

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS:

**“EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
CONSORCIO CHAQUICOCHA EN EL DISTRITO DE CAJAMARCA,2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
"LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN"**

Presentado por el Bachiller:
Josue Saldaña Chuquiruna

Asesor:
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz

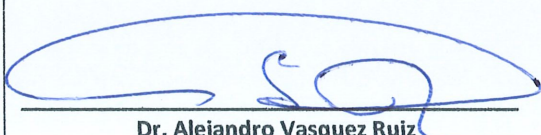
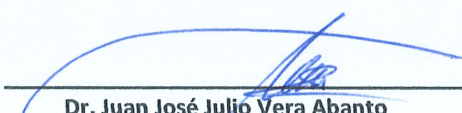
Cajamarca-Perú.

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: .
JOSUE SALDAÑA CHUQUIRUNA
DNI: 74952410
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Administración – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:
Dr. Alejandro Vasquez Ruiz
Departamento Académico:
Administración
3. Grado académico o título profesional para el estudiante
☐ Bachiller ☒ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☐ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
"EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSORCIO CHAQUICOCHA EN EL DISTRITO DE CAJAMARCA, 2024"
6. Fecha de evaluación: 31/12/2025
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (ORIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 7%
9. Código Documento: oid:::3117: 543507165
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ APROBADO ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES ☐ DESAPROBADO

Fecha Emisión: 09/01/2026

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
 <hr/> Dr. Alejandro Vasquez Ruiz DNI: 17824300	 <hr/> Dr. Juan José Julio Vera Abanto Director de la Unidad de Investigación F-CECA

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS


Escuela Académico Profesional de Administración

APROBACIÓN DE LA TESIS

El (la) asesor (a) y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 363-2024-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por el (la) Bachiller JOSUE SALDAÑA CHUQUIRUNA denominada:

“EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSORCIO CHAQUICOCHA EN EL DISTRITO DE CAJAMARCA, 2024”

Fecha Sustentación: 19/12/2025



DR. LIC. ADM. MARCO ANTONIO PAJARES ARANA
PRESIDENTE



DRA. LIC. ADM. ROSA BERTHA MENDOZA ESQUIVES
SECRETARIA



MTRO. LIC. ADM. ROXANA ELIZABETH MESTANZA CACHO
VOCAL



DR. LIC. ADM. ALEJANDRO VASQUEZ RUIZ
ASESOR

Dedicatoria

A Dios, por su protección, bondad y por bríndame salud en este camino de
lograr mis metas.

A mis queridos padres, los que se convirtieron en los pilares de mi vida,
cuyo apoyo incondicional y sacrificio contante hicieron posible este logro.

Josue Saldaña Chuquiruna

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de Cajamarca por brindarme los recursos y el entorno académico necesario para llevar a cabo esta investigación.

A los docentes de la escuela de administración, que, con su enseñanza y pasión, sembraron en mi la curiosidad y el cariño por esta área de estudio.

A mi asesor Alejandro Vásquez Ruiz, por su inspiración y por compartir sus experiencia y conocimientos conmigo

Josue Saldaña Chuquiruna

Índice de contenido

Carátula externa	i
Certificado de Originalidad.....	ii
Hoja de referencia del jurado de aprobación	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenido.....	vi
Índice de Tablas.....	xi
Resumen.....	xvi
Abstract.....	xvii
Introducción.....	xviii
Capítulo I	1
Planteamiento de la investigación	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1 Contextualización.....	1
1.1.2. Descripción del problema	2
1.2. Delimitación del problema.....	3
1.2.1. Selección espacial	3
1.2.2. Selección temporal	3
1.2.3. Selección teórica	3
1.3. Formulación del problema	3
1.3.1. Pregunta general	3
1.3.1. Preguntas específicas	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Justificación teórica-científica.....	4

1.4.2. Justificación práctica	5
1.4.3. Justificación académica	5
1.5. Objetivos	6
1.5.1. Objetivo general	6
1.5.2. Objetivos específicos	6
1.5.3. Limitaciones de la investigación	6
Capítulo II	8
Marco teórico	8
2.1. Antecedentes del problema	8
2.1.1. Internacional.....	8
2.1.2. Nacional	11
2.1.3. Local.....	14
2.2. Base legal	17
2.3. Marco teórico y conceptual	18
2.3.1. Clima Laboral.....	18
2.3.2. Compromiso organizacional	29
2.4. Definición de términos básicos	35
Capitulo III	38
Hipotesis y variables	38
3.1. Formulación de hipótesis.	38
3.1.1. Hipótesis general	38
3.1.2. Hipótesis específicas	38
3.2. Identificación de las variables	39
3.3. Operacionalización de las variables	39
3.4. Empresa Consorcio Chaquicocha.	42

3.4.1. Historia.....	42
3.4.2. Cultura empresarial de la empresa consorcio Chaquicocha SRL.	43
3.4.3. Misión	43
3.4.4. Visión	43
3.4.5. Valores	43
3.4.6. Proyectos en el Perú	44
3.4.7. Organigrama de la empresa.....	45
Capítulo IV	46
Marco metodológico	46
4.1. Enfoque y métodos de investigación	46
4.1.1. Enfoque de la investigación.	46
4.1.2. Métodos de investigación.....	46
4.2. Diseño de la investigación	47
4.2.1. Tipo de investigación	47
4.2.2. Nivel de investigación.....	47
4.2.3. Diseño de investigación	47
4.3. Población y muestra.	48
4.3.1. Población de estudio	48
4.3.2. Tamaño de la muestra	48
4.4. Unidad de análisis y unidad de observación.	49
4.4.1. Unidad de análisis	49
4.4.2. Unidad de observación.....	50
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
4.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50

4.5.2. Instrumento de la investigación	50
4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	51
4.6.1. Técnicas de procesamiento de la información	51
4.6.2. Técnica de análisis de información.	52
4.7. Validación de Instrumento	52
4.7.1. Confiabilidad.....	52
4.8. Matriz de consistencia.....	63
Capítulo V	66
Resultados y discusión	66
5.1. Resultados y análisis de los resultados	66
5.1.1. Análisis de los ítems de la variable Clima Laboral.....	66
5.1.2. Análisis de los ítems de la variable Clima Laboral.....	97
5.1.3. Interpretación de las dimensiones de la variable Clima Laboral.	137
5.1.4. Interpretación de las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional.	143
5.1.5. Interpretación la Variable Clima Laboral	147
5.1.6. Interpretación la Variable Compromiso Organizacional. ...	149
5.2. Discusión de resultados.....	151
5.3. Prueba de la Hipotesis.....	154
5.3.1. Contrastación estadística de la hipótesis	154
5.3.2. Prueba de hipótesis General	154
5.3.3. Prueba de hipótesis Especifica N°01	158
5.3.4. Prueba de hipótesis Especifica N°02	160
5.3.5. Prueba de hipótesis Especifica N°03	163

5.3.6. Prueba de Hipotesis Especifica N°04.....	165
5.3.7. Prueba de hipótesis Especifica N°05	167
Conclusiones	170
Recomendaciones	173
Referencias	175
APÉNDICE	180

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Matriz de operacionalización de variables.</i>	40
Tabla 2: <i>Escala de Likert (Escala de Valoración).</i>	52
Tabla 3: <i>Resumen de procesamiento de casos de la variable Clima Laboral.</i>	53
Tabla 4: <i>Estadísticas de fiabilidad de la variable Clima Laboral.</i>	53
Tabla 5: <i>Estadísticas de total de elemento.</i>	54
Tabla 6: <i>Resumen de procesamiento de casos de la variable Compromiso Organizacional.</i>	57
Tabla 7: <i>Estadísticas de fiabilidad de la variable Compromiso Organizacional.</i> ..	57
Tabla 8: <i>Estadísticas del total de elemento.</i>	58
Tabla 9: <i>Análisis de consistencia.</i>	63
Tabla 10: <i>Matriz de consistencia.</i>	63
Tabla 11: <i>Existen oportunidades de progresar en la Organización.</i>	66
Tabla 12: <i>Se valora los altos niveles de desempeño.</i>	67
Tabla 13: <i>Los gerentes expresan reconocimiento por los logros.</i>	69
Tabla 14: <i>La organización promueve el desarrollo personal.</i>	70
Tabla 15: <i>Se promueve la generación de ideas creativas.</i>	71
Tabla 16: <i>Se siente comprometido con el éxito de la organización.</i>	72
Tabla 17: <i>Me considero un factor clave para el éxito de la organización.</i>	73
Tabla 18: <i>Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.</i>	74
Tabla 19: <i>Los servicios realizados en la organización, son motivo de orgullo del personal.</i>	75
Tabla 20: <i>La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.</i>	77

Tabla 21: <i>El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.</i>	78
Tabla 22: <i>Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.</i>	79
Tabla 23: <i>El trabajo se realiza en función a planes establecidos.</i>	80
Tabla 24: <i>Se dispone de un sistema para el control de las actividades.</i>	82
Tabla 25: <i>Existe un trato justo en la organización.</i>	83
Tabla 26: <i>Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir mi trabajo.</i>	84
Tabla 27: <i>En área de trabajo, la información fluye adecuadamente.</i>	85
Tabla 28: <i>En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.</i>	87
Tabla 29: <i>Realizo interacción con personas de mayor jerarquía.</i>	88
Tabla 30: <i>Existe colaboración entre el personal de diversas áreas.</i>	89
Tabla 31: <i>Los compañeros de trabajo, funciona como un equipo integrado.</i>	89
Tabla 32: <i>Los objetivos de trabajo son retadores.</i>	92
Tabla 33: <i>Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.</i>	93
Tabla 34: <i>La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.</i>	94
Tabla 35: <i>Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.</i>	95
Tabla 36: <i>Considera usted continuar el resto de su carrera profesional laborando en esta organización.</i>	97
Tabla 37: <i>Considera usted que cualquier problema en esta organización, es también su problema.</i>	98
Tabla 38: <i>Considera que trabajar en esta organización significa mucho para usted.</i>	97

Tabla 39: <i>Considera usted sentirse como en familia en esta organización.</i>	99
Tabla 40: <i>Considera usted sentirse orgulloso de trabajar en esta organización.</i>	102
Tabla 41: <i>Considera usted emocionalmente unido a esta organización.</i>	103
Tabla 42: <i>Considera usted no sentirse parte integral de esta organización.</i>	104
Tabla 43: <i>Considera usted sentirse realmente interesado sobre el futuro de esta organización.</i>	106
Tabla 44: <i>Considera usted recomendar a sus amigos esta organización como un excelente lugar de trabajo.</i>	107
Tabla 45: <i>Considera usted sentirse avergonzado en decir que es parte de esta organización.</i>	108
Tabla 46: <i>Considera usted que si continúa en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibe aquí.</i>	109
Tabla 47: <i>Considera usted que aunque quisiera, le sería muy difícil dejar este trabajo ahora mismo.</i>	111
Tabla 48: <i>Considera usted que una de las desventajas de dejar esta institución es que existen pocas posibilidades de crecimiento. encontrar otro trabajo.</i>	112
Tabla 49: <i>Considera usted que si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en su vida personal se verían interrumpidas.</i>	113
Tabla 50: <i>Considera usted que, en este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para su persona.</i>	115
Tabla 51: <i>Considera usted que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.</i>	116
Tabla 52: <i>Considera usted que ahora mismo, trabaja en esta organización más porque lo necesita que porque quiera.</i>	118

Tabla 53: <i>Considera usted que podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.</i>	119
Tabla 54: <i>Considera usted la permanencia en el cargo depende de preferencias personales.</i>	121
Tabla 55: <i>Considera usted que de su buen desempeño depende la permanencia en el cargo.</i>	122
Tabla 56: <i>Considera usted que no estaría bien dejar esta organización, aunque le vaya a beneficiar en el cambio.</i>	123
Tabla 57: <i>Considera usted que debe mucho a esta organización.</i>	125
Tabla 58: <i>Considera usted que esta organización se merece su lealtad.</i>	126
Tabla 59: <i>Considera usted no sentir ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.</i>	127
Tabla 60: <i>Considera usted sentirse culpable si ahora dejara esta institución.</i>	129
Tabla 61: <i>Considera usted que no podría dejar esta institución porque se sentiría que tiene una obligación con la gente de aquí.</i>	130
Tabla 62: <i>Considera usted que la organización despide al personal.</i>	131
Tabla 63: <i>Considera usted que la organización brinda estabilidad laboral.</i>	133
Tabla 64: <i>Considera usted que la organización contrata personal temporal.</i>	134
Tabla 65: <i>Considera usted que los beneficios de salud que recibe de la institución son deficientes.</i>	135
Tabla 66: <i>Dimensión de autorrealización (Agrupada)</i>	137
Tabla 67: <i>Dimensión de involucramiento laboral (agrupada)</i>	138
Tabla 68: <i>Dimensión de supervisión (Agrupada)</i>	139
Tabla 69: <i>Dimensión de comunicación (agrupada).</i>	141
Tabla 70: <i>Dimensión de condiciones laborales (agrupada).</i>	142

Tabla 71: <i>Dimensión de compromiso afectivo (Agrupada).</i>	143
Tabla 72: <i>Dimensión de compromiso de continuidad (Agrupada).</i>	144
Tabla 73: <i>Dimensión de compromiso normativo (Agrupada).</i>	146
Tabla 74: <i>Consolidado del clima laboral (Agrupada).</i>	147
Tabla 75: <i>Consolidado del compromiso organizacional (Agrupada).</i>	149
Tabla 76: <i>Pruebas de normalidad - Kolmogorov-Smirnova.</i>	156
Tabla 77: <i>Coeficiente de correlación de Pearson de la variable Clima laboral y Compromiso organizacional.</i>	157
Tabla 78: <i>Coeficiente de correlación de Pearson de la variable Involucramiento laboral y Compromiso organizacional.</i>	159
Tabla 79: <i>Coeficiente de correlación de Pearson de la variable Autorrealización y Compromiso organizacional.</i>	161
Tabla 80: <i>Coeficiente de correlación de Pearson de la variable Condiciones laborales y Compromiso organizacional.</i>	163
Tabla 81: <i>Coeficiente de correlación de Pearson de la variable Comunicación y Compromiso organizacional.</i>	166
Tabla 82: <i>Coeficiente de correlación de Pearson de la variable Supervisión y Compromiso organizacional.</i>	168

Resumen

La investigación busco comprobar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024 , descubriendo que existe una relación directa y fuerte ya que en los resultados que brindaron el 62 % sienten un buen clima laboral y el 83% comparten un compromiso con la empresa, eso se ve reflejado también en el valor rho de correlación de Pearson la cual es de 0.732 lo que denota una correlación fuerte. La investigación se fundamenta en una metodología de investigación básica, adoptando un paradigma cuantitativo para el procesamiento y análisis de información. La técnica de la encuesta fue el método seleccionado para la obtención de la información empírica, siendo el cuestionario el instrumento de recolección. Dicho instrumento se compuesto por 55 ítems, de los cuales 25 fueron específicamente formulados para la variable clima laboral dividido en 5 dimensiones principales y 30 para el compromiso organizacional dividido en 3 dimensiones principales. El diseño investigativo correspondió a un esquema no experimental de naturaleza transversal y alcance correlacional, además se contó con una población maestra de 88 colaboradores a los que se aplicó el cuestionario. Los resultados de apreciación alta para la variable clima laboral en sus dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales fueron: 31.8%, 21.6% ,27.3%, 53.4%, 19.3%, asimismo los resultados para el compromiso organizacional en apreciación alta en sus dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso de normativo fueron: 51.1%, 60.2%, 55.7%.

Palabras clave: *Clima laboral, compromiso organizacional, satisfacción laboral, motivación laboral, lealtad, comunicación.*

Abstract

This research sought to verify the relationship between work environment and organizational commitment among employees of the Chaquicocha Consortium in the Cajamarca district, 2024. It was discovered that there is a direct and strong relationship between work environment and organizational commitment. According to the results provided, 62% report a positive work environment and 83% share a commitment to the company. This is also reflected in the Pearson rho correlation value of 0.732, denoting a strong correlation. The research is based on an applied research methodology, adopting a quantitative paradigm for data processing and analysis. The survey technique was the method selected to obtain empirical data, with a questionnaire as the collection instrument. This instrument consists of 55 items, of which 25 were specifically formulated for the work environment variable, divided into five main dimensions, and 30 for organizational commitment, divided into three main dimensions. The research design corresponded to a non-experimental scheme of a transversal nature and correlational scope, in addition, there was a master population of 88 collaborators to whom the questionnaire was applied. The results of high appreciation for the work climate variable in its dimensions of self-realization, work involvement, supervision, communication and working conditions were: 31.8%, 21.6%, 27.3%, 53.4%, 19.3%, likewise the results for organizational commitment in high appreciation in its dimensions of affective commitment, continuity commitment and normative commitment were: 51.1%, 60.2%, 55.7%.

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

Introducción

El estudio investiga examinar la relación existente del clima laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha de en el distrito de Cajamarca, 2024 además de identificar como esta relación influye en la empresa.

Tener un clima laboral bueno es primordial en toda organización ya que ejerce una influencia significativa en las actitudes y comportamientos de los colaboradores de una organización.

Del mismo modo para el compromiso organizacional es necesario tener un buen clima laboral ya que este se refiere al grado en que un colaborador se identifica con su organización, ya que empleados comprometidos demuestran mayor dedicación, esfuerzo y lealtad hacia la empresa, lo que indica logro más eficiente de las metas que tenga la empresa.

La investigación se llevó a cabo mediante los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema, aborda la realidad problemática que motiva la investigación, defiende la delimitación específica del estudio, formula la pregunta central a la que se busca responder (formulación del problema), la justificación y por último los objetivos de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico, en este espacio se mostrará los antecedentes más relevantes, además el marco legal que sustenta la investigación, así como también la base teórica y conceptual que fundamenta, y por último se dará la definición de los términos básicos utilizados.

Capítulo III: Hipótesis y variables, se presenta el planteamiento de la hipótesis general y las hipótesis específicas, así como la identificación de la variable principal y la operacionalización de los componentes de dichas hipótesis.

Capítulo IV: Marco metodológico, se detallan enfoques y métodos empleados, el diseño de la investigación, la población y la muestra del estudio, la unidad de análisis y la unidad de observación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los procesamiento de y análisis de datos, y la matriz de consistencia metodológica.

Capítulo V: Resultados y discusión, en este capítulo se presenta los resultados de la investigación y la contratación de las hipótesis, finalmente, se incluyen las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices utilizados en la investigación.

Capítulo I

Planteamiento de la investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

1.1.1 Contextualización

En el mundo entero el clima y el compromiso organizacional es un tema crucial para las empresas que operan ara satisfacer las necesidades, sin embargo, lamentablemente no se ha recibido la atención adecuada hasta el momento. Este parámetros van más allá de simplemente de que el empleado trabaje para una empresa y desarrolle sus actividades, sino que se trata de como el empleado percibe o se siente al pertenecer a una empresa y de qué manera la empresa pueda ayudar a alcanzar los objetivos que este tenga planteados con el fin de crecer y celebrar logros comunes , así lo demuestra Vera y Ayala (2023), quien el Guayaquil realizo un estudio donde se concluyó una que el clima laboral persevera niveles de regresión con cada una de las dimensiones del compromiso organizacional , por lo cual recomienda el desarrollo de estrategias o un plan de reconocimiento de incentivos lo cual permitan a los empleados sentirse atendidos por la entidad para el fortalecimiento de su compromiso.

En américa latina específicamente en el Perú vive en un contexto similar ya que el clima y la inestabilidad laboral en el entorno laboral es evidente debido a la alta desmotivación, que es un desafío contante de las organizaciones. El trabajador peruano se siente inseguro en su empleo y en su supervivencia, lo que les obliga a comprometerse con la organización.

Además, según el estudio de Aptitus en Perú, el 86% de los empleados peruanos abandonarían su empleo debido a un entorno laboral inadecuado. El 81% dice que es importante para su desempeño, pero un 19 % dice que no lo afecta en sus

funciones. Como resultado, Joseph Zumaeta, gerente de Aptitus, dice que todas las empresas se enfocan en satisfacer a sus clientes, pero no crean planes para retener y mantener a sus empleados satisfechos. Por lo tanto, un buen clima laboral fortalece la empresa; de lo contrario, tiene un impacto del 20% en la productividad. (Gestión, 2019)

Arbulú (2021), “la cultura empresaria debe reconocer la diversidad de los empleados y su capacidad para pensar críticamente y de manera independiente, lo que implica que los empleados puedan tomar decisiones y asumir la responsabilidad de sus errores. Con un entorno psicológicamente seguro, no solo gana el trabajador, al sentirse en confianza y respaldado, sino también la empresa (productivamente hablando), ya que al dar soporte a los empleados cuando se equivocan, hace más fácil que se atrevan a intentar cosas nuevas, ofrecer soluciones distintas y pensar fuera de la caja”.

1.1.2. Descripción del problema

En Cajamarca el entorno no es muy diferente, en la empresa Consorcio Chaquicocha se puede evidenciar una falta de motivación, esta problemática se presenta debido a que se ha generado por el estrés en su personal debido a la demora en la aprobación de proyectos, la rotación del personal, la ausencia de incentivos laborales, el incremento de tareas y una falta de comunicación asertiva. No es sorprendente que las consecuencias de los problemas mencionados salten a la vista, lo que hace que se perciba una falta de motivación para trabajar lo que se refleja en el incumplimiento de los objetivos en plazos establecidos y la falta de participación en sus tareas.

Si esta problemática continua, lo que va a generar es que a consecuencia de la desmotivación laboral genere un bajo rendimiento y la disminución de la

productividad de los trabajadores. Por lo tanto, la falta de motivación generara en la corporación una mala imagen del entorno laboral.

Ante un escaso compromiso laboral se evidencia en los constantes abandonos de los puestos por parte de los empleados, lo que genera una sobrecarga de trabajo para sus compañeros y lo que genera un retraso. Se pudieron identificar las áreas con mayor cantidad de problemas y estos fueron en el área de gerencia de operaciones, la oficina técnica, la oficina de salud ocupacional y el área de Catastro.

El estudio dio como aporte una información la cual puede ayudar a comprender la situación actual de la organización, así como también identificar áreas de mejora y de este modo poder desarrollar e implementar las estrategias para iniciar un entorno laboral más saludable y productivo.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Selección espacial

La presente investigación se realizó en la empresa Consorcio Chaquicocha SRL; provincia de Cajamarca y departamento de Cajamarca.

1.2.2. Selección temporal

La investigación estudio el primer semestre del año 2024.

1.2.3. Selección teórica

La investigación estudio el clima laboral y el compromiso organizacional.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024?

1.3.1. Preguntas específicas

¿Cuál es la relación de involucramiento laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024?

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024?

¿Cuál es la relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024?

¿Cuál es la relación entre la supervisión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica-científica

La investigación aspiro a contribuir como antecedente para estudios posteriores que busquen explorar aspectos, ampliar conocimientos o validar y ampliar los resultados obtenidos sobre cómo administrar recursos humanos dentro de una organización.

Al establecer una base sólida de conocimientos, se facilita el desarrollo de investigaciones futuras más especializadas y detalladas, por lo que se está

contribuyendo a un avance continuo en el campo de la gestión de recursos en empresas.

Asimismo, este estudio aparte de crear nuevos conocimientos en el ámbito de la gestión de recursos humanos, también busca promover un dialogo académico y de esta manera establecer nuevos conocimientos para futuras investigaciones las cuales pueden profundizar el área de estudio ya que es muy importante para el éxito de las organizaciones así también es base para la sostenibilidad de las organizaciones.

1.4.2. Justificación práctica

Los objetivos y los resultados de la investigación buscaron medir el compromiso organizacional que es esencial para crear un entorno de trabajo favorable donde los empleados se sientan motivados dentro de la empresa Consorcio Chaquicocha, pues este resultado permitirá a la gerencia tomar medidas y adecuar estrategias con el fin de aumentar la productividad, así como también la calidad del trabajo y la retención del talento humano que existe dentro de la empresa. Además, de fomentar el trabajo en equipo, la colaboración, la comunicación efectiva, lo que ayuda al logro de objetivos organizacionales.

1.4.3. Justificación académica

La investigación permitió generar conocimiento y evidencia empírica, así como también ayudará a afianzar mis conocimientos adquiridos en el trayecto de mi carrera universitaria enfocándome en el área de recursos humanos para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Cajamarca en Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, Escuela Académico Profesional de Administración.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.

1.5.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024

Identificar la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.

Analizar la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.

Interpretar la relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.

Identificar la relación entre la supervisión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.

1.5.3. Limitaciones de la investigación

En el proyecto de investigación se presentarán las siguientes limitaciones:

Limitación al acceso de información: siendo una empresa dedicada a realizar trabajos de minería, la información que es limitada y resguardada por cada área.

Limitación de tiempo: El tiempo disponible a de los colaboradores debido a la participación en nuevos proyectos es muy corta por lo que limita la realización de la investigación.

Limitación de participación: La voluntad para la participación de los colaboradores en responder las consultas no son respondidas objetivamente, debido a las represalias que se puedan tomar en la empresa.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Internacional.

Balderas, Gomez y Recio, (2025) en su investigación titulada: *“El clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional en una mina de San Luis Potosí- México”*, mencionan que su objetivo es determinar la relación que existe entre la percepción del clima organizacional desde el modelo Delaware Marron y Leigh y el compromiso organizacional utilizando el modelo Delaware mater y Allen (afectivo, normativo y de continuidad) en los empleados de una mina de San Luis Potosí.

En la investigación presentada se empleó una metodología de manera cuantitativa, y fue de tipo correlacional y con un diseño trasversal. Por otro lado, la población fue de 78 colaboradores, a los cuales se les realizaron encuestas y entrevistas con el fin de analizar la influencia del clima laboral y su correlación con el compromiso organización. En los hallazgos se encontraron una correlación significativa entre ambas variables estudiadas ($p=0.609$, $\text{sig.}= 0.000$).

En conclusión, lo colaboradores estudiados perciben un clima laboral aceptable, destacando que ven su labor como un reto que vale la pena y que tienen claridad sobre su rol dentro de la empresa. También resaltan un fuerte compromiso afectivo, dicho de otra firma, tienen apego emocional con su trabajo en la organización, aso como un compromiso normativo ligado al sentido de responsabilidad hacia la empresa.

Vera e Izquierdo (2023), en su revista científica titulada *“Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores”- Guayaquil*.

Mencionan que el clima laboral y el compromiso organizacional son dos temas claves para el crecimiento o éxito de cualquier empresa, ya que se basa en la percepción que tiene el colaborador para con la empresa. El objetivo que tuvo esta investigación fue analizar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores universitarios de guayaquil.

Para esta investigación se tuvo una metodología de estudio cuantitativo de tipo correlacional utilizando un modelo de regresión lineal simple. Asimismo para la muestra de este estudio se tuvo a 310 colaboradores a los cuales se les aplicó encuestas anónimas para salvaguardar su identidad. En los resultados obtenidos tras la investigación se encontraron que el promedio del clima laboral es 3.42 en una escala de 1 a 5 por otro lado relacionado con el compromiso organizacional se obtuvo un promedio de 3.35 en la escala de 1 a 5 por lo que estos resultados sugieren que los trabajadores están moderadamente satisfechos con el clima laboral.

En conclusión, el clima laboral es aceptable, aunque aún puede mejorar sobre todo en aspectos como el reconocimiento, el desempeño y la capacitación. Asimismo, el compromiso de los trabajadores se encuentra en un nivel intermedio, lo que limita alcanzar una mayor productividad. Se evidenció además que factores como la autonomía, la cohesión y el reconocimiento influyen directamente en el compromiso del personal lo cual es fundamental que la empresa impulse estrategias de motivación que fortalezcan el vínculo de los colaboradores de la organización y permitan brindar un mejor servicio a la comunidad.

Loza (2020), en su investigación titulada: *“Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A”- QUITO*. Mencionan que en la investigación el objetivo fue determinar si el compromiso de los colaboradores administrativos se ve influenciado por el clima

laboral que predomina en Aymesa S.A. dado que para tener un panorama más amplio del mejoramiento de los servicios que presta esta empresa es de suma relevancia saber cómo se sienten los colaboradores de la empresa. La metodología aplicada en la investigación es de manera correlacional no experimental ya que los objetos de estudios no fueron manipulados en todo el estudio realizado.

En los resultados encontrados se evidencio que los colaboradores de Aymesa S.A presentan un clima laboral favorable dado que el 76.7% de los encuestados se encuentran satisfechos además de que el 73% presenta un compromiso organizacional suficiente, predominando el compromiso afectivo como parte fundamental para la pertenencia de los colaboradores, no obstante, se identifican áreas de mejora para la retención y el sentido de partencia del personal.

En conclusión, los colaboradores administrativos de la empresa Aymesa S.A se muestra satisfecho con el clima laboral, destacando el respaldo de sus superiores, teniendo en claro sus funciones, además del reconocimiento y la apertura de nuevas ideas que les brinda la empresa. En cuanto al compromiso organizacional refleja un apego fuerte hacia la empresa, lo que favorece la efectividad, productividad. Por último, se confirma que hay una relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional la cual es directa debido a que ambas variables prueban niveles similares de percepción por parte de los trabajadores.

Seid Mohammed (2020). En su estudio “Organizational Climate and Employees’ Organizational commitment in Midroc Construction Ethiopia”- Etiopía, el objetivo primordial fue evaluar la relación entre el clima y el compromiso organizacional de los empleados de la empresa Constructora Midroc Construction Ethiopia, esto con el fin de evidenciar que dimensiones del clima laboral influyen en los distintos tipos de compromiso organizacional. La metodología utilizada fue de

enfoque cuantitativo, correlacional debido a que se utilizó el cuestionario de Likert aplicado a los colaboradores los cuales fueron 170 empleados de la oficina central. En los hallazgos encontrados se evidenciaron que el clima organizacional fue percibido como aceptable por la mayoría de trabajadores, esto dado que más del 60% de los encuestados fueron respuestas positivas. En la dimensión del compromiso afectivo alcanzo 65% de valorización aceptable, lo que refleja apego emocional de los trabajadores para con la empresa. en cuanto al compromiso normativo se obtuvo cerca del 58%, asociado al sentido de responsabilidad y deber moral de los trabajadores. Por otro lado, el compromiso de continuidad presento un porcentaje de 45% indicando que los trabajadores permanecen en la empresa principalmente por factores motivacionales y emocionales.

En conclusión, existe una relación positiva y significativa entre el clima y el compromiso organizacional de los trabajadores, además se demostró que un buen clima laboral potencia especialmente el compromiso afectivo y normativo, lo cual repercute de manera directa en el desempeño de los trabajadores hacia la empresa. Por otro lado, el compromiso de continuidad no resultó ser un factor determinante, dado que los trabajadores se mantienen en la empresa más por motivación y vínculo emocional que por obligación o falta de alternativas.

2.1.2. Nacional

Osores y Osorio (2023) en su tesis titulada: “*Compromiso organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada de el tambo- Huancayo- 2023*”. Tesis de Titulo en la Universidad Peruana los Andes, tiene como objetivo principal identificar cual fue la relación del compromiso y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada El tambo, en el cual se utilizó una metodología con un enfoque cuantitativo - correlacional en el cual se evaluaron los resultados

numéricos y estadísticos brindados por las respuestas de los evaluados, la población evaluada fue de un total de 100 trabajadores de la compañía.

En los hallazgos de la investigación se detalla los resultados del análisis del Rho de Spearman lo que confirmó la hipótesis alternativa, evidenciando una correlación significativa entre las variables dando los siguientes resultados: la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional positivo ($p=0.18 < 0.05$), en el compromiso afectivo el 80% de los colaboradores mostró un nivel bajo, todo lo contrario con el clima laboral ya que fue favorable, lo que representa una correlación significativa ($p=0.041 < 0.05$), entre el compromiso de continuidad el 80% presentó un nivel bajo, pero un clima laboral favorable en donde se identificó una relación significativa ($p=0.039 < 0.05$) y por último el compromiso normativo el 71.4% de los trabajadores mostró un nivel bajo y el clima laboral medio y la correlación que se obtuvo fue de significativa ($p=0.046 < 0.05$).

En conclusión, la relación que se tuvo entre el clima laboral y el compromiso organizacional en sus tres dimensiones hay una relación significativa, por lo que se recomienda a la empresa fortalecer el reconocimiento, la comunicación y el apoyo al personal, con el fin de consolidar un clima laboral favorable para mayor estabilidad y productividad en sus trabajadores.

Gonzales, Luz. (2020), En su investigación titulado: “*Clima laboral y su compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020*”. Universidad Nacional de San Marcos-Lima. En el estudio se tuvo como objetivo examinar la relación entre el ambiente laboral y el compromiso de los trabajadores en las MYPES constructoras en Lima Metropolitana. El enfoque metodológico de la investigación fue cuantitativo, correlacional en el cual se recolectó datos de las encuestas realizadas de

la muestra de estudio el cual fue un total de 172 trabajadores los cuales ayudaron a validar la hipótesis planteada.

En los hallazgos se evidencian que el clima laboral guarda relación positiva y significativa para con el compromiso laboral de los colaboradores de las MYPES constructoras en obras publicas de Lima Metropolitana dado que en su análisis estadístico mostro una correlación media ($Rho=0.463$; $p=0.000$), lo que confirma que a mejor percepción del clima laboral tienen mayor compromiso laboral de sus trabajadores. Por otro lado, brindaron como resultados que las dimensiones de autorrealización, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales influyen directamente en el fortalecimiento del compromiso del trabajador lo cual genera lealtad hacia su organización.

En conclusión, en el estudio se pudo evidenciar que a mediada de que el clima laboral se percibe de forma positiva el compromiso de los trabajadores de la MYPES constructoras en LIMA Metropolitana aumenta; se evidencio que los factores como la supervisión, la comunicación, las condiciones laborales y oportunidades de autorrealización influyen de manera positiva en el nivel de compromiso de los colaboradores lo que refuerza el sentido de pertenencia y lealtad para con la empresa.

Manrique, S. (2024). En su investigación titulada: *“Relación entre el clima y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Concelac, Concepción, Junín- 2022”*. Universidad Continental- Huancayo.

En la investigación se determinó la relación entre el clima y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Concelac.

El enfoque de la investigación fue de enfoque correlacional y los instrumentos utilizados estuvieron en una escala Likert. Además, la muestra probabilística consistió en 32 empleados de todas las áreas de trabajo de la empresa.

En los Hallazgos de esta investigación que encontraron que existe una relación positiva y fuerte entre el clima laboral y el compromiso organizacional ($Rho = 0.838$, $p = 0.000$), en cuanto al cuanto al compromiso afectivo también se evidencio una correlación positiva fuerte ($Rho = 0.753$, $p = 0.000$), asimismo respecto a la relación con el compromiso normativo se tuvo una correlación positiva moderada fuerte ($Rho = 0.629$, $p = 0.000$) y por último la correlación encontrada del compromiso de continuidad es de manera positiva moderada a fuerte ($Rho = 0.732$, $p = 0.000$). Por otro lado, más del 60% de las dimensiones del clima laboral obtuvieron puntajes bajas o muy bajas, sugiriendo desafíos en áreas como autonomía y manejo de conflictos.

En conclusión, se evidencio una relación fuerte y significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en la empresa Concelac dado que, a mayores percepciones del clima, mayor identificación emocional, sentido de obligación y deseo de continuidad. Dicho lo anterior esto evidencia que el entorno laboral percibido influye directamente en la actitud de los colaboradores hacia la empresa.

2.1.3. Local

Burga, E. (2021) en su tesis titulada: *“Clima organizacional y compromiso laboral en el área de servicios generales – Empresa Minera Yanacocha, Cajamarca”*. Universidad Nacional de Cajamarca.

En la investigación el objetivo principal era analizar la relación existente del clima laboral y el compromiso que sentían los colaboradores del área de servicios generales..

La metodología utilizada en la investigación fue de tipo cuantitativa, correlacional y transversal teniendo como muestra a 39 trabajadores del área de servicios generales a los cuales se les aplicó cuestionarios para la recopilación de información.

En los hallazgos encontrados se evidenció que el 66,7% de los encuestados perciben un clima laboral favorable o muy favorable, el 58,9% muestra un compromiso laboral favorable o muy favorable por lo que se evidencia una correlación significativa entre ambas variables. Esto significa que cuando los trabajadores perciben un ambiente laboral positivo con buenas condiciones, buena comunicación afectiva y hay apoyo de los superiores su nivel de compromiso aumenta de manera notable.

Dicho esto, en conclusión, el estudio brindado por Burga se evidenció que existe un grado de relación directa y significativa entre la percepción del ambiente y compromiso laboral. Por lo que es recomendable evaluar y mejorar dimensiones como supervisión de cada área, así también la comunicación entre áreas y reforzar reconocimiento para que el colaborador tenga mejor percepción de la empresa.

Quispe. (2020), en su investigación titulada *“Clima organizacional y compromiso laboral en empleados de Ricsam Ingenieros SRL- Cajamarca, 2020”* Universidad Nacional de Cajamarca.

El propósito de la investigación era determinar cuál era la percepción del clima laboral y su relación con el compromiso de los colaboradores esto en una empresa de ingeniería en Cajamarca.

La metodología aplicada para la investigación fue de manera cuantitativa, correlacional y transversal con una muestra de 40 colaboradores a los cuales aplicaron cuestionarios para tomar datos en los cuales se utilizó la prueba de Spearman para correlacionar. En los resultados encontrados en la investigación se evidencio que la correlación que tiene el clima laboral y el compromiso laboral es positiva y significativa dado que los valores eran ($p=0.61<0.05$), de esta manera se puede inferir que la mayoría de trabajadores tienen una buena percepción.

En conclusión, se tiene una correlación positiva y significativa entre las variables ya que los trabajadores con mejores percepciones del clima laboral muestran mayor disposición a permanecer en la empresa y tienden a esforzarse por los objetivos organizacionales.

