



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

**TESIS**

**“CLIMA LABORAL Y COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES  
DEL AREA DE PRODUCCION DEL  
LABORATORIO GMPACK SERVICE S.A. LIMA,  
2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**Autoras:**

**Bach. Hinostraza Huaman, Jackelin Milagros**  
<https://orcid.org/0000-0002-7530-2797>

**Bach. Robles Yucra, Ida**  
<https://orcid.org/0000-0003-0344-6617>

**Asesora:**

**Mg. Uriol Castillo, Gaudy Teresa**  
<https://orcid.org/0000-0003-4528-6420>

**Línea de investigación:  
Comunicación y Desarrollo Humano**

**Pimentel – Perú  
2023**

**CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS  
COLABORADORES DEL AREA DE PRODUCCION DEL LABORATORIO  
GMPACK SERVICE S.A. LIMA, 2021**

**Aprobación del Jurado**

---

Bach. Hinostrza Huaman, Jackelin Milagros  
**Autora**

---

Bach. Robles Yucra, Ida  
**Autora**

---

Mg. Uriol Castillo, Gaudy Teresa  
**Asesora**

---

Mg. Uriol Castillo, Gaudy Teresa  
**Presidenta**

---

Dra. García Clavo, Nila  
**Secretaria**

---

Dr. Morales Huamán, Humberto Ivan  
**Vocal**

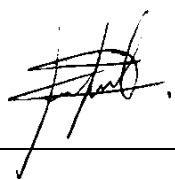

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos egresadas del Programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

### **CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL AREA DE PRODUCCION DEL LABORATORIO GMPACK SERVICE S.A. LIMA, 2021**

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informamos que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo

Hinostroza Huamán, Jackelin Milagros	DNI: 43563076	
Robles Yucra, Ida	DNI: 45589017	

Pimentel, 02 de febrero del 2023

## **DEDICATORIA**

A Dios por permitirme llegar a concluir mi carrera y darme fuerzas para lograr mis objetivos, a mi familia que son la razón de mis logros y a mi amado papá que ahora brilla en el cielo junto a mi hermana.

**Jackelin Milagros**

Dedico con todo mi corazón a mis padres pues sin el apoyo de ellos no hubiera llegado hasta aquí, sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia. a mi hijo que es lo más hermoso y valioso que Dios me ha dado.

**Ida**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios padre todo poderoso por darme la oportunidad de terminar mi carrera y guiarme por el camino correcto.

A la universidad Señor de Sipán y a los doctores por otorgarme los conocimientos, perseverancia y dedicación en este proyecto de investigación

A mis padres por su gran enseñanza y apoyo incondicional a lo largo de este logro

**Jackelin Milagros**

Agradezco mucho a la universidad por la bienvenida al mundo como tal por todas las oportunidades que me brindó, a mis maestros personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar hasta este punto en el que me encuentro.

Agradezco infinitamente a mis amigas Jackelin y Carmen por su apoyo y motivación a lo largo de todo el camino.

**Ida**

## RESUMEN

La presente investigación tiene como principal objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A., Lima 2021. Asimismo, se busca demostrar la relación entre cultura organizacional, diseño laboral, potencial humano y compromiso organizacional. Análogamente, se planteó un tipo de investigación básica con un diseño no experimental-correlacional, con un universo muestral de 30 trabajadores pertenecientes a GMPACK SERVICE S.A., los resultados concluyeron que 90% afirman que su jefe se preocupa por mantener un buen ambiente de trabajo, 96.7% se muestra comprometido con la empresa y 90% refieren que las tareas son fáciles de cumplir, en efecto, la correlación entre clima laboral y compromiso organizacional resultó positiva ( $\rho=0.477$ ). Por último, se concluyó que el clima laboral es un factor de protección para el compromiso organizacional, puesto que las cualidades de un buen clima laboral influyen en los trabajadores para que se sientan más comprometidos con su trabajo.

Palabras Claves: Compromiso organizacional, clima laboral, potencial humano, colaboradores.

## ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between the work environment and organizational commitment in collaborators in the production area of the GMPACK SERVICE S.A. laboratory, Lima 2021. Likewise, it seeks to demonstrate the relationship between organizational culture, work design, human potential and organizational commitment. Similarly, a type of basic research was proposed with a non-experimental-correlational design, with a sample universe of 30 workers belonging to GMPACK SERVICE S.A., the results concluded that 90% affirm that their boss cares about maintaining a good work environment, 96.7% are committed to the company and 90% report that the tasks are easy to accomplish. Indeed, the correlation between work environment and organizational commitment was positive ( $\rho=.477$ ). Finally, it was concluded that the work environment is a protective factor for organizational commitment, since the qualities of a good work environment influence workers so that they feel more committed to their work.

Keywords: Organizational commitment, work climate, human potential, employees.

## INDICE

Aprobación del jurado .....	ii
Declaración jurada de originalidad.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Resumen .....	vi
Abstrac .....	vii
Indice .....	viii
Indice de tablas.....	x
Indice de figuras .....	xii
I. Introducción .....	14
1.1 Realidad problemática .....	15
1.2 Trabajos previos. ....	17
1.2.1 Antecedentes internacionales .....	17
1.2.2 Antecedentes regionales .....	18
1.2.3 Antecedentes nacionales .....	18
1.2.4 Antecedentes locales .....	19
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	20
1.3.1 Teoría del compromiso organizacional de spreitzer .....	20
1.4 Marco conceptual .....	21
1.4.1 Variable: clima laboral .....	21
1.4.2 Variable: compromiso organizacional .....	21
1.5 Formulación del problema.....	22
1.5.1 Problema general.....	22
1.5.2 Problemas específicos .....	22
1.6 Justificación e importancia del estudio.....	23
1.7 Hipótesis .....	23
1.8 Objetivos.....	24
1.8.1 Objetivo general .....	24
1.8.2 Objetivos específicos.....	24
II. Material y métodos.....	25
2.1 Tipo y diseño de investigación. ....	25
2.2 Población, muestra y muestreo.....	25
2.3 Variables, operacionalización.....	26



2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	27
2.4.1	Confiabilidad de los instrumentos.....	28
2.4.2	Validación de los instrumentos.....	28
2.5	Procedimiento de análisis de datos.....	28
2.6	Criterios éticos.....	29
2.7	Criterios de rigor científico.....	29
III.	Resultados.....	30
3.1.	Presentación de resultados.....	30
IV.	Conclusiones y recomendaciones.....	57
V.	Referencias.....	59
Anexos.....	Anexos.....	64

