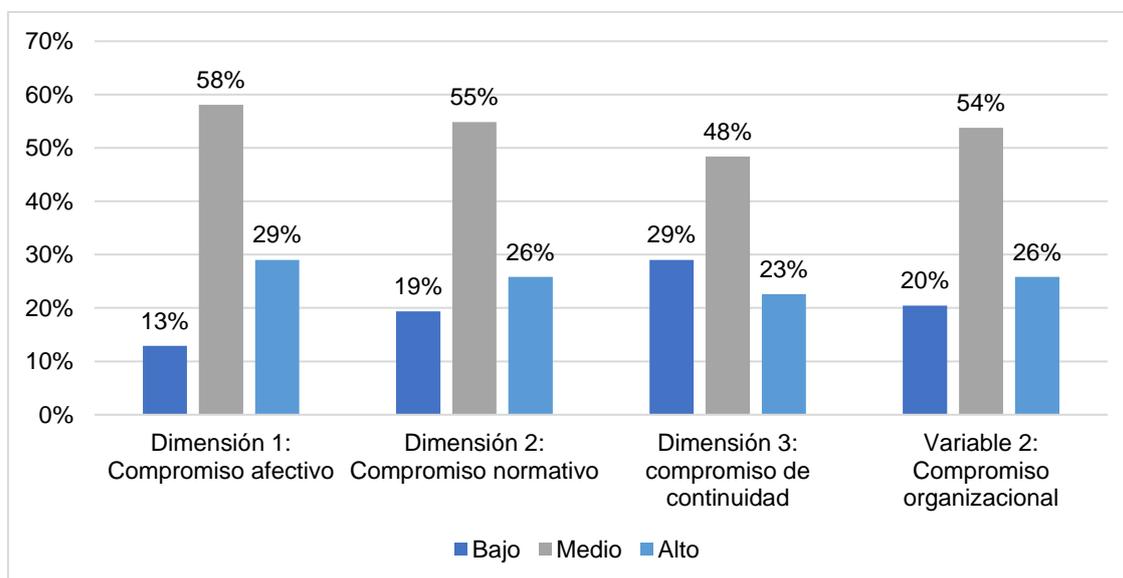


Nota. Luego de la encuesta aplicada a los 31 colaboradores de una empresa del rubro de chocolate se llegó a identificar que el 49% señaló que el clima laboral viene desarrollándose en un nivel medio en la institución; asimismo se identificó que el liderazgo se viene desarrollando un nivel medio caracterizado por el 61%; correspondiente a la dimensión de motivaciones identificó que el 52% de los colaboradores presentan un nivel medio; en lo que respecta a la dimensión de recompensas se identificó que el 42% enfatiza un nivel medio; y en la dimensión de participación se observa que existe un nivel medio representado por el 42%.

Resultados respecto de la variable 2: compromiso organizacional

Figura 3

Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.



Nota. Luego de la encuesta aplicada a los 31 colaboradores de una empresa del rubro de chocolates de Pucallpa se llegó a identificar que el compromiso organizacional en la institución viene desarrollándose en un nivel medio representado por el 54% de los colaboradores; de igual forma analizando sus dimensiones se identificó que el 58% de los colaboradores presenta un nivel medio de compromiso afectivo; en lo que respecta al compromiso normativo el 55% presentó un nivel medio y en lo referente a la dimensión de compromiso de continuidad el 48% presenta un nivel medio.

Resultados inferenciales

En lo concerniente al análisis de inferencial de la investigación se inició con la contrastación de la prueba de normalidad para poder identificar las pruebas paramétricas y no paramétricas que permitirán determinar la relación que presenta el clima laboral y el compromiso organizacional; este esta forma como se resalta que la muestra estuvo constituida por una cantidad de 31 colaboradores por ello, se consideró usar la prueba de normalidad de Shapiro - Willk, la cual permitió presentar por resultados lo siguiente:

Tabla 1

Prueba de normalidad de los datos

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Clima laboral	0.518	31	0.000
Compromiso organizacional	0.574	31	0.000

Nota. Resultados derivados del cuestionario procesado en la herramienta IBM SPSS.

Mediante los resultados que se reflejan en la tabla 1, se resalta un nivel de significancia de $p=0,000$ la variable de clima organizacional y un nivel de significancia de $p=0,000$ para la variable de compromiso organizacional, por ello, que, en base a las puntuaciones presentadas, se determinó que los datos no presentan una distribución normal, es así como se toma la decisión de usar la prueba no paramétrica de Spearman para los análisis de relación.

Contrastación de hipótesis

Hi: el Clima laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

Ho: el Clima laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

Tabla 2

Relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	0,794**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	31

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

Nota. Resultados derivados del cuestionario procesado en la herramienta IBM SPSS.

Analizando los valores presentados en la tabla 1, se ha determinado que el clima laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, en la cual, la puntuación de significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,794 lo que establece una relación positiva alta entre las variables (Hernández – Sampieri et al. 2014); por ello, se afirma que al mejorar el clima laboral conllevará a que el compromiso organizacional mejore. Es de esta manera como se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de la gestión de talento humano y la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

Prueba no paramétrica	Dimensiones de la variable clima laboral	Ítems	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	0,842**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	31
	Motivación	Coeficiente de correlación	0,811**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	31
	Recompensa	Coeficiente de correlación	0,816**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	31
	Participación	Coeficiente de correlación	0,722**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	31

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

Nota. Resultados derivados del cuestionario procesado en la herramienta IBM SPSS.

Analizando los valores presentados en la tabla 3, se ha determinado que las dimensiones del clima laboral se relacionan significativamente con el compromiso organizacional que los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, en la cual, pues en todas las dimensiones se identificó un nivel de significancia menor a 0,05 y los coeficientes de correlación presentaron puntuaciones mayores a 0,722.

V. DISCUSIÓN

En lo referente al objetivo general sobre determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, se presentó por resultados el clima laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, en la cual, la puntuación de significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,794 lo que establece una relación positiva alta entre las variables; por ello, se afirma que al mejorar el clima laboral conllevará a que el compromiso organizacional mejore. Es de esta manera como se acepta la hipótesis general de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Es así como se coincide con los resultados de Seyyedmoharrami et al. (2019), quien señaló que al desarrollarse un buen clima laboral ello conduce a que el compromiso por lo que se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,05 y un puntaje de correlación de 0,472 además se llegó a destacar que el clima y el compromiso contribuyen de forma significativa al desgaste laboral pues se obtuvieron puntuaciones de significancia menores a 0,05 y la correlación fue negativa con una puntuación de 0,222.

Se encontró diferencias con los resultados de Goetendia (2020), pues la autora a diferencia de los otros investigadores identifico que el clima laboral no presenta relación significativa con el compromiso organizacional, Esto fue determinado por las puntuaciones de significancia que fueron mayores a 0,05, en la cual el autor destaca que el compromiso de los colaboradores no siempre depende del ambiente laboral en su totalidad; sin embargo llegó a reflejar que el clima laboral siempre permite que el personal se sienta tranquilo consigo mismo y que favorezca al desarrollo de sus actividades.

Es así como se acepta el aporte de la teoría de compromiso propuesta por Allen y Meyer quienes sostienen que el compromiso de una persona pesa en el nivel de identificación que tiene un colaborador hacia su centro de trabajo, que demuestre satisfacción y sentido de pertenencia, donde logré reconocer cada uno de sus propósitos y valores para que tome la decisión de seguir perdurando o de dejar de

laborar en una empresa; de igual forma, señalan que el compromiso fortalece la relación que posee una persona con una organización, en la cual logra aceptar los objetivos de la institución y los valores como si fueran suyos y necesarios para el éxito empresarial (Salvador, 2019).

Además, se acepta la teoría de la teoría Litwin y Stringer reflejan a los que impulsan a otorgar explicaciones relevantes respecto a la conducta de las personas que laboran dentro de una compañía empleando conceptualización motivacional y sobre el entorno. Cada autor describe diversas situaciones y de ambiente que influyen considerablemente respecto a la conducta enfocada hacia la perspectiva de la persona (Díaz, 2019).

En lo que respecta el objetivo específico sobre establecer la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, se presentó por resultados el liderazgo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, en la cual, la puntuación de significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,842 lo que establece una relación positiva alta; por ello, se afirma que al mejorar el liderazgo conllevará a que el compromiso organizacional mejore.

Se encontró diferencias con el estudio de Khan (2019) quién reflejo en su investigación que el clima laboral tiene una moderada relación significativa con el compromiso organizacional pues los niveles de significancia fueron menores a 0,05 y el coeficiente de correlación fue de 0,392, por lo que se ha llegado a determinar que es una mente importante el desarrollo de un adecuado clima laboral dentro de las organizaciones dado que permite potencializar los resultados de compromiso por parte del colaborador hacia su centro de trabajo además ayuda a que se mejore el desempeño el liderazgo y el cumplimiento de objetivos manteniendo una visión compartida.

En lo concerniente al objetivo específico sobre establecer la relación entre la motivación y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, se presentó por resultados la motivación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los

colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, en la cual, la puntuación de significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,811 lo que establece una relación positiva alta; por ello, se afirma que al mejorar la motivación conllevará a que el compromiso organizacional mejore.