Colorado, E. (2023), en investigación titulada *“Evaluación del clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral de organizaciones en Cajamarca”* (Tesis de Maestría). Universidad Privada del Norte- Cajamarca.

La investigación afirma tuvo como objetivo analizar la relación del clima laboral sobre el compromiso organizacional de los colaboradores de organizaciones locales en Cajamarca, el estudio tuvo en enfoque metodológico cuantitativo correlacional no experimental, aplicado a una muestra de entre 50 a 80 trabajadores en cada empresa.

En los hallazgos de la investigación se tuvo que la mayoría de los encuestados calificaron el clima laboral favorable teniendo como resultados sobre las dimensiones del clima laboral y el compromiso que la comunicación es el más concluyente para las organizaciones ($r=0.65$, $p<0.01$) ; por otro lado en la supervisión tuvieron que es buena ($r=0.60<0.01$), en la dimensión de autorrealización los trabajadores se sienten satisfechos en sus funciones aunque con limitaciones de

desarrollo profesional ($r=0.58$, $p<0.01$), en las condiciones laborales los trabajadores lo consideran aceptable ($r=0.55$, $p<.001$), y por último en cuanto al involucramiento los trabajadores esperan mayor reconocimiento a su aporte ($r=0.56$, $p<0.01$).

En conclusión, el clima laboral en todas sus dimensiones está vinculado positivamente al compromiso organizacional, asimismo una comunicación y supervisión justa son los factores que mas influyen en la permanencia y motivación de los trabajadores. El investigador recomienda implementar reconocimientos y liderazgo participativo además de mejoras en infraestructuras y recursos para elevar el compromiso de sus trabajadores.

2.2. Base legal

El artículo 22°- derecho al trabajo: establece el derecho al trabajo y a condiciones laborales justas, lo que indirectamente sienta las bases para un ambiente de trabajo adecuado.

Ley N°728: Ley de productividad y competitividad laboral: decretado como normas las cuales regulan la relación laboral en el sector privado.

Ley N° 28806: Ley de inspección del trabajo, la supervisión del cumplimiento de las normas laborales se aplica en todo territorio peruano.

Ley 29782: ley de seguridad y salud en el trabajo: ley creada para que las empresas y organizaciones que están vinculadas con la minería deben cumplir de manera rigurosa tener un ambiente de trabajo seguro y saludable para con los colaboradores.

Decreto supremo N°023-2017-EM: reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería, normativa específica para el sector minero, la cual establece obligaciones detalladas en materia de seguridad, salud ocupacional, gestión de riesgos, y condiciones de trabajo en actividad minera.

2.3. Marco teórico y conceptual

2.3.1. Clima Laboral

2.3.1.1. Teorías científicas sobre el Clima laboral.

A. Teoría de Likert sobre la variable clima laboral

En el transcurso del tiempo muchos autores dieron teorías respecto a las variables que pueden conformar el clima organización, en este caso se toma la teoría de Likert ya que nos da un enfoque en el cual los comportamientos de los subordinados dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben.

Brunet (1987), sobre la teoría de Likert “permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permiten también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa”.

Likert define tres tipos de variables los cuales pueden influir en el compromiso organizacional:

- Variables causales: Estas variables indican cómo se desarrolla y alcanza los resultados de una organización, y también indican si las otras variables se alteran.
- Variables intermedias: Aquí se muestran y miden el estado interno de la organización, como la comunicación, la eficiencia, la motivación y la toma de decisiones, entre otras cosas. asimismo, se centran en los procedimientos organizativos.
- Variables finales: Dado que se derivan de las variables mencionadas anteriormente, estas variables son dependientes. La productividad, los gastos realizados por la empresa, las ganancias y las pérdidas reflejan los logros de la organización.

B. Teoría de la escuela Gestalt y la escuela funcionalista sobre clima laboral

Brunet (2004), refiere que dentro del concepto del clima laboral subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento, esto refiriéndose a la escuela Gestalt y la funcionalista.

La primera escuela Gestalt está centrada en la organización de la percepción, interpretada como el resultado grupal mejora la a las capacidades individuales. Esta actual aporta dos aspectos fundamentales de los individuos; el primer aspecto está referido a captar el orden de las cosas tal y como estas existen en el mundo, el segundo aspecto está referido a innovar una estructura mediante una integración de ideas y la formación de paradigmas en un nivel cognitivo.

En esta escuela los individuos perciben e infieren el mundo en términos de percepción y se comportan de acuerdo con la forma en que observan los objetos. Esto significa que su percepción de lugar de trabajo y su entorno afecta su comportamiento.

Por otro según la escuela funcionalista, los pensamientos y el comportamiento de una persona están influenciados por el entorno que los rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en que tan bien un individuo se adapta a su entorno. Es importante señalar que la escuela de pensamiento gestalista sostienen que las personas adapten a su entorno porque no tienen otra opción. Por el contrario, los funcionalistas destacan el papel que juegan las diferencias individuales en este mecanismo, es decir, que los empleados interactúan con su entorno y contribuyen a determinar el clima de su entorno.

C. Teoría de la escuela Estructuralistas y la escuela humanista sociopolítica y crítica sobre el clima laboral.

Martin y Colbs (1999), refiere que dentro del concepto del clima laboral surge la escuela Estructuralista y las humanistas sociopolíticas y crítica.

Según los estructuralistas, el clima surge de los objetivos del entorno laboral, como el tamaño de la organización, el grado de centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología utilizada y la regulación del comportamiento individual. A pesar de esto, los autores no quieren retar importancia al papel que juega la personalidad de un individuo en la determinación de la importancia del éxito organizacional; más bien, ponen especial énfasis en los factores estructurales que son de naturaleza objetiva.

Por otro lado, los humanistas, el clima es referido a la colección de percepciones generales de las personas para con su entorno y como estas muestran las características particulares de un individuo al interactuar con la organización.

Según las corrientes sociopolíticas y críticas, el clima laboral es un concepto global que unifica a todos los componentes de una organización; referido a comportamientos, valores, normas y actitudes que tienen los subordinados hacia su organización.

2.3.1.2. Definiciones del clima laboral.

García y Zapata (2008), expone que “El clima organizacional se define como un conjunto de características, rasgos o características relativamente estables de un entorno de trabajo adecuado que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que trabajan en la organización y que afectan su comportamiento”.

En la presente investigación se está tomando el concepto de García y Zapata porque es clara, pertinente, integral, científicamente válida y metodológicamente útil para explicar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral.

Hall (2009), se refiere sobre el termino clima laboral como “a un conjunto de factores que afectan la conducta de los empleados en el lugar de trabajo, ya sea directamente o indirectamente”.

Rousseau (1988), define al clima laboral como “la forma en que cada empleado organiza su experiencia laboral. Es la suma de las percepciones, los estilos de pensamiento, la personalidad, los procesos cognoscitivos, la cultura y las interacciones sociales, así como las diferencias individuales. Por lo tanto, desde una perspectiva psicológica, el clima tiene en cuenta a las personas dentro de un contexto organizacional para una interpretación grupal, donde los diversos factores individuales involucrados son relevantes para su definición siempre desde una percepción individual” (p.134-158)

Álvarez (1995), define al clima laboral como “el entorno de trabajo que resulta de la expresión o manifestación de una variedad de factores físicos, organizacionales e interpersonales. El entorno en el que las personas realizan su trabajo tiene un impacto significativo en su satisfacción y comportamiento, lo que, por lo tanto, afecta su creatividad y productividad”

Méndez (2006), Manifiesta que “el clima organizacional tiene su origen en la sociología, donde la teoría de las relaciones humanas define la organización enfatizando la importancia del hombre en su trabajo y su participación en un sistema social”

Chiavenato (2011), manifiesta que “El clima laboral está relacionado con la motivación. Si hay una alta motivación laboral, generará emoción y un entorno de cooperación satisfactorio, pero si hay una baja motivación, generará depresión e insatisfacción, e incluso podría volverse agresivo”. Esta investigación se centra en el

análisis del clima organizacional con el fin de determinar el nivel de motivación que los empleados reciben para llevar a cabo sus tareas en las respectivas empresas.

Goncalves (2000), expone sobre el clima laboral “son las percepciones de los miembros que están influenciadas por los factores y estructuras del sistema organizacional. Los individuos se comportan de manera específica como resultado de este clima, que afecta tanto al clima como a la organización”.

Hall (2009), se refiere sobre el termino clima laboral como “a un conjunto de factores que afectan la conducta de los empleados en el lugar de trabajo, ya sea directamente o indirectamente”.

García (2009), define que “el clima laboral surge de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, ya que las empresas están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan diversos comportamientos y que afectan ese ambiente”.

Sánchez (2015), “se refiere al conjunto de características medibles de un entorno de trabajo que son percibidas por los empleados. Las empresas deben medir y comprender el clima laboral porque tiene un impacto significativo en los resultados”. A través de esta interpretación se puede interpretar que los objetivos de la organización, basada en las precepciones, actitudes, creencias y valores de los empleados, y teniendo en cuenta cómo esto se relaciona con la revitalización del clima y la cultura de la organización, es fundamental.

2.3.1.3. Factores que influyen en la percepción del clima laboral.

Serrano (2014), indica que unas amplias gamas de factores que influyen en las percepciones y respuestas sobre el clima organizacional, estas percepciones que indica son:

- La forma en que el empleado percibe su medio laboral.

- La percepción de que los resultados son el resultado de sus esfuerzos.
- Factores y prácticas de liderazgo.
- La estructura de organización.
- Comportamiento en el trabajo, sus respuestas a diferentes elementos.

Sobre las percepciones que presenta Serrano, se debe analizar los resultados de los esfuerzos de los empleados de la empresa para establecer un buen clima organizacional, siempre y cuando se maneja la mejora continua en el intensivo apoyo hacia los empleados para lograr una buena precesión en el comportamiento.

Ucros y Gamboa (2010), afirman que el clima laboral proviene de factores individuales y colectivos que permiten que las personas perciban a la organización de manera objetiva; estos factores son:

- Factores psicológicos individuales: “Los procesos psicológicos, como la necesidad de interacción social, los sentimientos de afinidad y la pertenencia a la organización, juegan un papel en el clima organizacional, según el enfoque de factores psicológicos.” (Ucros y Gamboa, 2010)
- Factores grupales: “la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo, donde las características sociales de la tarea generan satisfacción constante” (Toro, 2005, p.184)
- Factores organizaciones: “el conjunto de ideas que los empleados tienen sobre las realidades laborales y organizacionales relacionadas con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales”. (Ucros y Gamboa, 2010)

Castro (2017), El clima laboral se estructura por los efectos inmediatos del medio que contiene la organización, a las situaciones y factores que se ocasionan

internamente. Además, a los factores que intervienen en la configuración del clima laboral, los cuales se pueden ver reflejados tanto interna como externamente, los factores de percepciones que expone son los siguientes:

- Las interacciones de los individuos con el entorno físico de la organización y las percepciones que se tienen de él.
- Las actitudes, opiniones, percepciones, motivaciones y expectativas de las personas durante las interacciones.
- Los métodos de trabajo, las circunstancias y las exigencias del mismo.
- Los componentes profundos de la cultura laboral.
- El manera de liderazgo y la ejecución de la autoridad de los jefes y de los supervisores.

Se puede interferir de los factores analizados que hay una variedad de factores que afectan el ambiente laboral y que pueden afectar negativa o positivamente el desempeño y el ejercicio de los empleados. Por lo tanto, la organización debe tener en cuenta que los empleados deben estar motivados, sentirse parte de la empresa y estar satisfechos, entre otros factores, para que los empleados trabajen eficientemente y con buen desempeño.

2.3.1.4. Dimensiones del clima laboral.

Las dimensiones del clima laboral nos ayudan a medir el concepto y mejorar su comprensión, ya que limitan el alcance a evaluar. Esto se debe a que nos acercan más a lo empírico, a lo observable, o permiten concretizar una variable que antes solo se había definido teóricamente.

Palma (2004), autora de diversas pruebas de psicometría sobre el clima laboral y en la cual nos basaremos ya que gracias a sus estudios e instrumentos

realizados se ha podido realizar varios estudios respecto al clima laboral, así pues, esta autora presenta 5 dimensiones:

Dimensión 1: Autorrealización.

En este nivel se evalúa la capacidad que la empresa tiene brindar crecimiento a cada persona que está dentro de la empresa, dado que les permite escalar niveles de competencia profesional esto con alineación a las responsabilidades asignadas.

Sus indicadores son:

Indicador 1: Compromiso y cumplimiento.

Robbins (1998), Se define como un estado en el que un compañero de trabajo se identifica con determinada empresa, así como con sus objetivos y aspiraciones para permanecer como miembro de la misma. El requisito podría aplicarse tanto al lugar de trabajo del individuo como a toda la empresa. Por otro lado, el cumplimiento es seguir las reglas, regulaciones y estándares establecidos por autoridades, organizaciones o industrias.

Indicador 2: Valorización y desarrollo personal.

La valorización de una persona está refiere a una característica, virtud o acción que se considera positiva o significativa para un grupo de personas.

Por otro lado, el desarrollo personal también entendido es como un viaje hacia descubrir quiénes somos realmente. No se trata solo de pulir nuestras virtudes, sino también de tomar las riendas de nuestra vida y exprimir al máximo todas las oportunidades que se nos presentan.

Indicador 3: Incentivación de ideas.

Taylor (1984), enfatiza que los trabajadores se esfuerzan más cuando se les reconoce y recompensa por su desempeño, lo que sugiere que, si se aplican de manera

adecuada, los incentivos laborales son una forma efectiva de fomentar la entrega y la lealtad de los empleados.

Dimensión 2: Involucramiento

Identifica los principios y la dedicación de la organización para el cumplimiento y el crecimiento de la organización.

Sus indicadores son:

Indicador 1: Compromiso y cumplimiento.

Lenhman (2018), el autor se refiere que el compromiso y cumplimiento actúa como una acción de convertir un ofrecimiento en algo real. El autor enfatiza en la importancia de que los empleados amparen sus palabras con acciones concretas al realizar sus labores. Por otro lado, también resalta que es más fuerte efectuar los compromisos en momentos difíciles, y que esto concreta la verdadera naturaleza de una persona. También el autor resalta que el compromiso y el cumplimiento que realiza cada persona importante para iniciar cualquier trabajo.

Indicador 2: Valorización personal.

El Gobierno de la Reconciliación y Unidad Nacional define a la valorización personal como un valor como persona, se basa en los sentimientos, pensamientos, experiencias y sensaciones que las personas tienen de sí mismas, Es decir tiene que ver con querernos y aceptarnos tal y como somos, actuar con seguridad y autoconfianza construyendo la autoestima.

Dimensión 3: Supervisión

Considera la función de supervisor y cómo es importante en las actividades laborales como apoyo y orientación para el trabajo, que forma parte de su trabajo diario.

Sus indicadores son:

Indicador 1: Responsabilidades y planes.

Las responsabilidades que la organización que tienen hacia sus colaboradores incluye atender y satisfacer las necesidades que tengan para lograr los objetivos. A su vez, para cumplir con estas responsabilidades, el colaborador desarrolla planes, que son intenciones o proyectos sistemáticos que se elaboran antes de llevar a cabo una acción, con el fin de dirigirla y canalizarla.

Indicador 2: Soporte y buen trato.

Tener un buen soporte y trato ayudan a que el personal que está dentro de una organización pueda laborar con seguridad e independencia. Por otro lado, la supervisión brindada por la organización tiene que ser amable dado que es fundamental para crear una convivencia positiva, de esta manera se crea un ambiente idóneo donde el empleado se desarrolle plenamente.

Indicador 3: Sistema de control.

Referido a un grupo de elementos interrelacionados diseñados para alcanzar una meta específica. En otras palabras, en este tipo de sistema, un aparato lleva a cabo acciones con el fin de manejar, guiar y supervisar el comportamiento del sistema en un entorno específico.

Dimensión 4: Comunicación

En la dimensión de la comunicación es primordial tener en cuenta la claridad, rapidez, claridad, continuidad y precisión de la información importante y relevante para las gestiones internas de la empresa mientras presta atención a los usuarios y/o clientes.

Sus indicadores son:

Indicador 1: Relaciones interpersonales.

Moreno y Pérez (2018), afirma que las relaciones interpersonales son los vínculos que se crean entre al menos dos personas y son fundamentales en la convivencia social. En otras palabras, cualquier entorno cultural y social, las personas interactúan con otras, lo que les brinda la oportunidad de comprender a los demás ya sí mismos.

Indicador 2: Sentido de pertenencia.

Hagerty (1992,1996), define sentido de pertenencia como “la experiencia de la participación personal en un sistema o entorno en donde las personas se sienten una parte integral de dicho sistema o el medio ambiente”

Indicador 3: Colaboración.

Hanson y Spross (2005), definen a la colaboración como un “proceso dinámico e interpersonal en el que dos o más individuos se comprometen a interactuar con autenticidad y constructivamente para resolver problemas, aprender los unos de los otros y lograr metas preestablecidas”.

Dimensión 5: Condiciones laborales

Reconocer que la organización ofrece los recursos materiales, financieros y/o psicosociales necesarios para completar las tareas asignadas.

Sus indicadores son:

Indicador 1: Apreciación del personal.

Werther y Davis (1995), afirma que “constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna”.

Indicador 2: Oportunidades de decisión.

Pavesi (2004), define que la oportunidad de decisión es “el proceso deliberado (y deliberativo) que lleva a la selección de una acción entre un conjunto de acciones alternativas. La decisión es un proceso previo a la acción”

Indicador 3: Remuneración atractiva.

Chiavenato (2009), define a la remuneración como “el proceso que involucra todas las formas de pago o de recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo”.

Indicador 4: Existencia de tecnología.

Bunge (1985), define a la existencia de tecnología como “el campo de conocimiento relativo al proyecto de artefactos y la planificación de realización, operación, ajuste, manutención y monitorización a la luz del conocimiento científico”.

2.3.2. Compromiso organizacional

2.3.2.1. Teorías científicas sobre el compromiso organizacional.

A. Teoría de reforzamiento de Skinner.

Skinner (1953), nos afirma que “Las consecuencias son las determinantes del comportamiento. La persona actúa de manera efectiva en su entorno para obtener refuerzos positivos y, al mismo tiempo, realiza las acciones adecuadas para evitar castigos o efectos negativos. Por lo tanto, desde este punto de vista, la conducta está completamente bajo control externo y el sujeto carece de cualquier posibilidad de regular su comportamiento”.

Esta referido a como la integración emocional de un trabajador tiene para con su puesto de trabajo, esta integración intensifica su esfuerzo para el cumplimiento de sus objetivos diarios dentro de la organización. Cuando hay una existencia de tener una motivación y la entidad con los valores de la empresa equilibrados se

promueve un entorno de progreso con el fin de lograr un objetivo comun para el crecimiento propio y el de la empresa.

B. Teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau.

Morales (2022), afirma lo siguiente “que los empleados se comprometen con sus organizaciones cuando perciben que reciben beneficios justos a cambio de su trabajo, como reconocimiento, salario adecuado, oportunidades de desarrollo, entre otros”

El compromiso organizacional surge cuando los empleados perciben que son tratados de manera justa en comparación con sus colegas en la organización.

2.3.2.2. Definiciones del Compromiso organizacional.

Becker (1960), “relación establecida entre el individuo con su entidad, fruto de pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo”. (p.33)

Mowday, Steers y Poter (1979), “es la fuerza de la identificación de un sujeto con una empresa en particular y su participación en esta”

Mathiu y Zajack (1990), “el compromiso organizacional es el vínculo o lazo afectivo y emocional que tienen las personas con la organización”.

Mayer y Allen (1991), “es el estado psicológico que caracteriza la relación entre las personas y la organización, y que influye en la decisión de continuar o dejar la organización”.

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

Robbins (2009), “es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella”. (p.79)

Hurtado (2017), “hay una fuerte creencia que el compromiso laboral es un importante concepto con considerable relevancia para los empleados y la organización”.

En su propuesta Hurtado expone que la fortaleza correspondiente de la identidad de una persona con una institución en particular es el empeño de la organización. Esta identidad conduce a una conducta positiva.

Carmelo, Sánchez y Peris (2003), “el compromiso y la alineación del capital humano organizacional definen las relaciones entre empleados y sus directivos dentro de un marco de gestión estratégica”.

También identifican las causas y efectos de cada uno de los empleados en su trabajo. Sin embargo, en primer lugar, requiere una estructura enfocada en el logro de los objetivos de la empresa y su misión.

Ivancovich y Matteson (2006), “supone tres actitudes: una sensación de identificación con las metas de la organización, una sensación de participación en las obligaciones organizacionales y por ultimo una sensación de lealtad hacia la organización” (p.224)

Slacum (2009), define que el compromiso con la organización no solo es leal, sino que también ayuda a la organización a lograr sus objetivos. Además, el compromiso va más allá de la satisfacción laboral porque se aplica a toda organización.

Rameshkumar (2021), nos dice que el compromiso es la firme creencia y aceptación de las políticas de la organización. Asimismo refiere que el compromiso laboral se divide en tres niveles: afectivo, normativo y continuidad.

2.3.2.3. Dimensiones del compromiso organizacional.

Según Rameshkumar (2021), nos plantea tres dimensiones:

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Referido a la sensación que experimenta el empleado al ser parte de la institución educativa. El individuo demuestra su entusiasmo y felicidad por ser parte de la institución, lo cual se ve reflejado en sus acciones tanto dentro como fuera de la institución. El trabajador llega a amar su institución defendiéndola y colaborando incondicionalmente con ella bajo cualquier circunstancia.

Littlewood (2009), afirma que los sentimientos de pertenencia y apego que tiene una persona hacia la empresa lo hacen permanecer allí.

Toro (2012), “la falta de intención de quedarse, la falta de participación en las actividades organizacionales, la falta de disposición a hacer más esfuerzos y la falta de comportamiento de ciudadanía organizacional son algunos de los signos de un bajo compromiso afectivo”.

Sus indicadores son:

Indicador 1: Satisfacción.

Wright y Davis (2003), identifican a la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente d trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.

Indicador 2: Identificación.

Jenkins (2004), afirma que la identificación es una muestra de comprensión de quiénes somos y quiénes son los demás, y recíprocamente, la comprensión que los otros tienen de si y de los demás, incluidos nosotros.

Dimensión 2: Compromiso normativo

En cuestion de esta dimension, el trabajador se siente forzado a ser parte de la organización en donde desarrolla sus actividades debido a las comodidades.

Barraza y Acosta (2008), afirma “el compromiso continuo consiste en la experimentación del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de pertenecer a la organización” (p.28)

Sus indicadores son:

Indicador 1: Motivación propia.

Robbins (1999) define a la motivación como “un conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa”.

Indicador 2: Lealtad.

Dick y Basu (1994), la lealtad está determinado por la fuerza de la relación entre actitud relativa y patrón repetido, y que tienen tanto elementos actitudinales como conductuales.

Indicador 3: Obligación.

Busso (1995), define a la obligación como el vínculo que une al acreedor y al deudor de manera recíproca. También sirve para designar la deuda a cargo del sujeto pasivo de la relación e inadecuadamente se utiliza el termino para referirse al contrato.

Dimensión 3: Compromiso continuo

En esta dimensión se estudia la parte emocional del empleado, que exige implícitamente que el empleado tenga una fuerte conexión con la organización. Cuando se habla de los beneficios y costos financieros que perdería un empleado al retirarse de una empresa.

Meyer y Allen (1997), afirma: "uno de los principales motivos por los que sigo trabajando en mi empresa es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un

trabajo como el que tengo”, “demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa”, entre otras.

Robbins (2009), “el valor económico que se percibe al permanecer en una organización en comparación con el valor económico que se percibe al salir de ella. Un empleado puede permanecer con su empleador porque le paga bien y cree que, si su empleador renunciara, su familia se vería afectada”. (p.80)

Sus indicadores son:

Indicador 1: Necesidad y deseo.

Braunstein, Gerber, Orvañanos (1983), definen a la necesidad la cual nace de un estado de tensión interna y encuentra su satisfacción por una acción específica que procura encontrar el objeto adecuado.

La palabra deseo designa el interés o codicia por recuperar algo perdido para el hombre, es decir, que se refiere a las primeras experiencias de satisfacción de las cuales una imagen mnémica permanece asociada a la huella mnémica de la satisfacción.

Indicador 2: Reconocimiento y decisión.

El reconocimiento es la acción que permite diferenciar a un individuo entre los demás.

Chiavenato (2002), define a la decisión como un proceso de análisis y elección entre las alternativas disponibles de cursos de acción que la persona deberá seguir.

Indicador 3: Confianza.

Abarca (2004), define a la confianza como una apuesta hecha en el presente, hacia el futuro, y fundamentada en el pasado, asimismo para Kramer lo define como

el producto del riesgo derivado de la incertidumbre con respecto a las intenciones y acciones de otras personas de las cuales se depende.

2.4. Definición de términos básicos

Ambiente de trabajo

Es la representación en que los empleados ven las cosas que afectan la calidad de la experiencia de trabajo. El término "ambiente de trabajo" está referido al entorno en el que un empleado o empleados realiza sus tareas profesionales u operativas y, de acuerdo con ello, nos permite lograr los resultados esperados. (Sambrano, A., 2014)

Clima organizacional

El clima organizacional se define como el conjunto de características, rasgos o características que son percibidas, sentidas o experimentadas por los miembros de las empresas y que tienen un impacto en su comportamiento en un lugar de trabajo específico. (García, M. y Zapata, D., 2008)

Compromiso organizacional

El compromiso es un sentimiento por el cual el empleado se ve identificado con la organización, así como con sus metas, teniendo como objetivo primordial seguir perteneciendo a ella. (Robbins,S. y Judge, T., 2009).

Comunicación

La comunicación se define como "el intercambio de información entre individuos". Esto nos da a entender que la información debe ser compartida por las distintas áreas. asimismo Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social. (Chiavenato , 2011)

Identificación

Definido como un “proceso psicológico mediante el cual un sujeto asimila un aspecto, una propiedad, un atributo de otro y transforma, total o parcialmente, sobre el modelo de este”. (García, M. y Zapata, D., 2008)

Incentivos

El término "incentivo" se refiere a cualquier cosa que inspire a alguien a hacer algo; mientras que los incentivos económicos ofrecen incentivos monetarios para que las personas realicen ciertas acciones. (Krugman, P., 2018)

Lealtad

La lealtad es un principio que está determinada por la fuerza de relación entre la actitud relativa y patrón repetido, que tiene tanto elementos actitudinales como conductuales. (García, M. y Zapata, D., 2008)

Motivación Interna

Es “el conjunto de motivos por los cuales las personas actúan de cierta manera. El comportamiento impulsado es fuerte, orientado y sostenido”. (Santrock, 2002)

La motivación es un constructo teórico que designa un proceso complejo que causa la conducta, asimismo la motivación depende de una variedad de factores que afectan la activación, la direccionalidad, la intensidad y la coordinación del comportamiento para lograr objetivos específicos. (Bisquerra, 2000)

Permanencia

Es el término que se usa para referirse al mantenimiento de ciertos elementos a lo amplio del espacio. La permanencia puede ser una característica que se puede aplicar a una persona, un fenómeno o un objeto. Aunque nada en el mundo empírico es eterno, muchas cosas tienen una vida muy significativa dentro de los límites

normales de cada una de ellas. Por lo tanto, la permanencia depende primariamente del componente, fenómeno o situación que describamos, así como los parámetros que se consideran normales para él. (Bembibre, 2010).

Trabajo en equipo

Se define como trabajo en equipo a un grupo de empleados organizados que trabajan juntos para lograr una meta. Además, explica que se trata de un grupo pequeño de individuos que demuestran una conexión constante entre sí, se comunican de manera abierta y están bien organizados, lo que les permite trabajar juntos con los objetivos claros. (Reza, 2013)

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la actitud general del sujeto hacia su trabajo. En este lugar, los trabajos que realizan las personas son mucho más que simplemente realizar tareas, ya que también deben interactuar con compañeros y gerentes, cumplir con los reglamentos y políticas de la organización, cumplir con los estándares de desempeño y sobrevivir a las situaciones de responsabilidad, entre otras cosas. (Hannoun, 2011)

Capítulo III

Hipotesis y variables

3.1. Formulación de hipótesis.

3.1.1. *Hipótesis general*

El clima laboral se relaciona directamente con compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

El involucramiento laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024.

La autorrealización se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.

Las condiciones laborales se relacionan directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.

La comunicación se relaciona directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.

La supervisión se relaciona directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.

3.2. Identificación de las variables

Variable 1: Clima laboral.

Variable 2: Compromiso organizacional.

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1:
Matriz de operacionalización de variables

Hipotesis	Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección	Metodología
<p>General</p> <p>El clima laboral se relaciona directamente con compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El involucramiento laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.</p> <p>La autorrealización se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Clima laboral</p>	<p>Es un conjunto de características, rasgos o características relativamente estables de un entorno de trabajo adecuado que son percibidas, sentidas o experimentadas por personas que trabajan en la organización y que afectan en el comportamiento. (García, M. y Zapata, D., 2008)</p>	<p>Involucramiento laboral</p> <p>Autorrealización</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Comunicación</p> <p>Supervisión</p>	<p>Compromiso y cumplimiento</p> <p>Valorización personal</p> <p>Oportunidades y reconocimientos</p> <p>Valorización y desarrollo personal</p> <p>Incentivación de ideas</p> <p>Valoración</p> <p>Oportunidades de decisión</p> <p>Remuneración atractiva</p> <p>Existencia de tecnología</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Sentido de pertenencia</p> <p>Colaboración</p> <p>Responsabilidades y planes</p> <p>Soporte y buen trato</p> <p>Sistema de control</p>	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Técnica:</p> <p>encuesta.</p> <p>Unidad de Análisis:</p> <p>Empresa Consorcio Chaquicocha SRL. 2024</p> <p>Unidad de observación:</p> <p>Colaboradores encuestados que forman parte de la planilla de la empresa Consorcio Chaquicocha SRL</p>	<p>Diseño de la investigación:</p> <p>Tipo:</p> <p>La investigación tiene un enfoque cuantitativo y es de tipo básico.</p> <p>Nivel</p> <p>Correlacional.</p> <p>Diseño:</p> <p>No Experimental, Correlacional.</p>

Las condiciones laborales se relacionan directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

La comunicación se relaciona directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

La supervisión se relaciona directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

**Variable
2:**

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es un sentimiento por el cual el empleado se ve identificado con la organización, así como con sus metas, teniendo como objetivo primordial seguir perteneciendo a ella (Robbins y Judge, 2009)

Compromiso afectivo

Compromiso de continuidad

Compromiso normativo

Satisfacción
Identificación

Necesidad y deseo
Reconocimiento y decisión
Confianza

Motivación propia
Lealtad y obligación

3.4. Empresa Consorcio Chaquicocha.

3.4.1. Historia

La historia se remonta al año 2007, en medio de una coyuntura social, política y económica compleja. El fundador, junto a un comunero, decidió participar en una licitación de un proyecto brindado por Yanacocha. Es por ello que deciden crear la empresa Consorcio Chaquicocha sin haber tenido experiencia previa para realizar los trabajos. Sin embargo, optaron por llevar a cabo los trabajos bajo fuertes valores morales como honestidad, compromiso y el respeto que los distingue hasta hoy.

Cabe recalcar luego de que tuvieron el primer proyecto el socio decide dejar la empresa dejando por un periodo corto de tiempo sin participación para posibles nuevos proyectos; en un periodo corto de tiempo el fundador llega a contratar con el que ahora es su administrador financiero para continuar con el crecimiento de la empresa dedicándose hasta el 2017 al subarrendamiento de maquinaria de línea amarilla y transporte.

En el año 2018, el fundador busca un profesional en Ing. Civil para poder licitar en proyectos de movimiento de tierras, es así como la empresa logra tener mayor participación y crecimiento en el sector minero logrando tener hasta el día de hoy gran número de empleados.

Con el paso de los años Consorcio Chaquicocha se consolidó como una de las principales empresas más relevantes en el área de gestión comercial, dado que brinda servicios especializados tanto en los sectores mineros como en construcción, debido a que cuenta con profesionales altamente capacitados y que cuentan con experiencia para la adecuada ejecución de proyectos.

Consortio Chaquicocha hasta la actualidad está comprometido en preservar la salud de cada colaborador como fundamento primordial para poder ejecutar sus propias gestiones operativas, comerciales y administrativas, certificándose con las Normas ISO 140001:2015 y ISO 45001:2018, las cuales le han dado mayor respaldo al estar presente en las licitaciones que tienen.

3.4.2. Cultura empresarial de la empresa consorcio Chaquicocha SRL.

Para nosotros, la seguridad, responsabilidad ambiental y el respeto entre los colaboradores, asimismo la excelencia operativa. Nuestras normas éticas promueven valores tanto dentro de nuestro equipo como en nuestras relaciones con socios estratégicos. Así garantizamos que el trabajo se realizara no solo con los más altos estándares de calidad, sino también con los más altos estándares éticos.

3.4.3. Misión

Brindar servicios de excelencia en la industria Minera y Construcción con responsabilidad social, responsabilidad ambiental, integridad e identificación con nuestro personal, proveedores, clientes y comunidad.

3.4.4. Visión

Ser considerados como una empresa confiable por su excelencia en estándares de Seguridad, Preservación Ambiental, Operaciones y responsabilidad social dentro del sector Minero y Construcción.

3.4.5. Valores

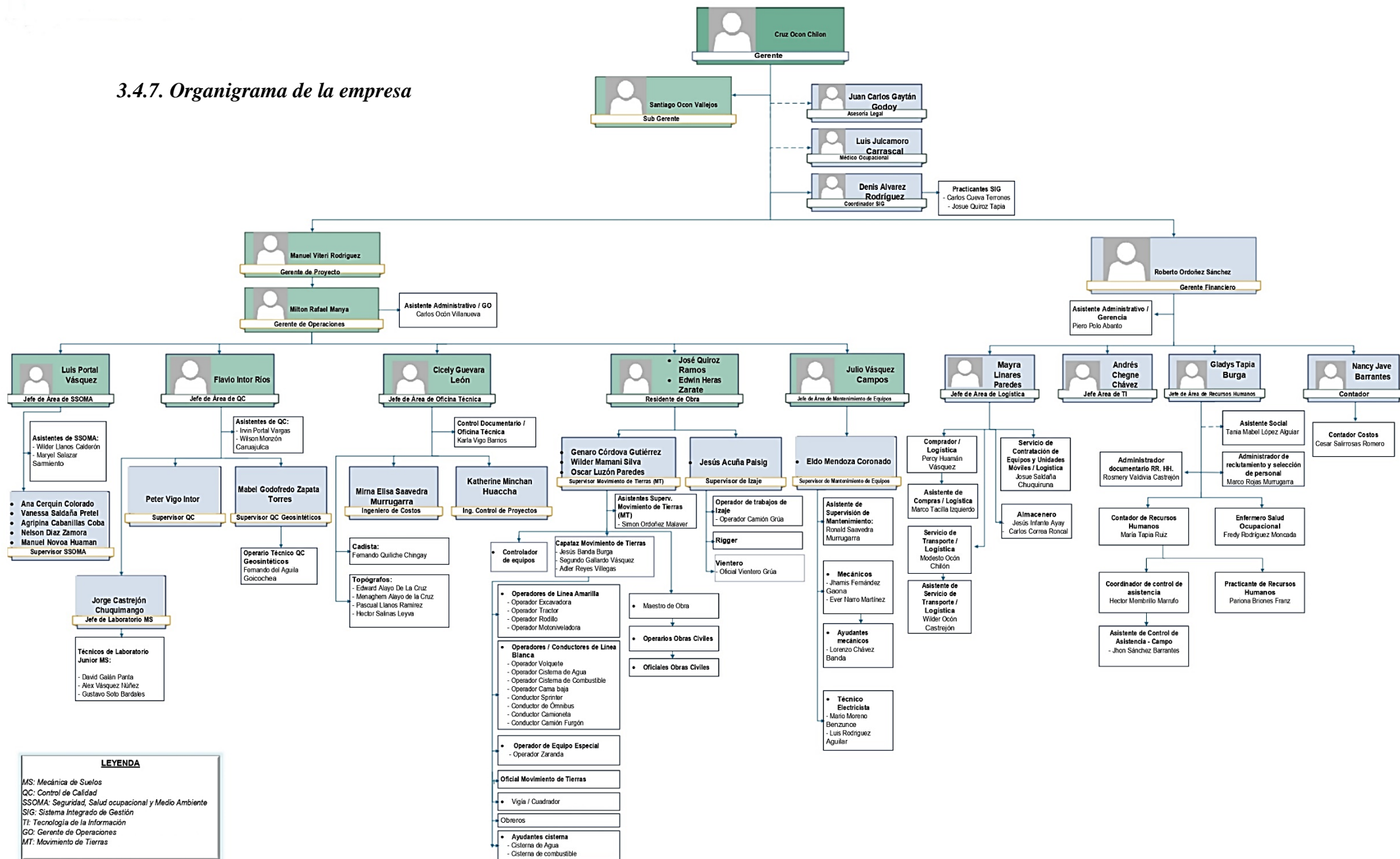
Entre sus valores la empresa Consortio Chaquicocha tiene los siguientes valores: Responsabilidad, íntegros, idénticos, honestidad, compromiso y respeto.

3.4.6. Proyectos en el Perú

Proyecto	BMP'S
Cliente	Minera Yanacocha
clasificación	Explotación de mina Perforación, voladura, remoción, carguío y
Actividad	acarreo Construcción y mantenimiento de vías
Ubicación	Encañada – Cajamarca

Proyecto	SULFATOS
Cliente	Minera Yanacocha
clasificación	Explotación de mina
Actividad	Instalación de tuberías
Ubicación	Encañada – Cajamarca

3.4.7. Organigrama de la empresa



Capítulo IV

Marco metodológico

4.1. Enfoque y métodos de investigación

4.1.1. Enfoque de la investigación.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo y es de tipo básico, porque la información procesada es por la recolección de datos mediante cuestionarios, para poder validar la hipótesis planteada.