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: distribución numérica y porcentual según la percepción de preocupación del jefe por mantener un buen ambiente de trabajo del laboratorio gmpack service s.a., lima 2021 .....	30
Tabla 2: distribución numérica y porcentual según la percepción mi jefe me da la libertad para organizarme y tomar decisiones sobre el trabajo que realizo en gmpack service s.a., lima 2021.....	31
Tabla 3: distribución numérica y porcentual de la percepción de pertenencia y valor para la empresa gmpack service s.a., lima 2021 .....	32
Tabla 4:distribución numérica y porcentual según la percepción de compromiso con la empresa gmpack service s.a., lima 2021 .....	33
Tabla 5:distribución numérica y porcentual según la percepción de justicia en la toma de decisiones de los jefes de la empresa gmpack service s.a., lima 2021.....	34
Tabla 6: distribución numérica y porcentual según la percepción de conocimiento que tienen los trabajadores sobre las tareas asignadas en gmpack service s.a., lima 2021 .....	35
Tabla 7: distribución numérica y porcentual según la percepción de la comunicación entre supervisores y subordinados en la empresa gmpack service s.a., lima 2021 .....	36
Tabla 8: distribución numérica y porcentual según la percepción de las funciones de las reuniones de trabajo en gmpack service s.a., lima 2021 .....	37
Tabla 9: distribución numérica y porcentual según la percepción de los trabajadores con relación a la capacitación brindada en gmpack service s.a., lima 2021 .....	38
Tabla 10: distribución numérica y porcentual según la percepción de confianza que tienen los trabajadores con sus jefes en gmpack service s.a., lima 2021 .....	39
Tabla 11: distribución numérica y porcentual según la percepción de recompensas en coherencia con el esfuerzo prestando en gmpack service s.a., lima 2021 .....	40
Tabla 12: distribución numérica y porcentual según la interrogante sobre la percepción de satisfacción de los trabajadores gmpack service s.a., lima 2021 .....	41
Tabla 13: distribución numérica y porcentual según la percepción del nivel de felicidad que siente el trabajador con relación a su puesto de trabajo gmpack service s.a., lima 2021 .....	42
Tabla 14: distribución numérica y porcentual según la percepción de los trabajadores con relación a los problemas de la empresa gmpack service s.a., lima 2021. ....	43
Tabla 15: distribución numérica y porcentual según la percepción de la importancia del éxito	

de la empresa gmpack service s.a., lima 2021. ....	44
Tabla 16: distribución numérica y porcentual según la percepción de satisfacción con relación a los beneficios brindados por gmpack service s.a., lima 2021 .....	45
Tabla 17: distribución numérica y porcentual según la percepción de oportunidades que brinda gmpack service s.a., lima 2021 .....	46
Tabla 18: distribución numérica y porcentual según la percepción de necesidades de los trabajadores de gmpack service s.a., lima 2021 .....	47
Tabla 19: distribución numérica y porcentual según la percepción de calidad de las capacitaciones dentro de gmpack service s.a., lima 2021 .....	48
Tabla 20: distribución numérica y porcentual según la percepción de la eficacia y eficiencia en los trabajadores de gmpack service s.a., lima 2021 .....	49
Tabla 21: distribución numérica y porcentual según la percepción de los valores de gmpack service s.a., lima 2021 .....	50
Tabla 22: distribución numérica y porcentual según la percepción de lealtad de los trabajadores de gmpack service s.a., lima 2021 .....	51
Tabla 23: distribución numérica y porcentual según la percepción de pertenencia de los trabajadores de gmpack service s.a., lima 2021 .....	52
Tabla 24: distribución numérica y porcentual según la percepción de consideración de renuncia de los trabajadores de gmpack service s.a., lima 2021 .....	53
Tabla 25: prueba de normalidad-shapiro-wilk .....	54
Tabla 26: correlación entre clima laboral y compromiso organizacional .....	54
Tabla 27: correlación entre cultura organizacional, diseño laboral y potencial humano con compromiso organizacional. ....	55

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: distribución numérica y porcentual según la percepción de preocupación del jefe por mantener un buen ambiente de trabajo del laboratorio gmpack service s.a., lima 2021 .....	30
Figura 2: distribución numérica y porcentual según la percepción mi jefe me da la libertad para organizarme y tomar decisiones sobre el trabajo que realizo en gmpack service s.a., lima 2021.....	31
Figura 3: distribución numérica y porcentual de la percepción de pertenencia y valor para la empresa gmpack service s.a., lima 2021 .....	32
Figura 4: distribución numérica y porcentual según la percepción de compromiso con la empresa gmpack service s.a., lima 2021 .....	33
Figura 5: distribución numérica y porcentual según la percepción de justicia en la toma de decisiones de los jefes de la empresa gmpack service s.a., lima 2021.....	34
Figura 6: distribución numérica y porcentual según la percepción de conocimiento que tienen los trabajadores sobre las tareas asignadas en gmpack service s.a., lima 2021 .....	35
Figura 7: distribución numérica y porcentual según la percepción de la comunicación entre supervisores y subordinados en la empresa gmpack service s.a., lima 2021 .....	36
Figura 8: distribución numérica y porcentual según la percepción de las funciones de las reuniones de trabajo en gmpack service s.a., lima 2021 .....	37
Figura 9: distribución numérica y porcentual según la percepción de los trabajadores con relación a la capacitación brindada en gmpack service s.a., lima 2021 .....	38
Figura 10: distribución numérica y porcentual según la percepción de confianza que tienen los trabajadores con sus jefes en gmpack service s.a., lima 2021 .....	39
Figura 11: distribución numérica y porcentual según la percepción de recompensas en coherencia con el esfuerzo prestando en gmpack service s.a., lima 2021 .....	40
Figura 12: distribución numérica y porcentual según la interrogante sobre la percepción de satisfacción de los trabajadores gmpack service s.a., lima 2021 .....	41
Figura 13: distribución numérica y porcentual según la percepción del nivel de felicidad que siente el trabajador con relación a su puesto de trabajo gmpack service s.a., lima 2021 .....	42
Figura 14: distribución numérica y porcentual según la percepción de los trabajadores con relación a los problemas de la empresa gmpack service s.a., lima 2021. ....	43
Figura 15: distribución numérica y porcentual según la percepción de la importancia del éxito	

de la empresa gmpack service s.a., lima 2021 .....	44
Figura 16: distribución numérica y porcentual según la percepción de satisfacción con relación a los beneficios brindados por gmpack service s.a., lima 2021 .....	45
Figura 17: distribución numérica y porcentual según la percepción de oportunidades que brinda gmpack service s.a., lima 2021 .....	46
Figura 18: distribución numérica y porcentual según la percepción de necesidades de los trabajadores de gmpack service s.a., lima 2021 .....	47
Figura 19: distribución numérica y porcentual según la percepción de calidad de las capacitaciones dentro de gmpack service s.a., lima 2021 .....	48
Figura 20: distribución numérica y porcentual según la percepción de la eficacia y eficiencia en los trabajadores de gmpack service s.a., lima 2021 .....	49
Figura 21: distribución numérica y porcentual según la percepción de los valores de gmpack service s.a., lima 2021 .....	50
Figura 22: distribución numérica y porcentual según la percepción de lealtad de los trabajadores de gmpack service s.a., lima 2021 .....	51
Figura 23: distribución numérica y porcentual según la percepción de pertenencia de los trabajadores de gmpack service s.a., lima 2021 .....	52
Figura 24: distribución numérica y porcentual según la percepción de consideración de renuncia de los trabajadores de gmpack service s.a., lima 2021 .....	53

## I.INTRODUCCIÓN

Desde el ámbito de las ciencias sociales, el comportamiento del ser humano dentro de un colectivo ha sido el principal objeto de estudio, dado que, entendiendo el sentido y grado de la conducta se logrará afianzar diferentes cualidades que permitirán una mejor interacción y un desarrollo óptimo del contexto social (Villaruel, 2018). Por otro lado, el contexto organizacional es donde con mayor énfasis se estudia la conducta humana, puesto que los trabajadores son entendidos como el principal bien para el desarrollo y crecimiento de una organización, donde son denominados recurso humano (Montoya y Boyero, 2016).