De manera similar se encontraron coincidencias con el estudio de Rahimi (2018), en la cual el auditor enfatiza que existe relación significativa entre el clima y el compromiso organizacional porque las puntuaciones obtenidas de nivel de significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,714; estos resultados reflejaron que al crear un clima laboral adecuado ayudara al compromiso de los colaboradores y todo ello podrá generar un impacto positivo en los procesos de recuperación y servicio hacia los colaboradores, también se reflejó qué es importante contar con un personal motivado dado que ello ayudará a que se disponga de una mejor orientación de los colaboradores hacia el desarrollo de sus actividades y cumplimiento de metas.

Se identificó coincidencias con los resultados de Imron et al. (2020), en la cual los autores reflejaron que el clima laboral y el compromiso organizacional se relacionan significativamente y que esta relación es positiva dado que el nivel de significancia identificado fue un p-valor de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,723; a las puntuaciones determinaron que en una institución al mejorar el clima laboral conllevará a que el compromiso organizacional se mejore permitiendo disponer de un ambiente mucho más cooperativo y enfocado en alcanzar las metas organizacionales favoreciendo así el desempeño y rentabilidad de la empresa.

Es de esta forma como se acepta la teoría de Teoría de Rensis Likert el cual califica a individuos por medio de la actitud frente a diversas situaciones, además del comportamiento ejercido respecto a eventualidades, para esto es indispensable considerar diversas perspectivas del entorno siendo lo más relevante. Es por ello que, se enfoca en establecer particularidades que conceptualizan la corporación y se determina la perspectiva de cada uno de los que pertenecen al entorno de trabajo (Vargas, 2022).

Es así como se acepta el aporte de Rivera et al. (2018) quienes estipulan que las corporaciones reflejan un trabajo en equipo al entablar relaciones estrechas con sus participantes que contribuyen hacia la responsabilidad en cada una de las funciones ejecutadas, logrando finalidades corporativas que aseguran su compromiso con la compañía. Es por ello por lo que, la participación constante del empleado con la corporación se efectúa hacia la productividad y el involucrarse constantemente.

Además, se acepta el aporte de Cruz et al. (2021) quien señala que el clima en el trabajo se establece por medio de un conglomerado de características perceptibles y no perceptibles que equilibran la manera relativa de conocer en una compañía, por eso es importante considerar la actitud, motivación y comportamiento de cada individuo perteneciente a la compañía. De acuerdo con los momentos establecidos por el clima laboral se enfoca a los cambios recurrentes entre los que conforman o líderes que se esmeran por generar cambios positivos para la organización.

Respecto al objetivo específico sobre establecer la relación entre la recompensa y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, se presentó por resultados la recompensa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, en la cual, la puntuación de significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,816 lo que establece una relación positiva alta; por ello, se afirma que al mejorar la recompensa conllevará a que el compromiso organizacional mejore.

Asimismo se identificó coincidencias con los resultados de Béjar (2021), donde el autor señala que el clima laboral Presenta una asociación significativa con el compromiso organizacional presentando un nivel de significancia de 0,000 un RHO de Spearman de 0,696; estas puntuaciones permitieron reflejar que en una institución al mejorar el clima laboral por parte de los colaboradores favorecerá directamente a que ellos reflejen un mayor compromiso organizacional, además los autores indicaron que dentro de una organización se deben mejorar los aspectos básicos como la alta rotación del personal como la recompensa hacia el colaborador, la comunicación, y el liderazgo, dado que cada uno de estos aportes

ayudará a que los colaboradores se sientan mucho más identificados y cuentan con un espacio que les permita desarrollar sus actividades de forma eficiente y que se encuentren alineados a cumplir con las metas propuestas por la empresa.

Se acepta el aporte de Leal (2020), quien señala que el reconocimiento se enfoca hacia la manera favorable que se enfoca el empleador manifestándose por medio del esmero e ímpetu del individuo, logrando se esta manera sentirse identificado con la corporación, logrando mejorar su visión dentro de sus funciones ejecutando con mayor inspiración hacia soluciones concretas y equitativas.

Asimismo, se acepta el aporte de Manyay (2019), quien resalta que el clima en el trabajo se basa como una definición sobre la tradición en cada uno de los estudios siendo un factor dentro de las compañías, perteneciendo como un indicador que refleja el día a día en los interiores de las organizaciones acondicionándose a diversas normas para optar hacia la adaptabilidad del entorno laboral y el equipamiento que se maneja, además de las actitudes con las cuales se desenvuelven el personal, considerando a la alta gerencia el estilo de comunicación, la remuneración que se maneja y los beneficios laborales para optar hacia una identificación de cada una de las personas que se enfocan hacia sus labores ejecutadas.

Además, se acepta el aporte de Berberoglu (2018) quien afirma que la accesibilidad de la remuneración se efectúa por el método imparcial dentro de la accesibilidad de un aspecto paralelo, relativo laboralmente hablando que es fundamentado por la competencia y virtudes requeridas como parte de las características compensatorias.

Concerniente al objetivo específico sobre establecer la relación entre la participación y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, se presentó por resultados la participación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, en la cual, la puntuación de significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,722 lo que establece una relación positiva alta; por ello, se afirma que al mejorar la participación conllevará a que el compromiso organizacional mejore.

Se presentó similitud con los resultados presentados por Trung y Konosu (2021), en la cual los autores reflejaron que existe una relación positiva entre el clima, el compromiso y el desempeño laboral pues se llegaron a mostrar niveles de significancia menores a 0,05 y los coeficientes de correlación para las relaciones entre el clima y el compromiso fue de 0,482; lo que determinó una relación positiva moderada; asimismo la relación entre el clima y el desempeño reflejó un coeficiente de correlación de 0,537 indicando una relación positiva moderada; frente a las puntuaciones se ha llegado a determinar qué al fortalecer el clima laboral y el compromiso organizacional en una empresa con llevará a que éstas puedan contar con colaboradores mucho más competitivos, por ende favorecerá a mejorar su desempeño y destrezas laborales.

Es así como se acepta el aporte de Alamino & Cuchén (2021) quienes establecen que el clima en el trabajo está conformado por diversas actitudes y rendimiento personal conformado por el ambiente organizativo, basándose en diversas perspectivas y principios de diversas ciencias como psicología y sociología que se enfocan en inculcar valores, acciones y nuevos métodos de trabajo en los diferentes grupos en la compañía, analizando de esta manera el entorno laboral referente al rr.hh, el fin organizacional y las tácticas que reflejan en cada corporación.

De manera similar se acepta el aporte Palma (2021) donde establece que la participación del individuo demostrando el compromiso por la productividad que efectúa el individuo en cada una de las perspectivas relacionadas a involucrarse en la compañía. De esta manera, Rivera et al. (2018) estipula que las corporaciones reflejan un trabajo en equipo al entablar relaciones estrechas con sus participantes que contribuyen hacia la responsabilidad en cada una de las funciones ejecutadas, logrando finalidades corporativas que aseguran su compromiso con la compañía. Es por ello por lo que, la participación constante del empleado con la corporación se efectúa hacia la productividad y el involucrarse constantemente.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el clima laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, en la cual, la puntuación de significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,794 lo que establece una relación positiva alta entre las variables; por ello, se afirma que al mejorar el clima laboral conllevará a que el compromiso organizacional mejore.
2. Se estableció que el liderazgo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, en la cual, la puntuación de significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,842 lo que establece una relación positiva alta; por ello, se afirma que al mejorar el liderazgo conllevará a que el compromiso organizacional mejore.
3. Se determinó que la motivación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, en la cual, la puntuación de significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,811 lo que establece una relación positiva alta; por ello, se afirma que al mejorar la motivación conllevará a que el compromiso organizacional mejore.
4. Se presentó que la recompensa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, en la cual, la puntuación de significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,816 lo que establece una relación positiva alta; por ello, se afirma que al mejorar la recompensa conllevará a que el compromiso organizacional mejore.
5. Se estableció que la participación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, en la cual, la puntuación de significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,722 lo que establece una relación positiva alta; por ello, se afirma que al mejorar la participación conllevará a que el compromiso organizacional mejore.

VII. RECOMENDACIONES

1. A una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa se le recomienda implementar dentro de sus documentos de gestión programas enfocados en la mejora del clima laboral de la organización con la finalidad de que esto ayude a mejorar el ambiente en el cual se desarrolla su personal, esto puede ser desarrollado mediante la implementación de actividades deportivas y de actividades de esparcimiento donde no solo se involucre al colaborador sino que también se tome en consideración a sus familiares e hijos.
2. Al área de recursos humanos de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, se le sugiere ejecutar y realizar charlas de 5 minutos estos tienen que ser previos al inicio de cada labor, dado que esta actividad favorecerá a la práctica de la comunicación y a permitir que los trabajadores se sientan mucho más comprometidos con el desarrollo de sus funciones además esto se le sugiere reforzará su valor e importancia dentro de la empresa.
3. Al área de planificación se le recomienda seguir desarrollando proyectos alineados a la mejora de la calidad de vida del colaborador para que así se mejore el clima laboral y con ellos poder conocer los indicadores que favorezcan a crear un ambiente mucho más comprometido.
4. Al área de recursos humanos se le sugiere programar reuniones quincenales en cada una de las áreas de la empresa con la finalidad de poder identificar cuáles son las fortalezas y las debilidades del trabajador y con ello se pueda plantear planes estratégicos de mejora continua.