Landeau (2007), La investigación cuantitativa tiene como objetivo determinar el grado de relación o correlación entre variables, generalizar y objetivar los hallazgos a través de una muestra. Esto permite realizar interferencias causales a una población que explican porque un fenómeno específico ocurre o no.

Guerrero &Guerrero (2014) afirma que “consiste en comparar hipótesis desde el punto de vista de la probabilidad y, si son aceptadas y demostradas en diferentes circunstancias, crear teorías generales a partir de ellas”. (p.48)

4.1.2. Métodos de investigación.

La investigación será de enfoque hipotético-deductivo porque permite proponer explicaciones, derivar pronósticos y probar la constatación de estas explicaciones de manera sistemática, con el objetivo de entender a las variables planteadas. nivel correlacional, según Karl Popper (1934), nos infiere que este procedimiento científico, se caracteriza por un patrón cíclico que involucra secuencialmente la identificación y el planteamiento de la problemática, la formulación de la hipótesis singular con capacidad de ser falseada, todo orientado a una construcción teórica.

4.2. Diseño de la investigación

4.2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, orientada fundamentalmente a la generación de nuevos conocimientos y la formulación de teorías, tal como dice Haro Sarango (2024), el cual lo define como aquella investigación que se centra en la generación de conocimiento teórico y la expansión de la comprensión sobre un fenómeno, sin la búsqueda de soluciones prácticas inmediatas.

4.2.2. Nivel de investigación

La investigación es de nivel correlacional, ya que se buscó el nivel de correlación entre las variables clima laboral y compromiso organizacional.

Sampieri (2014), El propósito correlacional de este tipo de investigación es descubrir cómo o cuánto están relacionados dos o más variables en una muestra o contexto específico. Aunque a veces se analiza solo la relación entre dos variables, con frecuencia se encuentran conexiones entre tres, cuatro o más variables en el estudio. (p. 358)

4.2.3. Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental y transversal.

Es no experimental, debido que la información no será manipulada y los objetos de estudio no serán objetos de estudio solo se observara en su contexto natural.

Transversal, porque se llevó a cabo para el primer semestre del año 2024.

Hernández (2014), “En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tienen control directo

sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”. (p.152)

4.3. Población y muestra.

4.3.1. Población de estudio

Para iniciar la investigación, fue necesario establecer la población de análisis en la que se aplicaron los instrumentos de medición. La población de análisis de esta investigación estuvo conformada por todo el personal en planilla que laboraba en la empresa Consorcio Chaquicocha ubicado en el distrito de Cajamarca, 2024.

Arias (2006) “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, esta queda delimitada por el problema y los objetivos de estudio”.

Después de identificar la unidad de análisis, se muestra en la presente investigación la población a estudiar. Para llevar a cabo la investigación, la población será de 114 colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha ubicado en el distrito de Cajamarca, 2024.

4.3.2. Tamaño de la muestra

Hernández (2014), “seleccionar un subconjunto de datos de un conjunto mayor, universo o población de interés para responder a un planteamiento de un problema de investigación”.

Asimismo, este autor nos refiere que este tipo de muestreo se subdivide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento. El tamaño de la muestra se calculará a través de la siguiente fórmula estadística presentada por Hernández.

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

Leyenda:

n: Muestra	= X
N: Población	= 114
p: Probabilidad de éxito	=0.5
q: (1-p) probabilidad de fracaso	=0.5
Z: nivel de confianza	= 0.95 = 1.96
e: Margen de error	=0.05

$$n \geq \frac{1.96^2 * 144 * 0.5 * 0.5}{(0.05^2 * (144 - 1)) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 88 \text{ colaboradores}$$

A través de la fórmula utilizada obtenemos como muestra a 88 colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha SRL que serán encuestados, cabe recalcar que estos colaboradores están dentro de planilla y cuentan con más de 1 año laborando con la empresa en diversos proyectos.

4.4. Unidad de análisis y unidad de observación.

4.4.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación estará conformada la empresa Consorcio Chaquicocha en las áreas administrativas de Cajamarca y los colaboradores en operaciones sector Minero.

4.4.2. Unidad de observación.

La unidad de observación será todos los colaboradores que están dentro de planilla en el año 2024 y que cumplan con más de medio año de antigüedad

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación utilizara la encuesta como método de investigación porque, según García (2016), esta estrategia es la más adecuada para un proceso de recolección de datos directamente de la muestra. Como resultado, la estructura de la encuesta se compone de ítems de preguntas que permiten concentrarse en cuestionamientos directos. Por lo tanto, cuando se realiza una encuesta a la muestra, responden únicamente a la pregunta sin extender la respuesta.

4.5.2. Instrumento de la investigación

Se decidió utilizar el cuestionario como herramienta de la investigación actual. Los autores Duino y Barrón (2020) afirman que este método es adecuado para recopilar información de la muestra de la manera más estandarizada posible. Al final, el instrumento permitió abordar todos los problemas y objetos de investigación. Un total de 55 ítems están presentes en ambos instrumentos.

Los instrumentos utilizados para la investigación pertenecen a autores con trayectoria reconocida, los cuales pasaron un proceso de adaptación lingüística para una mejor adecuación en el contexto de la muestra actual.

Con respecto al Cuestionario que mide el Clima Laboral modelo CL-SPC, elaborado originalmente por la especialista Psicología S. Palma (2004). Para la presente investigación el instrumento fue adaptado en términos de redacción y contextualización local pero se mantuvo su estructura original de 25 ítems los cuales

están distribuidos en las siguientes dimensiones: autorrealización (5 ítems); involucramiento laboral (5 ítems); supervisión (5 ítems); comunicación (5 ítems); condiciones laborales (5 ítems); con un total de 25 ítems las cuales tienen cinco alternativas: nunca(1), casi nunca(2), algunas veces(3), casi siempre(4), siempre(5).

Con respecto al compromiso Organizacional, originalmente desarrollado por Tasayco Ruiz (2016), también se realizó ajustes menores en su terminología con el fin de tener claridad en el objeto de estudio; el cuestionario aborda las siguientes dimensiones: Compromiso afectivo (10 ítems), compromiso de continuidad (10 ítems), Compromiso normativo (10 ítems); con un total de 30 ítems las cuales tienen cinco alternativas: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

4.6.1. Técnicas de procesamiento de la información

Según Dzul (2019), los datos se obtuvieron del trabajo de campo y se procesaron, ordenaron y contabilizaron en una matriz de bases de datos.

El propósito del procesamiento de información es general resultados que sean organizados y sistematizados los cuales sirvieron de base para el desarrollo del estudio, dicho esto el enfoque del análisis de los datos fue de carácter cuantitativo, esto debido a que los cuestionarios aplicados permitieron medir cada una de las variables mediante el procesamiento de las percepciones de cada participante.

Asimismo, para la el procesamiento y análisis de las encuestas se tuvo como herramientas el programa Microsoft Excel y el paquete estadístico SPSS versión 22.0 lo que permitió una adecuada preparación de la información.

4.6.2. Técnica de análisis de información.

La siguiente escala de valorización fue tomada para el análisis de la información.

Tabla 2:

Escala de Likert (Escala de Valoración)

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

4.7. Validación de Instrumento

4.7.1. Confiabilidad

Para realizar el análisis de confiabilidad del instrumento utilizado se utilizaron estadísticas Alfa de Cronbach para analizar la confiabilidad de la herramienta utilizada, que es una herramienta representada por el coeficiente de correlación, su valor varía de cero (0) a uno (1). La siguiente escala se tendrá en cuenta para determinar si el instrumento es confiable:

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

Fuente: Adoptado de George & Mallery (2003)

Para tener un instrumento de confiabilidad un valor igual o menor que 0.6 por lo general indica una confianza no satisfactoria, por lo que, si los resultados son de consistencia inapropiada, menores a 0.6 el instrumento debe ser cambiado o modificado.

En la presente investigación se realizó el análisis de confiabilidad para las dos variables propuestas; para el clima laboral compuesta por (25 ítems) y la variable compromiso organizacional compuesto por (30 ítems)- esta prueba fue aplicada a toda muestra de investigación siendo esta un total de 88 encuestados los cuales fueron trabajadores de la empresa Consorcio Chaquicocha SRL.

Escala: ALL VARIABLES

Tabla 3:

Resumen de procesamiento de casos de la variable Clima Laboral

		N	%
Casos	Válido	88	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	88	100.0

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

En la tabla presentada se puede expresar que, de un total de 88 casos estudiados, se han considerados la totalidad, y no se excluyó a ninguno.

Tabla 4:

Estadísticas de fiabilidad de la variable Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.949	25

En los resultados expuestos en la tabla, los 25 ítems de la variable Clima Laboral se ha obtenido un Alfa de Cronbach de 0.949, este resultado sobrepasa al valor de 0.6 lo que nos refiere a que el instrumento posee muy alta confiabilidad.

En el siguiente cuadro presentado se ilustra la sensibilidad del Alfa Cronbach a la exclusión de los ítems en el instrumento, mostrando que su valor puede tanto crecer como decrecer.

Tabla 5:*Estadísticas de total de elemento.*

		Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	69.49	283.264	.738	.946
2.	Se valora los altos niveles de desempeño.	69.75	286.511	.540	.948
3.	Los gerentes expresan reconocimiento por los logros.	69.93	285.719	.685	.947
4.	La organización promueve el desarrollo personal.	69.99	282.609	.700	.946
5.	Se promueve la generación de ideas creativas.	70.27	280.224	.783	.945
6.	Se siente comprometido con el éxito de la organización.	69.94	284.330	.590	.948
7.	Me considero un factor clave para el éxito de la organización.	69.78	281.597	.723	.946
8.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.	69.80	277.659	.848	.945

9.	Los servicios realizados en la organización, son motivo de orgullo del personal.	69.77	278.959	.794	.945
10.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	69.75	281.523	.622	.947
11.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	69.73	282.017	.712	.946
12.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	69.80	279.176	.759	.946
13.	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.	69.69	279.388	.719	.946
14.	Se dispone de un sistema para el control de las actividades.	69.63	277.409	.752	.946
15.	Existe un trato justo en la organización.	69.58	287.580	.552	.948
16.	Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir mi trabajo	69.02	283.540	.681	.947
17.	En área de trabajo, la información fluye adecuadamente	69.15	275.943	.812	.945

18.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	69.13	280.203	.788	.945
19.	Realizo interacción con personas de mayor jerarquía.	69.14	281.062	.737	.946
20.	Existe colaboración entre el personal de diversas áreas.	69.11	281.481	.739	.946
21.	Los compañeros de trabajo, funciona como un equipo integrado.	69.59	296.589	.562	.948
22.	Los objetivos de trabajo son retadores.	68.73	279.005	.793	.945
23.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	69.17	303.499	.141	.952
24.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	70.27	297.994	.206	.953
25.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	69.80	307.797	-.016	.954

En la evaluación de los resultados de la tabla N°4 indican que la supresión de cualquiera de sus elementos individuales no compromete la solidez interna del instrumento, tal como se refleja en el coeficiente Alfa de Cronbach.

Esta solides de cada ítem contribuye de manera relativamente homogénea a la medición del constructo subyacente, y la eliminación de un solo no altera significativamente la capacidad general del instrumento para producir resultados consistentes y fiables. Por consiguiente, los resultados avalan que la validez y la estabilidad del instrumento diseñado, lo que asegura la obtención de datos confiables.

Escala: ALL VARIABLES

Tabla 6:

Resumen de procesamiento de casos de la variable Compromiso Organizacional

		N	%
Casos	Válido	88	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	88	100.0

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

En la tabla presentada se puede expresar que, de un total de 88 casos estudiados, se han considerados la totalidad, y no se excluyó a ninguno.

Tabla 7: Estadísticas de fiabilidad de la variable Compromiso Organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.914	30

En los resultados expuestos en la tabla, los 25 ítems de la variable Compromiso Organizacional se ha obtenido un Alfa de Cronbach de 0.914, este resultado sobrepasa al valor de 0.6 lo que nos refiere a que el instrumento posee muy alta confiabilidad.

En el siguiente cuadro presentado se ilustra la sensibilidad del Alfa Cronbach a la exclusión de los ítems en el instrumento, mostrando que su valor puede tanto crecer como decrecer.

Tabla 8:*Estadísticas del total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. considera usted continuar el resto de su carrera profesional laborando en esta organización.	95.92	298.557	.615	.909
2. considera usted que cualquier problema en esta organización, es también su problema.	96.06	290.928	.677	.908
3. considera que trabaja en esta organización significa mucho para usted.	95.81	288.617	.777	.906
4. considera usted sentirse como en familia en esta organización.	96.02	296.321	.689	.908
5. considera usted sentirse orgulloso de trabajar en esta organización.	95.74	291.092	.721	.907
6. considera usted emocionalmente unido a esta organización.	95.93	282.363	.791	.905
7. considera usted no sentirse parte integral de esta organización.	96.42	342.246	-.724	.926

8.	considera usted sentirse realmente interesado sobre el futuro de esta organización.	96.00	280.230	.827	.905
9.	considera usted recomendar a sus amigos esta organización como un excelente lugar de trabajo.	95.90	289.932	.746	.907
10.	considera usted sentirse avergonzado en decir que es parte de esta organización.	96.42	341.833	-.752	.925
11.	Considera usted que si continúa en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibe aquí	95.90	283.748	.797	.905
12.	considera usted que, aunque quisiera, le sería muy difícil dejar este trabajo ahora mismo	95.66	285.905	.733	.907
13.	"Considera usted que una de las desventajas de dejar esta institución es que existen pocas posibilidades de crecimiento. encontrar otro trabajo."	95.60	287.369	.828	.906

14. "Considera usted que si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en su vida personal se verían interrumpidas."	96.10	289.771	.649	.908
15. Considera usted que, en este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para su persona	95.77	284.454	.828	.905
16. Considera usted que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	95.83	283.063	.785	.906
17. Considera usted que ahora mismo, trabaja en esta organización más porque lo necesita que porque quiera.	95.91	283.785	.817	.905
18. Considera usted que podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.	95.95	295.216	.530	.910
19. Considera usted la permanencia en el cargo depende de preferencias personales.	96.22	352.746	-.856	.930
20. Considera usted que de su buen desempeño	95.85	285.668	.814	.906

	depende la permanencia en el cargo.				
21.	"Considera usted que no estaría bien dejar esta organización, aunque le vaya a beneficiar en el cambio."	95.88	284.685	.791	.906
22.	Considera usted que debe mucho a esta organización.	95.69	286.629	.800	.906
23.	Considera usted que esta organización se merece su lealtad.	96.02	289.563	.736	.907
24.	Considera usted no sentir ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	95.60	296.219	.787	.908
25.	Considera usted sentirse culpable si ahora dejara esta institución.	95.67	280.086	.799	.905
26.	"Considera usted que no podría dejar esta institución porque se sentiría que tiene una obligación con la gente de aquí."	96.02	304.850	.567	.911
27.	Considera usted que la organización despide al personal sin tomar	96.18	350.978	-.860	.929

	en cuenta su desempeño.				
28.	Considera usted que la organización brinda estabilidad laboral.	96.09	287.946	.743	.907
29.	"Considera usted que la organización contrata personal temporal	95.74	293.919	.754	.908
30.	Considera usted que los beneficios de salud que recibe de la institución son deficientes.	96.34	350.043	-.793	.929

En la evaluación de los resultados de la tabla N° 7 indican que la supresión de cualquiera de sus ítems de la encuesta para el compromiso organizacional no compromete la solidez interna del instrumento, tal como se refleja en el coeficiente Alfa de Cronbach.

Esta solides de cada ítem contribuye de manera relativamente homogénea a la medición del constructo subyacente, y la eliminación de un solo no altera significativamente la capacidad general del instrumento para producir resultados consistentes y fiables. Por consiguiente, los resultados avalan que la validez y la estabilidad del instrumento diseñado, lo que asegura la obtención de datos confiables.

Tabla 9:

Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	Ítems	n
Clima Laboral		25	88
Compromiso Organizacional		30	88

Fuente: Elaboración propia- Encuesta – 2024

4.8. Matriz de consistencia.

Tabla 10:

Matriz de consistencia.

Problemas	Objetivos	Hipotesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección	Metodología
General ¿Cuál es la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024?	General Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024.	General El clima laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024.		Involucramiento laboral Autorrealización	Compromiso y cumplimiento Valorización personal Oportunidades y reconocimientos Valorización y desarrollo personal Incentivación de ideas	Instrumento: Cuestionario Técnica: encuesta.	Diseño de la investigación: Tipo: La investigación tiene un enfoque cuantitativo y es de tipo básico.
Problemas específicos ¿Cuál es la relación de involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024?	Objetivos específicos Identificar la relación entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024	Hipótesis específicas El involucramiento laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024.	Variable X: Clima laboral.	Condiciones laborales Comunicación	Valoración Oportunidades de decisión Remuneración atractiva Existencia de tecnología Relaciones interpersonales Sentido de pertenencia Colaboración Comunicativa	Unidad de Análisis: Empresa Consorcio Chaquicocha SRL. 2024	Nivel Correlacional.
¿Cuál es la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024?	Identificar la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024.	La autorrealización se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024.		Supervisión	Responsabilidades y planes Soporte y buen trato Sistema de control	Unidad de observación: Colaboradores encuestados que forman parte de la planilla de la empresa Consorcio Chaquicocha SRL	Diseño: No Experimental, Correlacional.
¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la	Analizar la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional en los	Las condiciones laborales se relacionan directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la					

empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024?	colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024.	empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024.			Satisfacción
¿Cuál es la relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024?	Interpretar la relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024.	La comunicación se relaciona directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024.	Variable Y: Compromiso organizacional.	Compromiso afectivo	Identificación
¿Cuál es la relación entre la supervisión y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024?	Identificar la relación entre la supervisión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024.	La supervisión se relaciona directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024.		Compromiso de continuidad	Necesidad y deseo Reconocimiento y decisión Confianza
				Compromiso normativo	Motivación propia Lealtad y obligación

Capítulo V

Resultados y discusión

5.1. Resultados y análisis de los resultados

La investigación se llevó a cabo a través de encuestas de manera presencial, la cual fue distribuida a 88 colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha, los cuales se encontraban en planilla y contaban con más de 1 año laborando para la empresa. Una vez obtenidos los resultados, estos fueron procesados a través del programa estadístico SPSS versión 26.

5.1.1. Análisis de los ítems de la variable *Clima Laboral*.

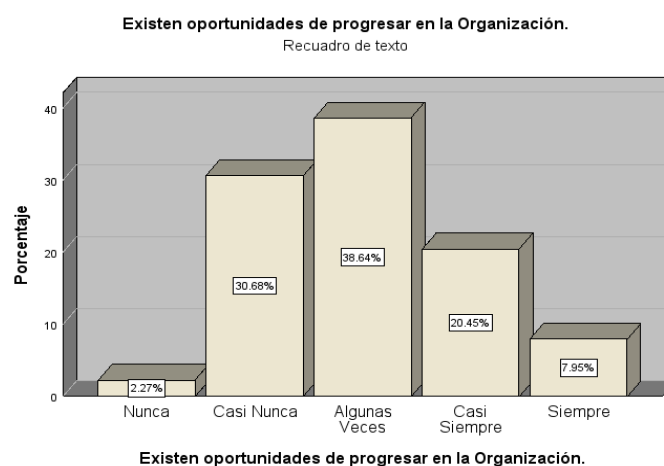
Tabla 11:

Existen oportunidades de progresar en la Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.3	2.3	2.3
	Casi Nunca	27	30.7	30.7	33.0
	Algunas Veces	34	38.6	38.6	71.6
	Casi Siempre	18	20.5	20.5	92.0
	Siempre	7	8.0	8.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 1

*Frecuencia del ítem 1 sobre la variable *Clima Laboral**



En cuanto a los resultados de la existencia de oportunidades de progreso en la organización, el 20.5% del total de encuestados (88) afirman que casi siempre hay oportunidades, asimismo el 38.6% del total manifiestan que algunas veces hay oportunidades, el 8% dice que siempre ha existido oportunidad para progresar, por otro lado, el 30, 7% manifiestan casi nunca hay oportunidades para progresar en la organización y el 2.27% indican que nunca han tenido han tenido oportunidad de progresar.

Delos los resultados se puede evidenciar que aproximadamente el 67% de los trabajadores encuestados de la empresa consorcio Chaquicocha cuentan con oportunidades para mejorar su calidad de vida ya sea personal o familiar , así como también para poder desarrollarse profesionalmente en la organización , no obstante estos resultados también sugieren que la ausencia de perspectivas de crecimiento dentro de la empresa podría motivar a una renuncia lo que genera una rotación del personal dentro de la organización.

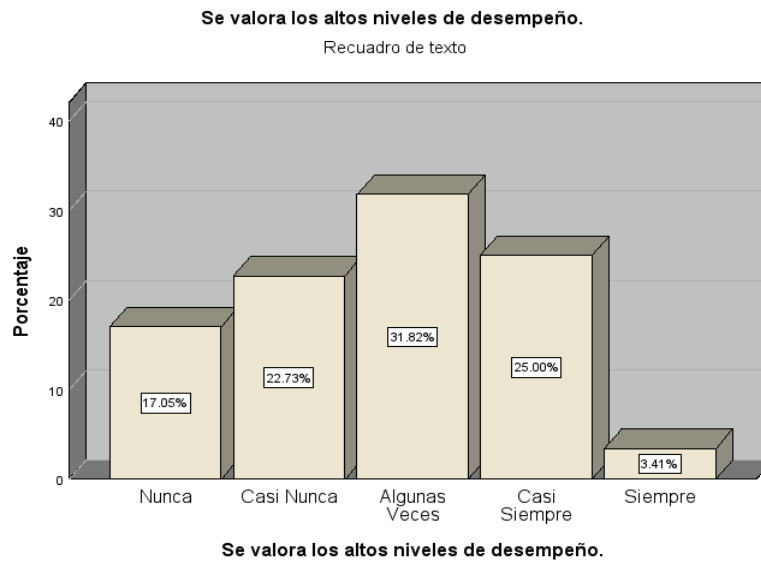
Tabla 12:

Se valora los altos niveles de desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	17.0	17.0	17.0
	Casi Nunca	20	22.7	22.7	39.8
	Algunas Veces	28	31.8	31.8	71.6
	Casi Siempre	22	25.0	25.0	96.6
	Siempre	3	3.4	3.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 2.

Frecuencia del ítem 2 sobre la variable Clima Laboral



En los resultados correspondientes a la valorización del desempeño del total de encuestados (88) tenemos:

El 31.8% dijo que valoraban mucho los altos niveles de desempeño, el 25.0% se valoraba de manera regular, y el 3.4% manifiesta que el desempeño siempre es valorado, por otro lado, el 22.7% de los encuestados manifiestan que casi nunca valoran los altos niveles de desempeño y el 17.0% dicen que nunca hay una valoración a los desempeños laborales.

En este sentido más del 60% de los empleados se sienten satisfechos porque sus esfuerzos están siendo valorados, lo que genera compromiso, interés y motivación para seguir desempeñando sus funciones en la empresa.

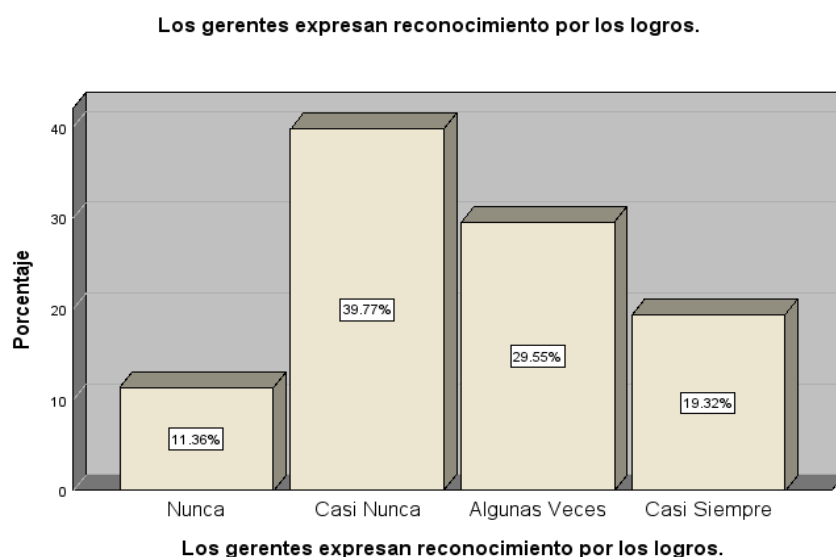
Tabla 13:

Los gerentes expresan reconocimiento por los logros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	11.4	11.4	11.4
	Casi Nunca	35	39.8	39.8	51.1
	Algunas Veces	26	29.5	29.5	80.7
	Casi Siempre	17	19.3	19.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 3.

Frecuencia del ítem 3 sobre la variable Clima Laboral



Obtenido los resultados del total de encuestados (88), el 29.5% dice que algunas veces el Gerente o administrativo les dan reconocimiento por los logros, el 19.3% reconocen que casi siempre reconocen sus logros, por el contrario, el 39.8% manifiesta que casi nunca las gerencias reconocen sus logros y el 11.4% dice que nunca han sido reconocidos.

Según los hallazgos, es esencial en una empresa reconocer y evaluar el desempeño de los empleados para asegurarse de que trabajen de manera más

efectiva, también estén comprometidos y estén motivados para cumplir con las tareas asignadas.

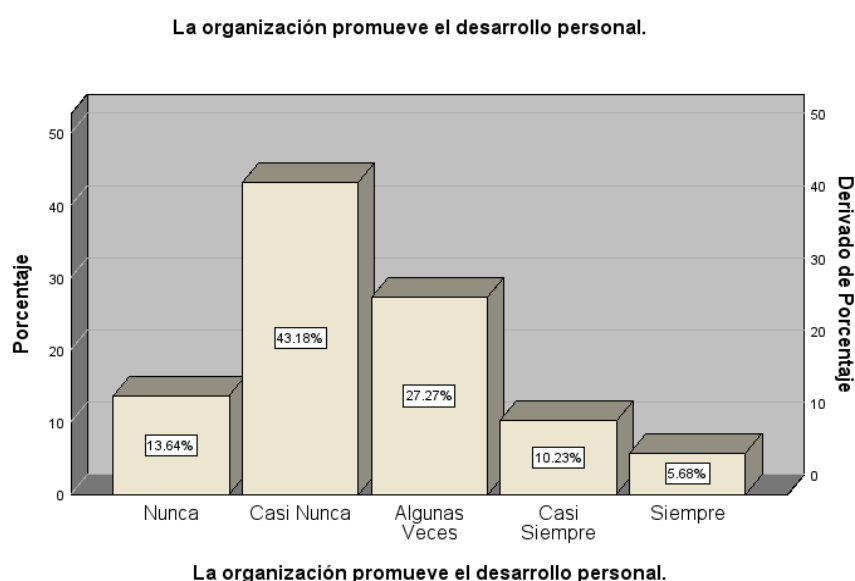
Tabla 14:

La organización promueve el desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	13.6	13.6	13.6
	Casi Nunca	38	43.2	43.2	56.8
	Algunas Veces	24	27.3	27.3	84.1
	Casi Siempre	9	10.2	10.2	94.3
	Siempre	5	5.7	5.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 4.

Frecuencia del ítem 4 sobre la variable Clima Laboral.



Como se puede apreciar en la tabla N° 14 que evalúa si la organización promueve el desarrollo personal, los resultados son los siguientes: el 10.2% manifiesta que la organización casi siempre promueve el desarrollo personal, el 27.3% dice que algunas veces promueve el desarrollo, el 5.7% indica que siempre

promueve el desarrollo, al contrario, el 43.2% manifiesta que casi nunca promueve y el 13.6% indica que la organización nunca promueve el desarrollo personal.

Los resultados muestran que la empresa Consorcio Chaquicocha no fomenta el desarrollo personal con frecuencia, lo que significa que no preparan ni capacitan a sus empleados para realizar tareas más complejas, lo que resulta en una alta rotación de personal y falta de empleo.

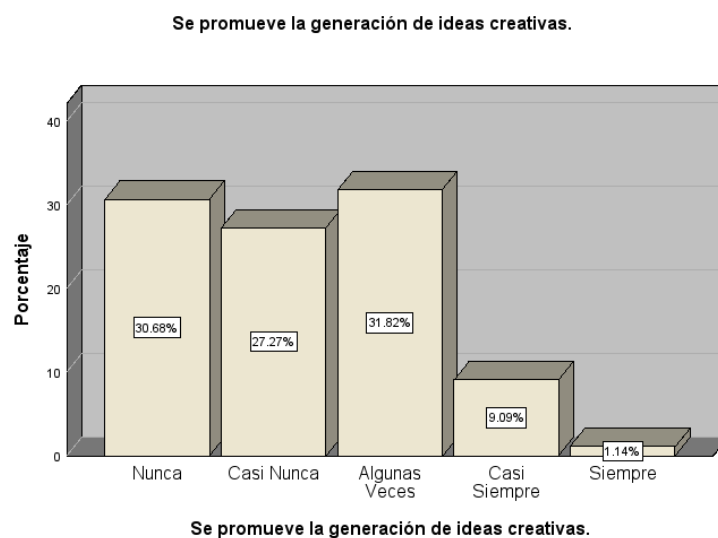
Tabla 15:

Se promueve la generación de ideas creativas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	30.7	30.7	30.7
	Casi Nunca	24	27.3	27.3	58.0
	Algunas Veces	28	31.8	31.8	89.8
	Casi Siempre	8	9.1	9.1	98.9
	Siempre	1	1.1	1.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 5.

Frecuencia del ítem 5 sobre la variable Clima Laboral



Según los resultados de la tabla N° 15: el 9.1% manifiesta que casi siempre promueven ideas creativas, un 31.8% dice que algunas veces promueven estas ideas y el 1.1% manifiesta que siempre se promueven estas ideas creativas, por otro lado, el 27.3% manifiesta que casi nunca se promueve estas ideas y el 30.7% de los encuestados dicen que nunca se incentiva la generación de ideas creativas.

Dicho lo anterior se puede recalcar que más de 50% de los empleados de la tienen la capacidad de tener liderazgo esto debido a que tienen la capacidad de apoyar al equipo de trabajo, por ende, la empresa debe incentivar e impulsar la creatividad puesto que esto genera a corto o mediano plazo buenos resultados.

Tabla 16:

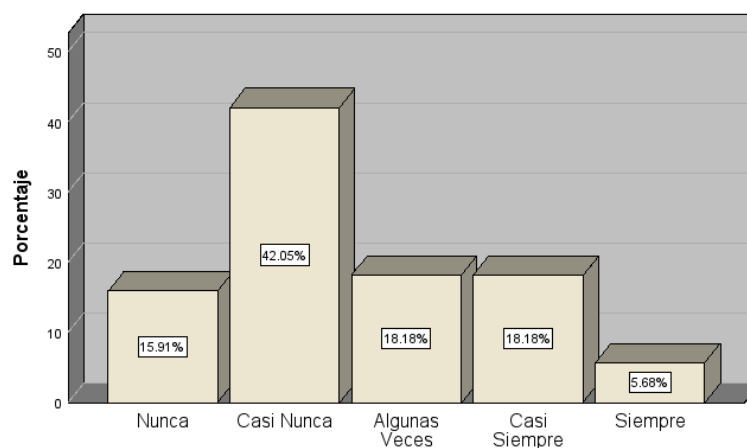
Se siente comprometido con el éxito de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	15.9	15.9	15.9
	Casi Nunca	37	42.0	42.0	58.0
	Algunas Veces	16	18.2	18.2	76.1
	Casi Siempre	16	18.2	18.2	94.3
	Siempre	5	5.7	5.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 6.

Frecuencia del ítem 6 sobre la variable Clima Laboral

Se siente comprometido con el éxito de la organización.



Como se aprecia en los resultados, el 18.2% de los encuestados casi siempre se sienten comprometidos con el éxito de la organización, el 18.2% algunas veces se sienten comprometidos y el 5.7% siempre están comprometidos con la organización, asimismo los resultados nos manifiestan que el 42.0% casi nunca están comprometidos y el 15.9% nunca se han sentido comprometidos con la organización.

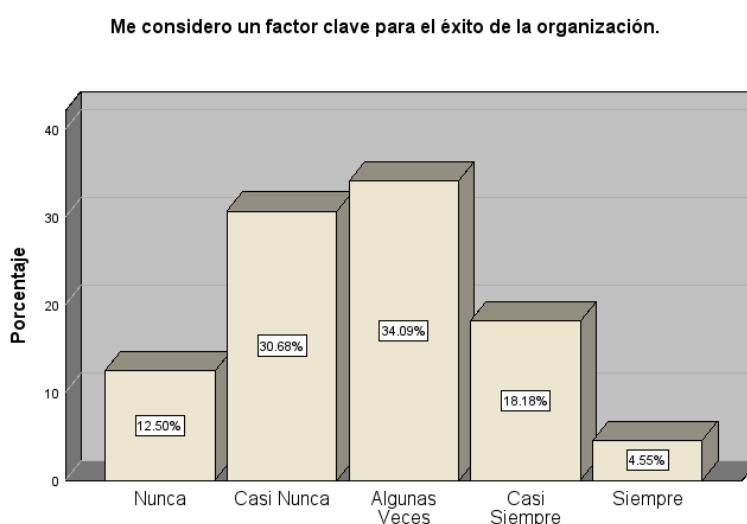
Tabla 17:

Me considero un factor clave para el éxito de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	12.5	12.5	12.5
	Casi Nunca	27	30.7	30.7	43.2
	Algunas Veces	30	34.1	34.1	77.3
	Casi Siempre	16	18.2	18.2	95.5
	Siempre	4	4.5	4.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 7.

Frecuencia del ítem 7 sobre la variable Clima Laboral



Considerando los resultados se manifiesta lo siguiente: el 18.2% de los encuestados casi siempre se piensa ser elemento clave para el éxito de la

organización, el 34.1% considera que algunas veces ser a sentido clave para el éxito, el 4.5% de los encuestados siempre se sintieron parte del éxito de la organización, por otro lado, el 30.7% casi nunca se sentido parte del éxito organizacional y el 12.5% nunca sintió que fue parte del éxito organizacional.

De acuerdo resultados, los trabajadores reciben reconocimientos por su dedicación, creatividad, capacidad para la resolución de problemas y habilidades de liderazgo, estas cualidades que expresan los trabajadores generan de una u otra manera el logro de objetivos y el éxito de cualquier organización que requiera los servicios de estas personas.

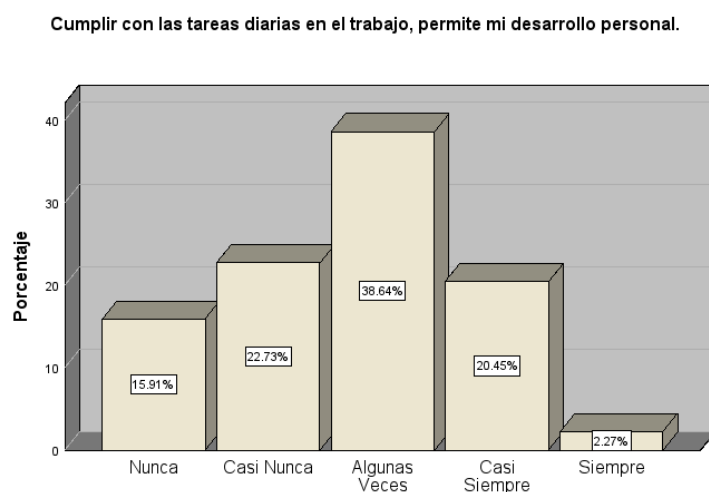
Tabla 18:

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	15.9	15.9	15.9
	Casi Nunca	20	22.7	22.7	38.6
	Algunas Veces	34	38.6	38.6	77.3
	Casi Siempre	18	20.5	20.5	97.7
	Siempre	2	2.3	2.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 8.

Frecuencia del ítem 8 sobre la variable Clima Laboral



De acuerdo a los resultados para conocer sobre como los encuestados se sienten si cumplen con sus tareas diarias influye en su desarrollo personal se obtuvo los siguientes resultados: el 20.5 % manifiesta que casi siempre el cumplir con sus tareas diarias ayuda a su desarrollo personal, el 38.6 % dice que algunas veces ha sentido que realizar estas tareas ayuda a su desarrollo y el 2.3% manifiesta que siempre el desarrollo de sus tareas ayuda a su desarrollo personal. Por otro lado, el 22.7% manifiesta casi nunca cumplen con sus tareas diarias y el 15.9% nunca ha realizado sus tareas pensando que estos ayudarían a su desarrollo personal.

Evidenciando los resultados anteriores los colaboradores tienen responsabilidades, además que son conscientes de sus intereses, valores y tienen objetivos profesionales definidos.

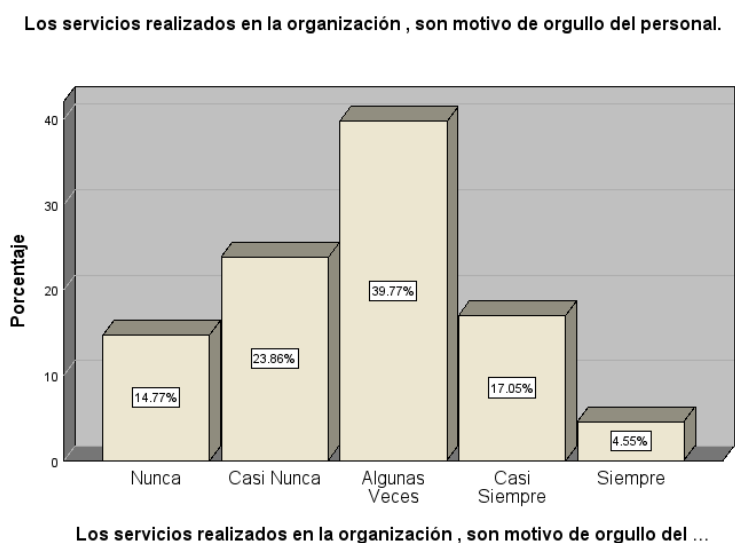
Tabla 19:

Los servicios realizados en la organización, son motivo de orgullo del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	14.8	14.8	14.8
	Casi Nunca	21	23.9	23.9	38.6
	Algunas Veces	35	39.8	39.8	78.4
	Casi Siempre	15	17.0	17.0	95.5
	Siempre	4	4.5	4.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 9.