Así pues, desde el contexto organizacional el recurso humano es la base fundamental, asimismo, se estudian otros constructos que guardan estrecha relación con ello, estas son el clima laboral y el compromiso organizacional. En primer lugar, el clima laboral se define como la interpretación cualitativa-subjetiva que realiza el operario-funcionario sobre la organización a la cual pertenece, esta interpretación si es positiva motivará a sus colaboradores, si es negativa generará insatisfacción (Chiavenato, 2001). Mientras que el compromiso organizacional es un estado mental donde se encuentra vinculada la parte afectiva del individuo expresando su deseo de ser parte del sistema empresarial, validando su compromiso de continuidad y su confirmación con los valores de la organización (González y Antón, 1995). Por ello, la importancia de su estudio, ya que al entender mejor la relación entre estas variables muchas organizaciones podrán prosperar de forma rápida y eficiente, asimismo, al mejorar el ambiente laboral y aumentar el compromiso de los trabajadores se disminuirá problemáticas tan comunes en todas las organizaciones como el ausentismo, la procrastinación laboral, el estrés laboral y síndrome de burnout (Peiró et al., 2008).

## **1.1 Realidad Problemática.**

El contexto laboral se desarrolla como una de las esferas principales dentro de la vida de las personas, en primer lugar, por el tiempo que transcurre dentro de sus centros operativos, en segundo lugar, por las prácticas que se realizan dentro de la organización (Pujol, 2019). Por ello, el clima laboral es entendido como el contexto donde se desarrolla las actividades organizacionales y que involucra tanto a la empresa, estructura, líderes y personal subalterno (Romano, 2019).

Por otro lado, el compromiso organizacional es descrito como el lazo bidireccional entre empresa-empleados, destacando reafirmación del individuo para con su lugar de trabajo, identificándose con los objetivos de la organización (Coronado et al., 2020).

Así pues, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) reconoció que los principales factores que vulneran la salud física y mental de los empleados están relacionados en su mayoría a las condiciones laborales, específicamente los horarios de trabajo y la remuneración. En efecto, se ha detectado que a nivel mundial 57% de los trabajadores experimentan niveles elevados de estrés laboral, generando como consecuencia un abandono total de sus actividades por motivo de un mal clima laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

De la misma forma, la OIT (2020) expresó que durante el periodo de cuarentena a causa del CoVid-19 un 40% de trabajadores que desempeñaban tareas remotas expresaron un elevado nivel de estrés, mientras que un 25% experimentaron niveles elevados de ansiedad y depresión, aumentando el ausentismo durante el periodo de pandemia y disminuyendo el compromiso organizacional.

Por otra parte, a nivel de Latinoamérica, la OIT (2021) identificaron que 23.6% de trabajadores consideran que la empresa donde laboran no ofrece las remuneraciones adecuadas, optando por un segundo empleo, generando mayor presión, aumento de tareas, estrés y ansiedad. Igualmente, la OIT (2020) identificó que, en Latinoamérica, las mujeres representan la mayor fuerza laboral (55%) sin embargo, su sueldo comparado al de los hombres era un 10% inferior, identificándose una brecha salarial en función del género propio de un clima laboral negativo.

Con relación a la realidad problemática del Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) identificó un aumento considerable en el desempleo a nivel nacional (4.2%) producto de los requisitos organizacionales, los cuales no se encuentran en coherencia con los objetivos individuales de las personas. Por otra parte, 5% identificó que los principales problemas de las empresas eran el contexto, el sueldo y los líderes o

jefes de grupo.

Por lo que, el estudio tiene como objetivos estratégicos de alcanzar, ofrecer y realizar actividades para el desarrollo. Al mismo tiempo conocer en qué situación se ha visto afecta la organización a causa de la crisis mundial por la pandemia del covid-19.

La empresa GMPACK SERVICE S.A., se dedicada al acondicionado, reacondicionado y fraccionamiento de productos farmacéuticos, dispositivos médicos, cosméticos, sanitarios, entre otros.

Con respecto a la organización estudio, algunas veces se pueden encontrar problemas que debiliten el compromiso de los colaboradores, es por ello, que la productividad no ha sido eficiente debido a que los colaboradores han ido adaptando los cambios y nuevas normas disciplinarias impuestas por la empresa a raíz de la pandemia del covid-19. Por tal motivo, los colaboradores no están presentando compromiso o tratan de mejorar la realidad que está afectada.

Es así que nace la necesidad de realizar la investigación para conocer las fallas o tipo de tratos que se puedan estar presentando en la organización; con función a tratar de mejorar mediante las estrategias y negociaciones acertadas para un buen clima laboral y compromiso organizacional estable.

Finalmente nace la necesidad de investigar sobre el “Clima Laboral y Compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del Laboratorio GMPACK SERVICE S.A., Lima 2021, Jr. Luis Carranza Nro. 2235, Lima. Del que busco conocer la realidad del comportamiento organizacional.



## **1.2 Trabajos previos.**

### **1.2.1 Antecedentes internacionales**

Para comenzar, Lipinska (2021) determinó la asociación entre el clima laboral y el compromiso organizacional. La metodología implementada fue descriptivo-correlacional y la muestra estuvo compuesta por 230 trabajadores (125 mujeres y 105 hombres) con edades entre 19 y 67 ( $M=35.15$ ;  $DT=11.29$ ) años provenientes de Polonia, asimismo, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Satisfacción Laboral (CWB-C) y la Escala de Clima Organizacional (OCQ). Con relación a los resultados, 63.64% reportaron un buen nivel en el clima organizacional, 5.9% un nivel deficiente, mientras que 85.85% reportaron alto compromiso organizacional, 10% aceptable y 5.15% deficiente, por último, se identificó una asociación directa entre ambos constructos ( $r=.62$ ).

Jane et al. (2021) trazó como objetivo central determinar la asociación entre compromiso organizacional y clima laboral. La metodología utilizada responde a un tipo descriptivo-correlacional, mientras tanto, la muestra utilizada fueron 1084 trabajadores (61% hombres y 39% mujeres) con edades fluctuando entre los 18 y 75 años provenientes de Australia. Por otro lado, los instrumentos utilizados fueron PHQ-9, PSC 12 y UWES, así pues, se identificó que 95% reportan un nivel moderado en el compromiso laboral, 88% refieren nivel moderado en el compromiso de continuidad y 87% refirieron niveles moderados en el compromiso afectivo. Por otro lado, 55% refirieron niveles bajos en la dimensión compromiso normativo. Por último, se identificó una asociación directa entre el clima laboral y compromiso organizacional ( $r=.36$ ).

Utako et al. (2021) trazó como objetivo central determinar asociación entre compromiso organizacional y clima laboral. La metodología utilizada responde a un tipo descriptivo-correlacional, mientras tanto, la muestra utilizada fueron 47 trabajadores (23.4% hombres y 74.5% mujeres) con edades fluctuando entre los 20 y 75 años provenientes de Japón. Por otro lado, los instrumentos utilizados fueron PHQ-9, PSC 12 y UWES, así pues, se identificó que 95% reportan un nivel moderado en el compromiso laboral, 35% refieren nivel moderado en el compromiso de continuidad y 42% refirieron niveles moderados en el compromiso afectivo. Por otro lado, 55% refirieron niveles bajos en la dimensión compromiso normativo. Por último, se identificó una asociación directa entre el clima laboral y compromiso organizacional ( $r=.36$ ).