VIII. PROPUESTA

8.1. Datos informativos:

Título de la propuesta: “estrategia de clima laboral enfocado en mejorar el compromiso de los colaboradores”

8.2. Justificación

El desarrollo de la propuesta se centra en el planteamiento de una estrategia de clima laboral que esté alineado a mejorar el compromiso de los colaboradores dado que en el estudio se ha detectado como problemática el nivel medio de un clima laboral favorable lo que limita a la organización a ofrecer un servicio de calidad y afecta la imagen de la empresa. De igual manera la estrategia Busca fortalecer los aspectos positivos de la organización y reemplazar a aquellos criterios negativos mediante el desarrollo de acciones que beneficien al colaborador, logrando así mejorar el compromiso de los directivos y colaboradores.

8.3. Objetivos

Objetivo general: Diseñar estrategias de clima laboral para la mejora del compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

Objetivos específicos:

- a) Proponer estrategias de liderazgo para la mejora del compromiso organizacional de los colaboradores.
- b) Establecer estrategias de motivación para la mejora del compromiso organizacional de los colaboradores.
- c) Determinar estrategias de recompensa para la mejora del compromiso organizacional de los colaboradores.
- d) Determinar estrategias de participación para la mejora del compromiso organizacional de los colaboradores

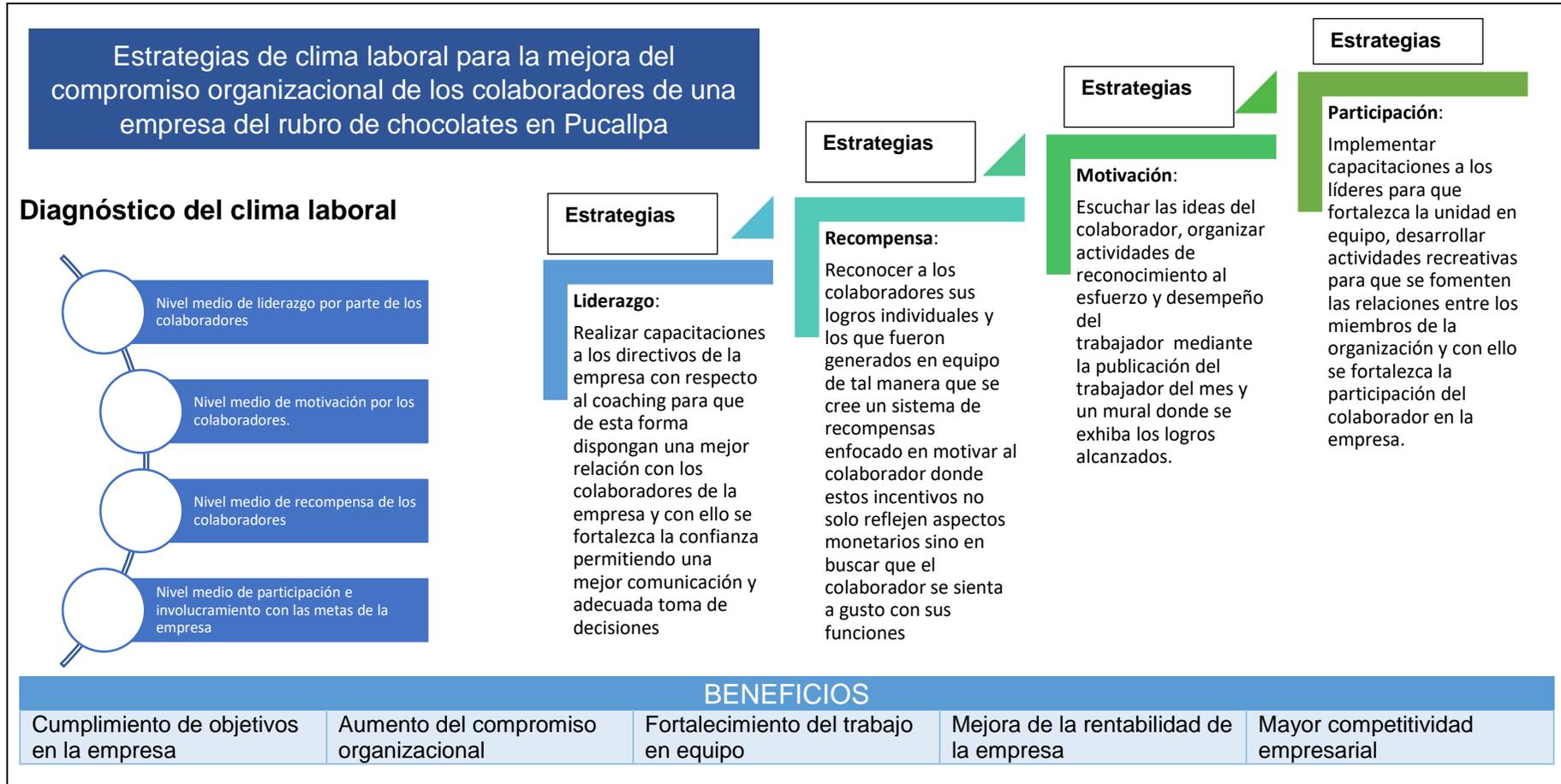
8.4. Principios

Para la propuesta se consideraron como principios el compromiso, respecto, participación.

8.5. Diseño de la propuesta

Figura 4

Diseño de la propuesta.



Nota. El diseño de la propuesta se basó en el planteamiento de estrategias solución frente al diagnóstico identificado.

REFERENCIAS

- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica* (Primera Edición). Carlos Aceituno Huacani. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2179/1/aceituno_hc_2020.pdf
- Alamino, Y., & Kuchen, E. (2021). Indicators to evaluate the performance of office users in warm temperate climate. *Informes de La Construccion*, 73(564). Scopus. <https://doi.org/10.3989/IC.83476>
- Andrade, A. A. (2022). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Leoncio Prado—2021. *Universidad de Huánuco*. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/3260>
- Ardiansyah, Hamidah, & Susita, D. (2020). Organizational culture, compensation and employee engagement influence on organizational citizenship behavior. *Opcion*, 36(SpecialEdition26), 1528-1541. Scopus.
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Barría, J., Postigo, Á., Pérez, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Title: Assessing organizational climate: Psychometric properties of the ecals scale. *Anales de Psicología*, 37(1), 168-177. Scopus. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Béjar, D. K. (2021). Clima organizacional y compromiso laboral en la empresa EDUBRA S.A.C. de la Ciudad de Tacna, 2018. *Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4231>
- Bravo, O. M., Cabanilla Guerra, M. K., Franco Pombo, M., & Aroca Jácome, R. (2021). Characteristics of the organizational culture according to the denison model: Case of the universidad tecnológica empresarial de Guayaquil-ecuador. *Universidad y Sociedad*, 13(S3), 542-548. Scopus.

- Bustamante, M. A., Zerda, E. R., del C. Lapo, M., & Piña, M. E. (2022). Structural modeling of organizational culture items and factors in universities from Guayas (Ecuador). *Formacion Universitaria*, 15(2), 117-128. Scopus. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000200117>
- Cancino, V. E. C., & Yáñez, C. S. M. (2021). Organizational culture in health centers of the maule region, chile: Psychometric evaluation of the denison scale (docs). *Interciencia*, 46(7-8), 317-323. Scopus.
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la Formulación y ejecución de Proyecto de investigación y desarrollo*. Publicaciones del CONCYTEC. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>
- Cordero, D., Beltrán-Tenorio, N., & Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Organizational Culture and Emotional Salary Guide. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 132-149. Scopus. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- Cruz, N., Alonso, M. M., Armendáriz, N. A., & Lima, J. S. (2021). Work climate, work stress and alcohol consumption in workers in the industry. A systematic review. *Revista española de salud pública*, 95. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85107247161&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima+laboral&nlo=&nlr=&nls=&sid=da222f8b083569175ca6c9292959279a&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222022%22%2ct%2c%222021%22%2ct%2c%222020%22%2ct%2c%222019%22%2ct%2c%222018%22%2ct&sl=28&s=TITLE-ABS-KEY%28clima+laboral%29&relpos=3&citeCnt=1&searchTerm=>
- Cunya, C. M. (2021). Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85404>

- Dávila, R. C., Agüero, E. C., Ruiz, J. L., & Guanilo, C. E. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 663-677. Scopus. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Diaz, D. I. (2019). *Clima laboral según el modelo de Litwin y Stringer aplicado a la empresa Moliperú en la ciudad de Chiclayo 2018*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2347>
- Ebrahimi, M. S., & Ghaediyan, M. (2021). Corporate social responsibility and organizational commitment in agricultural cooperatives: Evidence from Iran. *Boletín de La Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, 59, 263-283. Scopus. <https://doi.org/10.18543/baidc-59-2021pp263-283>
- Gil, I. G., Domínguez, M., & del Mar Espinosa, M. (2022). Collaborative engineering and its implication in the organizational engagement in the industrial sector. *Dyna (Spain)*, 97(1), 14-17. Scopus. <https://doi.org/10.6036/10186>
- Goetendia, M. G. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), Art. 19. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- González, J. J., Rodríguez, M. T., & González, O. U. (2018). The organizational climate of the Boyaca large company, study in the Sugamuxi Valley, Colombia. *Espacios*, 39(37). Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85053276324&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima+laboral&nlo=&nlr=&nls=&sid=da222f8b083569175ca6c9292959279a&sot=b&sdt=cl&cluster=scopusbyr%2c%222022%22%2ct%2c%222021%22%2ct%2c%222020%22%2ct%2c%222019%22%2ct%2c%222018%22%2ct&sl=28&s=TITLE-ABS-KEY%28clima+laboral%29&relpos=21&citeCnt=0&searchTerm=>