Frecuencia del ítem 9 sobre la variable Clima Laboral



En la tabla N° 19. y figura 9 de la encuesta realizada a los 88 colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha sobre los servicios realizados se obtuvo que el 17.00% dice que los servicios realización en la empresa casi siempre son de orgullo personal, el 39.8% manifiesta que algunas veces, asimismo el 4.5% dice que siempre los servicios en la organización, son motivo de orgullo del personal, por otro lado el 23.9% indica que casi nunca los servicios que se ofrece son de orgullo personal, y el 14.8% indica que nunca ha sido motivo de orgullo la los servicios que realizaron.

Los resultados muestran que más del 60 % de los colaboradores se sienten orgullosos de los servicios que brindan a la empresa, esto nos indica que los proyectos se están llevando a cabo en buen estado. Sin embargo, un 9 % no de los encuestados no se sienten orgullosos, esto porque sienten que los trabajos que realizan no son tomados en cuenta para los objetivos que tenga la organización.

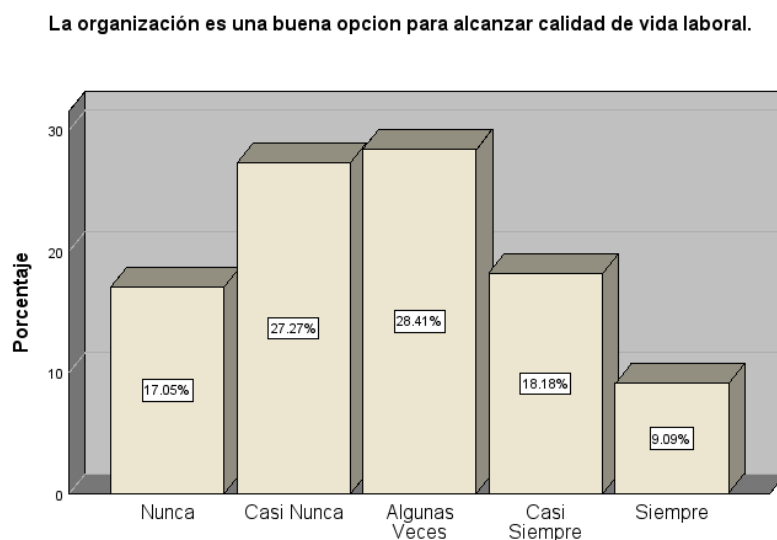
Tabla 20:

La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	17.0	17.0	17.0
	Casi Nunca	24	27.3	27.3	44.3
	Algunas Veces	25	28.4	28.4	72.7
	Casi Siempre	16	18.2	18.2	90.9
	Siempre	8	9.1	9.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 10.

Frecuencia del ítem 10 sobre la variable Clima Laboral



Tal como se muestra en la tabla N° 20 figura N°10, los resultados obtenidos son: el 18.2% manifiesta que casi siempre la organización es una buena opción para alcanzar una calidad de vida, asimismo el 28.4% dice que algunas veces y el 9.1% indica que siempre la organización ha sido una buena opción para alcanzar una buena calidad de vida, por otro lado, el 27.3% dice que casi nunca creen que es una opción para tener una buena calidad de vida, el 17.0% manifiesta que nunca fue una opción.

De los resultados, los colaboradores se esfuerzan y sacrifican para avanzar profesionalmente, asimismo se puede inferir que se debe trabajar más, para que todos se sientan con la capacidad de autorrealización, esto podemos lograrlo a través de evaluaciones, capacitaciones, entre otros.

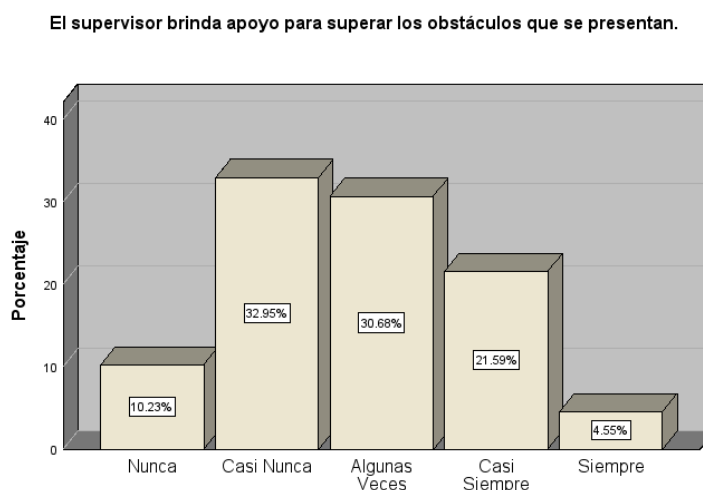
Tabla 21:

El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	10.2	10.2	10.2
	Casi Nunca	29	33.0	33.0	43.2
	Algunas Veces	27	30.7	30.7	73.9
	Casi Siempre	19	21.6	21.6	95.5
	Siempre	4	4.5	4.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 11.

Frecuencia del ítem 11 sobre la variable Clima Laboral



En los resultados donde se evalúa si el supervisor y/o jefe inmediato brinda su apoyo en obstáculos que puedan presentarse, se tiene los siguientes resultados: el 21.6% manifiesta que casi siempre ha tenido apoyo, el 30.7% dice que algunas veces sus jefes inmediatos brindaron apoyo y el 4.5% manifiesta que siempre se

brindó apoyo para los obstáculos que se presentan, por otro lado, el 33.00% casi nunca ha recibido apoyo y el 10.2% nunca recibió el soporte por parte de su jefe.

Como se detalla en los resultados que las del 50 % de los encuestados están recibiendo respaldo para la solución de problemas u obstáculos que se puedan manifestar en los proyectos, también hay alrededor del 40 % que requiere más apoyo en este sentido, esto se debe a la acumulación del trabajo o no tienen el conocimiento suficiente para dar el soporte adecuado.

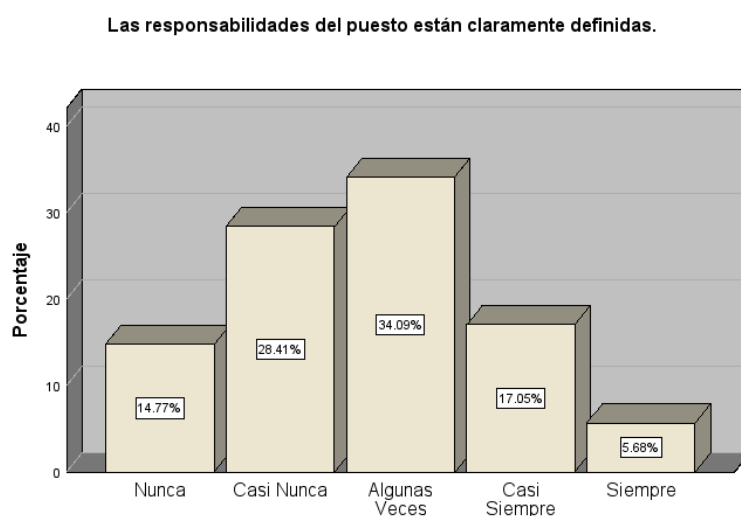
Tabla 22:

Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	14.8	14.8	14.8
	Casi Nunca	25	28.4	28.4	43.2
	Algunas Veces	30	34.1	34.1	77.3
	Casi Siempre	15	17.0	17.0	94.3
	Siempre	5	5.7	5.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 12.

Frecuencia del ítem 12 sobre la variable Clima Laboral



En la tabla N°22 y figura N°12 se infiere lo siguiente: 17% del total de encuestados (88) manifestaron que casi siempre tiene conocimiento de las funciones de su puesto, el 5.7% manifiestan que siempre tienen claro las responsabilidades del puesto que ocupan, asimismo el 34.1% indican que algunas veces tienen claro las responsabilidades que tienen, por otro lado, el 28.4% casi nunca tienen claro sus funciones en la empresa y el 14.8% nunca han tenido definidos sus responsabilidades.

La empresa tiene un MOF el cual ha sido difundido por toda la empresa , esto con el fin no tener inconvenientes con las responsabilidades de cada colaborados , pero hay más del 10% que no tienen conocimiento de estas responsabilidades que estos tienen dentro de la empresa , esto se debe a que este manual no fue revisado por los colaboradores ya sea por falta de importancia al respecto , a consecuencia de que no tienen definido sus responsabilidades provocaría discusiones , mal entendidos , duplicidad de funciones y una mala comunicación en las áreas

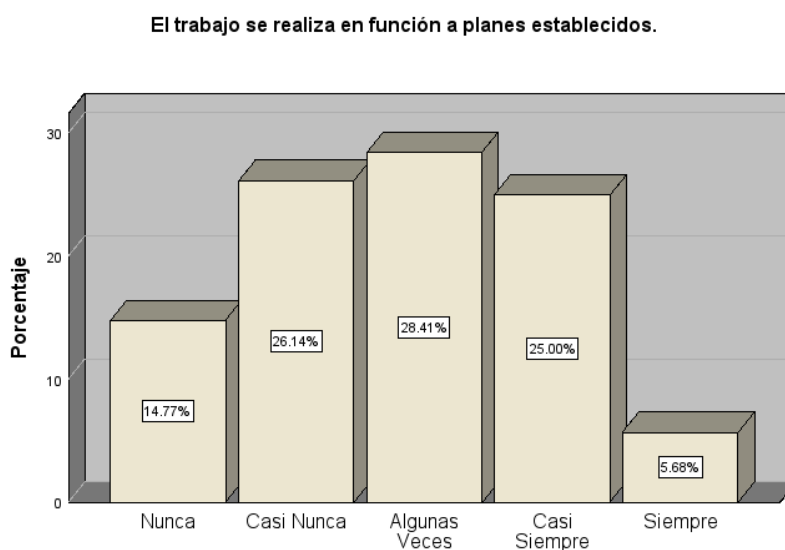
Tabla 23:

El trabajo se realiza en función a planes establecidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	14.8	14.8	14.8
	Casi Nunca	23	26.1	26.1	40.9
	Algunas Veces	25	28.4	28.4	69.3
	Casi Siempre	22	25.0	25.0	94.3
	Siempre	5	5.7	5.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 13.

Frecuencia del ítem 13 sobre la variable Clima Laboral



En la tabla N°23 y figura N°13 el 25% del total de encuestados (88) manifestaron que casi siempre realizan el trabajo en función a los planes establecidos, el 5.7% manifiestan que siempre realizan sus funciones de acuerdo a los planes, asimismo el 28.4% indican que algunas veces realizan sus funciones de acuerdo a los planes, por otro lado el 26.1% casi nunca tienen claro sus funciones por lo que no lo realizan de acuerdo a los planes establecidos, y el 14.8% nunca realizaron funciones de acuerdo a los planes establecidos.

En los resultados se observa que alrededor del 15% de los encuestados no cumplen con planes. Esto se debe a una mala comunicación entre los empleados y sus superiores, lo que impide una buena organización y conduce al retraso del cumplimiento de objetivo.

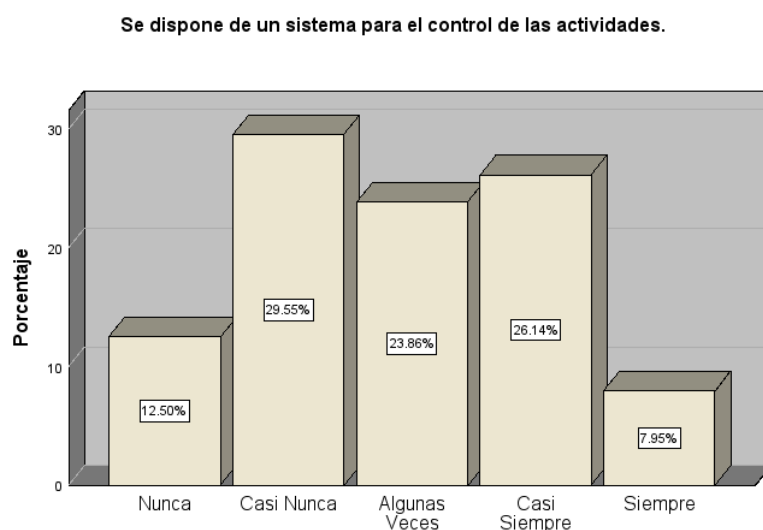
Tabla 24:

Se dispone de un sistema para el control de las actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	12.5	12.5	12.5
	Casi Nunca	26	29.5	29.5	42.0
	Algunas Veces	21	23.9	23.9	65.9
	Casi Siempre	23	26.1	26.1	92.0
	Siempre	7	8.0	8.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 14.

Frecuencia del ítem 14 sobre la variable Clima Laboral



En la tabla N°24 y figura N° 14, el 26.1% del total de encuestados (88) manifestaron que casi siempre disponen de un sistema para el control de sus actividades ,el 26.1% casi siempre disponen de un sistema , el 8% manifiestan que siempre tienen un sistema para realizar sus funciones , asimismo el 23.9% indican que algunas veces disponen de un sistema, por otro lado el 29.5% casi nunca cuentan con un sistema y el 12.5% manifiestan que nunca han tenido un sistema para el control de sus funciones.

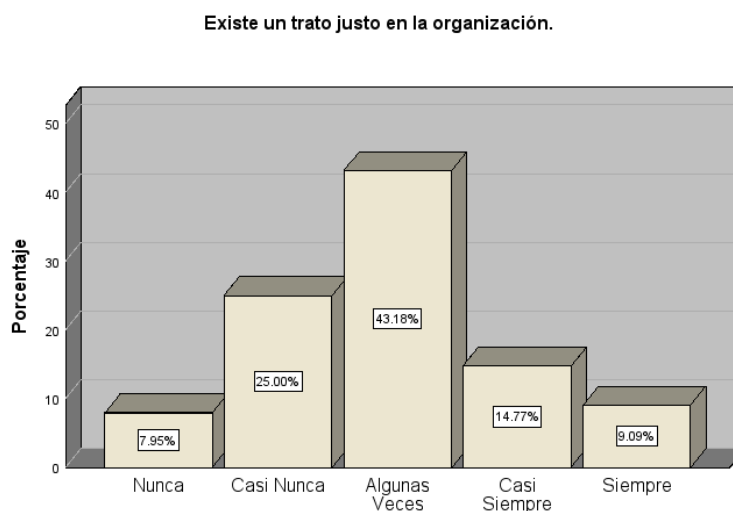
Tabla 25:

Existe un trato justo en la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	8.0	8.0	8.0
	Casi Nunca	22	25.0	25.0	33.0
	Algunas Veces	38	43.2	43.2	76.1
	Casi Siempre	13	14.8	14.8	90.9
	Siempre	8	9.1	9.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 15.

Frecuencia del ítem 15 sobre la variable Clima Laboral



En la tabla N°25 y figura N°15, el 14.8% del total de encuestados (88) manifestaron que casi siempre hay un trato justo en la organización, el 14.8% casi siempre tienen un trato justo, el 9.1% manifiestan que siempre hay un trato justo por parte de los colaboradores y los jefes inmediatos, asimismo el 43.2% indican que algunas veces se visualiza un trato justo, por otro lado el 25% casi nunca han recibido un trato justo en la empresa y el 8% manifiestan que nunca han tenido un trato justo.

Según los hallazgos, más del 10% de los colaboradores no han percibido un buen trato dentro de la organización, lo que indica que las opiniones de los

trabajadores no son escuchadas, el esfuerzo realizado por los colaboradores no es recompensado y el salario que recibe no satisface sus necesidades.

Por lo tanto, la empresa tiene que la empresa tiene que escuchar los puntos de vista, ser empático y reconocer los aportes de los colaboradores, esto con el fin de aumentar el compromiso para con la organización.

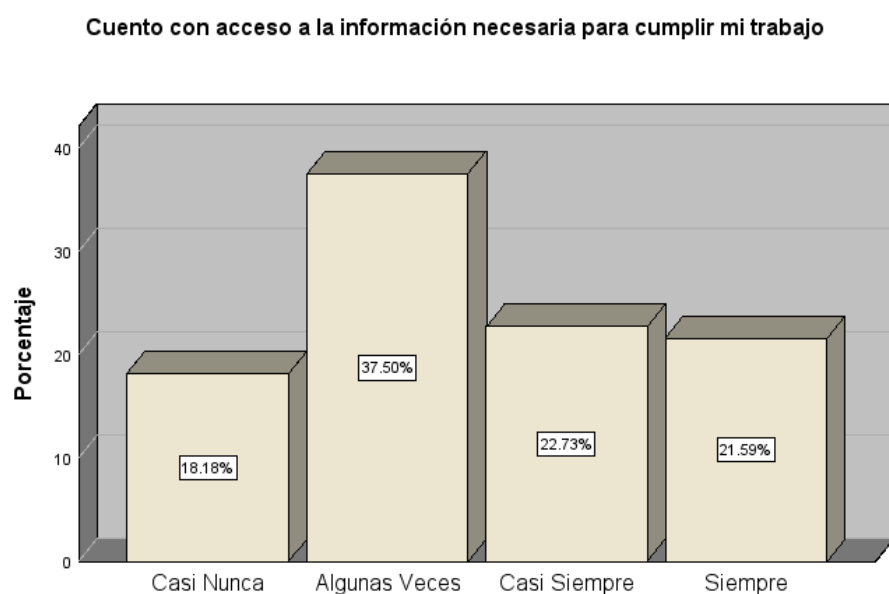
Tabla 26:

Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	16	18.2	18.2	18.2
	Algunas Veces	33	37.5	37.5	55.7
	Casi Siempre	20	22.7	22.7	78.4
	Siempre	19	21.6	21.6	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 16.

Frecuencia del ítem 16 sobre la variable Clima Laboral



En cuanto a los resultados de si cuentan con acceso a la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones ,se dieron los siguientes resultados: el 22.7% del total de encuestados (88) afirman que casi siempre cuentan con información, el 21.6% manifiesta que siempre cuentan con información para realizar sus actividades , asimismo el 37.5% del total manifiestan algunas veces acceden a la información que requieren para sus funciones, por otro lado el 18.2% manifiestan que casi nunca tienen la información necesaria para la realización de sus funciones.

De acuerdo con los hallazgos, no todos los empleados tienen acceso a la información, lo que resulta en problemas internos, retrasos en la realización de las tareas y estancamiento en la consecución de los objetivos tanto del personal como de la organización. Por lo tanto, se debe proporcionar a la personal información necesaria para que pueda desempeñarse adecuadamente.

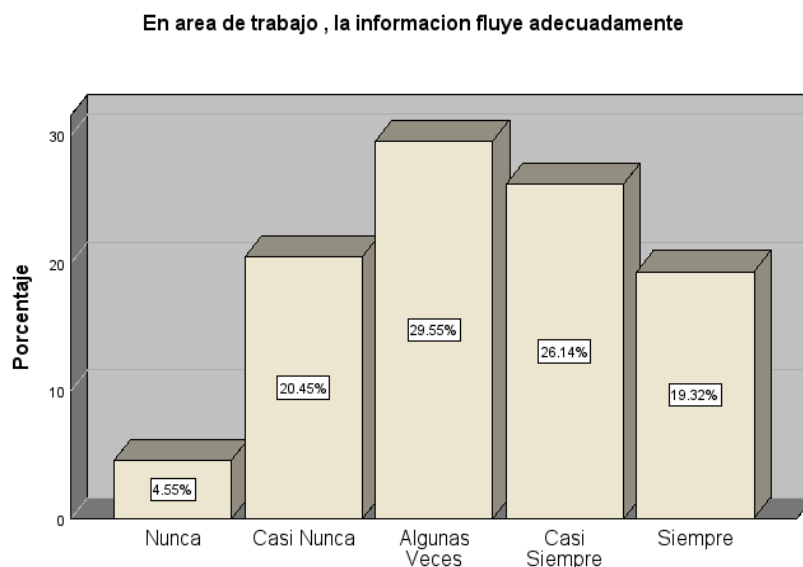
Tabla 27:

En área de trabajo, la información fluye adecuadamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4.5	4.5	4.5
	Casi Nunca	18	20.5	20.5	25.0
	Algunas Veces	26	29.5	29.5	54.5
	Casi Siempre	23	26.1	26.1	80.7
	Siempre	17	19.3	19.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 17.

Frecuencia del ítem 17 sobre la variable Clima Laboral



Dado los resultados en cuanto si la información fluyen adecuadamente , se dieron los siguientes resultados: el 26.1% del total de encuestados (88) afirman que casi siempre la información en su área de trabajo fluye adecuadamente , asimismo el 29.5% del total manifiestan algunas veces la información fluye adecuadamente y el 19.3% dice que siempre la información es compartida y fluye adecuadamente , por otro lado el 20.5% manifiestan que casi nunca la información es brindada y el 4.5% manifiesta que nunca fluye la información en su área.

De acuerdo a lo anterior, la información en la empresa Consorcio Chaquicocha fluye de manera continua, esto es por una buena comunicación entre los colaboradores, esta información desde el procesamiento hasta la interpretación, debe reorganizarse para que los colaboradores puedan obtener información necesaria.

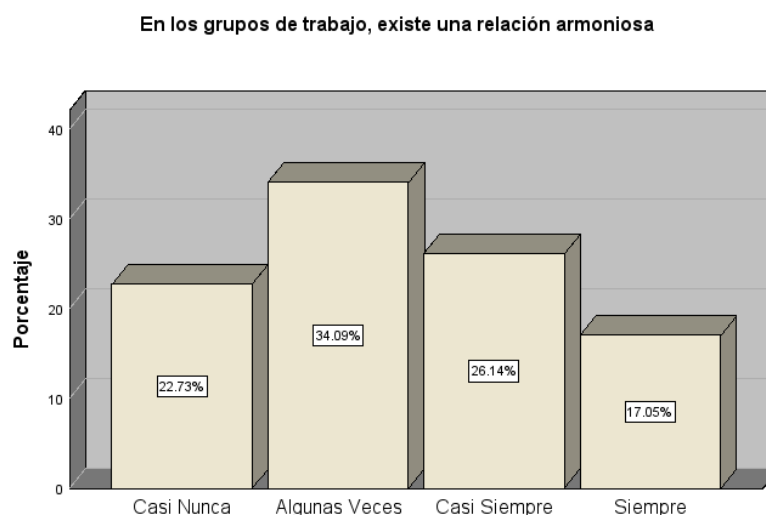
Tabla 28:

En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	20	22.7	22.7	22.7
	Algunas Veces	30	34.1	34.1	56.8
	Casi Siempre	23	26.1	26.1	83.0
	Siempre	15	17.0	17.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 18.

Frecuencia del ítem 18 sobre la variable Clima Laboral



Dado los resultados en cuanto si en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa, se dieron los siguientes resultados : el 26.1% del total de encuestados (88) afirman que casi siempre existe una relación armoniosas entre los colaboradores , asimismo el 34.1% del total manifiestan algunas veces hay una relación armoniosa y el 17% dice que siempre hay una relación adecuada para la realización de actividades, por otro lado el 22.7% manifiestan que casi nunca en los grupos de trabajo hay una relación armoniosa.

Dado los resultados, los encuestados manifiestan que tienen una relación armoniosa entre los colaboradores. Por lo tanto, para crear un entorno laboral competitivo y motivador, se deben implementar estrategias para seguir reforzando un ambiente armonioso donde se pueda mantener una buena comunicación interna, asimismo esto conlleva a que sean empáticos y sensibles a las opiniones entre ellos.

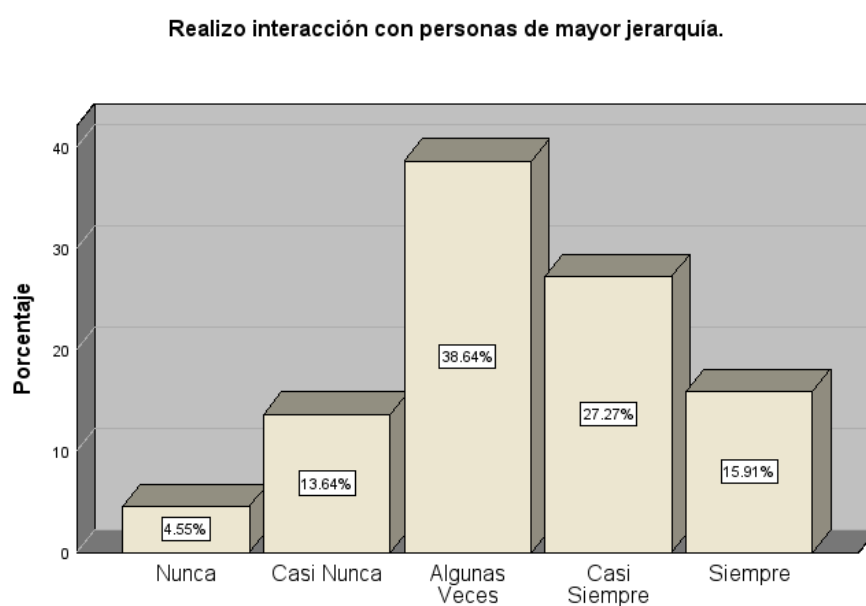
Tabla 29:

Realizo interacción con personas de mayor jerarquía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4.5	4.5	4.5
	Casi Nunca	12	13.6	13.6	18.2
	Algunas Veces	34	38.6	38.6	56.8
	Casi Siempre	24	27.3	27.3	84.1
	Siempre	14	15.9	15.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 19.

Frecuencia del ítem 19 sobre la variable Clima Laboral



En los resultados brindados por la tabla N° 29 y figura N°19 donde se consultó por la interacción con las personas de mayor jerarquías, se dieron los siguientes resultados : el 27.3% del total de encuestados (88) afirman que casi siempre ha existido una interacción con las personas de mayor jerarquías, asimismo el 38.6% del total manifiestan algunas veces se ha interactuado con los gerentes o jefes de mayor jerarquía y el 15.9% dice que siempre ha existido una correlación con los jefes de mayor jerarquía, por otro lado el 13,6% manifiestan que casi nunca se han interrelacionado con los personas de mayor jerarquía y el 4.5% nunca se han visto en la necesidad de interactuar con los jefes de mayor jerarquía.

Dicho lo anterior en la empresa consorcio Chaquicocha es evidente que existe una comunicación de forma vertical ya que existe una comunicación entre subordinados y no directamente con los jefes de mayor jerarquía, esto conlleva muchas veces a no sentirse valorados por los esfuerzos que estos realicen para con la empresa , es necesario trabajar en este tipo de comunicación par empoderar a los colaboradores y tener mayor compromiso laboral y crear el clima que toda organización merece y esta es un clima laboral estable.

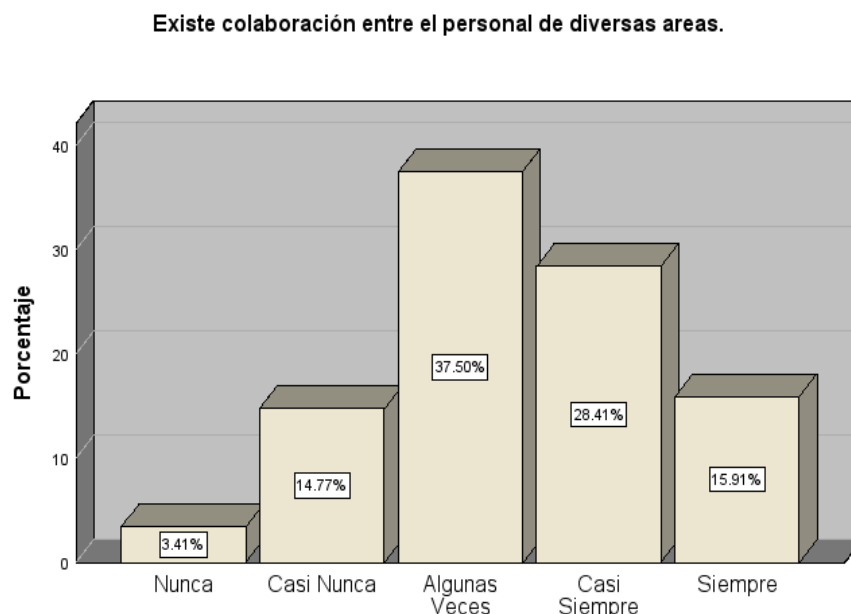
Tabla 30:

Existe colaboración entre el personal de diversas áreas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3.4	3.4	3.4
	Casi Nunca	13	14.8	14.8	18.2
	Algunas Veces	33	37.5	37.5	55.7
	Casi Siempre	25	28.4	28.4	84.1
	Siempre	14	15.9	15.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 20.

Frecuencia del ítem 20 sobre la variable Clima Laboral



De acuerdo con los resultados si existe colaboración entre el personal de las diversas áreas, se dieron los siguientes resultados: el 36.36% del total de encuestados (88) afirman que casi siempre existe colaboración entre las áreas, asimismo el 32.95% del total manifiestan algunas veces existe colaboración entre áreas y el 17.05% dice que siempre hay una relación adecuada colaboración entre las áreas, por otro lado el 12.50% manifiestan que casi nunca hay colaboración de las áreas y el 1.14 % manifiesta que nunca existió colaboración entre el personal de diversas áreas.

En estos resultados se puede inferir que la mayoría de los colaboradores tienen una buena comunicación y pueden realizar sus actividades con el fin de alcanzar sus objetivos, por otro lado, el 13% manifiesta que falta la colaboración entre los compañeros de trabajo de las distintas áreas, dado esto existen retrasos en el cumplimiento efectivo de los objetivos.

Tabla 31:

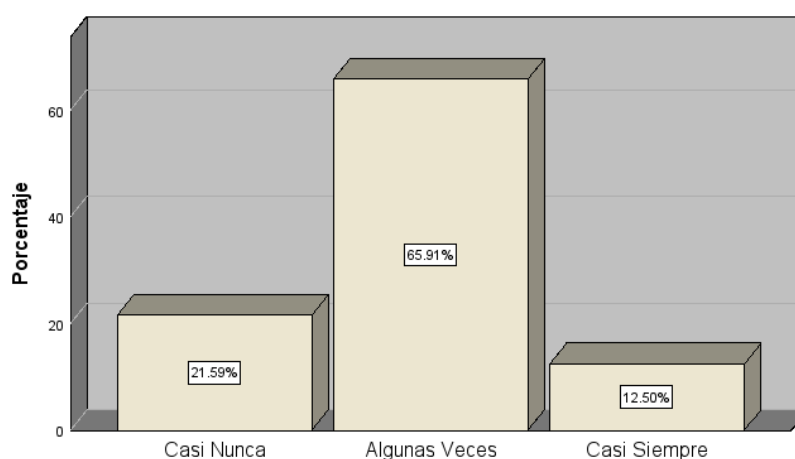
Los compañeros de trabajo, funciona como un equipo integrado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	19	21.6	21.6	21.6
	Algunas Veces	58	65.9	65.9	87.5
	Casi Siempre	11	12.5	12.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 21.

Frecuencia del ítem 21 sobre la variable Clima Laboral

Los compañeros de trabajo , funciona como un equipo integrado.



Dado los resultados en cuanto si los compañeros de trabajo funcionan como un equipo integrado, se dieron los siguientes resultados: el 12.5% del total de encuestados (88) afirman que casi siempre funcionan como un equipo integrado, asimismo el 65.9% del total manifiestan algunas veces actúan como un equipo integrado, por otro lado, el 21.6% manifiestan que casi nunca sus equipos de trabajo funcionan como un equipo integrado.

Estos resultados nos indican que más 60% de los colaboradores de la empresa consorcio Chaquicocha trabajan como un equipo integrado, esto genera rápidos avances en alcanzar los objetivos planteados asimismo hay un porcentaje

que no tiene este tipo de coordinación lo cual genera retrasos y dificultades en los trabajos proyectados por la empresa.

Tabla 32:

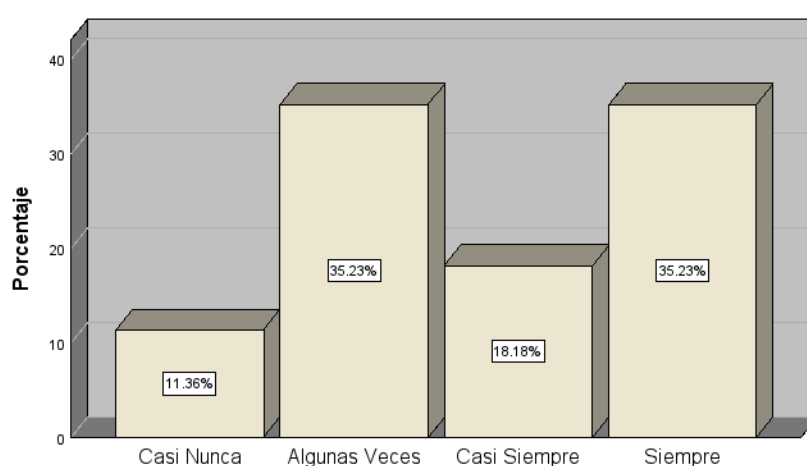
Los objetivos de trabajo son retadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	10	11.4	11.4	11.4
	Algunas Veces	31	35.2	35.2	46.6
	Casi Siempre	16	18.2	18.2	64.8
	Siempre	31	35.2	35.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 22.

Frecuencia del ítem 22 sobre la variable Clima Laboral

Los objetivos de trabajo son retadores.



Dado los resultados si los objetivos son retadores, se dieron los siguientes resultados: el 28.41% del total de encuestados (88) afirman que casi siempre hay objetivos de trabajo retadores, asimismo el 27.27% del total manifiestan algunas veces los objetivos son retadores y el 36.36% dice que siempre ha existido objetivos retadores, por otro lado, el 7.95% manifiestan que casi nunca los objetivos son retadores.

Los resultados muestran que, debido a los objetivos de la empresa son complejo y deben completarse en plazos establecidos por el cliente, pero existe un

8 % de los colaboradores que son indiferentes y no se sienten motivados, lo que les impide comprometerse con los objetivos de empresa.

Tabla 33:

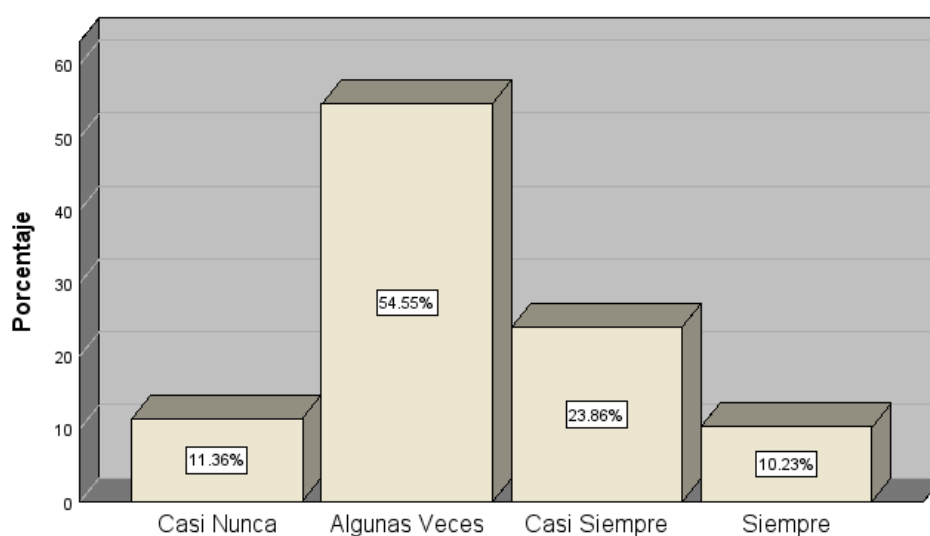
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	10	11.4	11.4	11.4
	Algunas Veces	48	54.5	54.5	65.9
	Casi Siempre	21	23.9	23.9	89.8
	Siempre	9	10.2	10.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 23.

Frecuencia del ítem 23 sobre la variable Clima Laboral

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



En la tabla N°33 figura N°23 , se dieron los siguientes resultados: el 23.9% del total de encuestados (88) afirman que casi siempre toman decisiones en las tareas de su responsabilidad , asimismo el 54.5% del total manifiestan algunas veces tienen la oportunidad de tomar decisiones sobre su responsabilidad y el 10.2% dice que siempre ha tenido la oportunidad de tomar decisiones sobre las tareas de su

responsabilidad , el 11.4% manifiestan que casi nunca ha podido hacer uso de estas decisiones que están bajo su responsabilidad.

Dado los resultados lo colaboradores delegan las responsabilidades para agilizar los procesos de cada área y así cumplir con los objetivos de los proyectos que se realizan, asimismo el 9% de los colaboradores sus responsabilidades tienen que ser aprobados por alguien de mayor jerarquía a con mayor conocimiento ya que pueden ser de información delicada o deben ser consultadas para ser aprobados con el fin de un buen cumplimiento de actividades.