### **1.2.2 Antecedentes regionales**

Para comenzar, Araya et al. (2019) determinó la asociación entre el clima laboral y el compromiso organizacional. La metodología implementada fue descriptivo-correlacional y la muestra estuvo compuesta por 136 funcionarios (68.18 mujeres y 31.81% hombres) con edades entre 26 y 48 años provenientes de Chile, asimismo, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Satisfacción Laboral y la Escala de Clima Organizacional. Con relación a los resultados, 63.64% reportaron un buen nivel en el clima organizacional, 5.9% un nivel deficiente, mientras que 85.85% reportaron alto compromiso organizacional, 10% aceptable y 5.15% deficiente, por último, se identificó una asociación directa entre ambos constructos ( $r=.45$ ).

Por otra parte, Loza (2019) trazó como objetivo central determinar la prevalencia del compromiso laboral. La metodología utilizada responde a un tipo descriptivo-correlacional, mientras tanto, la muestra utilizada fueron 30 trabajadores (37% hombres y 63% mujeres) de una tienda departamental situada en Ecuador, todos mayores de 18 y menores de 50. Por otro lado, el instrumento utilizado fue la Escala de Compromiso Organizacional, así pues, se identificó que 95% reportan un nivel moderado en el compromiso laboral, 88% refieren nivel moderado en el compromiso de continuidad y 87% refirieron niveles moderados en el compromiso afectivo. Por otro lado, 55% refirieron niveles bajos en la dimensión compromiso normativo.

### **1.2.3 Antecedentes nacionales**

Con relación al contexto nacional, Salazar (2021) determinó la asociación entre el clima laboral y el compromiso organizacional. La metodología implementada fue descriptivo-correlacional y la muestra estuvo compuesta por 17 trabajadores de la UNTRM en Chachapoyas, asimismo, los instrumentos utilizados fueron la Encuesta de Clima Organizacional y la Encuesta de Desempeño laboral. Con relación a los resultados, 64.7% reportaron un buen nivel en el clima organizacional, 5.9% un nivel deficiente, mientras que 41.2% reportaron alto compromiso organizacional, 11.8% aceptable y 5.9% deficiente, por último, se identificó una asociación directa entre ambos constructos ( $r=.26$ ).

Díaz (2019) determinó la asociación entre el clima laboral y el compromiso organizacional. La metodología implementada fue descriptivo-correlacional y la muestra

estuvo compuesta por 30 colaboradores de una empresa en Chiclayo, asimismo, los instrumentos utilizados fueron la Encuesta de Clima Organizacional y el cuestionario de estrés laboral. Con relación a los resultados, 80% reportaron un buen nivel en el clima organizacional, 20% un nivel deficiente, mientras que 60% reportaron alto compromiso organizacional, 33% aceptable y 7% deficiente, por último, se identificó una asociación directa entre ambos constructos ( $r=.65$ ).

Maquera (2019) determinó la influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional. La metodología implementada fue básica-explicativa-causal y la muestra estuvo compuesta por 36 colaboradores de una empresa en Tacna, asimismo, los instrumentos utilizados fueron la Encuesta de Clima laboral y el cuestionario de Compromiso organizacional. Con relación a los resultados, 40% reportaron un buen nivel en el clima laboral, 20% un nivel deficiente, mientras que 37% reportaron alto compromiso organizacional, 28% regular y 21% deficiente, por último, se identificó una asociación directa entre ambos constructos ( $r=.75$ ).

#### **1.2.4 Antecedentes locales**

Con relación a la producción académica, a nivel local sobresalen los trabajos de Diez (2021) que planteó como objetivo principal estudiar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Con relación a la metodología, desarrolló un modelo aplicativo – cuantitativo con alcance correlacional-transversal, de igual modo, la muestra estuvo compuesta por 100 trabajadores con edades entre los 20 y 60 años, provenientes de Lima. Por otro lado, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Clima Organizacional y la Escala de liderazgo transformacional. Así pues, 36% identificaron un mal clima laboral, identificando un pésimo liderazgo (46%) y bajo desempeño (32%), por otro lado, 27% identificaron un compromiso organizacional promedio, donde 35% se encontraban motivados para realizar sus actividades laborales. Por último, la asociación entre el clima laboral y el compromiso organizacional fue directa-significativa ( $r=.76$ ).

Caso similar fue el estudio desarrollado por Becerra (2019) trazó como objetivo central determinar la prevalencia del compromiso laboral. La metodología utilizada responde a un tipo cuantitativo-descriptivo, mientras tanto, la muestra utilizada fueron 60 trabajadores (37% hombres y 63% mujeres) de una tienda departamental situada en Lima Metropolitana, todos mayores de 18 y menores de 50. Por otro lado, el instrumento

utilizado fue la Escala de Funat, así pues, se identificó que 95% reportan un nivel moderado en el compromiso laboral, 88% refieren nivel moderado en el compromiso de continuidad y 87% refirieron niveles moderados en el compromiso afectivo. Por otro lado, 55% refirieron niveles bajos en la dimensión compromiso normativo.

De la misma forma, León (2019) trazó como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional., satisfacción laboral y compromiso organizacional. La metodología utilizada responde a un tipo no experimental-comparativa, mientras tanto, la muestra utilizada fueron 73 trabajadores de Call Center en Lima Metropolitana (61.6% hombres y 38.4% mujeres) con edades entre los 20 y 31 años. Por otro lado, se utilizaron el SL-SPC, CL-SPC y la Escala de Compromiso Organizacional, así pues, se identificó que niveles moderados de satisfacción laboral ( $M=108.36$ ;  $DE=11.02$ ), igualmente, un clima laboral promedio ( $M=191.07$ ;  $DE=10.94$ ) y un promedio de compromiso organizacional ( $M=80.64$ ;  $DE=9.15$ ). Por otro lado, se identificaron asociaciones directas entre el compromiso organizacional y el clima laboral ( $r=.25$ ).

### **1.3 Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1 Teoría del compromiso organizacional de Spreitzer**

Por otra parte, la base teórica propiciada por la escuela gestáltica infiere que el individuo entiende el mundo a través del proceso de deducción e inferencia, siendo de esta forma la comprensión del contexto que lo rodea pieza esencial para el desarrollo de ciertas conductas en el trabajador (Navarro et al., 2007)

Así pues, la base teórica que estudia el compromiso organizacional desarrollada por Spreitzer (2017) divide el compromiso organizacional en 4 dimensiones: significado, competencia, autodeterminación e impacto. En primer lugar, el significado se define como la valoración que se le asigna a los propósitos de las actividades laborales y su correspondencia con las metas individuales de cada trabajador. En segundo lugar, la competencia se desarrolla como la apreciación de las habilidades individuales en comparación con los otros trabajadores, luego, en tercer lugar, la autodeterminación corresponde a la predisposición y perseverancia que posee el individuo para desarrollar las tareas asignadas, por último, el impacto involucra el efecto que causa la empresa sobre el desarrollo personal fuera de la organización.