- Heredia, V. S., & Sullca, P. J. (2022). Communication, teamwork, and organizational commitment in public universities. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(8), 926-938. Scopus. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.13>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herrera, J., & Roman, A. (2019). Organisational commitment in working environments with extrinsic motivational factors. *Espacios*, 40(28). Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85074140793&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=compromiso+organizacional&nlo=&nlr=&nls=&sid=0f3793b9321dca734b8707a9d68407ee&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222022%22%2ct%2c%222021%22%2ct%2c%222020%22%2ct%2c%222019%22%2ct%2c%222018%22%2ct&sl=40&s=TITLE-ABS-KEY%28compromiso+organizacional%29&relpos=26&citeCnt=0&searchTerm=>
- Hurtado, A., De la Gala, B., Ccorisapra, F., & Quispe, A. (2021). Organizational culture and commitment: Indirect effects of the employer brand experience. *Universidad y Sociedad*, 13(4), 369-377. Scopus.
- Imron, H., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2020). The Effects of Compensation, and Organizational Climate on Employees' Performance by Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5), Art. 5.
- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327-342.
- Kien, N. T., & Konosu, T. (2021). Organizational climate and its impacts on organizational commitment and perceived organizational performance: A comparison of State-owned and Non State-owned organizations in Vietnam. *2021 10th International Congress on Advanced Applied Informatics (IIAI-AAI)*, 743-748. <https://doi.org/10.1109/IIAI-AAI53430.2021.00131>

- León, E. V. (2022). Dimensiones de la personalidad y clima laboral en personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022. *AUTONOMA*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3157831>
- López, E. (2021). Social responsibility and the organizational commitment of public employees of Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 656-668. Scopus. <https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95.14>
- López, N., & Castiblanco, K. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones S.A.S. - Revista Chilena de Economía y Sociedad. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1), 78-91.
- Macías, E. K., & Vanga, M. G. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. Scopus. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Matabanchoy, S., & Chaucanes, J. (2021). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21(2), Art. 2. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a01>
- Montoya, R. J., Lora, M. G., Mucha, L. F., Chacón, J. Q., & Rocha, C. A. (2021). Work climate in neonatology services in level iii hospitals in times of covid-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 37. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85111405613&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima+laboral&nlo=&nlr=&nls=&sid=da222f8b083569175ca6c9292959279a&sot=b&sdt=cl&cluster=scopusbyr%2c%222022%22%2ct%2c%222021%22%2ct%2c%222020%22%2ct%2c%222019%22%2ct%2c%222018%22%2ct&sl=28&s=TITLE-ABS-KEY%28clima+laboral%29&relpos=8&citeCnt=0&searchTerm=>

- Mora, Y., Romero, C., Muñóz, I., & Sierra, J. (2021). Organizational commitment and demographic factors that encourage absenteeism in franchises in Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 163-179. Scopus.
- Moreira, A., Sousa, M. J., & Cesário, F. (2022). Competencies Development: The Role of Organizational Commitment and the Perception of Employability. *Social Sciences*, 11(3), Art. 3. <https://doi.org/10.3390/socsci11030125>
- Palma, A. (2021). *Compromiso organizacional y clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76518>
- Patiño, L., & Pinedo, A. G. (2019). Influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de salud y una empresa privada del sector electricidad. 2018. *Repositorio Institucional - UCSS*. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/867>
- Pedraza, N. A. (2020). Organizational climate and job satisfaction of human capital: Differentiated factors in public and private organizations. *Innovar*, 30(76), 9-24. Scopus. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pérez, J. I., Correa, J. C., & González, F. (2022). Organizational social commitment and employee well-being: Illustrating a construct mining approach in R. *DYNA (Colombia)*, 89(223), 27-35. Scopus. <https://doi.org/10.15446/dyna.v89n223.99230>
- Prasetyo, A., & Widyanti, S. R. (2020). The effect of organizational commitment towards employees' islamic performance. *Opcion*, 36(Special Edition 27), 981-993. Scopus.
- Prieto, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022). Work Engagement: Organizational Attribute or Personality Trait? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 38(2), 85-92. Scopus. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>

- Rahimi, H. (2018). Studying the Role of Organizational Climate and Organizational Commitment in Predicting Service Recovery (Case Study: Free Zone Border Market, Maku, West Azerbaijan). *Industrial Engineering & Management Systems An International Journal*, 17(4), 642-652. <https://doi.org/10.7232/iems.2018.17.4.642>
- Reyes, R. T., & Pérez, J. F. L. (2022). The impact of empowerment on job satisfaction, organizational commitment and burnout in teachers in Mexico. *Contaduria y Administracion*, 67(3), 309-337. Scopus. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>
- Rivera, D. A., Hernández, J. D., Forgiony, J. O., Bonilla, N. J., & Rozo, A. C. (2018). Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials. *Espacios*, 39(16). Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85045738130&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima+laboral&nlo=&nlr=&nls=&sid=da222f8b083569175ca6c9292959279a&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222022%22%2ct%2c%222021%22%2ct%2c%222020%22%2ct%2c%222019%22%2ct%2c%222018%22%2ct&sl=28&s=TITLE-ABS-KEY%28clima+laboral%29&relpos=22&citeCnt=3&searchTerm=>
- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., & Dolores, C. A. R. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Aposta: Revista de ciencias sociales*, 86, 86-102.
- Salazar, M. B., Icaza, M. de F., Alejo, O. J., Salazar, M. B., Icaza, M. de F., & Alejo, O. J. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311.
- Salvador, J. E. S. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 35, 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>

- Seyyedmoharrami, I., Fouladi, B., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., & Ghodrati, A. (2019). The Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment and Job Burnout: Case Study Among Employees of the University of Medical Sciences. *The Open Public Health Journal*, 12, 94-100. <https://doi.org/10.2174/1874944501912010094>
- Soriano, G., Ramis, Y., Torregrossa, M., & Cruz, J. (2019). The positive side of refereeing: Perception of organisational support, motivation and commitment. *Revista de Psicología del Deporte*, 28(1), 41-49. Scopus.
- Tsai, H. (2022). The role of job insecurity in emotional exhaustion and work engagement during the COVID-19 pandemic: The moderating effect of organizational reward and care policies. *Revista de Psicología Social*, 37(1), 1-32. Scopus. <https://doi.org/10.1080/02134748.2021.1992887>
- Vargas, G. C. V. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), Art. 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento	Escala
Clima laboral	Para Rodríguez y Loayza (2018) establecen que el clima en el trabajo está conformado por diversas actitudes y rendimiento personal conformado por el ambiente organizativo, basándose en diversas perspectivas y principios de diversas ciencias como psicología y sociología que se enfocan en inculcar valores, acciones y nuevos métodos de trabajo en los diferentes grupos en la compañía, analizando de esta manera el entorno laboral referente al recurso humano con el fin	el clima laboral permite que dentro de una institución se disponga un buen ambiente laboral donde prevalezca la satisfacción y el orgullo del colaborador por pertenecer a la entidad, favoreciendo así al equilibrio organizacional y a ofrecer oportunidades de crecimiento hacia el trabajador	Liderazgo	- Iniciativa laboral - Trabajo en equipo - Normatividad	Encuesta - Cuestionario	Escala ordinal
			Motivación	- Autorrealización - Condiciones ambientales		
			Recompensa	- Reconocimiento del personal - Equidad laboral		
			Participación	- Productividad - Involucramiento - Relaciones interpersonales		

	organizacional y las tácticas que reflejan en cada corporación.					
Compromiso organizacional	el compromiso organizacional como el estado enfocado por el colaborador hacia la identificación con la compañía, la finalidad y objetividad para conseguir cada plan propuesto involucrando como participantes a cada individuo dentro de la organización, siendo factores que satisfacen cada función realizada, además de esto el empleado tiene un elevado grado de responsabilidad con sus funciones, que al ejecutarse evidencian menores niveles de ausentismo y salidas de la corporación (Paredes, 2019).	el compromiso organizacional se caracteriza por ser aquel factor que permite que los colaboradores de una organización logren involucrarse con el desarrollo de sus funciones y valores de la empresa lo tomen como suyos, permitiendo el éxito empresarial	compromiso afectivo	- Emociones - Sentido de pertenencia		
			compromiso normativo	- Retribución - Lealtad a la organización		
			compromiso de continuidad	- Beneficios de la organización - Permanencia laboral		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de clima laboral

Indicaciones: Marque con una (x) la respuesta que se ajusta a la percepción que usted muestra frente a los siguientes ítems, considerando el siguiente cuadro de valorización:

ESCALA				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
	Liderazgo					
1	Mi iniciativa laboral es producto de mi conducta al cumplir mis obligaciones para lograr las metas organizacionales					
2	Soy proactivo como resultado de la iniciativa que muestra la alta dirección al incentivar un trabajo de calidad					
3	En la organización se promueve el trabajo en equipo mediante estrategias donde se clarifica los objetivos					
4	Para tener resultados positivos en el logro de los objetivos institucionales es necesario trabajar en equipo					
5	Dentro de la normatividad de la organización está determinado el conocimiento de las políticas institucionales					
6	Los sistemas en la organización brindan información al personal asegurando en cumplimiento de la normatividad					
	Motivación					
7	En la organización se preocupan por mi desarrollo profesional y en consecuencia me siento autorrealizado					
8	Me siento autorrealizado cuando la organización me brinda posibilidad para tomar decisiones y ponerlas en practica					
9	En mi organización promueven la creatividad e innovación y como resultado incrementa mi autorrealización					
10	La organización posee condiciones físicas para el desempeño de las tareas según la naturaleza de trabajo					
11	La organización posee condiciones físicas para el desempeño de las tareas según la naturaleza de trabajo					
	Recompensa					

12	El reconocimiento que brinda la alta dirección es adecuado para el desempeño de los objetivos en el trabajo					
13	El trato justo al trabajador y la comunicación de los logros obtenido es una muestra favorable del reconocimiento					
14	El salario guarda relación con el trabajo desempeñado mostrando equidad por parte de la organización					
15	Existe un método imparcial que contribuya con la equidad en la administración de los recursos.					
	Participación					
16	Mi productividad se manifiesta mediante mi desempeño eficiente asegurando el éxito organizacional					
17	Los estándares de calidad de la organización son retadores al cumplir metas y promueven mi productividad					
18	El involucramiento inicia en conocer la información necesaria para el buen progreso organizacional					
19	La adaptabilidad al cambio en la organización es producto del involucramiento que existe en los colaboradores					
20	La actitud que expongo en el desempeño de las tareas permite incrementar el nivel de involucramiento					

Instrumento de compromiso organizacional

Indicaciones: Marque con una (x) la respuesta que se ajusta a la percepción que usted muestra frente a los siguientes ítems, considerando el siguiente cuadro de valorización:

ESCALA				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
	compromiso afectivo					
1	La emoción que tienes hace que generes un sentimiento hacia la organización.					
2	Las actitudes que empleas para el logro de los objetivos institucionales son producto de tu emoción.					
3	Actúas con inteligencia para resolver los problemas de tu organización sintiéndote emocionalmente vinculado.					
4	Te logras identificar con los objetivos institucionales y sientes que perteneces a la organización					
5	La organización a la que perteneces realiza actividades para lograr la fidelización de sus colaboradores.					
6	Mi pertenencia está asociada a que creo en los objetivos organizacionales como propios.					
	compromiso normativo					
7	La retribución que le brindo a mi organización está en relación de que siento que le debo muchísimo.					
8	La retribución asignada por la organización es con equidad y en respuesta me siento comprometido					
9	Mi reciprocidad es un deber moral con la organización por la retribución adecuada que recibo continuamente					
10	Me siento en la obligación de realizar mi trabajo como resultado de mi lealtad hacia mi organización					
11	En mi organización puedo tomar decisiones en beneficio de los objetivos institucionales y así poder manifestar mi lealtad					
12	Soy consciente de la oportunidad que esta organización me brindó por ello siento que merece mi lealtad					
	compromiso de continuidad					
13	El beneficio de trabajar en esta institución me favorece actualmente y deseo continuar en ella.					
14	Si renunciara a mi institución y consideraría trabajar en otra parte, el resultado que tendría sería beneficioso.					
15	Mi organización me beneficia constantemente y tengo pocas opciones de conseguir fuera mi satisfacción.					
16	Mi permanencia en la organización es un asunto de necesidad por ello debo mantener mi puesto de trabajo					

17	La constancia que empleo en las tareas asignadas asegura mi permanencia en la organización					
18	Permanecer en la organización es mejor porque la duración de conseguir otras alternativas no es inmediata					

Anexo 3. Validación de instrumentos

Validador 1



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima laboral	Liderazgo	Iniciativa laboral	Mi iniciativa laboral es producto de mi conducta al cumplir mis obligaciones para lograr las metas organizacionales	X		X		X		X		
			Soy proactivo como resultado de la iniciativa que muestra la alta dirección al incentivar un trabajo de calidad	X		X		X		X		
			Trabajo en equipo	En la organización se promueve el trabajo en equipo mediante estrategias donde se clarifica los objetivos	X		X		X		X	
		Normatividad	Para tener resultados positivos en el logro de los objetivos institucionales es necesario trabajar en equipo	X		X		X		X		
			Dentro de la normatividad de la organización está determinado el conocimiento de las políticas institucionales	X		X		X		X		
			Los sistemas en la organización brindan información al personal asegurando en cumplimiento de la normatividad	X		X		X		X		
	Motivación	Autorrealización	En la organización se preocupan por mi desarrollo profesional y en consecuencia me siento autorrealizado	X		X		X		X		
			Me siento autorrealizado cuando la organización me brinda posibilidad para tomar decisiones y ponerlas en practica	X		X		X		X		
		Condiciones ambientales	En mi organización promueven la creatividad e innovación y como resultado incrementa mi autorrealización	X		X		X		X		
			La organización posee condiciones físicas para el desempeño de las tareas según la naturaleza de trabajo	X		X		X		X		
	Recompensa	Reconocimiento del personal	La organización posee condiciones físicas para el desempeño de las tareas según la naturaleza de trabajo	X		X		X		X		
			El reconocimiento que brinda la alta dirección es adecuado para el desempeño de los objetivos en el trabajo	X		X		X		X		
		Equidad laboral	El trato justo al trabajador y la comunicación de los logros obtenido es una muestra favorable del reconocimiento	X		X		X		X		
			El salario guarda relación con el trabajo desempeñado mostrando equidad por parte de la organización	X		X		X		X		

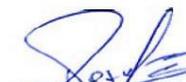


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Participación		Existe un método imparcial que contribuya con la equidad en la administración de los recursos.	X		X		X		X		
	Productividad	Mi productividad se manifiesta mediante mi desempeño eficiente asegurando el éxito organizacional	X		X		X		X		
		Los estándares de calidad de la organización son retadores al cumplir metas y promueven mi productividad	X		X		X		X		
	Involucramiento	El involucramiento inicia en conocer la información necesaria para el buen progreso organizacional	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	La adaptabilidad al cambio en la organización es producto del involucramiento que existe en los colaboradores	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Víctor Santa Cruz Carpio

Firma del experto :



Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
MAESTRO UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN

EXPERTO
DNI: 16650384

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de evaluación del Clima laboral.

3. TESISISTA:

Br. Carbajal Díaz, Héctor Julio César

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre de 2022

 <small>Dr. Víctor Santa Cruz Carpio PROF. UNIVERSITARIO DR. EN EDUCACIÓN</small> <hr/> <p>Dr. Víctor Santa Cruz Carpio DNI: 16650384 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa..

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Compromiso organizacional	compromiso afectivo	Emociones	La emoción que tienes hace que generes un sentimiento hacia la organización.	X		X		X		X				
			Las actitudes que empleas para el logro de los objetivos institucionales son producto de tu emoción.											
			Actúas con inteligencia para resolver los problemas de tu organización sintiéndote emocionalmente vinculado.	X		X		X		X				
		Sentido de pertenencia	Te logras identificar con los objetivos institucionales y sientes que perteneces a la organización	X		X		X		X				
			La organización a la que perteneces realiza actividades para lograr la fidelización de sus colaboradores.											
			Mi pertenencia está asociada a que creo en los objetivos organizacionales como propios.	X		X		X		X				
	compromiso normativo	Retribución	La retribución que le brindo a mi organización está en relación de que siento que le debo muchísimo.	X		X		X		X				
			La retribución asignada por la organización es con equidad y en respuesta me siento comprometido											
			Mi reciprocidad es un deber moral con la organización por la retribución adecuada que recibo continuamente	X		X		X		X				
		Lealtad a la organización	Me siento en la obligación de realizar mi trabajo como resultado de mi lealtad hacia mi organización	X		X		X		X				
			En mi organización puedo tomar decisiones en beneficio de los objetivos institucionales y así poder manifestar mi lealtad											
			Soy consciente de la oportunidad que esta organización me brindó por ello siento que merece mi lealtad	X		X		X		X				
	compromiso de continuidad	Beneficios de la organización	El beneficio de trabajar en esta institución me favorece actualmente y deseo continuar en ella.	X		X		X		X				
			Si renunciara a mi institución y consideraría trabajar en otra parte, el resultado que tendría sería beneficioso.											
			Mi organización me beneficia constantemente y tengo pocas opciones de conseguir fuera mi satisfacción.	X		X		X		X				
Permanencia laboral		Mi permanencia en la organización es un asunto de necesidad por ello debo mantener mi puesto de trabajo	X		X		X		X					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

			La constancia que empleo en las tareas asignadas asegura mi permanencia en la organización										
			Permanecer en la organización es mejor porque la duración de conseguir otras alternativas no es inmediata	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Víctor Santa Cruz Carpio*

Firma del experto :


M. Víctor Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN
EXPERTO
DNI: 16650384

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de evaluación del Compromiso organizacional.