Tabla 34:

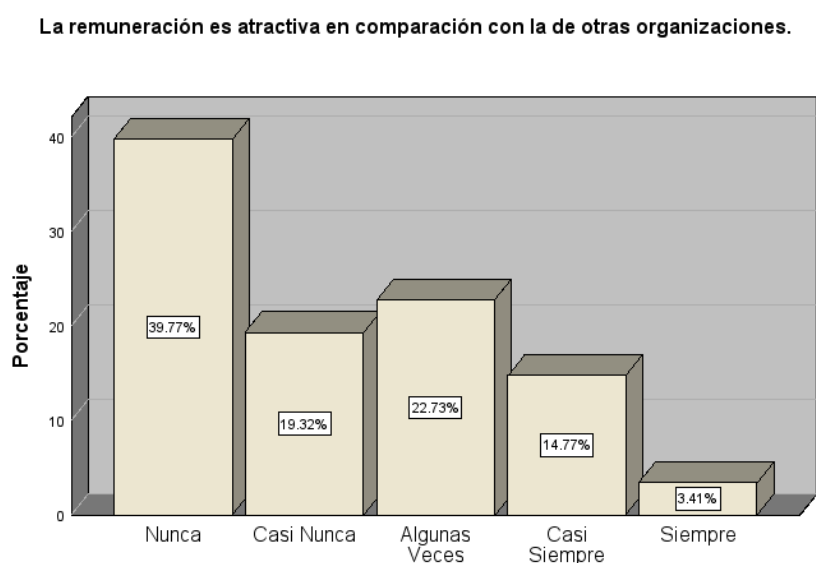
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	39.8	39.8	39.8
	Casi Nunca	17	19.3	19.3	59.1
	Algunas Veces	20	22.7	22.7	81.8
	Casi Siempre	13	14.8	14.8	96.6
	Siempre	3	3.4	3.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia- Encuesta – 2024

Figura 24.

Frecuencia del ítem 24 sobre la variable Clima Laboral



En la tabla N°34 figura N°24 realizado para entender si la remuneración es atractiva , se dieron los siguientes resultados: el 14.8% del total de encuestados (88) afirman que casi siempre han tenido una remuneración más atractiva que otras empresas, asimismo el 22.7% del total manifiestan algunas veces han tenido una remuneración más atractiva que otras organizaciones y el 3.4% dice que siempre la remuneración ha sido más atractiva en comparación con otras empresas, el 19.3% manifiestan que casi nunca la remuneración ha sido tan atractiva y el 39.8% manifiesta que nunca la remuneración ha sido atractiva a comparación de otras empresas .

En los resultados manifiestan que la empresa Consorcio Chaquicocha recompensa a la mayoría de sus colaboradores con un buen salario , esto genera que el colaborador se esfuerce y tenga un apego a la empresa , asimismo hay un 11% del total de encuestados que no sienten que son remunerados adecuadamente , esto que genera que sus actividades no las realicen de acuerdo a los avances que la empresa lo requiera , lo que resulta una desmotivación y una rotación del personal lo cual incrementa en un gasto para la empresa .

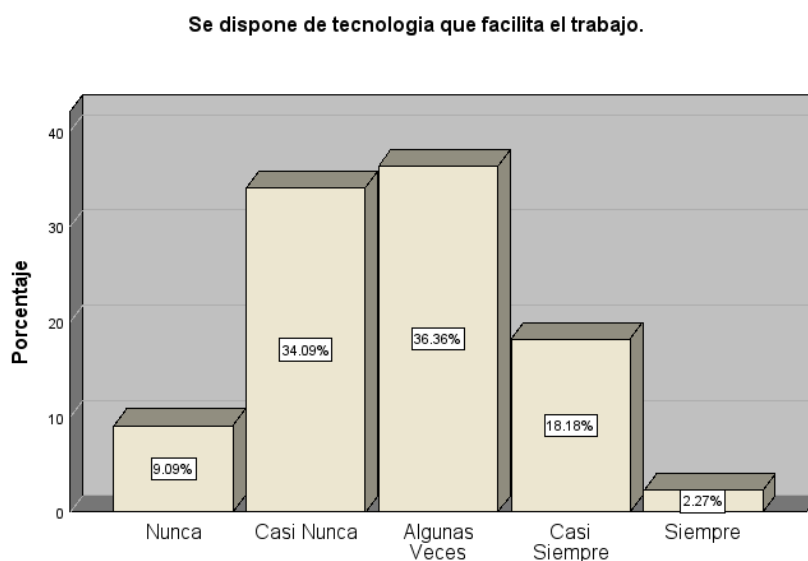
Tabla 35:

Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	9.1	9.1	9.1
	Casi Nunca	30	34.1	34.1	43.2
	Algunas Veces	32	36.4	36.4	79.5
	Casi Siempre	16	18.2	18.2	97.7
	Siempre	2	2.3	2.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 25

Frecuencia del ítem 25 sobre la variable Clima Laboral



En la tabla N°35 figura N°25 realizado para analizar la disposición de tecnología que facilita el trabajo , se dieron los siguientes resultados: el 18.2% del total de encuestados (88) afirman que casi siempre disponen de tecnología que les facilita sus actividades, asimismo el 36.4% del total manifiestan algunas veces disponen de tecnología y el 2.3% dice que siempre ha tenido la tecnología necesaria para la realización de sus tareas, por otro lado el 34.1% manifiestan que casi nunca dispuso la tecnología que le facilita sus labores , y el 9.1% refiere que nunca han tenido información que les facilite sus actividades.

Con los resultados brindados el 8% manifiesta que carece de la tecnología necesaria para la realización de actividades, lo que afecta negativamente el desempeño de las tareas de los colaboradores y retrasa los procesos y dificulta una mayor eficiencia.

5.1.2. Análisis de los ítems de la variable *Clima Laboral*.

Tabla 36:

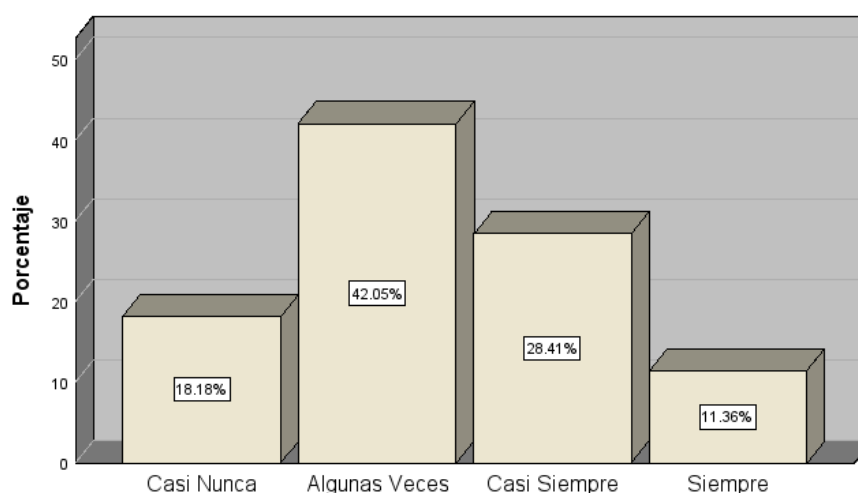
Considera usted continuar el resto de su carrera profesional laborando en esta organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	16	18.2	18.2	18.2
	Algunas Veces	37	42.0	42.0	60.2
	Casi Siempre	25	28.4	28.4	88.6
	Siempre	10	11.4	11.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 26.

*Frecuencia del ítem 26 sobre la variable *Clima Laboral**

considera usted continuar el resto de su carrera profesional laborando en esta organización.



Según los resultados de la tabla N°36 Y la figura N°26 sobre si los encuestados consideran continuar el resto de su carrera profesional laborar para la empresa Consorcio Chaquicocha, los resultados son: el 42% manifiestan que algunas veces creen en continuar trabajando en la empresa el resto de su carrera, el 28.4 % dice que casi siempre piensa continuar con su carrera profesional en la empresa, el 11.4% indica que siempre va a estar de acuerdo para seguir laborando

para la empresa. Por otro lado, el 18.2% manifiesta que casi nunca está de acuerdo de continuar laborando en la empresa.

Manifestado en lo anterior, se puede evidenciar que las expectativas que tienen los colaboradores sobre si continuar su vida profesional en la empresa no es muy buena, esto conlleva a que sus necesidades están satisfechas, pero de manera transitoria, debido a ello brindan su mejor esfuerzo a la espera de un mejor reconocimiento y cambiar la forma de percibir su trayectoria profesional.

Tabla 37:

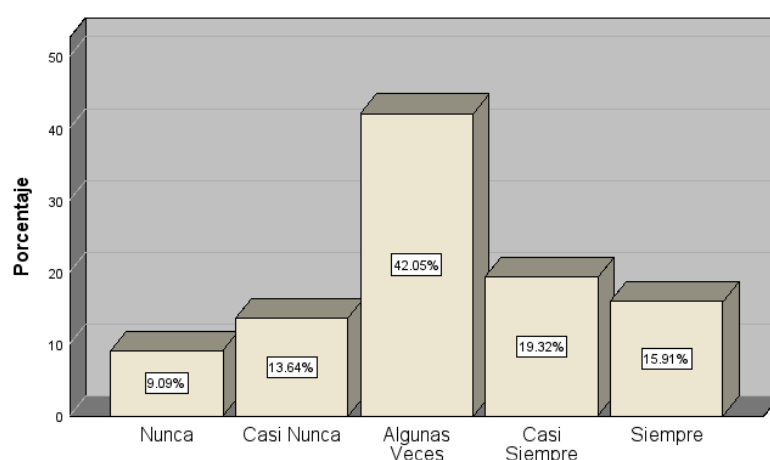
Considera usted que cualquier problema en esta organización, es también su problema

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	9.1	9.1	9.1
	Casi Nunca	12	13.6	13.6	22.7
	Algunas Veces	37	42.0	42.0	64.8
	Casi Siempre	17	19.3	19.3	84.1
	Siempre	14	15.9	15.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 27.

Frecuencia del ítem 27 sobre la variable Clima Laboral

considera usted que cualquier problema en esta organización, es tambien su problema.



Según los resultados de la tabla N° 37 Y la figura N° 27 respecto que si consideran los problemas de la empresa Consorcio Chaquicocha como si fueran sus problemas, los resultados son: el 42% manifiestan que algunas veces consideran los problemas de la empresa como problemas propios, el 19.3 % dice que casi siempre consideran estos problemas como propios, el 15.9% indica que siempre los problemas que ocurren en la empresa se vuelven un problema para ellos. Por otro lado, el 13.6% manifiesta que casi nunca toman los problemas de la empresa como problemas propios y el 9.1% dice que nunca consideran los problemas de la empresa como sus problemas.

De acuerdo a los resultados ofrecidos, más del 50% de los encuestados sienten los problemas de la empresa como si fueran los problemas propios, esto influye de manera positiva ya que los colaboradores se sienten comprometidos con la empresa, y ayuda alcanzar los objetivos planteados y poder resolver los obstáculos que se pueden presentar

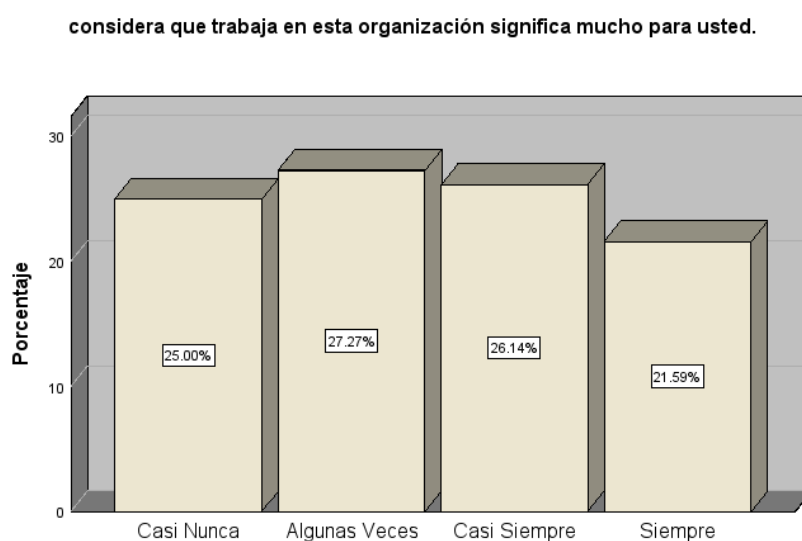
Tabla 38:

Considera que trabaja en esta organización significa mucho para usted.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	22	25.0	25.0	25.0
	Algunas Veces	24	27.3	27.3	52.3
	Casi Siempre	23	26.1	26.1	78.4
	Siempre	19	21.6	21.6	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 28.

Frecuencia del ítem 28 sobre la variable Clima Laboral



Según los resultados de la tabla N°38 Y la figura N° 28 respecto si consideran que la empresa Consorcio Chaquicocha significa mucho para ellos, los resultados son: el 27.3% manifiestan que algunas veces consideran mucho a la empresa, el 26.1 % dice que casi siempre la empresa significa mucho, el 21.6% indica que siempre la empresa ha significado mucho. Por otro lado, el 25% manifiesta que casi nunca laborar en la empresa significa mucho para ellos.

Dedo los resultados alrededor del 60% de los colaboradores sienten que trabajar en la empresa significa mucho para ellos, esto en gran medida es genera un efecto positivo para la empresa ya que los objetivos de la empresa son percibidos como propios, aumenta la capacidad de trabajar de forma eficaz y mantiene una comunicación coordinada y saludable.

Tabla 39:

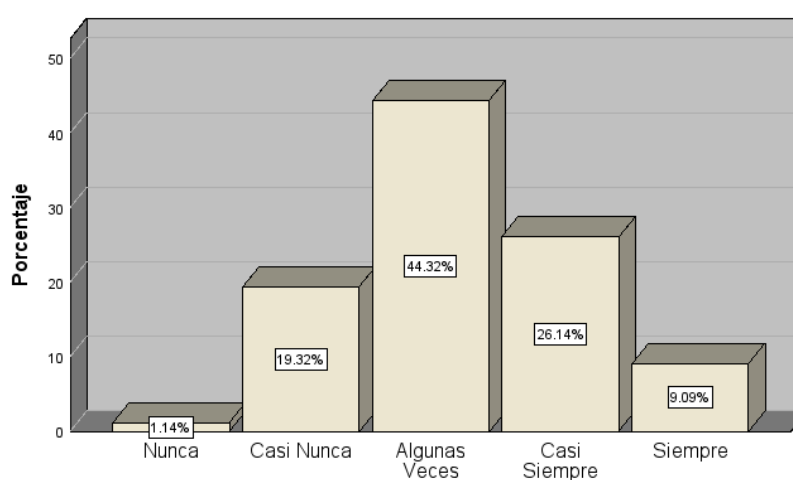
Considera usted sentirse como en familia en esta organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.1	1.1	1.1
	Casi Nunca	17	19.3	19.3	20.5
	Algunas Veces	39	44.3	44.3	64.8
	Casi Siempre	23	26.1	26.1	90.9
	Siempre	8	9.1	9.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 29.

Frecuencia del ítem 29 sobre la variable Clima Laboral

considera usted sentirse como en familia en esta organización.



Según los resultados de la tabla N°39 Y la figura N°29 respecto si consideran sentirse como en familia en la empresa Consorcio Chaquicocha, los resultados son: el 44.3% manifiestan que algunas veces consideran sentirse como en familia, el 26.1 % dice que casi siempre se ha sentido como en familia, el 9.1% indica que siempre ha sentido como en familia en la empresa Consorcio Chaquicocha. Por otro lado, el 19.3% manifiesta que casi nunca ha percibido sentirse como en familia en la empresa y el 1.1% manifiesta que nunca se ha sentido como en familia. Dado los resultados alrededor del 52% de los colaboradores de la

empresa Consorcio Chaquicocha, se siente como en familia, esto en gran parte resulta muy beneficioso ya que genera un ambiente laboral armonioso asimismo una comunicación abierta y transparente.

Tabla 40:

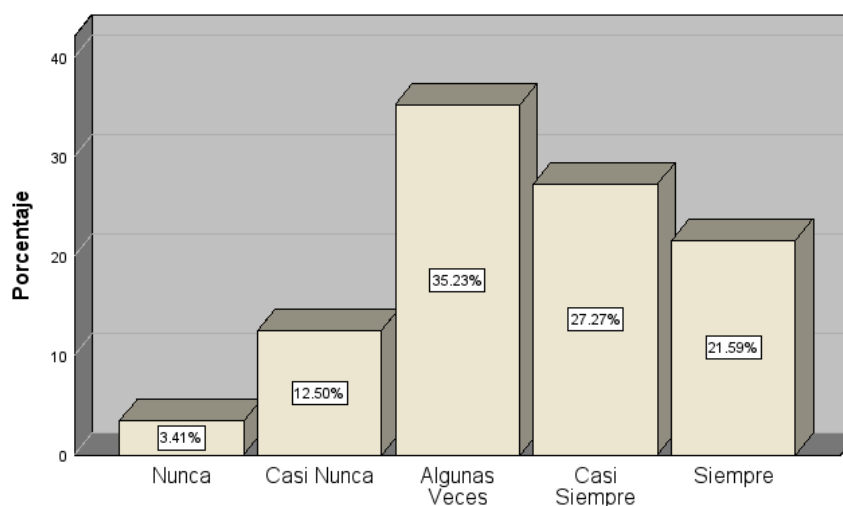
Considera usted sentirse orgulloso de trabajar en esta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3.4	3.4	3.4
	Casi Nunca	11	12.5	12.5	15.9
	Algunas Veces	31	35.2	35.2	51.1
	Casi Siempre	24	27.3	27.3	78.4
	Siempre	19	21.6	21.6	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 30.

Frecuencia del ítem 30 sobre la variable Clima Laboral

considera usted sentirse orgulloso de trabajar en esta organización.



Según los resultados de la tabla N° 40 y la figura N°30 respecto si se sienten orgullosos de la empresa Consorcio Chaquicocha, los resultados son: el 35.2% manifiestan que algunas veces consideran sentirse orgullosos de la empresa, el 27.3% dice que casi siempre se han sentido orgullosos, el 21.6% indica que siempre

han sentido orgullosos de la empresa Consorcio Chaquicocha. Por otro lado, el 12.5% manifiesta que casi nunca han sentido orgullosos y el 3.4% indican que nunca se han sentido orgullosos de la empresa.

De los resultados más del 50 % siempre se han sentido orgullosos de la empresa, este resultado puede ser de una combinación de valores compartidos, contribuciones significativas, relaciones positivas y oportunidades de desarrollo que generan un sentido de pertenencia, logro y satisfacción entre los empleados.

Tabla 41:

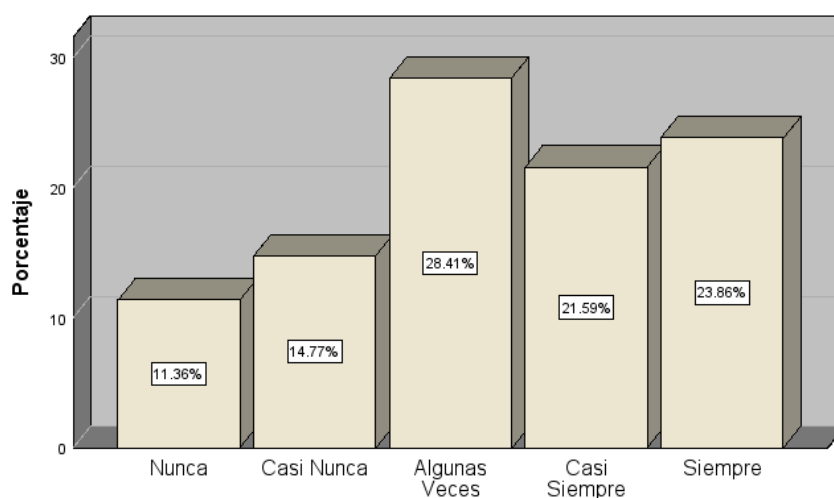
Considera usted emocionalmente unido a esta organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	11.4	11.4	11.4
	Casi Nunca	13	14.8	14.8	26.1
	Algunas Veces	25	28.4	28.4	54.5
	Casi Siempre	19	21.6	21.6	76.1
	Siempre	21	23.9	23.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 31.

Frecuencia del ítem 31 sobre la variable Clima Laboral

considera usted emocionalmente unido a esta organización.



Según los resultados de la tabla N°41 Y la figura N°31 respecto si consideran estar unidos emocionalmente a la empresa Consorcio Chaquicocha, los resultados son: el 28.4% manifiestan que algunas veces consideran sentirse vinculados emocionalmente, el 21.6% dice que casi siempre se ha sentido vinculado emocionalmente con la empresa y el 23.9% siempre se han sentido emocionalmente unidos a la empresa. Por otro lado, el 14.8% manifiesta que casi nunca se han sentido vinculados con la empresa y el 11.4% indican que nunca se ha vinculado emocionalmente.

De los resultados más del 50 % se sienten vinculados emocionalmente con la empresa cuando perciben un ambiente laboral positivo y de apoyo. esto se debe muchas veces por el reconocimiento por su trabajo, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, asimismo hay más del 8% que aún no se siente vinculados emocionalmente, esto no genera una buena contribución de los empleados y no contribuye con las relaciones saludables entre empleados.

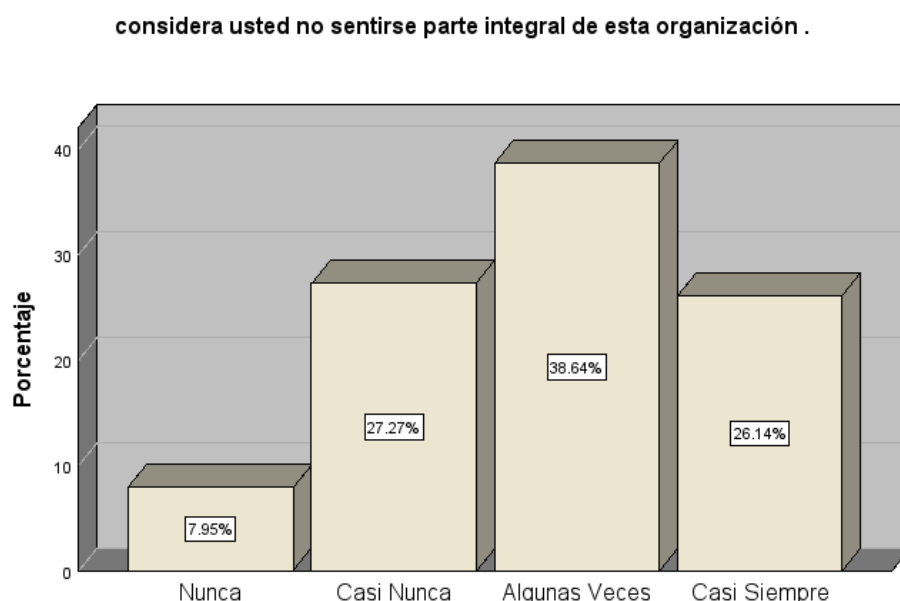
Tabla 42:

Considera usted no sentirse parte integral de esta organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	8.0	8.0	8.0
	Casi Nunca	24	27.3	27.3	35.2
	Algunas Veces	34	38.6	38.6	73.9
	Casi Siempre	23	26.1	26.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 32.

Frecuencia del ítem 32 sobre la variable Clima Laboral



Según los resultados de la tabla N°42 Y la figura N°32 respecto si consideran sentirse parte integral para la empresa Consorcio Chaquicocha, los resultados son: el 38.6% manifiestan que algunas veces no se han considerado parte integral de la empresa, el 26.1% dice que casi siempre se no ha sentido parte integral de la empresa. Por otro lado, el 27.3% manifiesta que casi nunca no se han sentido parte integral de la empresa y el 8% indican que nunca no se ha sentido parte integral de la empresa, en otras palabras, se sienten parte importante a la empresa.

De los resultados, más del 8% manifiesta que en ciertas ocasiones no se sienten parte integral de la empresa, esto se debe a que no tienen sentido de pertenencia y compromiso para con la empresa, esto muchas veces se debe a falta de reconocimiento, o falta de un propósito compartido. Asimismo, hay más del 60%, que se siente parte integral esto nos manifiesta un sentido de pertenencia y afecta de manera positiva a la empresa a largo plazo.

Tabla 43:

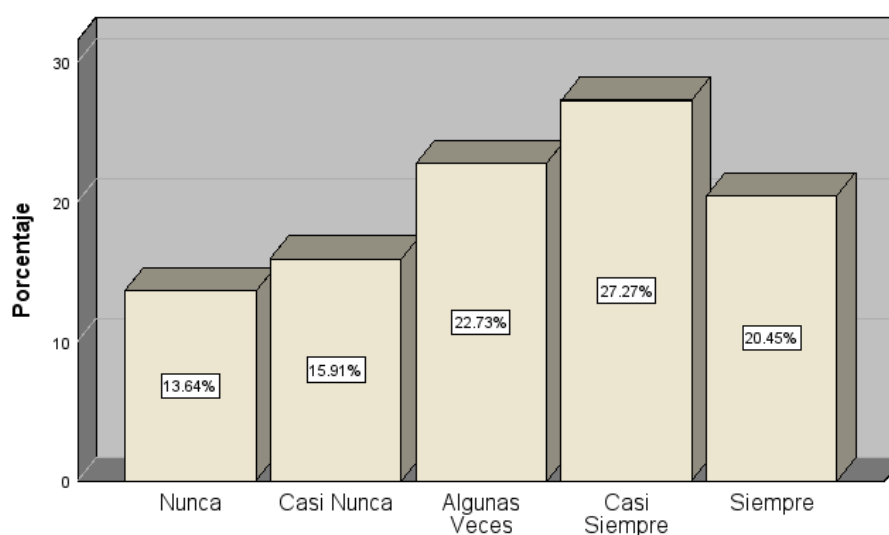
Considera usted sentirse realmente interesado sobre el futuro de esta organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	13.6	13.6	13.6
	Casi Nunca	14	15.9	15.9	29.5
	Algunas Veces	20	22.7	22.7	52.3
	Casi Siempre	24	27.3	27.3	79.5
	Siempre	18	20.5	20.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 33.

Frecuencia del ítem 33 sobre la variable Clima Laboral

considera usted sentirse realmente interesado sobre el futuro de esta organización.



Según los resultados de la tabla N°43 Y la figura N° 33 respecto si consideran sentirse realmente interesado sobre el futuro de organización de la empresa Consorcio Chaquicocha, los resultados son: el 22.7% manifiestan que algunas veces están interesados sobre el futuro de la empresa, el 27.3 % dice que casi siempre está interesado en el futuro de la empresa, el 20.5% indica que siempre velan por el futuro empresa Consorcio Chaquicocha. Por otro lado, el 15.9%

manifiesta que casi nunca están interesados sobre el futuro de la empresa y el 13.6% indican que nunca velan por el futuro de la empresa.

De los resultados el alrededor del 47%, están interesados en el futuro de la empresa lo que conlleva un elevado sentido de responsabilidad y compromiso con la misión y los proyectos de la empresa, esto muchas veces se da por el respaldo y el valor que les da la empresa; asimismo crear condiciones para su retención del personal genera aspectos de compromiso por parte de los colaboradores.

Tabla 44:

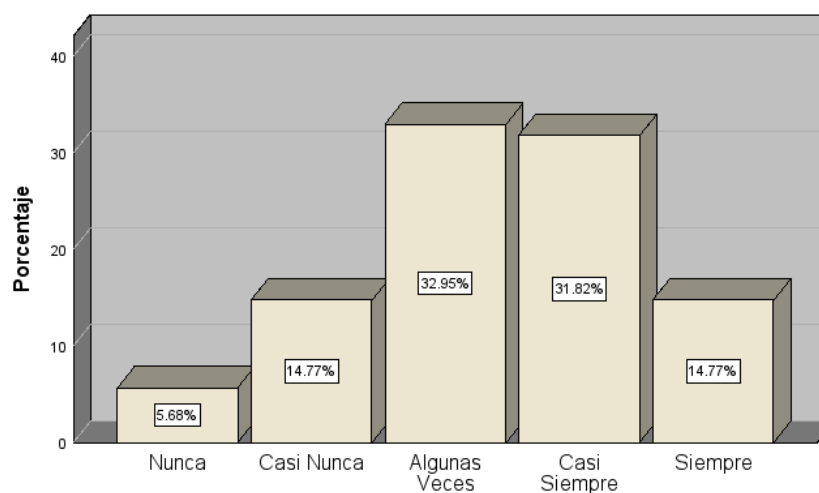
Considera usted recomendar a sus amigos esta organización como un excelente lugar de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5.7	5.7	5.7
	Casi Nunca	13	14.8	14.8	20.5
	Algunas Veces	29	33.0	33.0	53.4
	Casi Siempre	28	31.8	31.8	85.2
	Siempre	13	14.8	14.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 34.

Frecuencia del ítem 34 sobre la variable Clima Laboral

considera usted recomendar a sus amigos esta organización como un excelente lugar de trabajo.



Según los resultados de la tabla N° 44 Y la figura N° 34 respecto si recomendarían a la empresa Consorcio Chaquicocha con sus amigos como un lugar de trabajo, los resultados son: el 33% manifiestan que algunas veces lo recomendarían, el 31.8 % dice que casi siempre están dispuestos a recomendar la empresa, el 14.8% indica que siempre recomendaría a la empresa Consorcio Chaquicocha.

Por otro lado, el 14.8% manifiesta que casi nunca estarían dispuestos a recomendar a la empresa con sus amigos como un lugar de trabajo y el 5.8% nunca recomendaría a la empresa.

Tabla 45:

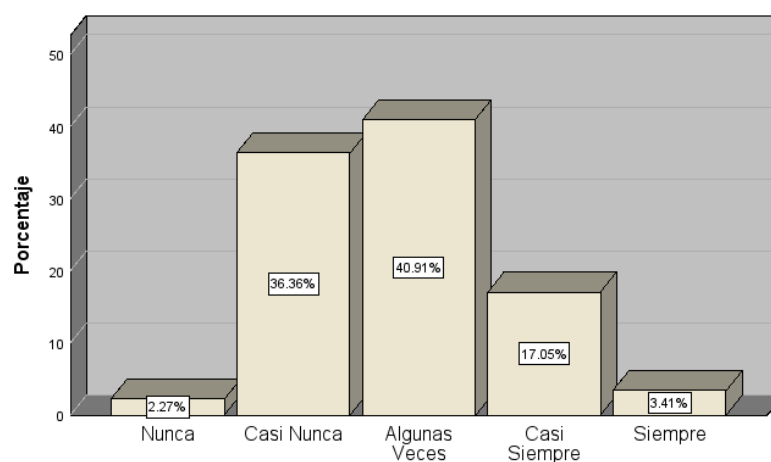
Considera usted sentirse avergonzado en decir que es parte de esta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.3	2.3	2.3
	Casi Nunca	32	36.4	36.4	38.6
	Algunas Veces	36	40.9	40.9	79.5
	Casi Siempre	15	17.0	17.0	96.6
	Siempre	3	3.4	3.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 35.

Frecuencia del ítem 35 sobre la variable Clima Laboral

considera usted sentirse avergonzado en decir que es parte de esta organización.



Según los resultados de la tabla N°45 Y la figura N°35 respecto si consideran sentirse avergonzado en decir que pertenecen a la empresa Consorcio Chaquicocha, los resultados son: el 40.9% manifiestan que algunas veces se han sentido avergonzados decir que trabajan para la empresa, el 17% dice que casi siempre está avergonzado, el 3.4% indica que siempre se siente avergonzado decir que trabaja para la empresa Consorcio Chaquicocha.

Por otro lado, el 36.4% manifiesta que casi nunca se ha sentido avergonzado de la empresa y el 2.3% indican que nunca se han considerado avergonzados en decir que trabajan en la empresa Consorcio Chaquicocha.

De los resultados cerca del 17% de los encuestados manifiestan casi nunca se han sentido avergonzados decir que trabajan en la empresa Consorcio Chaquicocha esto implica sentir confianza en los valores y la reputación de la empresa, lo que les permite hablar de ella con seguridad sin temor a la crítica o el juicio de los demás.

Tabla 46:

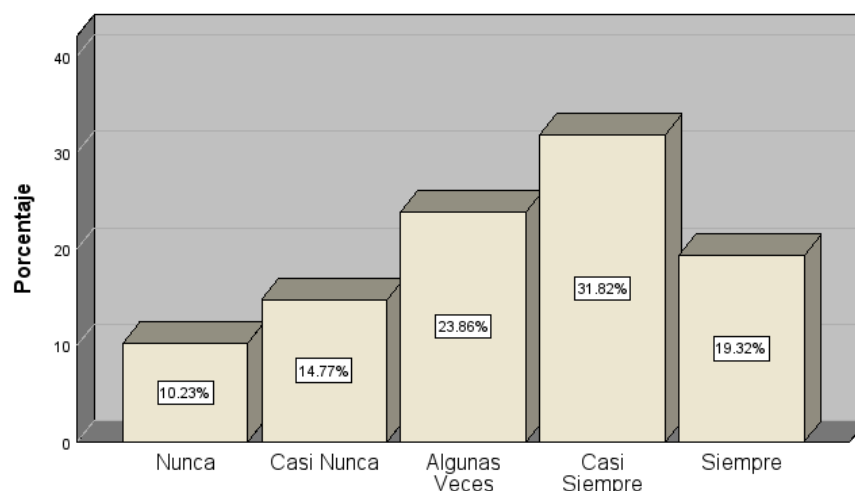
Considera usted que si continúa en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibe aquí

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	10.2	10.2	10.2
	Casi Nunca	13	14.8	14.8	25.0
	Algunas Veces	21	23.9	23.9	48.9
	Casi Siempre	28	31.8	31.8	80.7
	Siempre	17	19.3	19.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 36.

Frecuencia del ítem 36 sobre la variable Clima Laboral

Considera usted que si continúa en esta organizacion es porque en otra no tendria las mismas ventajas y beneficios que recibe aquí.



Según los resultados de la tabla N° 46 Y la figura N°36 respecto a que si considera continuar en la empresa Consorcio Chaquicocha es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios, los resultados son: el 23.9% manifiestan que algunas veces decide quedar en la empresa porque en otras no tendría las mismas ventajas y beneficios, el 31.8% dice que casi siempre sigue en la empresa porque la empresa brinda muchas ventajas y beneficios a comparación con otras empresas, el 19.3% indica que siempre ha considerado continuar por estas ventajas y beneficios. Por otro lado, el 14.8 dice que casi nunca considera quedarse en la empresa porque tiene más beneficios que otra empresa, el 10.2% indican que nunca ha considerado trabajar en la empresa Consorcio Chaquicocha por los beneficios o ventajas que esta brinde sino por otras razones.

De los resultados, alrededor del 50 % de los encuestados consideran y valoran los beneficios que recibe por parte de la empresa más allá de su salario,

estos beneficios pueden ser de bienestar, seguros médicos, vales de comida, entre otros. Esto lo hace con el fin de retener el talento humano dentro de la organización.

Tabla 47:

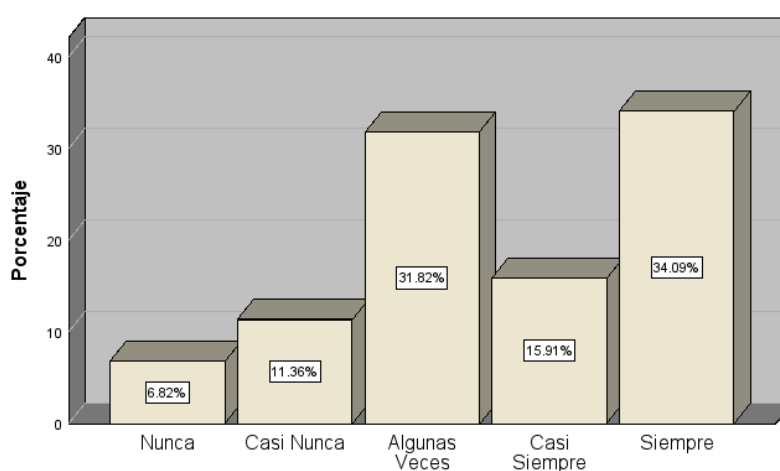
Considera usted que, aunque quisiera, le sería muy difícil dejar este trabajo ahora mismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	6.8	6.8	6.8
	Casi Nunca	10	11.4	11.4	18.2
	Algunas Veces	28	31.8	31.8	50.0
	Casi Siempre	14	15.9	15.9	65.9
	Siempre	30	34.1	34.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 37.

Frecuencia del ítem 37 sobre la variable Clima Laboral

considera usted que aunque quisiera, le sería muy difícil dejar este trabajo ahora mismo



Según los resultados de la tabla N°47 y la figura N°37 respecto si les sería difícil dejar el puesto de trabajo que tienen ahora en la empresa Consorcio Chaquicocha, los resultados son: el 31.8% manifiestan que algunas veces, aunque quisieran consideran difícil dejar el trabajo con el que cuentan, el 15.9 % dice que, aunque quisieran casi siempre les es difícil dejar el trabajo con el que cuentan por el momento, el 34.1% indica que siempre les es difícil abandonar el trabajo con el

que cuentan. Por otro lado, el 11.4 % manifiesta que casi nunca les costaría dejar el trabajo que tienen en la empresa, el 6.8% dice que nunca sería difícil dejar este trabajo ahora mismo.

Dado los resultados más del 50 % de los encuestados les es difícil dejar su puesto laboral, esto se debe a muchas veces a la lealtad hacia la empresa, la inestabilidad laboral, la lealtad que puedan tener con los compañeros de trabajo o algún otro factor adicional, esto influye de manera positiva a la empresa ya que los colaboradores se sienten comprometidos con la empresa por ende influye en hacer bien sus tareas dentro de la empresa.

Tabla 48:

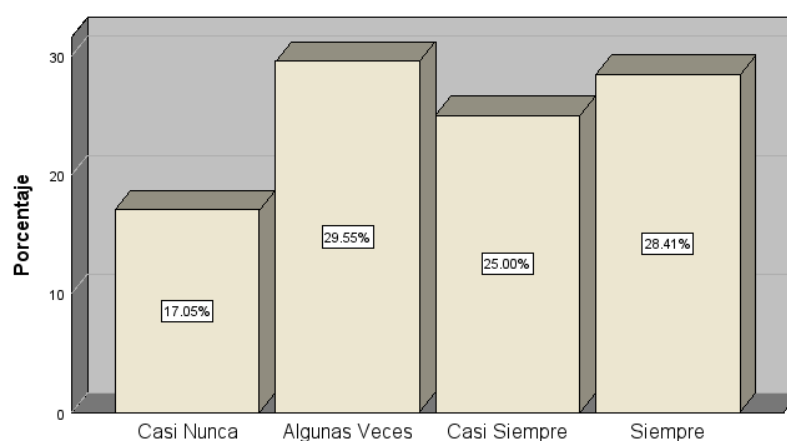
Considera usted que una de las desventajas de dejar esta institución es que existen pocas posibilidades de crecimiento. encontrar otro trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	15	17.0	17.0	17.0
	Algunas Veces	26	29.5	29.5	46.6
	Casi Siempre	22	25.0	25.0	71.6
	Siempre	25	28.4	28.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 38.