## **1.4 Marco conceptual**

### **1.4.1 Variable: clima laboral**

Con relación al clima laboral, este es definido como la interpretación cualitativa-subjetiva que realiza el operario-funcionario sobre la organización a la cual pertenece, esta interpretación si es positiva motivará a sus colaboradores, si es negativa generará insatisfacción (Chiavenato, 2001), por otra parte, Tubán (2002) agrega que estas interpretaciones generan una respuesta conductual que tiene un impacto sobre el desarrollo de la organización.

En efecto, la importancia del clima laboral radica en el nivel de asimilación e identidad que se desarrolle entre los empleados y la empresa, lo cual se verá reflejado en los valores de la propia organización, lo cual facilitará o dificultará los cambios en la organización y en la conducta de los individuos que la conforman (Brunet, 1987). Además, Pintado (2011) describió las características de un buen clima laboral, siendo estas la estabilidad, influencia positiva en el desarrollo comportamental, obligaciones pactadas e identificación de los individuos con sus tareas.

De esta manera, Litwin y Stringer (1968; citados en Gan y Berbel, 2007) descomponen el clima laboral en las siguientes dimensiones: en primer lugar, la estructura hace mención de las normas y procedimientos, en segundo lugar, la responsabilidad, la cual involucra la toma de decisión que tienen los miembros de la empresa. En tercer lugar, la recompensa involucra las retribuciones recibidas por el trabajo desarrollado, en cuarto lugar, el riesgo involucra la capacidad de la empresa para asumir nuevos desafíos. En quinto lugar, las relaciones involucran la calidad de interrelaciones dentro de la empresa, mientras que en sexto lugar se desarrolla la cooperación, la cual incluye la identificación del aporte de cada miembro al desarrollo de la empresa.

### **1.4.2 Variable: compromiso organizacional**

El compromiso organizacional es definido como un estado mental donde se encuentra vinculada la parte afectiva del individuo expresando su deseo de ser parte del sistema empresarial, validando su compromiso de continuidad y su confirmación con los valores de la organización (González y Antón, 1995). Caso similar lo describe Robbins y Judge (2013) diferenciando el compromiso organizacional, estado emocional donde el individuo se identifica con su organización, y el compromiso en el trabajo, estado de identificación con el trabajo personal.

Así pues, se describe el compromiso como un estado prolongado donde se involucra tanto un estado afectivo como cognitivo, dividiéndose en las dimensiones vigor, dedicación y absorción, las cuales no se encuentran sometidas a un objetivo en particular, sino a la organización en general (Schaufeli y Salanova, 2004).

De esta forma, el vigor se define como un estado de empoderamiento físico y mental que se desarrolla dentro de las jornadas de trabajo, ello genera la motivación para superar los obstáculos organizacionales (Pineda, 2007). Igualmente, la dedicación se define como la predisposición-entrega que demuestra el trabajador; finalmente, la absorción se caracteriza por el abandono total de las otras actividades por centrarse en la realización de la tarea encomendada, presentándose un agradable gusto por realizar sus actividades y satisfacción al conseguirlas (Pineda, 2007).

## **1.5 Formulación del Problema**

La organización estudiada presenta diversas problemáticas que afectan tanto la estructura general como a nivel individual, presentándose deficiencias en el desarrollo de las actividades laborales, igualmente, se han evidenciado disonancias entre la expectativa laboral de los trabajadores y las condiciones de trabajo, motivo por el cual se presenta la siguiente interrogante:

### **1.5.1 Problema general**

¿Cómo se relaciona el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021?

### **1.5.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre diseño laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021?

- ¿Cuál es la relación entre el potencial humano y compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021?

### **1.6 Justificación e importancia del estudio**

Para comenzar, la justificación a nivel social corresponde al uso de los resultados obtenidos por parte de las autoridades correspondientes para la mejora e implementación de campañas que mejoren la condición laboral de los afectados, asimismo, se enfoca en la correlación entre el compromiso organizacional y clima laboral con la finalidad de analizar cómo una variable influye en la otra, permitiendo tomar acciones consecuentes a la realidad de cada empresa. Luego, la justificación metodológica corresponde al uso y validación de instrumentos que posean buenos índices de ajuste, los cuales garantizarán la evaluación de ambas variables, igualmente, se buscó ampliar el repertorio teórico que sustenta la asociación entre ambas variables, generando un aporte empírico, asimismo, la justificación teórica incluye el análisis e interpretación de las teorías que estudien ambas variables, centrando la identificación en la realidad descrita. Con relación a la justificación práctica, los resultados identificados en los análisis respectivos servirán para trazar una línea de acción y dar solución a problemas específicos, tales como el problema de ausentismo, líderes dictadores, problemas entre trabajadores y procrastinación laboral. De manera semejante, permitirá esclarecer o dirigir la investigación hacia nuevos enfoques que no han sido tomados en consideración, ampliando el entendimiento de lo que es una organización y con ello concretar el perfil que se busca de acuerdo a cada realidad.

### **1.7 Hipótesis**

La hipótesis general plantea la existencia de una relación directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de colaboradores del área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021. Así pues, las hipótesis específicas refieren que:

- Existe relación significativa entre cultura y el compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021.

- Existe relación significativa entre diseño laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021.
- Existe relación significativa entre el potencial humano y compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021.

## **1.8 Objetivos**

### **1.8.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A., Lima 2021. Así pues, los objetivos específicos refieren que:

### **1.8.2 Objetivos específicos**

- Demostrar la relación entre cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021.
- Demostrar la relación entre diseño laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021.
- Demostrar la relación entre el potencial humano y compromiso organizacional de los colaboradores del área de producción del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021.



## II.

## MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1 Tipo y Diseño de Investigación.

Tipo: El tipo de investigación que se implementará corresponde a uno básico porque el eje central de la investigación es la expansión de conocimientos y contrastación de supuestos teóricos, más no la solución de una problemática específica (Escudero y Cortez, 2017).

Diseño: El diseño responde a un modelo no experimental, puesto que no se generará ningún tipo de intervención o manipulación sobre la población estudiada, toda información será recaudada solo por medio de la observación. Así pues, también es correlacional ya que se evaluará la asociación entre ambos constructos, asimismo, también responde a un modelo transversal porque la recaudación de información se dará en un solo momento y espacio (Pajares, 2007).

### 2.2 Población, Muestra y Muestreo

La población es definida como el conjunto total de objetos que comparten cualidades, estas se encuentran enlazadas a un contexto y tiempo específico (Olaz y Medrano, 2014). Para esta ocasión, dado que la población estudiada es reducida se optó por trabajar con todos los integrantes, desarrollándose universo muestral (Pajares, 2007).

En este sentido, se evaluó a 30 trabajadores provenientes del área de producción del Laboratorio GMPACK SERVICE S.A.

Datos sociodemográficos

Datos sociodemográficos	Frecuencia	Porcentaje
Género		
Masculino	4	13.3
Femenino	26	86.7
Edad		
21 – 30	4	13.2
31 – 39	9	29.9
40 - 49	12	40.1
50 a +	5	16.8

## 2.3 Variables, Operacionalización.

### Variable: Clima Laboral

Definición conceptual: este es definido como la interpretación cualitativa-subjetiva que realiza el operario-funcionario sobre la organización a la cual pertenece, esta interpretación si es positiva motivará a sus colaboradores, si es negativa generará insatisfacción (Chiavenato, 2001).