3. TESISISTA:

Br. Carbajal Díaz, Héctor Julio César

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre de 2022

 <p>Mg. Víctor Santa Cruz Carpio PROF. UNIVERSITARIO DR. EN EDUCACIÓN</p> <hr/> <p>Dr. Víctor Santa Cruz Carpio DNI: 16650384 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos SANTA CRUZ CARPIO
Nombres VICTOR OSWALDO
Tipo de Documento de Identidad DNI
Número de Documento de Identidad 16650384

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico DOCTOR
Denominación DOCTOR EN EDUCACION
Fecha de Expedición 06/05/17
Resolución/Acta 0110-2017-UCV
Diploma 052-009286
Fecha Matricula 05/08/2014
Fecha Egreso 30/07/2016

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000829242

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 21/07/2022 13:58:34-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Participación		Existe un método imparcial que contribuya con la equidad en la administración de los recursos.	X		X		X		X		
	Productividad	Mi productividad se manifiesta mediante mi desempeño eficiente asegurando el éxito organizacional	X		X		X		X		
		Los estándares de calidad de la organización son retadores al cumplir metas y promueven mi productividad	X		X		X		X		
	Involucramiento	El involucramiento inicia en conocer la información necesaria para el buen progreso organizacional	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	La adaptabilidad al cambio en la organización es producto del involucramiento que existe en los colaboradores	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Huaroc Zevallos, Zoila Indira

Firma del experto :


EXPERTO
DNI: 46904405



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de evaluación del Clima laboral.

3. TESISISTA:

Br. Carbajal Díaz, Héctor Julio César

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre de 2022

 <hr/> <p>Mg. Huaroc Zevallos, Zoila Indira DNI: 46904405 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa..

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Compromiso organizacional	compromiso afectivo	Emociones	La emoción que tienes hace que generes un sentimiento hacia la organización.	X		X		X		X				
			Las actitudes que empleas para el logro de los objetivos institucionales son producto de tu emoción.											
			Actúas con inteligencia para resolver los problemas de tu organización sintiéndote emocionalmente vinculado.	X		X		X		X				
		Sentido de pertenencia	Te logras identificar con los objetivos institucionales y sientes que perteneces a la organización	X		X		X		X				
			La organización a la que perteneces realiza actividades para lograr la fidelización de sus colaboradores.											
			Mi pertenencia está asociada a que creo en los objetivos organizacionales como propios.	X		X		X		X				
	compromiso normativo	Retribución	La retribución que le brindo a mi organización está en relación de que siento que le debo muchísimo.	X		X		X		X				
			La retribución asignada por la organización es con equidad y en respuesta me siento comprometido											
			Mi reciprocidad es un deber moral con la organización por la retribución adecuada que recibo continuamente	X		X		X		X				
		Lealtad a la organización	Me siento en la obligación de realizar mi trabajo como resultado de mi lealtad hacia mi organización	X		X		X		X				
			En mi organización puedo tomar decisiones en beneficio de los objetivos institucionales y así poder manifestar mi lealtad											
			Soy consciente de la oportunidad que esta organización me brindó por ello siento que merece mi lealtad	X		X		X		X				
	compromiso de continuidad	Beneficios de la organización	El beneficio de trabajar en esta institución me favorece actualmente y deseo continuar en ella.	X		X		X		X				
			Si renunciara a mi institución y consideraría trabajar en otra parte, el resultado que tendría sería beneficioso.											
			Mi organización me beneficia constantemente y tengo pocas opciones de conseguir fuera mi satisfacción.	X		X		X		X				
Permanencia laboral		Mi permanencia en la organización es un asunto de necesidad por ello debo mantener mi puesto de trabajo	X		X		X		X					

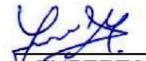


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

			La constancia que empleo en las tareas asignadas asegura mi permanencia en la organización										
			Permanecer en la organización es mejor porque la duración de conseguir otras alternativas no es inmediata	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Huaroc Zevallos, Zoila Indira

Firma del experto :



EXPERTO
DNI: 46904405

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de evaluación del Compromiso organizacional.

3. TESISISTA:

Br. Carbajal Díaz, Héctor Julio César

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre de 2022

 <hr/> <p>Mg. Huaroc Zevallos, Zoila Indira DNI: 46904405 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

Constancia SUNEDU del validador



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HUAROC ZEVALLOS**
 Nombres **ZOILA ELCIRA**
 Tipo de Documento de Identidad **DNI**
 Numero de Documento de Identidad **46904405**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
 Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
 Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
 Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
 Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**
 Fecha de Expedición **22/03/21**
 Resolución/Acta **0096-2021-UCV**
 Diploma **052-106746**
 Fecha Matricula **03/04/2019**
 Fecha Egreso **09/08/2020**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia: **Santiago de Surco, 28 de Mayo de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000754520



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
 JEFA
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
 Activo: Servidor de Agente automatizado
 Fecha: 28/05/2022 14:11:40-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
 Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
 (*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Participación		Existe un método imparcial que contribuya con la equidad en la administración de los recursos.	X		X		X		X		
	Productividad	Mi productividad se manifiesta mediante mi desempeño eficiente asegurando el éxito organizacional	X		X		X		X		
		Los estándares de calidad de la organización son retadores al cumplir metas y promueven mi productividad	X		X		X		X		
	Involucramiento	El involucramiento inicia en conocer la información necesaria para el buen progreso organizacional	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	La adaptabilidad al cambio en la organización es producto del involucramiento que existe en los colaboradores	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jhoansson Víctor Manuel Quilia Valerio

Firma del experto :

EXPERTO
DNI: 45151436

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de evaluación del Clima laboral.

3. TESISTA:

Br. Carbajal Díaz, Héctor Julio César

4. DECISIÓN:

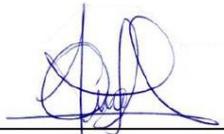
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre de 2022

 <hr/> <p>Mg. <i>Jhoansson Víctor Manuel Quilia</i> Valerio DNI: 45151436 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa..

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Compromiso organizacional	compromiso afectivo	Emociones	La emoción que tienes hace que generes un sentimiento hacia la organización.	X		X		X		X			
			Las actitudes que empleas para el logro de los objetivos institucionales son producto de tu emoción.										
			Actúas con inteligencia para resolver los problemas de tu organización sintiéndote emocionalmente vinculado.	X		X		X		X			
		Sentido de pertenencia	Te logras identificar con los objetivos institucionales y sientes que perteneces a la organización	X		X		X		X			
			La organización a la que perteneces realiza actividades para lograr la fidelización de sus colaboradores.										
			Mi pertenencia está asociada a que creo en los objetivos organizacionales como propios.	X		X		X		X			
	compromiso normativo	Retribución	La retribución que le brindo a mi organización está en relación de que siento que le debo muchísimo.	X		X		X		X			
			La retribución asignada por la organización es con equidad y en respuesta me siento comprometido										
			Mi reciprocidad es un deber moral con la organización por la retribución adecuada que recibo continuamente	X		X		X		X			
		Lealtad a la organización	Me siento en la obligación de realizar mi trabajo como resultado de mi lealtad hacia mi organización	X		X		X		X			
			En mi organización puedo tomar decisiones en beneficio de los objetivos institucionales y así poder manifestar mi lealtad										
			Soy consciente de la oportunidad que esta organización me brindó por ello siento que merece mi lealtad	X		X		X		X			
	compromiso de continuidad	Beneficios de la organización	El beneficio de trabajar en esta institución me favorece actualmente y deseo continuar en ella.	X		X		X		X			
			Si renunciara a mi institución y consideraría trabajar en otra parte, el resultado que tendría sería beneficioso.										
			Mi organización me beneficia constantemente y tengo pocas opciones de conseguir fuera mi satisfacción.	X		X		X		X			
Permanencia laboral		Mi permanencia en la organización es un asunto de necesidad por ello debo mantener mi puesto de trabajo	X		X		X		X				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

			La constancia que empleo en las tareas asignadas asegura mi permanencia en la organización											
			Permanecer en la organización es mejor porque la duración de conseguir otras alternativas no es inmediata	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jhoansson Víctor Manuel Quilia Valerio

Firma del experto :

EXPERTO
DNI: 45151436

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de evaluación del Compromiso organizacional.

3. TESISISTA:

Br. Carbajal Díaz, Héctor Julio César

4. DECISIÓN:

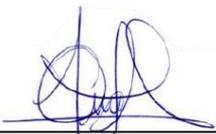
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre de 2022

 <hr/> <p>Mg. <i>Jhoansson Víctor Manuel Quilia</i> Valerio DNI: 45151436 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

Constancia SUNEDU del validador



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	QUILIA VALERIO
Nombres	JHOANSSON VICTOR MANUEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	45151436

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA
Fecha de Expedición	21/04/21
Resolución/Acta	0213-2021-UCV
Diploma	052-109970
Fecha Matrícula	03/04/2019
Fecha Egreso	09/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000761820



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/06/2022 16:10:00-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Confiabilidad

Confiabilidad de la variable: Clima laboral

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
Subject1	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	1
Subject2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	2	2	3	1	1	3
Subject3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1
Subject4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
Subject5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
Subject6	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
Subject7	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3
Subject8	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
Subject9	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	1	1	1	2	3	1	1	3	3	2
Subject10	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3
Subject11	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
Subject12	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2

Alfa de Cronbach

Cronbach's Alpha	0.9766		
Split-Half (odd-even) Correlation	0.9733		
Spearman-Brown Prophecy	0.9864		
Mean for Test	60.333		
Standard Deviation for Test	25.705		
KR21	1.2547	Questions	Subjects
KR20	1.2563	20	12