Frecuencia del ítem 38 sobre la variable Clima Laboral

"Considera usted que una de las desventajas de dejar esta institución es que existen pocas posibilidades de crecimiento. encontrar otro trabajo."



Según los resultados de la tabla N°48 Y la figura N°38 respecto a que si consideran que una de las desventajas de dejar la empresa es porque existen pocas posibilidades de crecimiento, los resultados son: el 29.5% manifiestan que algunas veces creen que existen pocas posibilidades de crecimiento si dejan la empresa, el 25 % dice casi siempre consideran que si dejan la empresa existirían posibilidades de crecimiento fuera de la empresa, el 28.4% indica que siempre han considerado que si dejan la empresa vayan existir oportunidades de crecimiento. Por otro lado, el 17% manifiesta que casi nunca han considerado que haya oportunidades de crecimiento fuera de la empresa.

Dado los resultados, el 53% consideran que si dejan la empresa existen muy pocas oportunidades de crecimiento, es por ello que es importante que las empresas reconozcan la importancia de ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo a sus empleados y desarrollar a sus empleados, ya que esto ayuda a retener el talento y crea un entorno laboral más productivo y motivador.

Tabla 49:

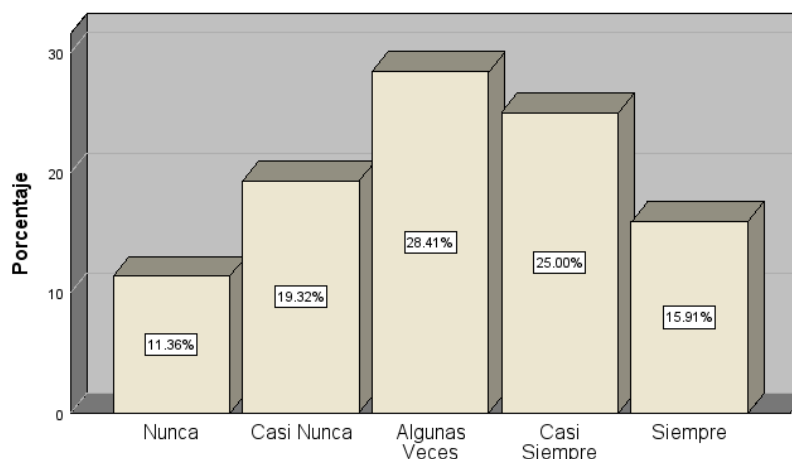
Considera usted que si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en su vida personal se verían interrumpidas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	11.4	11.4	11.4
	Casi Nunca	17	19.3	19.3	30.7
	Algunas Veces	25	28.4	28.4	59.1
	Casi Siempre	22	25.0	25.0	84.1
	Siempre	14	15.9	15.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 39.

Frecuencia del ítem 39 sobre la variable Clima Laboral

"Considera usted que si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en su vida personal se verían interrumpidas."



Según los resultados de la tabla N°49 Y la figura N°39 respecto a que si consideran que si ahora decidieran dejar la empresa muchas cosas en su vida personal se verían interrumpidas, los resultados son: el 28.4% manifiestan que algunas veces creen que si decidieran dejar la empresa muchas cosas en su vida se verían interrumpidas, el 25% dice casi siempre consideran que muchas cosas se verían interrumpidas, el 15.9% indica que siempre han considerado que muchas cosas se verían interrumpidas. Por otro lado, el 19.3 % manifiesta que casi nunca han considerado que si dejan la empresa muchas cosas en su vida se verían interrumpidas, el 11.4% manifiestan que nunca se verían interrumpidas cosas en su vida si deja la empresa.

Dado los resultados el 30 % de los colaboradores manifiestan que muy poco influye si consideran que al dejar la empresa muchas de sus cosas se verían interrumpidas, esto a la empresa generaría interrupción en las relaciones laborales y la productividad.

Asimismo, buscar o reemplazar el colaborador que está dejando el puesto puede representar un costo significativo para la empresa, asimismo más de 46% de los encuestados manifiestan que, si representa una interrupción en la búsqueda de sus logros personales, esto a la empresa ayuda en mejorar la relación con el colaborador e incrementar la productividad y mejorar la calidad del trabajo.

Tabla 50:

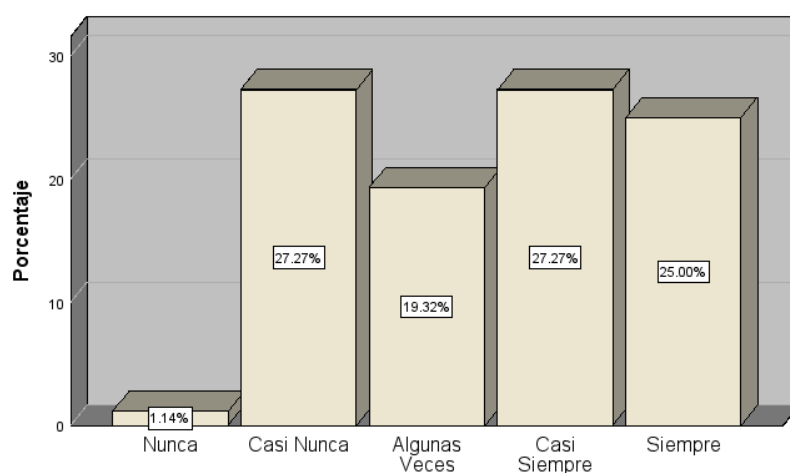
Considera usted que, en este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para su persona.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.1	1.1	1.1
	Casi Nunca	24	27.3	27.3	28.4
	Algunas Veces	17	19.3	19.3	47.7
	Casi Siempre	24	27.3	27.3	75.0
	Siempre	22	25.0	25.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 40.

Frecuencia del ítem 40 sobre la variable Clima Laboral

Considera usted que en este momento, dejar esta organizacion supondría un gran costo para su persona



Según los resultados de la tabla N° 50 y la figura N°40 respecto a que si consideran que si ahora decidieran dejar la empresa les supondría un gran costo, los

resultados son: el 19.3% manifiestan que algunas veces creen que si decidieran dejar la empresa les supondría un gran costo para su persona, el 27.3% dice casi siempre consideran supondría un gran costo para su persona, el 25.00% indica que siempre supondría un gran costo para su persona. Por otro lado, el 27.3 % manifiesta que casi nunca supondría en gran costo si es que decidieran dejar la empresa, y el 1.1% manifiestan que nunca supondría un gran costo dejar la empresa.

Dado los resultados , alrededor del 62% de los encuestados manifiestan que dejar la empresa en estos momentos les genera un gran costo por tal motivo la satisfacción laboral juega un rol importante en la retención del personal ya que un empleado insatisfecho puede dejar la empresa y esto incurre a gastos asociados a la rotación del personal , asimismo alrededor del 14% de los encuetados manifiestan que no incurre en un gran gasto el dejar la empresa , esto se debe al conocimientos, reconocimiento y valoración que se les dio a los colaboradores asimismo de la preparación de estos empleados para con el mercado laboral y es importante mantener a este grupo de empleados comprometidos con la empresa

Tabla 51:

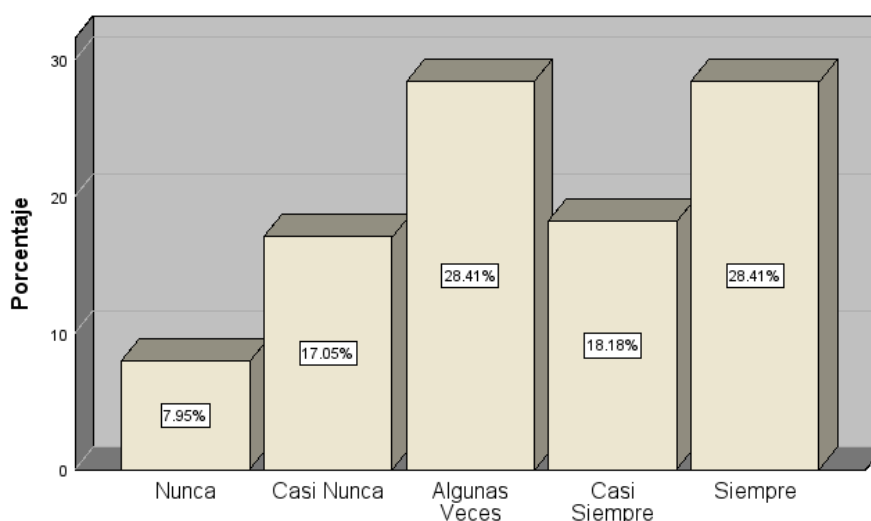
Considera usted que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	8.0	8.0	8.0
	Casi Nunca	15	17.0	17.0	25.0
	Algunas Veces	25	28.4	28.4	53.4
	Casi Siempre	16	18.2	18.2	71.6
	Siempre	25	28.4	28.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 41.

Frecuencia del ítem 41 sobre la variable Clima Laboral

Considera usted que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo



Según los resultados de la tabla N° 51 Y la figura N° 41 respecto a que si consideran que si ahora decidieran dejar la empresa no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo, los resultados son: el 28.4% manifiestan que algunas veces creen que si decidieran dejar la empresa no tendrían muchas oportunidades laborales, el 18.2% dice casi siempre consideran no tendrían muchas oportunidades laborales, el 28.4% indica que siempre consideran que si dejan la empresa no tendrían muchas oportunidades laborales.

Por otro lado, el 17% manifiesta que casi nunca consideran que se quedarían sin oportunidades laborales en caso de dejar la empresa, el 8% considera que nunca ha considerado que no tendría otras opciones de trabajo.

Dado los resultados, más del 46% de los encuestados manifiestan que si dejaran la empresa no tendrían muchas opciones para encontrar trabajo esto se debe a muchos factores, como conflictos laborales, oportunidades de empleo entre otros. Se tiene que tener presente que para la empresa mejorar el ambiente laboral es

fundamental para retener a los colaboradores asimismo cerca del 14% considera que casi no existe el temor de encontrar otro trabajo si dejara de laborar en la empresa, esto se debe a su preparación que tienen.

Tabla 52:

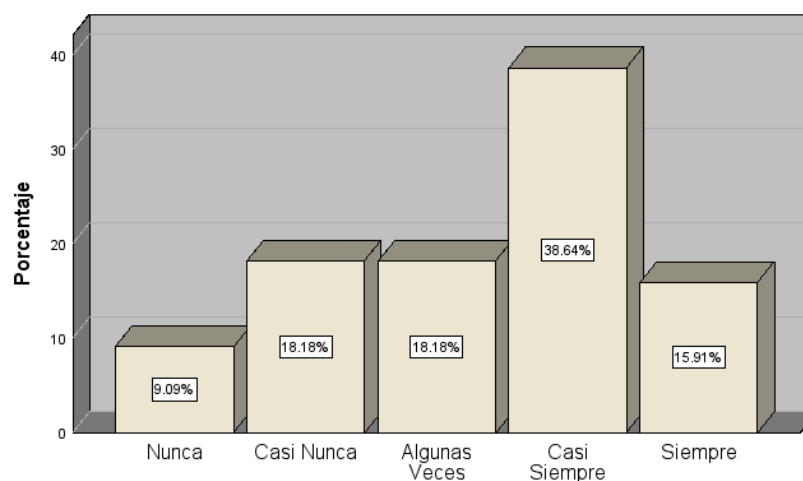
Considera usted que ahora mismo, trabaja en esta organización más porque lo necesita que porque quiera.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	9.1	9.1	9.1
	Casi Nunca	16	18.2	18.2	27.3
	Algunas Veces	16	18.2	18.2	45.5
	Casi Siempre	34	38.6	38.6	84.1
	Siempre	14	15.9	15.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 42.

Frecuencia del ítem 42 sobre la variable Clima Laboral

Considera usted que ahora mismo, trabaja en esta organización más porque lo necesita que porque quiera.



Según los resultados de la tabla N°52 y la figura N°42 respecto a que si consideran trabajar en la empresa es más por necesidad a que porque lo desee, los

resultados son: el 18.2% manifiestan que algunas veces consideran que trabajan más por necesidad que porque quiere, el 38.6 % dice casi siempre consideran trabajar más por necesidad, el 15.9% indica que siempre consideran trabajar más por necesidad que por deseo propio. Por otro lado, el 18.2 % manifiesta que casi nunca consideran trabajar por necesidad que, por gusto propio, y por último el 9.1% manifiestan que nunca trabajan por necesidad sino por gusto propio.

De los resultados cerca del 54% trabaja por necesidad esto nos da a entender que principalmente las actividades realizadas son para cubrir las necesidades económicas básicas, esto conlleva a falta de motivación, apatía y desgano en las actividades a realizar lo que puede afectar a la productividad y la satisfacción laboral.

Por otro lado, tenemos a un grupo de un 9 % que trabaja por gusto, lo que implica disfrutar y sentir satisfacción en el trabajo que realizan a la vez que aumenta la productividad.

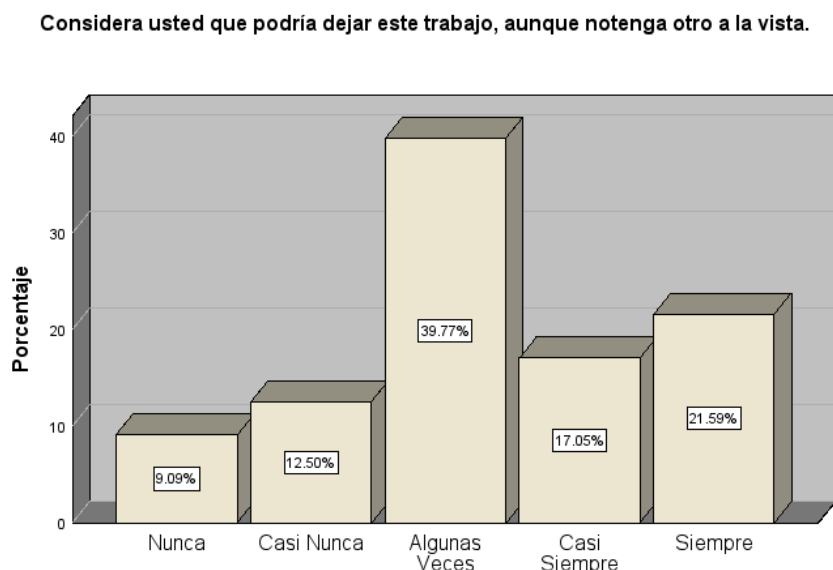
Tabla 53:

Considera usted que podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	9.1	9.1	9.1
	Casi Nunca	11	12.5	12.5	21.6
	Algunas Veces	35	39.8	39.8	61.4
	Casi Siempre	15	17.0	17.0	78.4
	Siempre	19	21.6	21.6	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 43.

Frecuencia del ítem 43 sobre la variable Clima Laboral



Nota: Elaboración propia- Encuesta – 2024

Según los resultados de la tabla N°53 y la figura N° 43, respecto a considera usted que podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista, los resultados son: el 39.8% manifiestan que algunas veces consideran poder dejar su trabajo, aunque no tengan otro a la vista, el 17 % dice casi siempre podría dejar su trabajo, aunque no tuviera otro a la vista, el 21.6% indica que siempre podrían dejar su trabajo. Por otro lado, el 12.5% manifiesta que casi nunca consideran dejar su trabajo si no tuvieran otro a la vista, el 9.1% nunca podría dejar su trabajo, aunque no tenga otro a la vista.

Dado los resultados alrededor del 50% podría dejar su trabajo sin que tuviera otro a la vista por diversas razones, esto muchas veces por sentirse presionado en su trabajo, problemas personales, acoso, ansiedad, problemas de salud que impidan realizar su trabajo entre otros, por ello la empresa debe implementar estrategias de retención del personal.

Tabla 54:

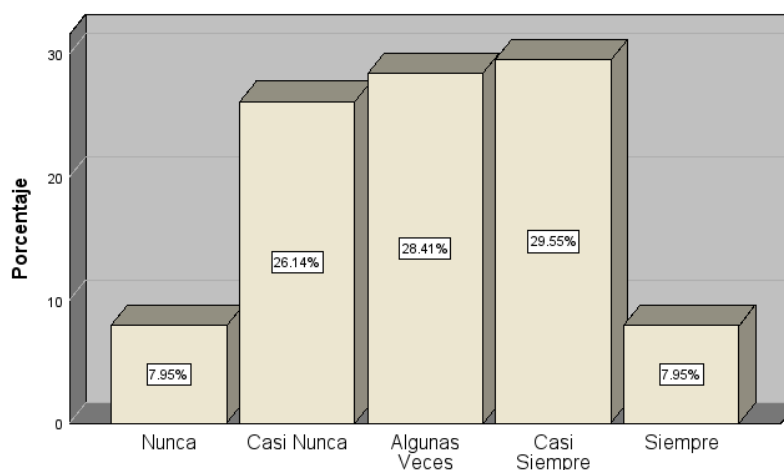
Considera usted la permanencia en el cargo depende de preferencias personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	8.0	8.0	8.0
	Casi Nunca	23	26.1	26.1	34.1
	Algunas Veces	25	28.4	28.4	62.5
	Casi Siempre	26	29.5	29.5	92.0
	Siempre	7	8.0	8.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 44.

Frecuencia del ítem 44 sobre la variable Clima Laboral

Considera usted la permanencia en el cargo depende de preferencias personales.



Según los resultados de la tabla N°54 y la figura N°44 respecto a considera usted la permanencia en el cargo depende de preferencias personales, los resultados son: el 28.4 % manifiestan que algunas veces consideran las preferencias personales, el 29.5% dice casi siempre existe preferencias personales, el 8% indica que siempre ha existido preferencias para los cargos. Por otro lado, el 26.1% manifiesta que casi nunca ha existido preferencias en los cargos, y el 8% manifiesta que nunca la permanencia de un cargo a dependido de preferencias personales.

Dado los resultados, cerca del 37% de los encuestados creen que los puestos están ocupados por preferencias personales, estas percepciones pueden surgir cuando los empleados observan que ciertos individuos son promovidos o asignados a los puestos de manera recurrente a pesar que otros colegas podrían tener el mismo desempeño o tal vez superior. Asimismo, cerca del 34 % de estos encuestados manifiestan que los puestos están ocupados de manera que no interfiera sus relaciones personales, lo que les conlleva a realizar sus funciones de manera productiva y eficiente.

Tabla 55:

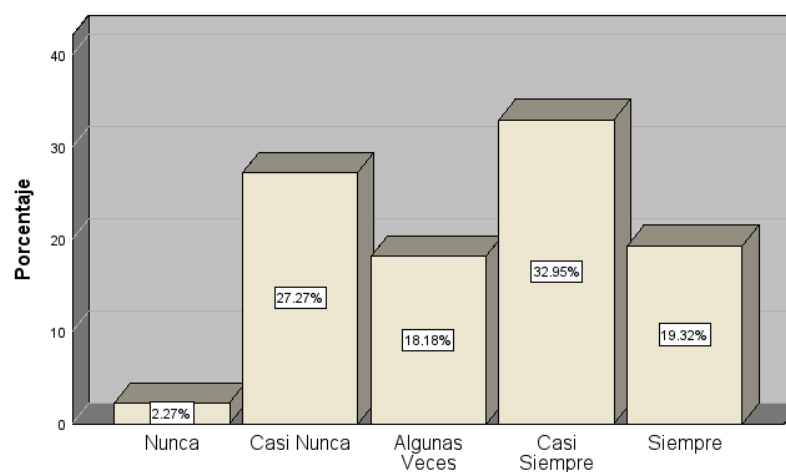
Considera usted que de su buen desempeño depende la permanencia en el cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.3	2.3	2.3
	Casi Nunca	24	27.3	27.3	29.5
	Algunas Veces	16	18.2	18.2	47.7
	Casi Siempre	29	33.0	33.0	80.7
	Siempre	17	19.3	19.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 45.

Frecuencia del ítem 45 sobre la variable Clima Laboral

Considera usted que de su buen desempeño depende la permanencia en el cargo.



Según los resultados de la tabla N°55 y la figura N°45 respecto a considera usted que de su buen desempeño depende la permanencia en el cargo, los resultados son: el 18.2 % manifiestan que algunas veces consideran que dependen de la permanencia en el cargo un buen desempeño, el 33 % dice casi siempre existe un buen desempeño cuando un empleado está permanentemente en su cargo, el 19.3% indica que siempre que hay permanencia en el cargo hay un buen desempeño. Por otro lado, el 27.3 % manifiesta que casi nunca la permanencia en un cargo significa un buen desempeño, y el 2.3% manifiesta que nunca la permanencia de un cargo ha sido factor de un buen desempeño.

Dado los resultados alrededor del 52% de los colaboradores consideran que la permanencia en un cargo genera un buen desempeño en la empresa, esto refiere a la especialización que tiene un profesional cuando recibe un cargo , asimismo de las capacitaciones que este recibe por parte de la empresa , asimismo se tiene que recalcar que se debe contar con lidere que fomenten un ambiente laboral positivo que promuevan el desarrollo de sus capacidades de cada empleado , esto impacta de manera positiva en el logro de los objetivos .

Tabla 56:

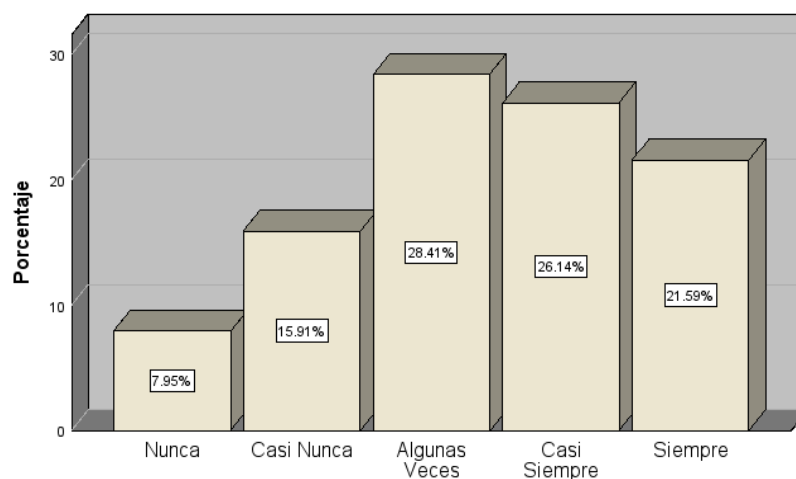
Considera usted que no estaría bien dejar esta organización, aunque le vaya a beneficiar en el cambio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	8.0	8.0	8.0
	Casi Nunca	14	15.9	15.9	23.9
	Algunas Veces	25	28.4	28.4	52.3
	Casi Siempre	23	26.1	26.1	78.4
	Siempre	19	21.6	21.6	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 46.

Frecuencia del ítem 46 sobre la variable Clima Laboral

"Considera usted que no estaría bien dejar esta organización, aunque le vaya a beneficiar en el cambio."



Según los resultados de la tabla N°56 y la figura N° 46 respecto a considera usted que no estaría bien dejar la empresa, los resultados son: el 28.4% manifiestan que algunas veces consideran que no estaría bien dejar la empresa, el 26.1% dice casi siempre no estaría bien dejar la empresa, el 21.6% indica que siempre no está de acuerdo a dejar la empresa. Por otro lado, el 15.9% manifiesta que casi nunca considera que no estaría bien dejar la empresa, el 8% manifiesta que nunca consideran que no estaría bien dejar esta empresa.

Dado los resultados se puede inferir que el más del 47% de los encuestados consideran que no está bien dejar la empresa, esto nos hace inferir de que hay un compromiso por parte de los colaboradores esto influye de manera positiva en la empresa porque hay un objetivo en común que se tienen que lograr y se refleja un ambiente laboral saludable , asimismo hay un 23% de los colaboradores que consideran dejar la empresa ,esto retrasaría los objetivos de la empresa porque se evidencia la falta de motivación y compromiso por parte de estos empleados.

Tabla 57:

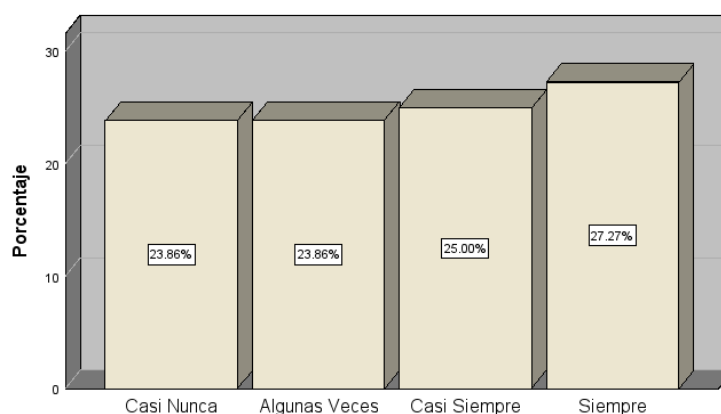
Considera usted que debe mucho a esta organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	21	23.9	23.9	23.9
	Algunas Veces	21	23.9	23.9	47.7
	Casi Siempre	22	25.0	25.0	72.7
	Siempre	24	27.3	27.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 47.

Frecuencia del ítem 47 sobre la variable Clima Laboral

Considera usted que debe mucho a esta organización.



Según los resultados de la tabla N° 57 y la figura N°47 respecto a considera usted que le debe mucho a esta empresa, los resultados son: el 23.9% manifiestan que algunas veces consideran que le deben mucho a esta empresa, el 25 % dice casi siempre consideran que le deben mucho a la empresa, el 27.3% indica que siempre le deben mucho a la empresa. Por otro lado, el 23.9% manifiesta que casi nunca consideran que le deben mucho a la empresa Consorcio Chaquicocha.

Dado los resultados se infiere que el mas de 52% considera que le debe mucho a la empresa , esto se debe muchas veces a los beneficios y respaldo que tiene la empresa para con ellos asimismo estos responden a través de un buen desempeño laboral y un compromiso de lograr los objetivos planteados para cada

proyecto , asimismo hay 9% de los encuestados que manifiestan que no están seguros de deber algo a la empresa es por ello que su desempeño se basa a la contribución que le brinda la empresa para con su crecimiento profesional que este tenga.

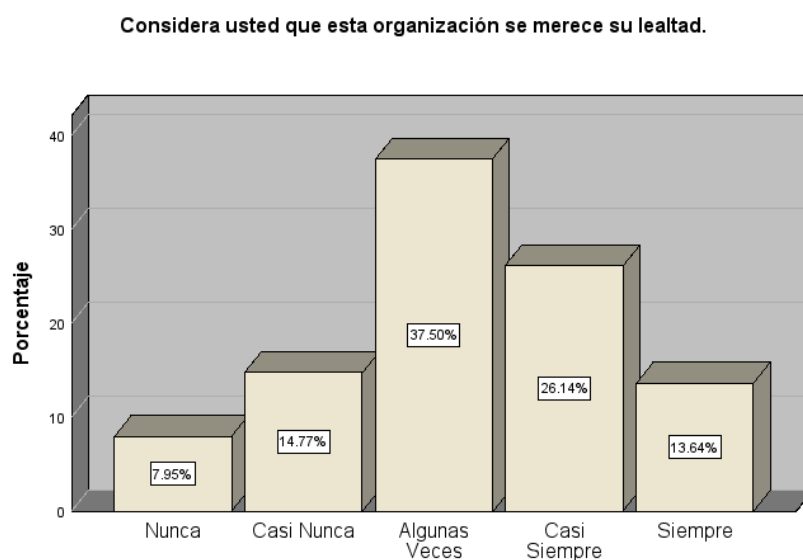
Tabla 58:

Considera usted que esta organización se merece su lealtad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	8.0	8.0	8.0
	Casi Nunca	13	14.8	14.8	22.7
	Algunas Veces	33	37.5	37.5	60.2
	Casi Siempre	23	26.1	26.1	86.4
	Siempre	12	13.6	13.6	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 48.

Frecuencia del ítem 48 sobre la variable Clima Laboral



Según los resultados de la tabla N°58 y la figura N°48 respecto a considera usted que la empresa merece su lealtad, los resultados son: el 23.9% manifiestan que algunas veces consideran que la empresa se merece lealtad, el 25 % dice casi siempre consideran que la empresa merece lealtad, el 27.3% indica que siempre merece lealtad. Por otro lado, el 23.9 % manifiesta que casi nunca consideran que las empresas merezcan su lealtad.

Dado los resultados cerca del 52% de los encuestados manifiestan que la empresa merece su lealtad, esto se da por ética profesional , respeto u otro factor que influye en el sentimiento que genera laborar en la empresa , lo cual influye de manera muy positiva ya que los empleados se sienten comprometidos con sus funciones y metas que tienen en equipo , asimismo hay un porcentaje del 24% que manifiesta que no merece su lealtad ,lo cual influye de manera muy negativa ya que no permite la fluidez de información o el avance con la documentación necesaria para el logro y realización de actividades.

Tabla 59:

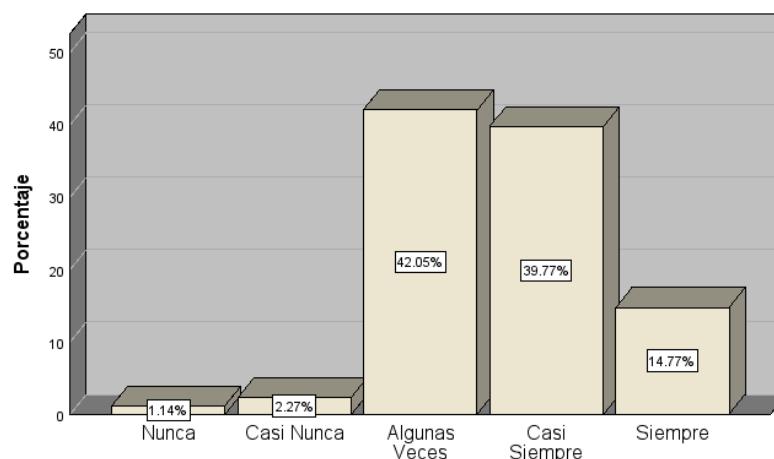
Considera usted no sentir ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.1	1.1	1.1
	Casi Nunca	2	2.3	2.3	3.4
	Algunas Veces	37	42.0	42.0	45.5
	Casi Siempre	35	39.8	39.8	85.2
	Siempre	13	14.8	14.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 49.

Frecuencia del ítem 49 sobre la variable Clima Laboral

Considera usted no sentir ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.



Según los resultados de la tabla N°59 y la figura N°49 respecto a considera usted no sentir ninguna obligación de tener que seguir trabajando para la empresa, los resultados son: el 42% manifiestan que algunas veces consideran no sentir alguna obligación de seguir trabajando para la empresa, el 39.8% dice casi siempre consideran que n sienten ninguna obligación de tener que seguir trabajando para la empresa, el 14.8% indica que siempre no se sienten en la obligación de seguir trabajando.

Por otro lado, el 2.3 % manifiesta que casi nunca consideran no sentir ninguna obligación de seguir laborando en Consorcio Chaquicocha, el 1.1% dice que nunca ha sentido obligación de tener que seguir trabajando para la empresa.

Dado los resultados, el 3% de los encuestados se sienten obligados a seguir trabajando en la empresa, esto se debe muchas veces al compromiso laboral, motivación, relaciones empresariales y responsabilidad que tienen dentro de la empresa esto con el fin de conseguir metas, asimismo el 53% manifiestan que no se sienten muy obligados a seguir trabajando esto se debe a la libertad profesional

que tiene cada colaborador con el fin del crecimiento profesional y la motivación de estos.

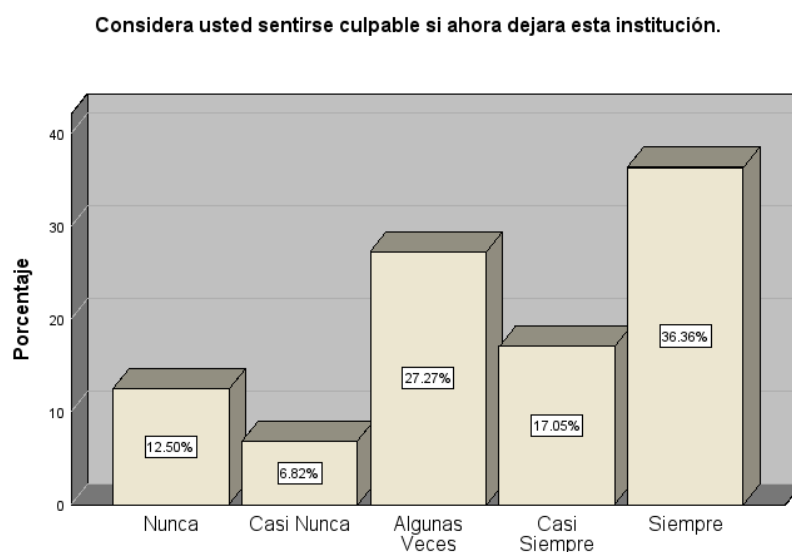
Tabla 60:

Considera usted sentirse culpable si ahora dejara esta institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	12.5	12.5	12.5
	Casi Nunca	6	6.8	6.8	19.3
	Algunas Veces	24	27.3	27.3	46.6
	Casi Siempre	15	17.0	17.0	63.6
	Siempre	32	36.4	36.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 50.

Frecuencia del ítem 50 sobre la variable Clima Laboral



Según los resultados de la tabla N°60 y la figura N°50, respecto a considera usted siente culpabilidad si ahora dejara la empresa, los resultados son: el 27.3% manifiestan que algunas veces consideran sentirse culpables si dejaran la empresa, el 17% dice casi siempre sienten culpabilidad si dejaran la empresa, el 36.4% indica que siempre se va a sentir culpable si deja la empresa. Por otro lado, el 6.8%

manifiesta que casi nunca se consideran culpables se dejen Consorcio Chaquicocha, el 12.5% dice que nunca se sentiría culpable si dejara la empresa.

Dado los resultados, cerca del 53% de los encuestados manifiestan que se sentirían culpables si dejaran la empresa esto es por el apego sienten por la empresa, el ambiente vivido con sus compañeros de trabajo o el sentimiento de traición para con la empresa, esto significa un compromiso por la empresa lo que lleva a un resultado positivo ya que sus tareas están realizadas con el fin de conseguir un objetivo común, asimismo hay un 19% que manifiesta que algunas veces se sentiría culpable.

Tabla 61:

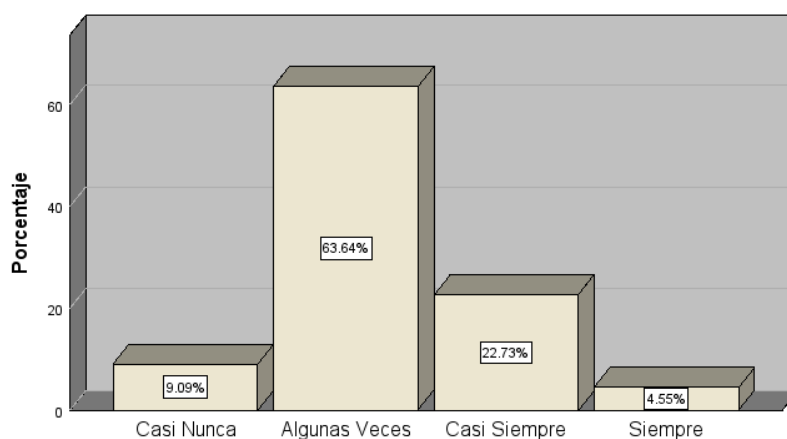
Considera usted que no podría dejar esta institución porque se sentiría que tiene una obligación con la gente de aquí.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	8	9.1	9.1	9.1
	Algunas Veces	56	63.6	63.6	72.7
	Casi Siempre	20	22.7	22.7	95.5
	Siempre	4	4.5	4.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 51.

Frecuencia del ítem 51 sobre la variable Clima Laboral

"Considera usted que no podría dejar esta institución porque se sentiría que tiene una obligación con la gente de aquí."



Según los resultados de la tabla N°61 Y la figura N°51 respecto a considera usted que podría dejar la empresa, los resultados son: el 63.6% manifiestan que algunas veces consideran que no podrían dejar la empresa, el 22.7% dice casi siempre consideran que no podrían dejar la empresa, el 4.5% indica que siempre no podrían dejar la empresa. Por otro lado, el 9.1% manifiesta que casi nunca consideran que no podrían dejar la empresa.

Dado los resultados el cerca del 27% manifiestan que no podrían dejar la empresa , esto se debe al compromiso y a su motivación laboral que tienen para con la empresa esto con el fin de cumplir con los objetivos que se hayan planteado , asimismo , el 63 % de los encuestados manifiestan que algunas veces pensarían dejar la empresa , esto de be a las ofertas de trabajo , insatisfacción laboral o la valoración que siente el empleado dentro de la organización , lo que afecta en parte el cumplimiento de los objetivos ya que no sienten la misma motivación que cuando ingresan a un empleo.