Definición operacional: fue medido a través del cuestionario de Clima Laboral, el cual cuenta con 12 indicadores con formato de respuesta tipo Likert (1: Totalmente en desacuerdo – 5: Totalmente de acuerdo). Asimismo, la interpretación se realiza en función de la escala global, donde mayores puntuaciones son sinónimos de un mejor clima laboral.

### Variable: Compromiso organizacional

Definición conceptual: es definido como un estado mental donde se encuentra vinculada la parte afectiva del individuo expresando su deseo de ser parte del sistema empresarial, validando su compromiso de continuidad y su confirmación con los valores de la organización (Gonzáles y Antón, 1995).

Definición operacional: fue medido a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional, el cual cuenta con 12 indicadores en formato de respuesta Likert (1: Totalmente en desacuerdo – 5: Totalmente de acuerdo). En efecto, la interpretación se encuentra relacionada a la puntuación global, donde mayores puntajes reflejan mayor compromiso con la empresa.

#### *Operacionalización de variables – Clima Laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
<b>Clima Laboral</b>	Cultura Organizacional	Motivación	Ítem 1 y Ítem 2	Encuesta Cuestionario Escala Likert
		Identidad	Ítem 3 y Ítem 4	
	Diseño Laboral	Estructura	Ítem 5 y Ítem 6	
		Comunicación	Ítem 7 y Ítem 8	
	Potencial Humano	Liderazgo	Ítem 9 y Ítem 10	
		Remuneración	Ítem 11 y Ítem 12	

Fuente: Elaboración Propia

*Operacionalización de variables – Compromiso Organizacional*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Compromiso Organizacional</b>	Afectivo	Lazos emocionales	Ítem 1 y Ítem 2	Encuesta Cuestionario Escala Likert
		Satisfacción de necesidades	Ítem 3 y Ítem 4	
	Continuidad	Opciones laborales	Ítem 5 y Ítem 6	
		Inversión	Ítem 7 y Ítem 8	
	Normativo	Reciprocidad Organizacional	Ítem 9 y Ítem 10	
		Sentido de Obligación	Ítem 11 y Ítem 12	

Fuente: Elaboración Propia

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Con relación a la técnica implementada, se hizo uso la encuesta como mecanismo para la obtención de información relevante, dado que esta se define como una serie de preguntas direccionadas a un tema específico (López y Facheli, 2015).

Variable – Clima Laboral

<b>Instrumento</b>	Cuestionario de Clima Laboral
<b>Autor (es)</b>	Hinostroza y Robles, 2021
<b>Objetivo</b>	Determinar el grado de clima laboral
<b>Dirigido</b>	Trabajadores
<b>Administración</b>	Colectiva
<b>Duración</b>	10 minutos
<b>Calificación</b>	Cinco opciones de respuesta en formato Likert
<b>Dimensiones</b>	Cultura organizacional (4 ítems) Diseño laboral (4 ítems) Potencial humano (4 ítems)

Variable – Compromiso Organizacional

<b>Instrumento</b>	Cuestionario de Compromiso Organizacional
<b>Autor (es)</b>	Hinostroza y Robles, 2021
<b>Objetivo</b>	Determinar el grado de compromiso organizacional
<b>Dirigido</b>	Trabajadores

<b>Administración</b>	Colectiva
<b>Duración</b>	10 minutos
<b>Calificación</b>	Cinco opciones de respuesta en formato Likert
<b>Dimensiones</b>	Compromiso afectivo (4 ítems)
	Compromiso continuidad (4 ítems)
	Compromiso normativo (4 ítems)

#### **2.4.1 Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad de la prueba se realizó por medio del estadístico alfa de Cronbach, donde puntuaciones superiores al .70 reconocerán que el instrumento ajusta adecuadamente y tiene replicabilidad, cualidades necesarias para la confiabilidad del instrumento (Oviedo y Campo, 2005). De este modo, la confiabilidad demostró un ajuste adecuado y replicabilidad ( $\alpha=.89$ ).

#### **2.4.2 Validación de los instrumentos**

La validación es el método por el cual se corrobora que el instrumento es adecuado para su utilización. En esta ocasión, se procedió a realizar la validación por medio de juicio de expertos, quienes a través de su experticia evaluaron los instrumentos y comprobaron si estos poseen cualidades de pertinencia y coherencia, brindando un resultado que oscila entre 0 y 1 (Dorantes et al., 2016). De los resultados se obtuvo que ambos instrumentos tienen alto grado de validez para ser empleados, por medio de una puntuación de 1.

#### **2.5 Procedimiento de análisis de datos.**

Como principal examen, se ejecutaron los estadísticos necesarios para la validación de los instrumentos, ello incluyó las pruebas alfa de Cronbach y V de Aiken, las cuales certificaron el correcto funcionamiento de los instrumentos utilizados (Dorantes et al., 2016). Acto seguido se procesó a generar las gestiones necesarias para la recolección de datos, los cuales serían procesados a través de un programa informático para su ordenamiento y depuración. A partir de la base de datos depurada, se procedió a realizar la prueba de normalidad, puesto que los siguientes estadísticos requieren como mínimo conocer la distribución de los datos (Browne y Cudeck, 1992), así pues, se procedió a implementar la prueba Shapiro Wilk para analizar la distribución de los datos, donde puntajes superiores en el p-valor a 0.05 estiman un acercamiento a la normalidad y por ello se recomienda la implementación de pruebas

paramétricas para el estudio de la correlación (Pedrosa et al., 2015). Continuando con ello, se utilizó la prueba rho de Spearman para medir la asociación entre ambas variables porque la prueba de bondad de ajuste determinó una distribución no normal. En efecto, la rho de Spearman mide el grado de asociación entre 2 variables, donde los resultados varían entre -1 y +1 (Cabrera, 2009).

## **2.6 Criterios éticos.**

El desarrollo y conclusión de la presente disertación responde de manera positiva a los principios propuestos en el código de ética de la Asociación Estadounidense de Psicología (APA, 2017) ya que se reconoce la total autoría e influencia de investigaciones previas por medio de la citación correspondiente. Asimismo, se respetó la integridad, decisión y libertad de los participantes, a su vez, se les informó sobre el uso correspondiente de la información obtenida, respetando el principio de beneficencia y no maleficiencia propuestos por el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (CPSP, 2017).

## **2.7 Criterios de Rigor Científico**

De esta manera, se estima los criterios de rigor científico por medio de lo expuesto en el APA, lo cual incluye criterios de científicidad, validez de conclusión estadística, validez interna, validez de constructo y validez externa (Hernández y Mendoza, 2018).