Confiabilidad de la variable: Compromiso organizacional

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
Subject1	3	2	3	2	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2	2	1	2	3	2
Subject2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	1	3	2	2	2
Subject3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	1	1
Subject4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
Subject5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
Subject6	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
Subject7	3	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	1	3	3	3	1	1	3	1
Subject8	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Subject9	3	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2
Subject10	2	2	3	3	3	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2
Subject11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
Subject12	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	3	3	2	2

Alfa de Cronbach

Cronbach's Alpha	0.95418		
Split-Half (odd-even) Correlation	0.96874		
Spearman-Brown Prophecy	0.96841		
Mean for Test	59.916		
Standard Deviation for Test	25.463		
KR21	1.2467	Questions	Subjects
KR20	1.2478	18	12



PROPUESTA

ESTRATEGIA DE CLIMA LABORAL ENFOCADO EN MEJORAR EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORE



Humanos Incentivo



Compromiso



CARBAJAL DÍAZ, HÉCTOR JULIO CÉSAR

1. Datos informativos:

Título de la propuesta: “Estrategia de clima laboral enfocado en mejorar el compromiso de los colaboradores”

2. Justificación

El desarrollo de la propuesta se centra en el planteamiento de una estrategia de clima laboral que esté alineado a mejorar el compromiso de los colaboradores dado que en el estudio se ha detectado como problemática el nivel medio de un clima laboral favorable lo que limita a la organización a ofrecer un servicio de calidad y afecta la imagen de la empresa. De igual manera la estrategia Busca fortalecer los aspectos positivos de la organización y reemplazar a aquellos criterios negativos mediante el desarrollo de acciones que beneficien al colaborador, logrando así mejorar el compromiso de los directivos y colaboradores.

3. Objetivos

Objetivo general: Diseñar estrategias de clima laboral para la mejora del compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

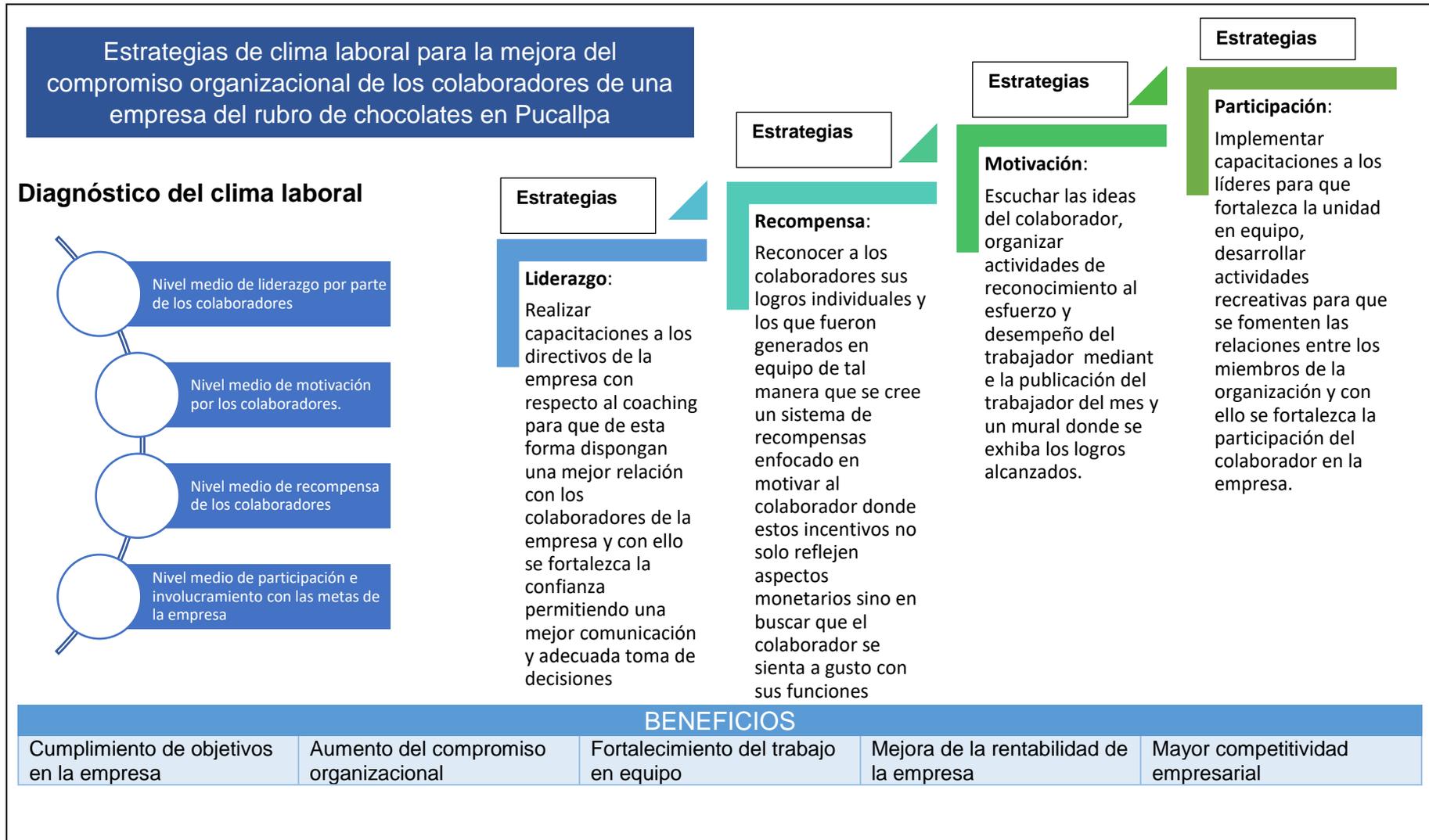
Objetivos específicos:

- e) Proponer estrategias de liderazgo para la mejora del compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.
- f) Establecer estrategias de motivación para la mejora del compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.
- g) Determinar estrategias de recompensa para la mejora del compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa.

4. Principios

Para la propuesta se consideraron como principios el compromiso, respecto, participación.

5. Diseño de la propuesta



Nota. Diseño de la propuesta. Elaboración

6. Desarrollo de la propuesta

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO

OBJETIVO: Establecer un clima laboral armonioso entre jefe y trabajador, y que el trabajador logre ganarse la confianza del jefe para la delegación de tareas.

DIAGNÓSTICO: El resultado de la evaluación muestra que los trabajadores del área comercial, no tienen una buena relación con el jefe. En esta dimensión liderazgo se evidencia que la libertad de acción y toma de decisión es pobre.

ACTIVIDADES:

- ✓ Capacitar a los altos directivos de la empresa con respecto al coaching, para lograr de esta manera una mejor relación entre el jefe con sus colaboradores, fortaleciendo la confianza y logrando que el trabajador tenga una mejor comunicación, informando cualquier tipo de evento con respecto a su trabajo.
- ✓ - Capacitar a los niveles jerárquicos en empowerment, para lograr que el jefe pueda apoyarse de sus trabajadores al momento de tomar cualquier decisión con respecto a la empresa y generar acciones inmediatas ante cualquier evento que ponga en riesgo a la empresa.
- ✓ Fortalecer la comunicación a través de flexibilizar las relaciones interpersonales entre los empleados y la línea directiva generando la confianza del empleado hacia su jefe inmediato.
- ✓ Permitir que los trabajadores puedan aportar nuevas ideas, para lograr fortalecer la confianza con los jefes, generando un ambiente de trabajo agradable.
- ✓ Delegar la realización de ciertos proyectos a todos aquellos trabajadores que sean productos y tengan predisposición e iniciativa para realizar las cosas.

PERSONAL OBJETIVO: Personal del área comercial que labora actualmente en la empresa.

RECURSOS:

- Infraestructura: Sala de capacitaciones de la empresa.

- Materiales y Equipo: Utilizadas actualmente por la empresa. (se menciona en presupuesto)
- Personal: para esta intervención será necesario el apoyo del área de Recursos Humanos.
- Tiempo estimado: Para esta intervención se realizarán 3 sesiones por mes en un lapso de 6 meses.

RESPONSABLE: El departamento de Recursos Humanos será responsable de la administración de la intervención.

DURACIÓN: 6 meses (3 sesiones por mes)

ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN

OBJETIVO: Fomentar la motivación individual y grupal en el entorno laboral. Escuchar las ideas del colaborador, organizar actividades de reconocimiento al esfuerzo y desempeño del trabajador mediante la publicación del trabajador del mes y un mural donde se exhiba los logros alcanzados.

DIAGNÓSTICO: El resultado indica que no existen suficientes aspectos motivacionales en el puesto de trabajo, la mayoría relacionándolo con el trato al personal.

ACTIVIDADES:

- ✓ Escuchar las ideas de los trabajadores, para lograr que se sientan motivados y tengan un mejor desempeño en la empresa.
- ✓ Reconocer los logros individuales y de equipo; generando un sistema de recompensas para motivar al personal a realizar correctamente sus actividades laborales. Sin embargo, estas recompensas no se relacionarán siempre con incentivos monetarios, ya que muchas veces hay personas que no reciben un buen sueldo y se sienten a gusto en su centro de trabajo.
- ✓ Publicar constantemente los logros obtenidos por cada uno de los trabajadores, reconociendo al mejor trabajador del mes o exhibiendo los éxitos alcanzados hasta el momento.

PERSONAL OBJETIVO: Personal del área comercial que labora actualmente en la empresa.