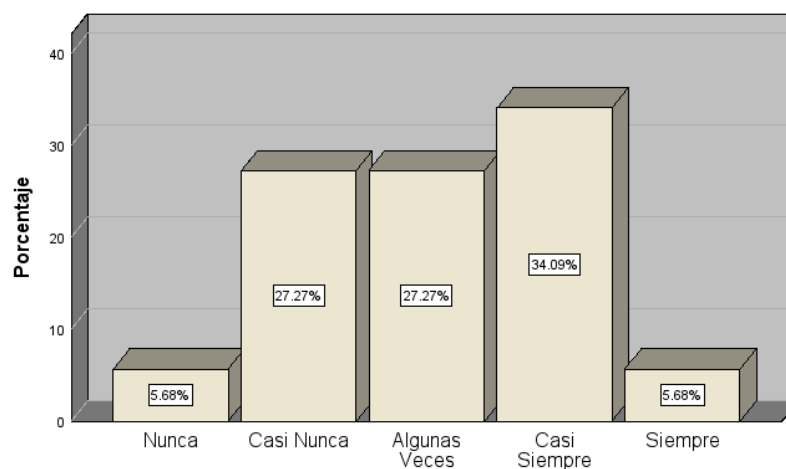
Tabla 62:

Considera usted que la organización despide al personal sin tomar en cuenta su desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5.7	5.7	5.7
	Casi Nunca	24	27.3	27.3	33.0
	Algunas Veces	24	27.3	27.3	60.2
	Casi Siempre	30	34.1	34.1	94.3
	Siempre	5	5.7	5.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 52. *Frecuencia del ítem 52 sobre la variable Clima Laboral*

Considera usted que la organización despide al personal sin tomar en cuenta su desempeño.



Según los resultados de la tabla N°62 Y la figura N°52 respecto a considera usted que la empresa despide al personal sin tomar en cuenta su desempeño, los resultados son: el 27.3% manifiestan que algunas veces consideran hay despidos en los cuales no toman en cuenta el desempeño del empleado, el 34.1% dice casi siempre hay despidos sin medir el desempeño dentro de la empresa, el 5.7% indica que siempre los despidos son tomados sin medir el desempeño. Por otro lado, el 27.3% manifiesta que casi nunca los despidos son realizados sin medir el desempeño, y el 5.7% manifiesta que nunca hay despidos sin tomar en cuenta el desempeño que este tenga dentro de la empresa.

Dado los resultados el 5% de los encuestados manifiestan que hay despidos sin medir el desempeño , esto genera desmotivación y baja productividad por parte de estos colaboradores además de preocupación y estrés lo que genera un mal trabajo y retraso en sus actividades , asimismo más del 27% manifiesta que los despidos son tomados en cuenta a través de la productividad que estos generan , por lo cual genera esfuerzo y eficacia de cada colaborador para el logro de objetivos , asimismo un 32% manifiesta que los despidos son realizados tomando los esfuerzos que estos realicen.

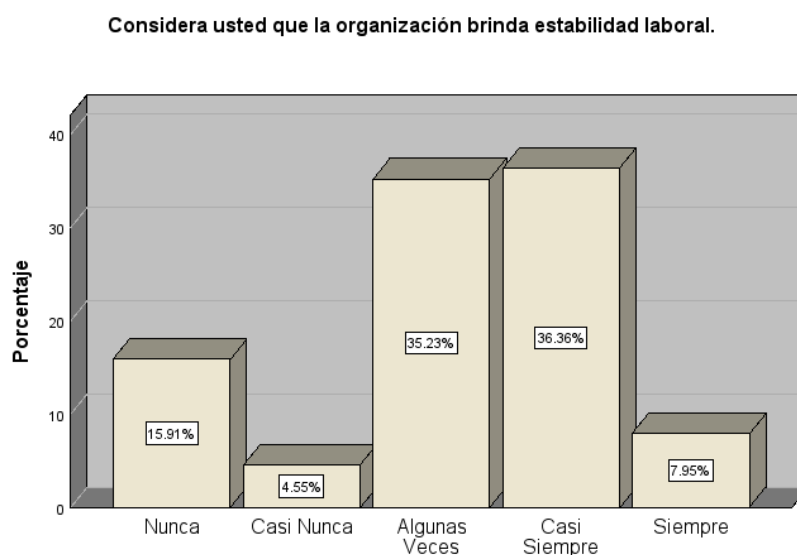
Tabla 63:

Considera usted que la organización brinda estabilidad laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	15.9	15.9	15.9
	Casi Nunca	4	4.5	4.5	20.5
	Algunas Veces	31	35.2	35.2	55.7
	Casi Siempre	32	36.4	36.4	92.0
	Siempre	7	8.0	8.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 53.

Frecuencia del ítem 53 sobre la variable Clima Laboral



Según los resultados de la tabla N°63 y la figura N°53, respecto a considera usted considera que en la empresa existe estabilidad laboral, los resultados son: el 35.2% manifiestan que algunas veces consideran que existe una estabilidad laboral, el 36.4% dice casi siempre hay una estabilidad laboral, el 8% indica que siempre hay una estabilidad laboral. Por otro lado, el 4.5% manifiesta que casi nunca ha existido una estabilidad laboral, y el 15.9% manifiesta que nunca hay estabilidad laboral dentro de la empresa.

Dado los resultados alrededor del 44% de los encuestados manifiesta existe una estabilidad laboral por lo cual el personal se siente comprometido y por ende el desempeño laboral es mayor, esto influye en el cumplimiento de objetivos en cada proyecto que la empresa tenga, asimismo el 35% manifiesta que algunas veces hay esta estabilidad laboral por lo que genera desconcierto entre los empleados y la productividad no es la misma , alrededor del 16% manifiesta que no hay estabilidad por lo que genera desmotivación y baja productividad, estrés y preocupación por el empleo.

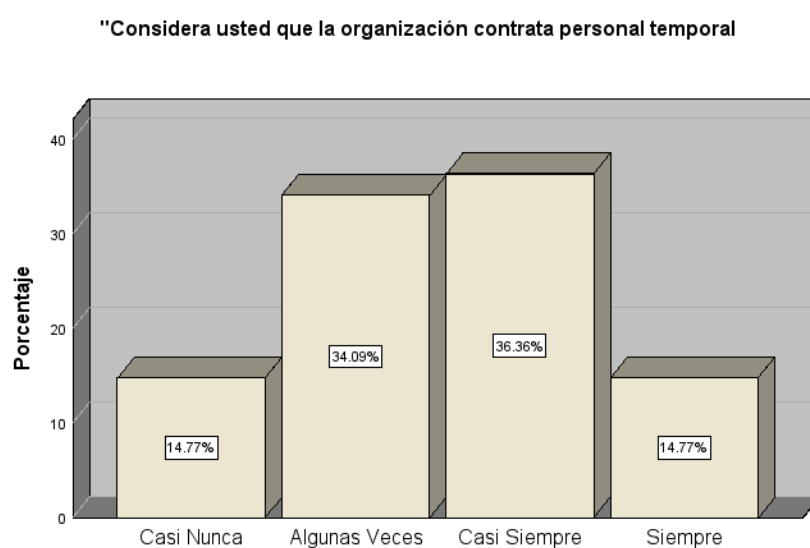
Tabla 64:

Considera usted que la organización contrata personal temporal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	13	14.8	14.8	14.8
	Algunas Veces	30	34.1	34.1	48.9
	Casi Siempre	32	36.4	36.4	85.2
	Siempre	13	14.8	14.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 54.

Frecuencia del ítem 54 sobre la variable Clima Laboral



Según los resultados de la tabla N°64 y la figura N°54 respecto a considera usted considera que la empresa contrata personal, los resultados son: el 34.1% manifiestan que algunas veces consideran que la empresa contrata personal, el 36.4% dice casi siempre la empresa contrata personal, el 14.8% indica que siempre contratan personal. Por otro lado, el 14.8% manifiesta que casi nunca contratan personal.

Dado los resultados, el 51% de los encuestados manifiestan que existe contante contratación de personal , esto se debe a los requerimientos de los proyectos dentro de mina , esto genera en los empleados alta capacidad para gestionar y compromiso para el desarrollo de sus actividades , asimismo el 34% manifiesta que algunas veces existe la contratación de personal enfocándose en las áreas administrativas , donde se genera la contratación de personal de apoyo para el eficaz cumplimiento del cliente Yanacocha, por lo que la contratación de nuevo personal es indispensable así como también el liderazgo en las áreas administrativas

Tabla 65:

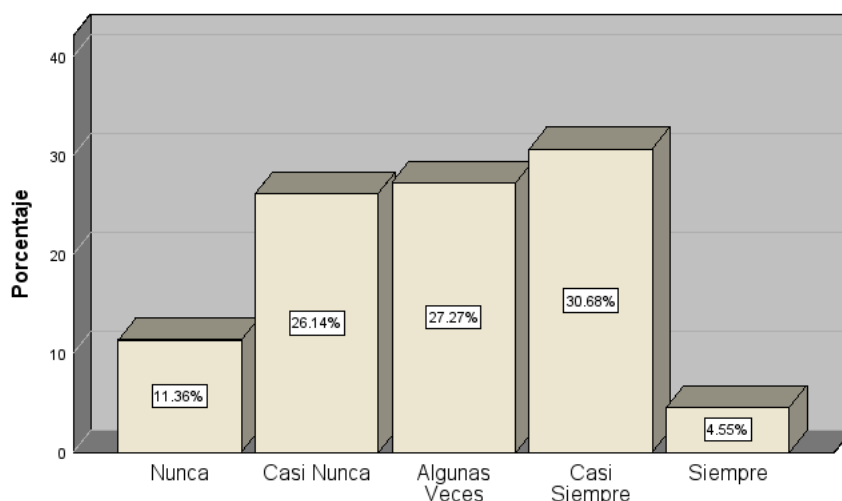
Considera usted que los beneficios de salud que recibe de la institución son deficientes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	11.4	11.4	11.4
	Casi Nunca	23	26.1	26.1	37.5
	Algunas Veces	24	27.3	27.3	64.8
	Casi Siempre	27	30.7	30.7	95.5
	Siempre	4	4.5	4.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 55.

Frecuencia del ítem 55 sobre la variable Clima Laboral

Considera usted que los beneficios de salud que recibe de la institución son deficientes.



Según los resultados de la tabla N° 65 Y la figura N°55, respecto a considera usted considera que los beneficios de salud que recibe de la empresa son deficientes, los resultados son: el 27.3% considera que algunas veces hay beneficios de salud deficientes por parte de la empresa, el 30.7% dice casi siempre hay una deficiencia en los beneficios de salud, el 4.5% manifiesta que siempre hay beneficios de salud deficientes por parte de la empresa Consorcio Chaquicocha. Por otro lado, el 26.1% manifiesta que casi nunca ha existido una deficiencia de salud por parte de empresa, y el 11.4% manifiesta que nunca los beneficios de salud han sido deficientes.

Dado los resultados el 35% manifiesta que existe deficiencia en los beneficios de salud por lo que los empleados no sientan que cuidan la salud y la seguridad de los trabajadores recae en ellos mismos, eso porque genera en ellos bajo compromiso con la empresa, por otro lado, el 37% manifiesta que existe beneficios de salud por lo que se sienten seguros y con muchos.

5.1.3. Interpretación de las dimensiones de la variable Clima Laboral.

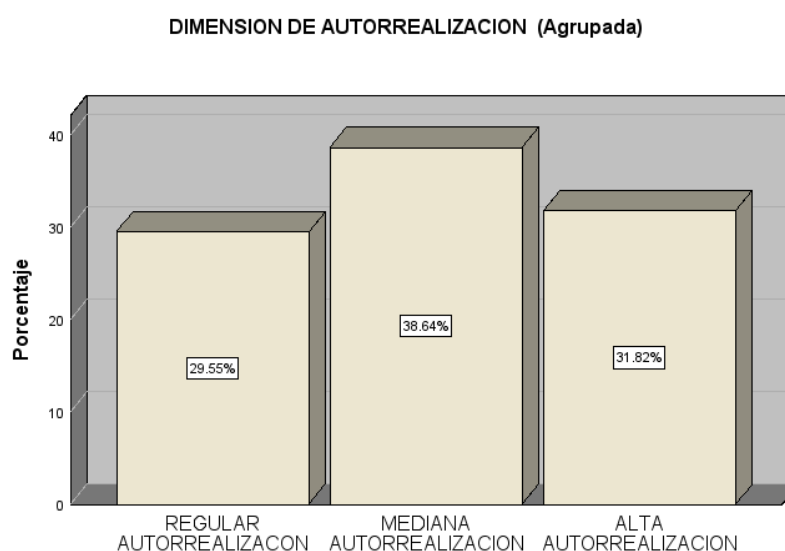
Tabla 66:

Dimensión de autorrealización (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular autorrealización	26	29.5	29.5	29.5
	Mediana autorrealización	34	38.6	38.6	68.2
	Alta autorrealización	28	31.8	31.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 56.

Frecuencia de la dimensión 1 del Clima laboral sobre la Autorrealización



Según los resultados de la tabla N°66 y la figura N° 56, el 38.6% manifiesta que de manera mediana se siente auto realizada dentro de la empresa, el 31.8% del total de encuestados manifiestan que tienen una autorrealización alta por ende promueven la autorrealización dentro de la empresa, por otro lado, el 29.5% manifiesta que siente que la autorrealización dentro de la empresa es de manera regular.

Según estas estadísticas alrededor del 30% de los empleados están experimentando un proceso de autorrealización. La razón por la que no han logrado hacerlo es la falta de oportunidades como el reconocimiento, el ascenso y una mejor remuneración, así como el desinterés del gerente por el éxito de sus empleados, lo que perjudica el rendimiento y el desarrollo profesional de los subordinados, lo que los hace sentir inconformes, fracasados y con ganas de seguir adelante.

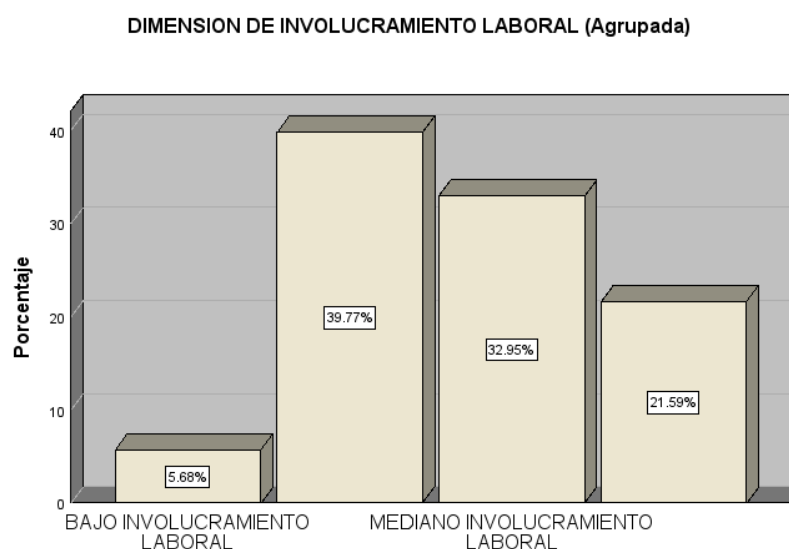
Tabla 67:

Dimensión de involucramiento laboral (agrupada)

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo involucramiento laboral		5	5.7	5.7	5.7
	Regular involucramiento laboral		35	39.8	39.8	45.5
	Mediano involucramiento laboral		29	33.0	33.0	78.4
	Alto involucramiento laboral		19	21.6	21.6	100.0
	Total		88	100.0	100.0	

Figura 57.

Frecuencia de la dimensión 1 del Clima laboral sobre el involucramiento laboral



Según los resultados de la tabla N° 67 y la figura N° 57, el 21.6% del total de encuestados manifiesta que tiene un alto involucramiento laboral, el 33% indica que tiene un involucramiento mediano y el 39.8% indica que el involucramiento dentro de la empresa es regular, por otro lado, el 5.7% manifiesta que tiene un involucramiento laboral bajo en la empresa.

De acuerdo con los hallazgos, algunos empleados se sienten comprometidos e identificados con el éxito de empresa porque se sienten bien realizando las tareas que les compete y se preocupan por ejecutar bien sus funciones. Por otro lado, es evidente que algunos empleados no están completamente comprometidos con la empresa porque no se les da la oportunidad de compartir sus opiniones e ideas para mejorar el trabajo y el entorno laboral, lo que resulta en un aumento de fallas en el trabajo, un aumento de estrés y una disminución de rendimiento.

En este contexto, resulta fundamental que la empresa promueva la participación y la colaboración de los empleados, a la par que incentive la escucha activa y una adecuada asignación de tareas, con el fin de incrementar la productividad de la organización, de este modo contribuirán con el desempeño económico de toda la empresa y simultáneamente mejorara el clima laboral.

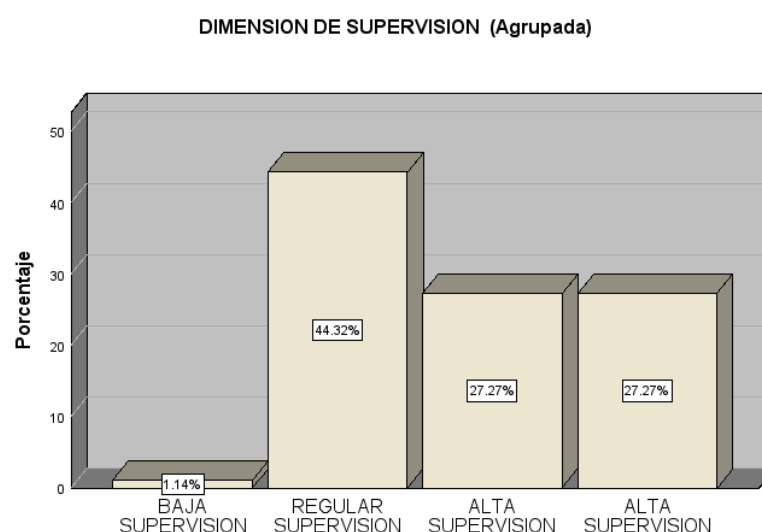
Tabla 68:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja supervisión	1	1.1	1.1	1.1
	Regular supervisión	39	44.3	44.3	45.5
	Mediana supervisión	24	27.3	27.3	72.7
	Alta supervisión	24	27.3	27.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Dimensión de supervisión (Agrupada)

Figura 58.

Frecuencia de la dimensión 1 del Clima laboral sobre la supervisión.



Según los resultados de la tabla N° 68 y la figura 58, se infiere que el 27.3% de los colaboradores tienen alta participación con su supervisión, del mismo modo 27.3% manifiesta que existe una mediana presencia de supervisión y el 44.3% indica que la supervisión se presenta de manera regular, por otro lado, el 1.1% indica que hay una baja supervisión.

Según los resultados, la línea de las jefaturas brinda un apoyo moderado para superar las dificultades que pueden presentarse, pero no hay planes de control o métodos establecidos lo que dificulta alcanzar los objetivos o metas establecidos por la empresa. Dado este contexto, los trabajadores se sienten estresados porque sus inquietudes no son resueltas o no son atendidas de manera adecuada, lo que resulta en un bajo rendimiento al momento de realizar su trabajo. Se debe tener en cuenta que la supervisión efectiva a los trabajadores mejora el rendimiento y el desempeño laboral, pero no debe ser excesiva porque causa estrés, desconfianza, miedo, insatisfacción laboral y motivación a los trabajadores a buscar a otras oportunidades.

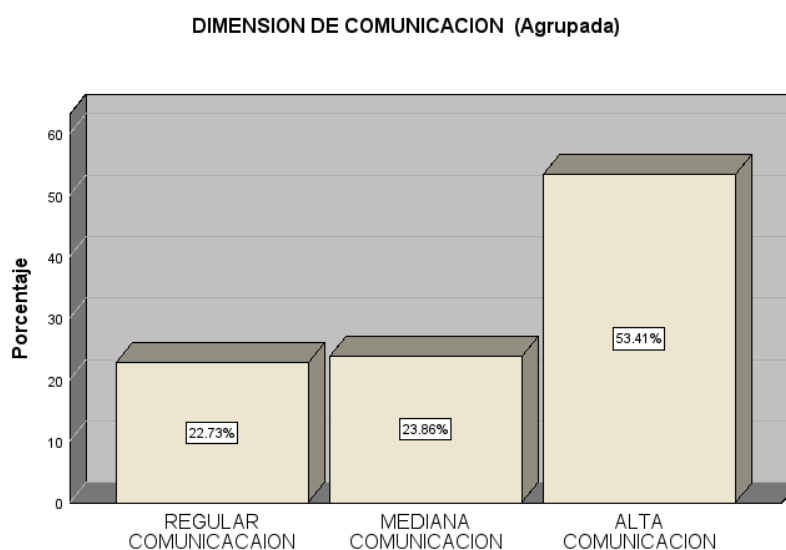
Tabla 69:

Dimensión de comunicación (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular comunicación	20	22.7	22.7	22.7
	Mediana comunicación	21	23.9	23.9	46.6
	Alta comunicación	47	53.4	53.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 59.

Frecuencia de la dimensión 1 del Clima laboral sobre la comunicación.



Según los resultados de la tabla N°69 y la figura N°59: el 53.4% manifiesta que existe una alta comunicación entre colaboradores de la empresa, el 23.9% indica que hay una mediana comunicación entre los colaboradores, y el 22.7% manifiesta que la comunicación es de manera regular entre los empleados.

Según los hallazgos sobre la información en el lugar de trabajo la comunicación fluye de manera regular o buena, ya que todos los colaboradores brindan información y facilita los procedimientos dentro la organización. La colaboración y el ambiente laboral facilita el termino de los proyectos y

cumplimiento de objetivos, además se debe trabajar en las personas que no logran brindar la información de manera adecuada porque retrasan los procesos que se tengan pendientes para el logro de objetivos comunes.

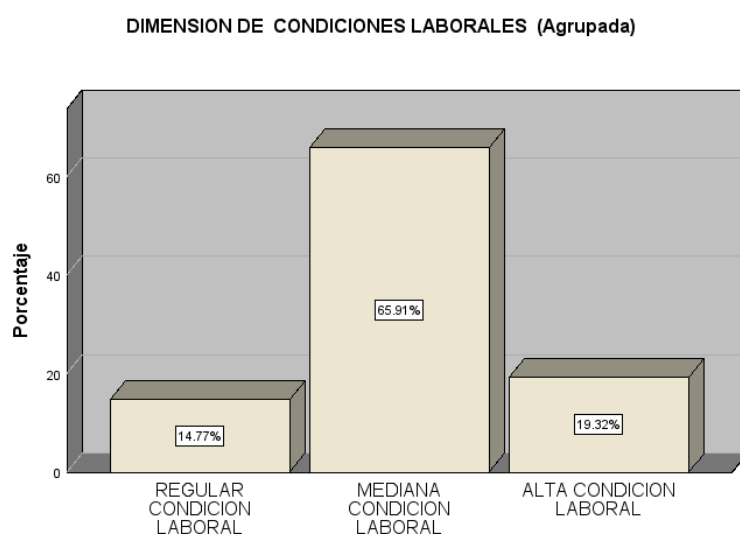
Tabla 70:

Dimensión de condiciones laborales (agrupada).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular condición laboral	13	14.8	14.8	14.8
	Mediana condición laboral	58	65.9	65.9	80.7
	Alta condición laboral	17	19.3	19.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 60.

Frecuencia de la dimensión 1 del Clima laboral sobre las condiciones laborales.



Según los resultados de la tabla N° 70 y la figura N°60, los encuestados manifiestan que el 19.3% considera que existe una alta condición laboral dentro de la empresa, el 65.9% indica que hay una mediana condición laboral para el desarrollo de sus actividades y el 14.8% manifiesta que hay condiciones laborales regulares dentro de la empresa.

Según los hallazgos los colaboradores manifiestan que en la empresa hay buenas condiciones laborales esto es de suma importancia, ya que influyen en el bienestar, la productividad y la seguridad de los colaboradores. El éxito y la eficiencia de la empresa se basa en un entorno laboral seguro, saludable y equitativo.

5.1.4. Interpretación de las dimensiones de la variable Compromiso

Organizacional.

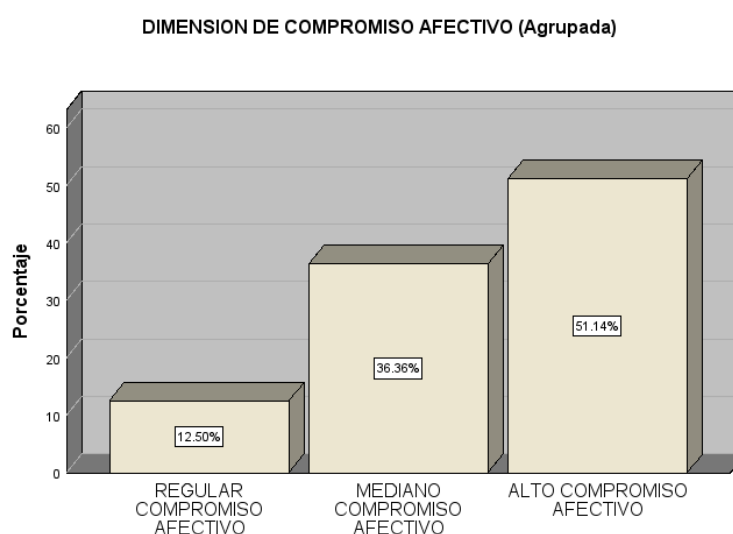
Tabla 71:

Dimensión de compromiso afectivo (Agrupada)

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	compromiso	11	12.5	12.5	12.5
	afectivo					
	Mediano	compromiso	32	36.4	36.4	48.9
	afectivo					
	Alto	compromiso	45	51.1	51.1	100.0
	afectivo					
	Total		88	100.0	100.0	

Figura 61.

Frecuencia de la dimensión 1 del Compromiso Organizacional sobre el compromiso afectivo.



Según los resultados de la tabla N° 71 y la figura N°61, el 51.1% manifiesta que el compromiso afectivo es alto por parte de los colaboradores, el 36.4% manifiesta que existe de manera mediana compromiso afectivo en los colaboradores y el 12.5% manifiesta que de manera regular hay compromiso afectivo en la empresa.

En los resultados brindados por la dimensión del compromiso afectivo se dieron resultados como que alrededor del 80 % de los encuestados manifiestan que hay un compromiso afectivo por la empresa lo que refiere un apego emocional hacia la empresa, esto es una relación psicológica del colaborador con los valores y la filosofía de la empresa, gracias a esto el colaborador manifiesta motivación para permanecer en la empresa por un periodo prologando de tiempo así como también la satisfacción y la felicidad al hablar de la empresa o su desempeño dentro de ella.

Es por ello que dado los resultados es necesario inculcar a los colaboradores el apego para con la empresa y esto se logra a través del reconocimiento de los logros, brindar oportunidades de progreso.

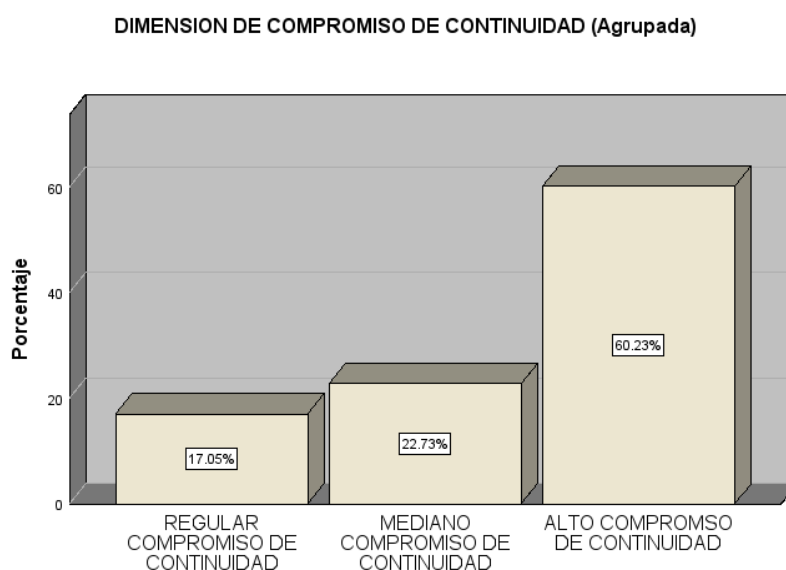
Tabla 72:

Dimensión de compromiso de continuidad (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Regular compromiso de 15 continuidad	15	17.0	17.0	17.0
	Mediano compromiso de 20 continuidad	20	22.7	22.7	39.8
	Alto compromiso de 53 continuidad	53	60.2	60.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 62.

Frecuencia de la dimensión 1 del Compromiso Organizacional sobre el compromiso de continuidad.



Según los resultados de la tabla N°72 y la figura N° 62, el 60.2% manifiesta que hay un alto compromiso de continuidad por parte de los colaboradores, el 22.7% manifiesta que hay un mediano compromiso de continuidad y el 17% manifiesta que de manera regular tienen un compromiso de continuidad en la empresa.

Dado los resultados se puede evidenciar que los colaboradores no pueden renunciar a la empresa ya que alrededor del 60% de los encuestados manifiestan que tienen un compromiso continuo, lo que refiere a que hay disposición constante y sostenida por parte de los empleados con la empresa.

Por otro lado, hay un porcentaje pequeño de colaboradores que no están comprometidos, esto se debe a que no sienten el respaldo por parte de la empresa o que aspiran a lograr algo, pero no tienen reconocimiento, dicho lo anterior se debe aplicar estrategias de motivación e identificación de talentos para crear una cultura

de trabajo en equipo, en donde se puedan desarrollar sus habilidades de liderazgo y realizar una retroalimentación para mejora continua.

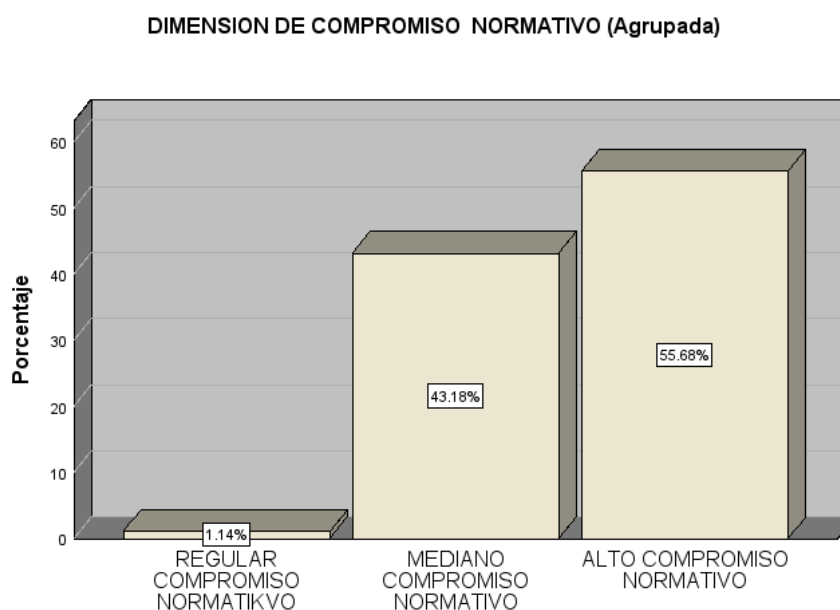
Tabla 73:

Dimensión de compromiso normativo (Agrupada)

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	compromiso 1	1	1.1	1.1	1.1
	Mediano	compromiso 38	38	43.2	43.2	44.3
	Alto	compromiso 49	49	55.7	55.7	100.0
	Total		88	100.0	100.0	

Figura 63.

Frecuencia de la dimensión 1 del Compromiso Organizacional sobre el compromiso normativo.



Según los resultados de la tabla N°73 y la figura N°63, el 55.7% manifiesta que tienen un alto compromiso normativo por parte de los colaboradores, el 43.2%

manifiesta que tienen un compromiso normativo mediano y el 1.1% manifiesta que de manera regular tienen un compromiso normativo en la empresa.

Dado los resultados la mayoría de los encuestados manifiestan que tienen un compromiso normativo para con la empresa, esto quiere decir que sienten una obligación moral o gratitud que tienen para con la empresa, esto se da gracias a los beneficios que obtienen, estos pueden ser el ambiente, las mejoras laborales, la superación personal, entre otros.

Dicho lo anterior el compromiso normativo que tienen los empleados están relacionados con un mejor desempeño, una mayor rentabilidad, una mayor productividad, la retención de empleados, una reducción de rotación de empleados y una mejor cultura de trabajo.

Asimismo, se tiene que implementar estrategias para los empleados que no sienten este tipo de compromisos ya que llegan a retrasar las tareas de las distintas áreas.

5.1.5. Interpretación la Variable Clima Laboral

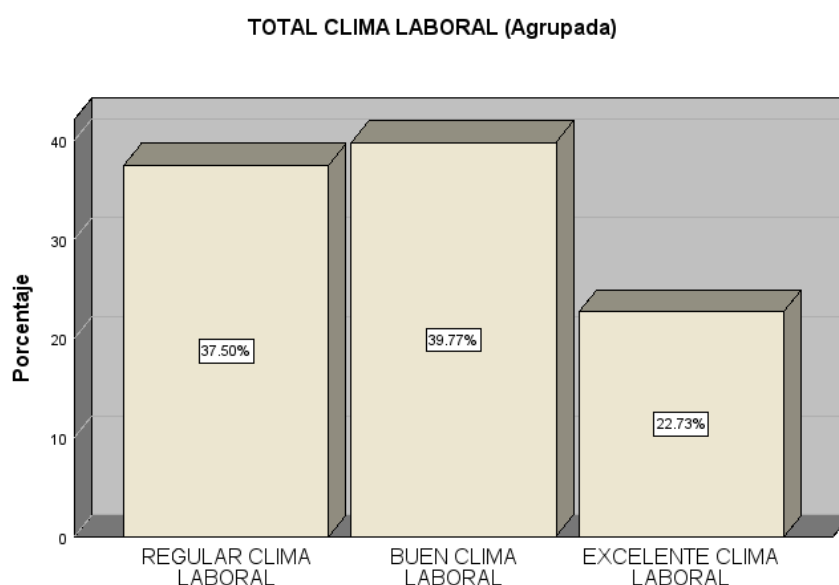
Tabla 74:

Consolidado del clima laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular clima laboral	33	37.5	37.5	37.5
	Buen clima laboral	35	39.8	39.8	77.3
	Excelente clima laboral	20	22.7	22.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Figura 64.

Frecuencia de la variable Clima Laboral.



Según los resultados de la tabla N°74 y la figura N°64, el 22.7% manifiesta que existe un excelente clima laboral dentro de la empresa, el 39.8% manifiesta que existe un buen clima laboral y el 37.5% manifiesta que dentro de la empresa se manifiesta un clima laboral regular.

Dado los resultados hay alrededor del 22.7% de los encuestados que manifiestan que existe un excelente clima laboral, asimismo hay un 40% de los encuestados manifestando que perciben un buen clima laboral esto debido a las buenas comunicaciones que se genera con los compañeros de trabajo o la buena gestión de información que se comparten, por otro lado se puede interpretar el 34% de los encuestados que manifiestan un regular ambiente laboral como que no están tan complacidos en la empresa Consorcio Chaquicocha, esto debido a diversos factores.

García (2003), manifiesta que el clima laboral “representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha

formado de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración , cordialidad, apoyo, apertura , entre otros ” , descrito lo anterior se deduce que dentro de la empresa Consorcio Chaquicocha , al presentar cerca del 45% una insatisfacción por parte de los encuestados se puede decir que no hay un óptimo ambiente laboral , esto se debe a la falta de reconocimiento del logro de cada individuo y una supervisión debilitada , lo que afecta a los trabajadores y se refleja en el bajo rendimiento de sus funciones.

Esto es un punto clave que debe tener la empresa para evaluar y brindar una retroalimentación, ya que a mediano plazo se refleja muchas veces en el incumplimiento de funciones y falta de interés por el cumplimiento de objetivos organizacionales.

5.1.6. Interpretación la Variable Compromiso Organizacional.

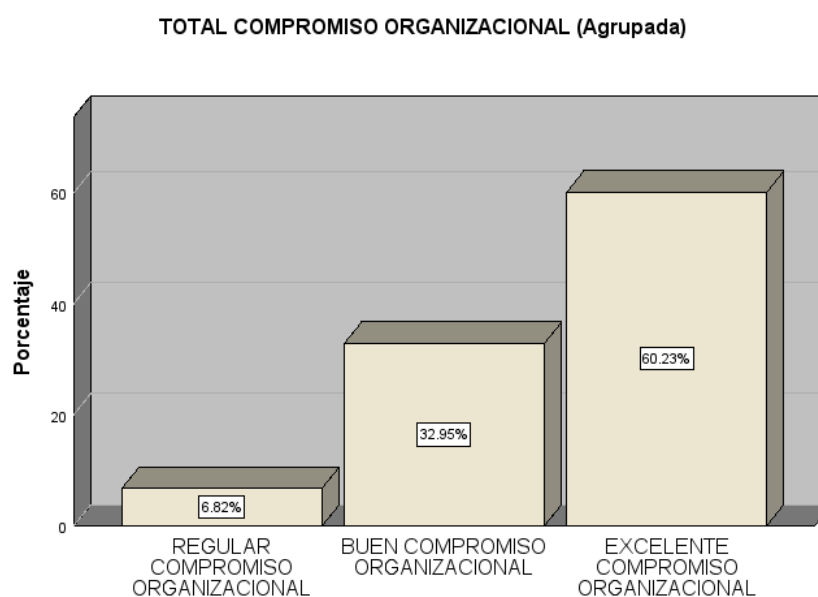
Tabla 75:

Consolidado del compromiso organizacional (Agrupada)

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	compromiso organizacional	6	6.8	6.8	6.8
	Buen	compromiso organizacional	29	33.0	33.0	39.8
	Excelente	compromiso organizacional	53	60.2	60.2	100.0
	Total		88	100.0	100.0	

Figura 65.

Frecuencia de la variable Compromiso Organizacional.



Según los resultados de la tabla N°75 y la figura N°65, el 60.2% que representa a 53 encuestados manifiesta tener un excelente compromiso organizacional seguido de un 33% que representa a 29 personas las que manifiestan tener un buen compromiso y solo una minoría 6.8% indica un compromiso organizacional regular.

En los hallazgos presentados cerca del 60% de los encuestados manifiestan tener compromiso con la empresa , así pues Robbins (1998) define al compromiso organizacional como “un estado en el cual un empleado se identifica con la organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización” ; Dicho lo anterior se puede inferir que dentro de la empresa Consorcio Chaquicocha no todos los colaboradores se muestran completamente comprometidos con las metas y/o objetivos que este tenga la empresa para el futuro, esto muchas veces se debe a las acciones dirigidas por los lideres , a la falta de información y participación dentro de la empresa , falta de reconocimiento y

oportunidades de crecimiento , lo que puede ocasionar una falta de estabilidad laboral , productividad así como también la retención del talento y las relaciones laborales que se tenga con la empresa, es importante evaluar y retroalimentar las fallas que se pueda estar presentando dentro de la empresa .