Siendo la conclusión estadística aquella que muestra la coherencia entre los estadísticos utilizados y los resultados expuestos, justificando el uso de cada coeficiente por medio de fuente bibliográfica. Por otra parte, la validez interna hace referencia a la objetividad en el desarrollo de la evaluación de las variables, siguiendo los criterios éticos expuestos anteriormente, asimismo, la validez de constructo sugiere la implementación de instrumentos con ajuste adecuado, confiabilidad y validez para su utilización en la población objetivo. De igual manera, la validez externa permite desarrollar hipótesis que pueden comprobarse en diferentes contextos organizacionales, no solo desarrollándose en la empresa objetivo (Fontes et al., 2015)

### III.

## RESULTADOS

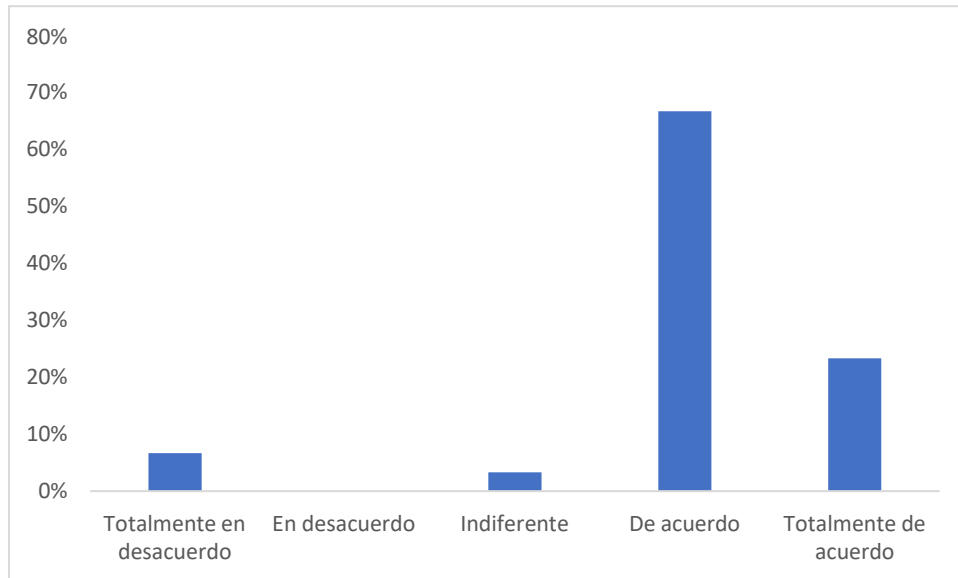
### 3.1. Presentación de resultados

*Tabla 1: Distribución numérica y porcentual según la percepción de preocupación del jefe por mantener un buen ambiente de trabajo del laboratorio Gmpack Service S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6.7
Indiferente	1	3.3
De acuerdo	20	66.7
Totalmente de acuerdo	7	23.3
Total	30	100.0

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 1: Distribución numérica y porcentual según la percepción de preocupación del jefe por mantener un buen ambiente de trabajo del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



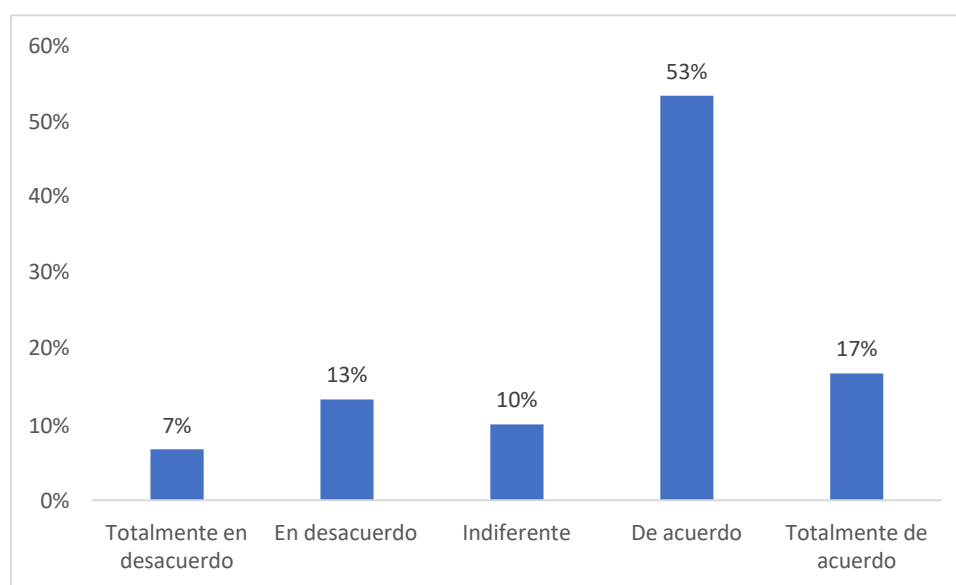
**Resultado:** La tabla 1 y figura1 refieren que 6.7% indicaron que se encuentran totalmente en desacuerdo, 66.7% se encuentra de acuerdo y 23.3% totalmente de acuerdo con que su jefe se preocupa de mantener un buen ambiente de trabajo.

*Tabla 2: Distribución numérica y porcentual según la percepción mi jefe me da la libertad para organizarme y tomar decisiones sobre el trabajo que realizo en GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6.7
En desacuerdo	4	13.3
Indiferente	3	10.0
De acuerdo	16	53.3
Totalmente de acuerdo	5	16.7
Total	30	100.0

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 2: Distribución numérica y porcentual según la percepción mi jefe me da la libertad para organizarme y tomar decisiones sobre el trabajo que realizo en GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



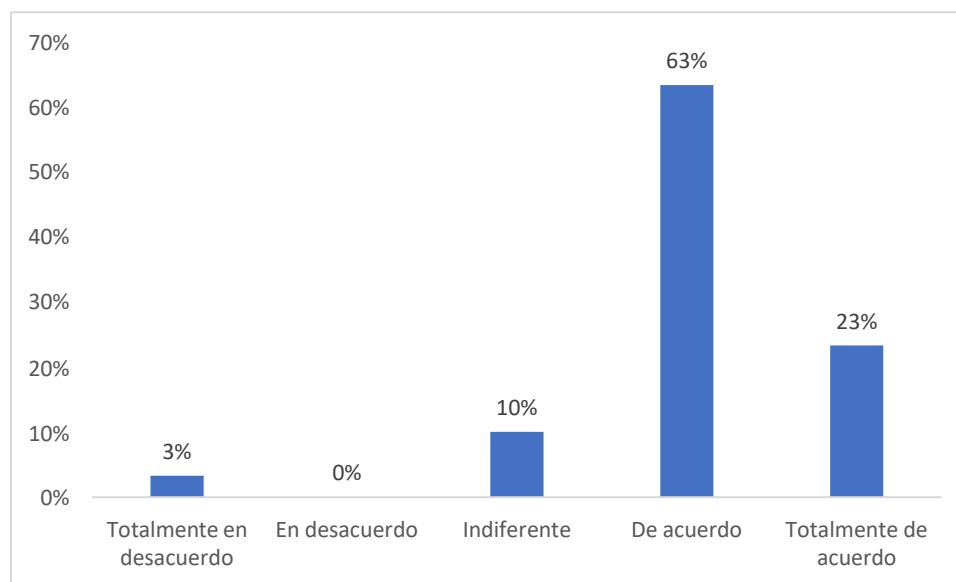
**Resultado:** La tabla 2 y figura 2 refieren que 6.7% indicaron que se encuentran totalmente en desacuerdo con la afirmación, 53.3% se encuentra de acuerdo y 16.7% totalmente de acuerdo con que su jefe le da la libertad para organizarse y tomar decisiones sobre el trabajo,

*Tabla 3: Distribución numérica y porcentual de la percepción de pertenencia y valor para la empresa GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.3
En desacuerdo	0	0
Indiferente	3	10.0
De acuerdo	19	63.3
Totalmente de acuerdo	7	23.3
Total	30	100.0

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 3: Distribución numérica y porcentual de la percepción de pertenencia y valor para la empresa GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



**Resultado:** La tabla 3 y figura 3 refieren que 3.3% indicaron que se encuentran totalmente en desacuerdo con la afirmación, 63.3% se encuentra de acuerdo y 23.3% totalmente de acuerdo sobre su nivel de pertenencia y valor para la empresa.