RECURSOS:

- Infraestructura: Sala de capacitación.
- Materiales y Equipo: Carteles de corcho, tachuelas, material para publicaciones internas, papel bond, plumones, lapiceros.
- Personal: Personal del área Recursos Humanos

RESPONSABLE: El departamento de Recursos Humanos figura como principal ejecutor en el área de motivación.

DURACIÓN: una reunión cada 2 meses

ESTRATEGIAS DE PARTICIPACIÓN

OBJETIVO: Fortalecer el trabajo en equipo entre los trabajadores de las diversas áreas de la empresa, para evitar cualquier tipo de conflictos que pongan en riesgo el buen clima laboral dentro de la empresa.

DIAGNÓSTICO: Los resultados evidenciaron que no existe trabajo en equipo en el área comercial, de la empresa en estudio.

ACTIVIDADES:

- ✓ Lograr que el trabajador se sienta identificado con la empresa, participando constantemente en cualquier tipo de actividad que se le asigne.
- ✓ Fortalecer la participación del trabajador con la empresa.
- ✓ Motivar a los líderes del área comercial para que fortalezcan su liderazgo y la unidad de equipo.
- ✓ Realizar actividades recreativas, para fomentar las buenas relaciones entre todos los miembros de la empresa.

PERSONAL OBJETIVO: Personal del área comercial que labora actualmente en la empresa.

RECURSOS:

- Infraestructura: Se mantiene la estructura actual de la empresa.
- Materiales y Equipo: carteles informativos pegados en lugares estratégicos de la empresa, buzones de sugerencias y rota folios de papel periódico.

- Personal: Apoyo de la Gerencia de Recursos Humanos para poder publicar la información en el boletín informativo de la empresa.
- Tiempo estimado: Una vez al mes o de forma quincenal, dependiendo el mensaje que se desea transmitir a los trabajadores.

RESPONSABLE: El departamento de Recursos Humanos de la empresa.

DURACION: se programarán 2 actividades por semestre.

ESTRATEGIAS DE RECOMPENSA

OBJETIVO: Reconocer a los colaboradores sus logros individuales y los que fueron generados.

DIAGNÓSTICO: Los resultados arrojan que la empresa no maneja un sistema de recompensa adecuada, lo que ha conllevado a mantener un bajo compromiso con la institución.

PERSONAL OBJETIVO: Todos los trabajadores que laboran en la empresa.

ACTIVIDADES:

- Crear un sistema de recompensa intrínseca enfocado en motivar al colaborador, como el planteamiento de reconocimiento por documentos a su esfuerzo y dedicación en el trabajo.
- Realizar capacitaciones al colaborador para mejorar su desarrollo personal.
- Realizar un compartir entre todos los colaboradores para formar lazos amicales.

RECURSOS:

- Infraestructura: Se mantiene la estructura actual de la empresa.
- Materiales y Equipo: carteles informativos pegados en lugares estratégicos de la empresa, buzones de sugerencias y rota folios de papel periódico.
- Personal: Apoyo de la Gerencia de Recursos Humanos para poder publicar la información en el boletín informativo de la empresa sobre las recompensas al colaborador.
- Tiempo estimado: Una vez al mes o de forma quincenal, dependiendo de las recompensas que se les brinde a los trabajadores.

Anexo 5. Validación de la propuesta

Experto 1.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA ESTRATEGIA DE CLIMA LABORAL ENFOCADO EN MEJORAR EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES

Yo, **Víctor Santa Cruz Carpio** identificado con DNI N° **16650384** con Grado Académico de **Doctor en Educación**, con código de inscripción en SUNEDU N° **052-009286**.

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta de Estrategia de clima laboral enfocado en mejorar el compromiso de los colaboradores, correspondientes a la Tesis Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, de la Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura

1. Título
2. Justificación
3. Objetivos
4. Principios
5. Diseño de la propuesta
6. Desarrollo de objetivos

La propuesta corresponde a la tesis: "**Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa**".

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		

7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		
---	---	---	--	--

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Estrategia de clima laboral enfocado en mejorar el compromiso de los colaboradores			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
98%	97%	100%	99%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

OBSERVACIONES: las sugerencias fueron tomadas en cuenta.

Chiclayo, 16 de diciembre del 2022.

Dr. Víctor Santa Cruz Carpio, Código de registro de Sunedu: 052-009286

Centro de labores: UNPRG Cargo: Docente


 Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
 PROF. UNIVERSITARIO
 DR. EN EDUCACIÓN
 DNI: 16650384
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SANTA CRUZ CARPIO**
Nombres **VICTOR OSWALDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16650384**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **06/05/17**
Resolución/Acta **0110-2017-JCV**
Diploma **052-009286**
Fecha Matrícula **05/08/2014**
Fecha Egreso **30/07/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000829242

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/07/2022 13:58:34-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



VALIDACIÓN DE PROPUESTA

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA ESTRATEGIA DE CLIMA LABORAL ENFOCADO EN MEJORAR EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES

Yo, **Jaime Armando Gonzáles Chaname** identificado con DNI N° **40802823** con Grado Académico de **Maestro en Administración con Mención en Gerencia Empresarial**, con código de inscripción en SUNEDU N° **UNPRG-EPG-2022-0202**.

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta de Estrategia de clima laboral enfocado en mejorar el compromiso de los colaboradores, correspondientes a la Tesis Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, de la Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura

1. Título
2. Justificación
3. Objetivos
4. Principios
5. Diseño de la propuesta
6. Desarrollo de objetivos

La propuesta corresponde a la tesis: **“Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa”**.

C. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		

7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		
---	---	---	--	--

d. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Estrategia de clima laboral enfocado en mejorar el compromiso de los colaboradores			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
98%	97%	100%	99%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

OBSERVACIONES: las sugerencias fueron tomadas en cuenta.

Chiclayo, 14 de diciembre del 2022.

Mg. Jaime Armando Gonzáles Chaname, Código de registro de Sunedu: UNPRG-EPG-2022-0202 Centro de labores: Arca Continental Cargo: Administrador



DNI: 40802823

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GONZALES CHANAME**
Nombres **JAIME ARMANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **40802823**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**
Rector **ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ**
Secretario General **FREDY SAENZ CALVAY**
Directora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL**
Fecha de Expedición **19/07/22**
Resolución/Acta **331-2022-CU**
Diploma **UNPRG-EPG-2022-0202**
Fecha Matrícula **20/05/2017**
Fecha Egreso **01/09/2019**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000975619

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 06/11/2022 18:16:08-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



VALIDACIÓN DE PROPUESTA

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA ESTRATEGIA DE CLIMA LABORAL ENFOCADO EN MEJORAR EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES

Yo, **Jhoansson Víctor Manuel Quilia Valerio** identificado con DNI N° **45151436** con Grado Académico de **Maestro en Administración de Negocios**, con código de inscripción en SUNEDU N° **052-109970**.

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta de Estrategia de clima laboral enfocado en mejorar el compromiso de los colaboradores, correspondientes a la Tesis Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, de la Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura

1. Título
2. Justificación
3. Objetivos
4. Principios
5. Diseño de la propuesta
6. Desarrollo de objetivos

La propuesta corresponde a la tesis: **“Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa”**.

e. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		

7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		
---	---	---	--	--

f. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

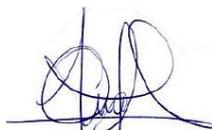
Propuesta: Estrategia de clima laboral enfocado en mejorar el compromiso de los colaboradores			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
98%	98%	98%	98%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

OBSERVACIONES: las sugerencias fueron tomadas en cuenta.

Chiclayo, 15 de diciembre del 2022.

Mg. Jhoansson Víctor Manuel Quilia Valerio Código de registro de Sunedu: 052-109970 Centro de labores: Universidad César Vallejo Cargo: Docente



DNI: 45151436
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **QUILIA VALERIO**
Nombres **JHOANSSON VICTOR MANUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **45151436**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**
Fecha de Expedición **21/04/21**
Resolución/Acta **0213-2021-JCV**
Diploma **052-109970**
Fecha Matrícula **03/04/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000761820

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 02/06/2022 16:10:08-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 6. Autorización de la organización

PASION & CHOCOLATE S.A.C.
RUC: 20601211671
AV. ARBORIZACION MZ. M LT. 18
CEL. 995096401 – 961572520
WWW.UKAWCHOCOLATE.COM



"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

Pucallpa, 16 de noviembre del 2022.

**Sres.
UNIDAD DE POSGRADO UNIVERSIDAD CESAR VELLEJO**

Reciba nuestro cordial saludo en nombre de la empresa Pasión & Chocolate S.A.C identificado con RUC N° 20601211671.

El señor Hector Julio Cesar Carbajal Díaz con DNI 47940979, presento solicitud para el desarrollo de su proyecto de tesis: Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa, el cual ha sido ACEPTADO y por supuesto recibirá toda la colaboración necesaria para que culmine de forma exitosa.

Felicitemos a la Universidad Cesar Vallejo por constante compromiso en la transformación de la sociedad a través de la educación.

Sin otro particular.

Atentamente,

Gianina Flores Cozera Iguasuliza
GERENTE GENERAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUIMAN TARRILLO HUGO ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa", cuyo autor es CARBAJAL DIAZ HECTOR JULIO CESAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUIMAN TARRILLO HUGO ENRIQUE DNI: 16418702 ORCID: 0000-0002-8152-7570	Firmado electrónicamente por: HTARRILLOH el 14- 01-2023 18:41:47

Código documento Trilce: TRI - 0508115