5.2. Discusión de resultados

De los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede evidenciar que existe una correlación fuerte ,positiva y estadísticamente significativa ente el clima laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca durante el periodo 2024 dado que la prueba de Pearson arrojó un valor de $r=0.732, p=0.001$, lo cual confirma con la hipótesis plantada, asimismo la investigación nos permite identificar que las percepciones sobre el clima laboral es buenas y aceptables, aunque con un sector de colaboradores que todavía percibe una clima regular.

Este resultado se encuentra en concordancia con lo señalado por estudios previsto realizados a nivel internacional, nacional y local lo que genera la validez y la notabilidad de los hallazgos encontrados.

Enfocándonos en el ámbito internacional, Balderas, Gómez y Recio (2025), evidenciaron en una mina de San Luis Potosí- México una correlación significativa ($p=0.609$) entre las variables, destacando una fuerte compromiso afectivo y normativo, este resultado se asemejan a los obtenidos en la presente investigación, donde también se encontró una percepción favorable del clima organización repercute directamente en un mayor apego emocional y sentido de responsabilidad hacia la empresa.

Asimismo, los resultados se alinean con lo señalado por Seid Mohammed (2020) en Etiopia, donde un clima laboral aceptable potencio especialmente el

compromiso afectivo y normativo. Esto permite afirmar que, en contextos laborales diversos, los colaboradores responden de manera similar ya que un entorno laboral positivo fomenta vínculos emocionales sólidos con la organización.

Por otro lado, la investigación de Vera e Izquierdo (2023) en Guayaquil pudo evidenciar niveles moderados de clima y compromiso organizacional, lo que coloca en manifiesto la necesidad de reforzar factores como el conocimiento y la capacitación de los trabajadores. En comparativa con la investigación realizada en consorcio Chaquicocha este presenta niveles mas favorables, lo cual podría explicarse dado que la empresa fomenta practicas mas consolidadoras en el área de supervisión, comunicación y reconocimiento con sus trabajadores.

Por lo dicho el fortalecimiento de estas dimensiones es clave para alcanzar un mejor compromiso de los colaboradores.

Basándonos en el ámbito nacional, Gonzales (2020) en Lima Metropolitana evidenció que el clima laboral guarda relación significativa con el compromiso organizacional, específicamente influenciado por la comunicación, la supervisión y las condiciones laborales; esto en contraste con la presente investigación es de manera similar, debido a que los resultados del estudio también señalan que una comunicación clara y un liderazgo cercano son factores determinantes para incrementar el compromiso.

Igualmente, Manrique (2024) en Concepción evidencio una correlación fuerte ($Rho=0.838$), lo cual coincide con la presente investigación al mostrar que, a mayores percepciones positivas del clima laboral, mayor es el compromiso que tengan los colaboradores.

No obstante Osore y Osorio (2023) en su investigación de Huancayo evidencio niveles bajos en las dimensiones del compromiso, pese a tener un clima

laboral relativamente favorable, lo que marca una diferencia con los resultados de la presente investigación. Esto puede explicarse que por factores contextuales, el nivel de identificación de los trabajadores con su organización, lo que confirma que, si bien la relación entre el clima y el compromiso es significativa, la magnitud de la misma depende en gran medida de la cultura y las buenas prácticas de cada organización.

En cuanto al ámbito local, las investigaciones como las de Burga (2021) y Quispe (2020) en Cajamarca demostraron correlaciones significativas entre el clima y el compromiso organizacional destacando la influencia de la comunicación, la supervisión y el reconocimiento.

Los hallazgos en el presente estudio muestran una concordancia sólida con los antecedentes revisados dado que al confirmar que las organizaciones de la región tienen una percepción favorable sobre el clima laboral constituye un elemento determinante.

Asimismo, en la investigación de Colorado (2023), señala que la comunicación es la dimensión con mayor influencia en el compromiso dado que en su investigación también lo manifiesta, donde los trabajadores resaltaron la relevancia de mantener un flujo comunicativo eficiente para consolidar su identificación con la organización.

En síntesis, los resultados obtenidos permiten inferir que existe consistencia con la mayoría de los estudios revisados que ya se analizaron, evidenciando que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional, pero también se observan que existen diferencias en los niveles alcanzados por las distintas dimensiones lo que genera hacer hincapié sobre la

importancia de los factores organizacionales teniendo en cuenta el liderazgo, la comunicación, el reconocimiento y las oportunidades laborales.

Estas dimensiones son elementos fundamentales los cuales si son bien enfocados logran que fuerza de la relación entre ambas variables puedan constituir en la fuente principal para crear estrategias para la gestión de talento humano.

5.3. Prueba de la Hipotesis

5.3.1. Contrastación estadística de la hipótesis

En la prueba de la hipótesis se determinará si esta es apoyada y refutada de acuerdo a los resultados, es por ello que para la contratación de la hipótesis se realizara el siguiente procedimiento:

- 1) Se formulará la hipótesis nula H_0 y la hipótesis alternativa identificado H_1 .
- 2) Nivel de significancia, (α)
- 3) Identificamos el estadístico más apropiado para evaluar los resultados de la investigación.
- 4) Calculo estadístico de los resultados.
- 5) Regla de decisión.

5.3.2. Prueba de hipótesis General

1° Formulación de la hipótesis H_0 y H_1

H_0 : No existe una correlación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha, en el distrito de Cajamarca en el periodo 2024.

H1: Existe una correlación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha, en el distrito de Cajamarca en el periodo 2024.

2° Selección del nivel de significancia. (α)

En sus escritos, Fisher afirmo que el valor para el valor de significancia es de $\alpha = 0.05$ (5%), referido al nivel de probabilidad de equivocarse el cual se fija por el investigador de manera a priori. Por lo tanto, es conveniente establecer este límite para determinar si una desviación es significativa o no. Para este estudio se tomará la desviación de 5%.

3° Identificamos el estadístico más apropiado para evaluar los resultados de la investigación.

En el estudio de la correlación de las variables Clima Laboral y el Compromiso organizacional, se realizará mediante el coeficiente de correlación de Pearson ya que esta herramienta estadística se utiliza para medir la relación que existe entre dos variables cualitativas, esta idoneidad de esta herramienta radica en su aplicabilidad de las variables presentadas con la escala de intervalo, esto previo a una validación de normalidad de distribución. A tal efecto, se empleará la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual constituye una prueba de significación estadística para verificar si los datos muestrales se ajustan a la distribución normal, esta prueba viene siendo pertinente para variables cuantitativas con muestras mayores a 50.

Tabla 76:*Pruebas de normalidad - Kolmogorov-Smirnova*

	Kolmogorov-Smirnov ^a Estadístico	gl	Sig.	Shapiro-Wilk Estadístico	Gl	Sig.
Total, de clima laboral	.114	88	.007	.941	88	<.001
Total, compromiso organizacional	.245	88	<.001	.786	88	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los resultados brindados por en la tabla N°76 donde se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov arrojo un resultado de 0.114 y el $p = 0.07$.

Dado que en el criterio de normalidad exige un valor p mayor a 0.05 siendo este el nivel de significancia y que en el presente estudio se obtuvo un valor p mayor ($0.05 < 0.07$), se deduce que las variables se tienen una distribución normal. Por lo tanto, el coeficiente de correlación Pearson resulta aplicable para el análisis de su correlación.

4° Cálculo estadístico de los resultados.

El Cálculo estadístico de Pearson se realizó mediante el software estadístico SPSS versión 26, el cual nos ayuda con el análisis y la visualización de datos estadísticos; el resultado es:

Tabla 77:

Coefficiente de correlación de Pearson de la variable Clima laboral y Compromiso organizacional.

		Total, de clima laboral	Total, compromiso organizacional
Total, de clima laboral	Correlación de Pearson	1	.732**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	88	88
Total, compromiso organizacional	Correlación de Pearson	.732**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	88	88

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

Según lo observado en la tabla N°77, se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que la variable Clima Laboral se relaciona significativamente con la variable Compromiso Organizacional con un p. valor de <0.001; y se tiene, además, un grado de correlación positivo 0.732 según el coeficiente de correlación de Pearson.

Este resultado se pudo inferir de acuerdo al cuadro de valores según el coeficiente de correlación de Pearson según las sugerencias de Cohen.

Figura 66.*Tabla de Correlación de Pearson*

Rango de valores de r_{XY}	Interpretación
$0.00 \leq r_{XY} < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq r_{XY} < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq r_{XY} < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq r_{XY} < 1.00$	Correlación fuerte

Según la figura N° 66 donde se muestra la tabla de correlación de Pearson la correlación de las variables clima laboral y compromiso organizacional es fuerte esto dado presentan un resultado es de 0.732.

5° Regla de decisión.

Rechazar H_0 dado que el nivel de significancia es mayor que el 5%, de los resultados de la tabla N° 77 el nivel de significación $p=0.001$. y aceptar la H_1

Dicho lo anterior se acepta la hipótesis nula H_0 , porque el $p\ 0.05 \cong 0.001 < 0.05$.

En conclusión, se confirma que hay una relación directa y muy significativa entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha, en el distrito de Cajamarca en el periodo 2024.

5.3.3. Prueba de hipótesis Específica N°01

1° Formulación de la hipótesis

H_0 : No Existe relación directa y significativa entre el involucramiento laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre el involucramiento laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

2° Selección del nivel de significancia. (α)

En sus escritos, Fisher afirmó que el valor para el valor de significancia es de $\alpha = 0.05$ (5%), referido al nivel de probabilidad de equivocarse el cual se fija por el investigador de manera a priori. Por lo tanto, es conveniente establecer este límite

para determinar si una desviación es significativa o no. Para este estudio se tomará la desviación de 5%.

3° Identificamos el estadístico más apropiado para evaluar los resultados de la investigación.

Para poder identificar la correlación que existe en ambas variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

4° Cálculo estadístico de los resultados.

El Cálculo estadístico de Pearson se realizó mediante el software estadístico SPSS versión 26, el cual nos ayuda con el análisis y la visualización de datos estadísticos; el resultado es:

Tabla 78:

Coeficiente de correlación de Pearson de la variable Involucramiento laboral y Compromiso organizacional.

		Dimensión de involucramiento laboral	Total, compromiso organizacional (agrupada)
Dimensión de involucramiento laboral	Correlación de Pearson	1	.653**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	88	88
Total, compromiso organizacional (agrupada)	Correlación de Pearson	.653**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	88	88

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

Según lo observado en la tabla N°78, se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que la variable Involucramiento laboral se relaciona significativamente con la variable Compromiso Organizacional con un p. valor de <0.001; y se tiene, además, un grado de correlación positivo 0.653 según el coeficiente de correlación de Pearson.

Este resultado se pudo inferir de acuerdo al cuadro de valores según el coeficiente de correlación de Pearson según las sugerencias de Cohen.

Figura 67.

Tabla de Correlación de Pearson

Rango de valores de r_{XY}	Interpretación
$0.00 \leq r_{XY} < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq r_{XY} < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq r_{XY} < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq r_{XY} < 1.00$	Correlación fuerte

Según la figura N° 67 donde se muestra la tabla de correlación de Pearson la correlación de las variables involucramiento laboral y compromiso organizacional es fuerte esto dado presentan un resultado es de 0.673.

5° Regla de decisión.

Rechazar H_0 dado que el nivel de significancia es mayor que el 5%, de los resultados de la tabla N° 78 el nivel de significación $p=0.001$. y aceptar la H_1

Dicho lo anterior se acepta la hipótesis nula H_0 , porque el $p \ 0.05 \cong 0.001 < 0.05$.

En conclusión, se confirma que hay una relación directa y muy significativa entre el involucramiento laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha, en el distrito de Cajamarca en el periodo 2024.

5.3.4. Prueba de hipótesis Específica N°02

1° Formulación de la hipótesis

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

H1: Existe relación directa y significativa entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

2° Selección del nivel de significancia. (α)

En sus escritos, Fisher afirmo que le valor para el valor de significancia es de $\alpha = 0.05$ (5%), referido al nivel de probabilidad de equivocarse el cual se fija por el investigador de manera a priori. Por lo tanto, es conveniente establecer este límite para determinar si una desviación es significativa o no. Para este estudio se tomará la desviación de 5%.

3° Identificamos el estadístico más apropiado para evaluar los resultados de la investigación.

Para poder identificar la correlación que existe en ambas variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

4° Calculo estadístico de los resultados.

Tabla 79: Coeficiente de correlación de Pearson de la variable Autorrealización y Compromiso organizacional.

		Dimensión autorrealización	de Total, compromiso organizacional (agrupada)
Dimensión autorrealización	de Correlación Pearson	de 1	.651**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	88	88
Total, compromiso organizacional (agrupada)	Correlación Pearson	de .651**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	88	88
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Según lo observado en la tabla N°79, se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que la variable autorrealización se relaciona significativamente con la variable Compromiso Organizacional con un p. valor de <0.001 ; y se tiene, además, un grado de correlación positivo 0.651 según el coeficiente de correlación de Pearson.

Este resultado se pudo inferir de acuerdo al cuadro de valores según el coeficiente de correlación de Pearson según las sugerencias de Cohen.

Figura 68.

Tabla de Correlación de Pearson

Rango de valores de r_{XY}	Interpretación
$0.00 \leq r_{XY} < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq r_{XY} < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq r_{XY} < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq r_{XY} < 1.00$	Correlación fuerte

Según la figura N° 68 donde se muestra la tabla de correlación de Pearson la correlación de las variables autorrealización y compromiso organizacional es fuerte esto dado presentan un resultado es de 0.651.

5° Regla de decisión.

Rechazar H_0 dado que el nivel de significancia es mayor que el 5%, de los resultados de la tabla N° 79 el nivel de significación $p=0.001$. y aceptar la H_1 .

Dicho lo anterior se acepta la hipótesis nula H_0 , porque el $p \ 0.05 \cong 0.001 < 0.05$.

En conclusión, se confirma que hay una relación directa y muy significativa entre el involucramiento laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha, en el distrito de Cajamarca en el periodo 2024.

5.3.5. Prueba de hipótesis Específica N°03

1° Formulación de la hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa Las condiciones laborales se relacionan directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

H1: Existe relación directa y significativa Las condiciones laborales se relacionan directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

2° Selección del nivel de significancia. (α)

En sus escritos, Fisher afirmo que le valor para el valor de significancia es de $\alpha = 0.05$ (5%), referido al nivel de probabilidad de equivocarse el cual se fija por el investigador de manera a priori. Por lo tanto, es conveniente establecer este límite para determinar si una desviación es significativa o no. Para este estudio se tomará la desviación de 5%.

3° Identificamos el estadístico más apropiado para evaluar los resultados de la investigación.

Para poder identificar la correlación que existe en ambas variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

4° Calculo estadístico de los resultados.

Tabla 80:

Coeficiente de correlación de Pearson de la variable Condiciones laborales y Compromiso organizacional.

		total, compromiso organizacional (agrupada)	Dimensión de condiciones laborales
total, compromiso organizacional (agrupada)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	.464** <.001

	N	88	88
Dimensión de condiciones laborales	Correlación de Pearson	.464**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	88	88

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

Según lo observado en la tabla N°80, la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional es de manera moderada dado que presenta un p. valor de <0.001 además de contar con una correlación positivo moderada de 0.464. Dicho lo anterior se revela una brecha de percepción supervisada en el entorno físico de trabajo. Esto debido a que los colaboradores que se encuentran en las oficinas de Yanacocha y el personal administrativo de Cajamarca brindan una valorización sobre el compromiso excelente dado que las condiciones que reciben son estables; en cambio para el personal que se encuentra en campo o a pie al intemperie no tiene la misma perspectiva dado que sus necesidades son distintas, ya que requiere más cuidado en cuanto a su EPP, seguridad, alimentación entre otros aspectos que lo sienten necesarios para sentirse comprometidos con la empresa.

Figura 69.

Tabla de Correlación de Pearson

Rango de valores de r_{XY}	Interpretación
$0.00 \leq r_{XY} < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq r_{XY} < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq r_{XY} < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq r_{XY} < 1.00$	Correlación fuerte

Según la figura N° 69 donde se muestra la tabla de correlación de Pearson la correlación de las variables condiciones laborales y compromiso organizacional es fuerte esto dado presentan un resultado es de 0.464.

5° Regla de decisión.

Aceptar H1 dado que el nivel de significancia es menor que el 5%, de los resultados de la tabla N° 80 el nivel de significación $p=0.001$. y rechazar H0.

En conclusión, se confirma que hay una relación moderada entre las condiciones laborales y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha, en el distrito de Cajamarca en el periodo 2024.

5.3.6. Prueba de Hipotesis Especifica N°04

1° Formulación de la hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

H1: Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

2° Selección del nivel de significancia. (α)

En sus escritos, Fisher afirmo que el valor para el valor de significancia es de $\alpha = 0.05$ (5%), referido al nivel de probabilidad de equivocarse el cual se fija por el investigador de manera a priori.

Por lo tanto, es conveniente establecer este límite para determinar si una desviación es significativa o no. Para este estudio se tomará la desviación de 5%.

3° Identificamos el estadístico más apropiado para evaluar los resultados de la investigación.

Para poder identificar la correlación que existe en ambas variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

4° Calculo estadístico de los resultados.

Tabla 81:

Coeficiente de correlación de Pearson de la variable Comunicación y Compromiso organizacional

		Total, compromiso organizacional (agrupada)	Dimensión de comunicación
Total, compromiso organizacional (agrupada)	Correlación de Pearson	1	.784**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	88	88
Dimensión de comunicación	Correlación de Pearson	.784**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	88	88

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

Según lo observado en la tabla N°81, se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que la variable comunicación se relaciona significativamente y de manera fuerte con la variable Compromiso Organizacional con un p. valor de <0.001; y se tiene, además, un grado de correlación positivo 0.784 según el coeficiente de correlación de Pearson.

Este resultado es importante debido a que el personal que trabaja en lugares con aislamiento y condiciones severas, la comunicación con su supervisor es indispensable. Este resultado infiere que la comunicación es clara, de manera fluida lo que hace que el colaborador se sienta comprometido incluso cuando las dificultades son adversas.

Asimismo, la comunicación que se realiza en las oficinas en Cajamarca es de forma fluida y constante, esto debido a las coordinaciones de las necesidades que

surgen en zona de operaciones la cuales tienen que ser subsanadas, si esto falla el compromiso se debilita. Dicho esto, la comunicación actúa como puente integrador para reducir brechas entre oficina y campo.

Figura 70.

Tabla de Correlación de Pearson

Rango de valores de r_{XY}	Interpretación
$0.00 \leq r_{XY} < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq r_{XY} < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq r_{XY} < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq r_{XY} < 1.00$	Correlación fuerte

Según la figura N° 81 donde se muestra la tabla de correlación de Pearson la correlación de las variables autorrealización y compromiso organizacional es fuerte esto dado presentan un resultado es de 0.784.

5° Regla de decisión.

Aceptar H1 dado que el nivel de significancia es menor que el 5%, de los resultados de la tabla N° 81 el nivel de significación $p=0.001$. y rechazar H0.

En conclusión, se confirma que hay una correlación fuerte entre la variable comunicación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha, en el distrito de Cajamarca en el periodo 2024.

5.3.7. Prueba de hipótesis Especifica N°05

1° Formulación de la hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre la supervisión y el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

H1: No existe relación directa y significativa entre la supervisión y el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024.

2° Selección del nivel de significancia. (α)

En sus escritos, Fisher afirmo que le valor para el valor de significancia es de $\alpha = 0.05$ (5%), referido al nivel de probabilidad de equivocarse el cual se fija por el investigador de manera a priori. Por lo tanto, es conveniente establecer este límite para determinar si una desviación es significativa o no. Para este estudio se tomará la desviación de 5%.

3° Identificamos el estadístico más apropiado para evaluar los resultados de la investigación.

Para poder identificar la correlación que existe en ambas variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

4° Calculo estadístico de los resultados.

Tabla 82:

Coeficiente de correlación de Pearson de la variable Supervisión y Compromiso organizacional

		total, compromiso organizacional (Agrupada)	Dimensión de supervisión
total, compromiso organizacional (agrupada)	Correlación de Pearson	1	.716**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	88	88
Dimensión de supervisión	Correlación de Pearson	.716**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	88	88

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

Según lo observado en la tabla N°82, se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que la variable comunicación se relaciona significativamente y de manera fuerte con la variable Compromiso Organizacional con un p. valor de <0.001 ; y se tiene, además, un grado de correlación positivo 0.716 según el coeficiente de correlación de Pearson.

Este resultado se pudo inferir que el supervisor no solo esta para brindar tareas, sino que se convierte en el responsable de la seguridad y el apoyo emocional de los trabajadores dado que están en un entorno hostil.

Figura 71.

Tabla de Correlación de Pearson

Rango de valores de r_{XY}	Interpretación
$0.00 \leq r_{XY} < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq r_{XY} < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq r_{XY} < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq r_{XY} < 1.00$	Correlación fuerte

Según la figura N° 71 donde se muestra la tabla de correlación de Pearson la correlación de las variables supervisión y compromiso organizacional es fuerte esto dado presentan un resultado es de 0.716.

5° Regla de decisión.

Aceptar H1 dado que el nivel de significancia es menor que el 5%, de los resultados de la tabla N° 82 el nivel de significación $p=0.001$. y rechazar H0.

En conclusión, se confirma que hay una correlación fuerte entre la variable supervisión y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha, en el distrito de Cajamarca en el periodo 2024.

Conclusiones

1. Los hallazgos de la investigación permitió comprobar la hipótesis general al evidenciar una correlación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa consorcio Chaquicocha en el distrito de Cajamarca, 2024 ($r=0.732$; $p<0.001$). Este hallazgo indica que, a mejores percepciones del clima laboral, mayor es el nivel de compromiso organizacional, lo que coincide con la evidencia empírica de investigaciones previas realizadas en contextos similares.

2. En correlación al objetivo específico primero, involucramiento laboral tiene una correlación positiva y significativa con el compromiso organizacional ($r=0.653$; $p<0.0001$). Los resultados muestran que el colaboradore específicamente los que se encuentra en campo tienen una percepción de que sus labores son de manera trascendentes y se enfrenta desafíos motivadores lo que genera un fortalecimiento con el compromiso de la organización. Este involucramiento que pronuncia los colaboradores es tal por las estrategias corporativas lo que logran que el colaborador se sienta pieza fundamental para el logro de objetivos de la organización.

3. Así mismo, en lo que respecta a la dimensión comunicación, se evidencio una correlación positiva y fuerte con el compromiso organizacional ($r=0.784$; $p<0.001$). Dado los resultados se infiere que hay una existencia de fluidez, transparencia y claridad en el compartido de la información, dicho esto los colaboradores al sentirse informados y escuchados estos logran una conexión emocional lo que trasciende con los entornos físicos en los que se encuentren. Dicho lo anterior se concluye que al tener buenos canales de comunicación se logra

alienar una visión corporativa dado que se ve la realidad diaria del trabajador y de este modo el trabajador aumentara su fortalecimiento de permanencia en la empresa y tener mejor lealtad con la corporación.

4. Por otro lado, en cuanto a las condiciones laborales, se obtuvo una correlación positiva de magnitud moderada con el compromiso organizacional ($r=0.464$; $p<0.001$). Debido a los resultados se puede evidenciar que hay una brecha estructural de compromiso, debido a que el alto nivel de compromiso de los colaboradores siendo este el 60.2% esta influenciado netamente por la estabilidad del personal administrativo en las oficinas tanto en Yanacocha como en Cajamarca. No obstante, el personal que se encuentra en Yanacocha específicamente el personal que labora en campo es más frágil en cuanto a la reacción sobre las condiciones laborales dado que el entorno físico requiere una necesidad aun mayor por lo que la sostenibilidad del compromiso organizacional no es de manera uniforme, sino que esta depende de la capacidad de la empresa para cumplir con el bienestar de los trabajadores que están en zona de operaciones.

5. Asimismo, se manifestó que la autorrealización presenta una correlación fuerte y significativa con el compromiso organizacional ($r=0.651$; $p<0.001$). Estos resultados nos manifiestan que tener a los colaboradores con una percepción de crecimiento profesional es indispensable para la organización. Bajo este argumento la creación de capacitaciones y los reconocimientos individuales actúan como impulsores para el crecimiento de cada colaborador. Dicho esto, se concluye que cuando el colaborador evidencia que la empresa apuesta por su desarrollo personal, genera un sentido de gratitud y a la vez un compromiso de permanencia para con la organización esto bajo un contexto de beneficio mutuo.

6. Finalmente, se evidenció que la supervisión mantiene una relación

positiva y fuerte con el compromiso organizacional ($r=0.716$, $p<0.001$). Este resultado nos hace inferir que mientras haya un liderazgo de confiabilidad existirá la fidelización del personal, esto se dará más en zonas operativas; así pues de este modo se puede determinar que para mantener niveles de compromiso fiables para la empresa la organización debe enfocarse en capacitar las habilidades blandas y el liderazgo de los supervisores de las distintas áreas para construir un vínculo que una al trabajador de campo con los valores y la sostenibilidad de la organización.

Recomendaciones

1. Se recomienda a la Gerencia de la empresa CONSORCIO CHAQUICOCHA S.R.L, que para mantener y fortalecer el buen clima laboral establecer un mecanismo de seguimiento continuo esto mediante encuestas periódicas y analizar una retroalimentación identificado áreas que necesitan mejoras, asimismo, integrar la cultura positiva en la inducción de nuevos empleados esto con el fin de que se puedan adaptar rápidamente a los valores y normas que fomenten un excelente clima laboral.

2. Además, se recomienda a la empresa que haya una rotación de puestos para permitir a los colaboradores experimentar diferentes roles para desarrollar nuevas habilidades y que estos sientan más involucramiento con la empresa, asimismo crear programas de capacitación para ofrecer oportunidades a los colaboradores de adquirir nuevas habilidades y relevantes para que desarrollen sus actividades.

3. De la misma manera, para mantener la comunicación positiva entre los colaboradores se recomienda establecer foros de comunicación en las diferentes áreas de trabajo para compartir información importante y permitir cuestionamientos y respuestas por parte de los empleados, además de crear un programa de digital donde se pueda compartir la información a todos los colaboradores de manera oportuna y clara.

4. Por otra parte, para mejorar las condiciones laborales se recomienda implementar políticas de flexibilidad laboral esto con el fin de tener un equilibrio entre la vida personal del colaborador y el trabajo, además de evaluar la percepción individual a través de encuestas más especificadas o entrevistas para explorar las

diferentes expectativas que los colaboradores tienen y crear un compromiso más fuerte.

5. Por otro lado , se sugiere a la empresa que para mantener una buena autorrealización de los empleados implementar un sistema de retroalimentación de 360 , esto con el fin de identificar áreas de mejora y crecimiento personal , además de implementar programas de bienestar físico y mental, con el fin de liberar el estrés acumulado, por otro lado también se pide el reconocimiento de logros a través de compensaciones , estos pueden ser materiales o económicos con el fin de motivar y fomentar el crecimiento personal dentro de la cultura organizacional

6. Por último, se sugiere capacitar a los supervisores en habilidades de liderazgo y gestión de personas , estas capacitaciones deben ser de comunicación efectiva , empatía , inteligencia emocional , delegación , motivación ya que estos aspectos son los que principalmente estará aplicando con los colaboradores que están a su mando , asimismo se recomienda crear reuniones donde los espacios sean dedicados para que los supervisores conecten con los empleados y de esta manera fomentar el respeto y brindar responsabilidades como también autonomía en el trabajo que realizan .

Referencias

- Andía, W. (2019). *Manual de Gestión Pública*. Lima: Editorial El Saber.
- Araujo, R. (2019). *Procesos de adquisiciones de bienes y servicios en el Estado*.
Lima: El Saber.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Universidad Ricardo Palma.
Lima, Perú.
- Taysaco, M. (2016). *Compromiso organizacional y el desempeño del personal del Ministro de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú
- Bembibre, C. (2010). *Definición de capital humano*. Universidad de Guadalajara.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Blas, J. y Cabrera L. (2018). *El modelo SERVPERF como herramienta para medir la calidad de servicio en una empresa de transporte público urbano de Cajamarca en el año 2017*. Cajamarca-Perú: Universidad Privada del Norte.
- Cabada, J y Diaz C. (2022). *Relación entre la calidad de servicio y posicionamiento de una entidad financiera-Caja de Ahorros de la ciudad de Cajamarca, 2021*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Camisón, C. y Cruz, T. (2019). *Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. España: Editorial Pearson Prentice Hall.

- Carrera, C. (2018). *Sistema de gestión de la calidad*. Guayaquil- Ecuador:
Editorial Compas.
- Carro, R. y Gonzales, D. (2019). *Administración de la calidad total*. Argentina.
Universidad Nacional de Mar de Plata.
- Chávez,E. (2018). *Gestión de Recursos Humanos y desempeño labral del
personal de enefermería del H ospital Nacioal Edgardo Rebagliati-Lima,
2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato,I. (2011). *Administración de recursos humanos* . México:Editorial
McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2014). *Introduccion a la teoria general de la administración*.
México: Editorial Mc Graw Hill.
- COSO. (1992). *Informe COSO*. Estados Unidos: Revista Ingeniería y gestión.
- D´Alessio, I. (2012). *Adminiatración de operaciones productivas*. México:
Editorial Mc Graw Hill.
- Danton, D. (1991). *Calidad en el servicio a los clientes*. Madrid-España: Editorial
de los Santos S.A.
- El Peruano. (2019, Marzo 12). *Ley No 30225. Ley de contrataciones con el
Estado*. Recuperado de: www.elperuano.gob.pe
- García, M. y Zapata, D. (2008). *Instrumento para el diagnóstico del clima
organizacional*. Santiago de Cali - Colombia: Universidad del Valle.

- Garcia, V. y Maldonado, J. (2020). *Percepci{on de la calidad de servicio y satisfaccion del cliente externo en el Banco Scotiabank Jaen, 2019*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Argentina.Universidad Nacional de Cuyo.
- Hellriegel, S. (2014). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Helrriegel, S. (2016). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Editores.
- Hernández, F. (2014). *Metodologúa de la investigacion cientifica*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, F. (2016). *Administración: Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*. México:Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R. Mendoza, J. (2018). *Metodologá de la investigación científica*. Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Kotler, P. (2016). *Fundamentos de marketing*. México :Editorial Cámara Nacional de la industria.
- Krugman, P. (2018). *Sistema monetrio internacional* . EE.UU: MasterClass.
- Morales, S. (2016). *Gestión de recursos humanos en los establecimientos privados de nivel primario en la Cabecera de Totonicapán*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

- Morales, K. (2021). *La calidad de servicio y su influencia en la satisfaccion de los clientes del Banco de Credito Agencia Atahualpa-Cajamarca, 2020*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Nauca, E. (2018). *Calidad de servicio y satisfacci{on del cliente del Banco BBVA Continental-Oficina CC.Sucre, Lima, 2018*. Chiclayo: Universidad de Lambayeque.
- Ramos, E., Mogollon, F., Santur, L. y Cherre, I. (2019). *El modelo SERVPERF como herramienta de evaluaci{on de la calidad de servicio en una empresa*. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- REZA, Torosino, J. (2013). *Trabajo en equipo : Estrategia de excelencia empresarial*. México D.F.
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Robbins,S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Salazar, L. (2015). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de intermediacion laboral de la ciudad de Cajamarca, 2015*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Sambrano, A. (2014). *Satisfacción laboral*. Barcelona- España: NARCEA.
- Santiago, J. (2019). *La calidad de servicio bancario. entre la Fidelidad y la Ruptura*. Madrid-España: Universidad Complutemse de Madrid.

Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Editorial McGraw-Hill.

Summers, D. (2006). *Administración de la calidad*. México: Pearson. Prentice Hall.

Wetten, D. y Camerón K. (2014, p. 25). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Edictorial Pearson Prentice Hall.

APÉNDICE

Apéndice A.

Matriz de consistencia metodológica

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección	Metodología
General ¿Cuál es la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L. en el distrito de Cajamarca, 2024?	General Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.	General El clima laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.		Involucramiento laboral Autorrealización	Compromiso y cumplimiento Valorización personal Oportunidades y reconocimientos Valorización y desarrollo personal Incentivación de ideas	Instrumento: Cuestionario Técnica: encuesta.	Diseño de la investigación: Tipo: La investigación tiene un enfoque cuantitativo y es de tipo aplicada.
Problemas específicos ¿Cuál es la relación de involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024?	Objetivos específicos Identificar la relación entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024	Hipótesis específicas El involucramiento laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.	Variable X: Clima laboral.	Condiciones laborales Comunicación	Valoración Oportunidades de decisión Remuneración atractiva Existencia de tecnología Relaciones interpersonales Sentido de pertenencia Colaboración Comunicativa	Unidad de Análisis: Empresa Consorcio Chaquicocha SRL. 2024	
¿Cuál es la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el	Identificar la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el	La autorrealización se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el		Supervisión	Responsabilidades y planes Soporte y buen trato Sistema de control	Unidad de observación: Colaboradores encuestados que forman parte de la planilla de la empresa Consorcio Chaquicocha SRL	Nivel Correlacional. Diseño: No Experimental, Correlacional.

<p>distrito de Cajamarca, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la supervisión y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024?</p>	<p>distrito de Cajamarca, 2024.</p> <p>Analizar la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.</p> <p>Interpretar la relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.</p> <p>Identificar la relación entre la supervisión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.</p>	<p>distrito de Cajamarca, 2024.</p> <p>Las condiciones laborales se relacionan directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.</p> <p>La comunicación se relaciona directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.</p> <p>La supervisión se relaciona directamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Chaquicocha S.R.L en el distrito de Cajamarca, 2024.</p>	<p>Variable Y: Compromiso organizacional.</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p>Satisfacción</p> <p>Identificación</p> <p>Necesidad y deseo</p> <p>Reconocimiento y decisión</p> <p>Confianza</p> <p>Motivación propia</p> <p>Lealtad y obligación</p>
---	---	--	---	---	---

Apéndice B.

Instrumento de recolección de datos para las variables Clima laboral y Compromiso organizacional

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Estimado(a), reciba mis afectuosos saludos; asimismo quiero solicitarle su ayuda para responder a las siguientes preguntas, ya que esto ayudará a respaldar la tesis titulada “EL CLIMA LABORAL Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSORCIO CHAQUICOCOA SRL. EN EL DISTRITO DE CAJAMARCA, 2024”.

Todo se mantendrá en estricta confidencialidad y el llenado del cuestionario es anónimo. Le ruego que brinde una respuesta lo más precisa posible, sin embargo, es importante destacar que no existen respuestas incorrectas ni correctas.

Lea cuidadosamente cada propuesta y marque con un (X) solo una alternativa que refleje mejor su punto de vista.

VARIABLE 01.: CLIMA LABORAL		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Autorrealización						
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2	Se valora los altos niveles de desempeño.					
3	Los gerentes expresan reconocimiento por los logros.					
4	La organización promueve el desarrollo personal.					
5	Se promueve la generación de ideas creativas.					
Involucramiento laboral						
6	Se siente comprometido con el éxito de la organización.					
7	Me considero un factor clave para el éxito de la organización.					
8	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.					

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

*Elaboración propia basado en la adaptación de los instrumentos de S. Palma. (2004)

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
	Compromiso afectivo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	considera usted continuar el resto de su carrera profesional laborando en esta organización.					
2	considera usted que cualquier problema en esta organización, es también su problema.					
3	considera que trabaja en esta organización significa mucho para usted.					
4	considera usted sentirse como en familia en esta organización.					
5	considera usted sentirse orgulloso de trabajar en esta organización.					
6	considera usted emocionalmente unido a esta organización.					
7	considera usted no sentirse parte integral de esta organización.					
8	considera usted sentirse realmente interesado sobre el futuro de esta organización.					
9	considera usted recomendar a sus amigos esta organización como un excelente lugar de trabajo.					
10	considera usted sentirse avergonzado en decir que es parte de esta organización.					
Compromiso de continuidad						
11	Considera usted que si continúa en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibe aquí					
12	Considera usted que, aunque quisiera, le sería muy difícil dejar este trabajo ahora mismo					
13	Considera usted que una de las desventajas de dejar esta empresa es que existen pocas posibilidades de crecimiento que en otro trabajo.					
14	Considera usted que si ahora decidiera dejar esta empresa muchas cosas en su vida personal se verían interrumpidas.					
15	Considera usted que, en este momento, dejar esta empresa					

	supondría un gran costo para su persona.					
16	Considera usted que si dejara esta empresa no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo					
17	Considera usted que ahora mismo, trabaja en esta institución más porque lo necesita que porque quiera.					
18	Considera usted que podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.					
19	Considera usted la permanencia en el cargo depende de preferencias personales.					
20	Considera usted que de su buen desempeño depende la permanencia en el cargo.					
Compromiso normativo						
21	Considera usted que no estaría bien dejar esta empresa, aunque le vaya a beneficiar en el cambio.					
22	Considera usted que debe mucho a esta empresa.					
23	Considera usted que esta empresa se merece su lealtad.					
24	Considera usted no sentir ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta empresa.					
25	Considera usted sentirse culpable si ahora dejara esta empresa.					
26	Considera usted que no podría dejar esta institución porque se sentiría que tiene una obligación con la gente de aquí.					
27	Considera usted que la empresa despide al personal sin tomar en cuenta su desempeño.					
28	Considera usted que la empresa brinda estabilidad laboral.					
29	Considera usted que la empresa contrata personal temporal.					
30	Considera usted que los beneficios de salud que recibe de la empresa son deficientes.					

*Elaboración propia, basado en la adaptación de los instrumentos de M. Tasayco. (2016).

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.