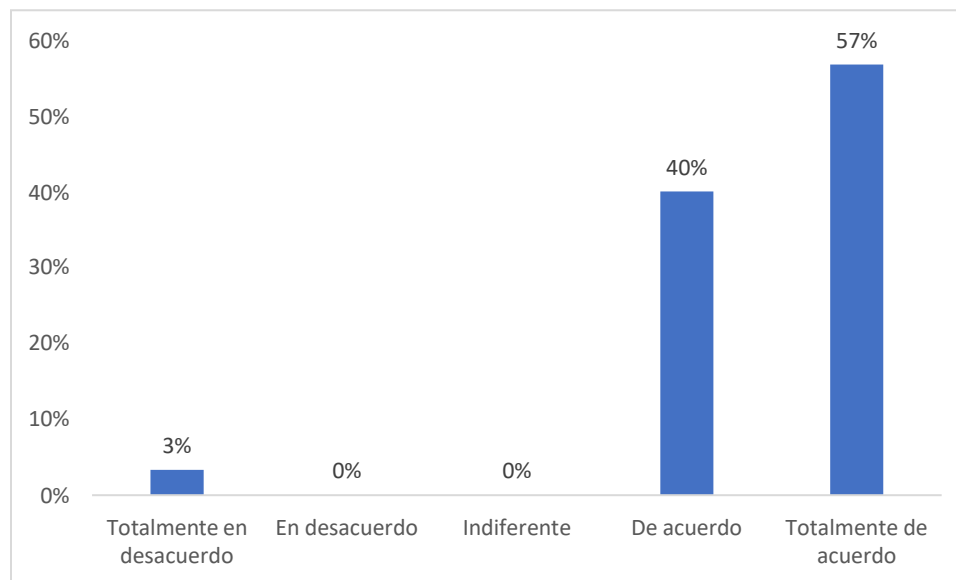


*Tabla 4: Distribución numérica y porcentual según la percepción de compromiso con la empresa GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	3.3
En desacuerdo	1	0
Indiferente	0	0
De acuerdo	12	40.0
Totalmente de acuerdo	17	56.7
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 4: Distribución numérica y porcentual según la percepción de compromiso con la empresa GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



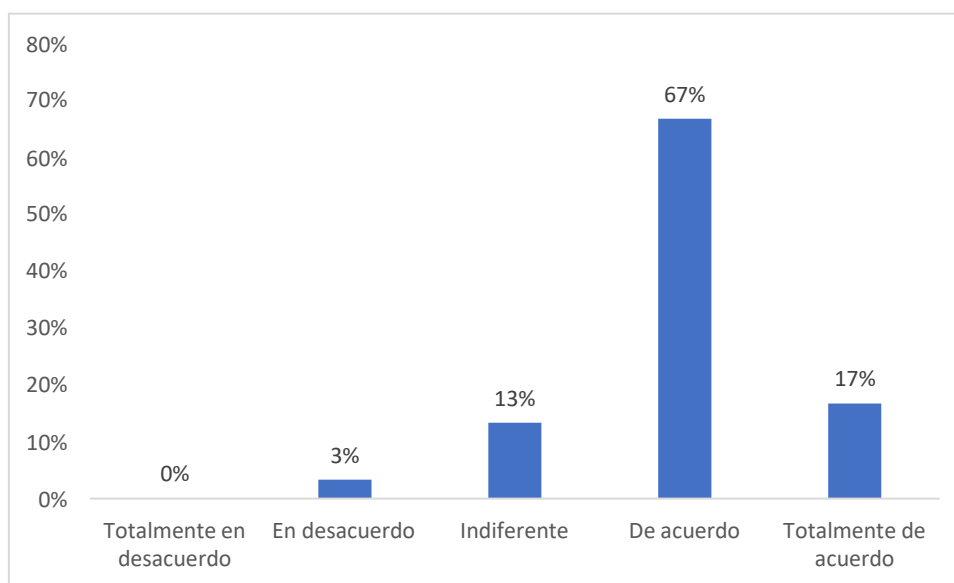
**Resultado:** La tabla 4 y figura 4 refieren que 3.3% indicaron que se encuentran totalmente en desacuerdo con la afirmación, 40.0% se encuentra de acuerdo y 56.7% totalmente de acuerdo con su compromiso con la empresa.

*Tabla 5: Distribución numérica y porcentual según la percepción de justicia en la toma de decisiones de los jefes de la empresa GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	3.3
Indiferente	4	13.3
De acuerdo	20	66.7
Totalmente de acuerdo	5	16.7
Total	30	100.0

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 5: Distribución numérica y porcentual según la percepción de justicia en la toma de decisiones de los jefes de la empresa GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



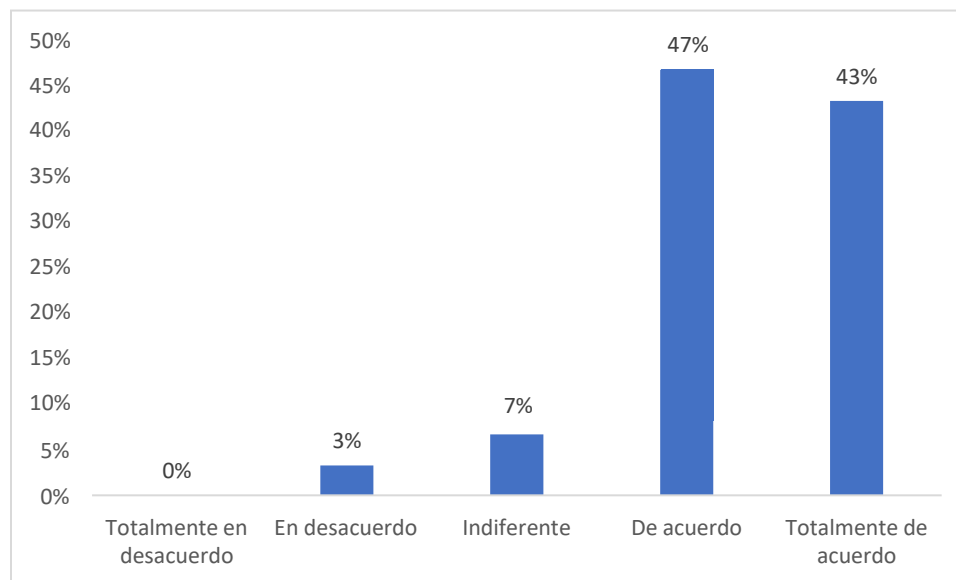
**Resultado:** La tabla 5 y figura 5 refieren que 3.3% indicaron que se encuentran en desacuerdo con la afirmación, 66.7% se encuentra de acuerdo y 16.7% totalmente de acuerdo con la justicia en la toma de decisiones de los jefes.

*Tabla 6: Distribución numérica y porcentual según la percepción de conocimiento que tienen los trabajadores sobre las tareas asignadas en GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	3.3
Indiferente	2	6.7
De acuerdo	14	46.7
Totalmente de acuerdo	13	43.3
Total	30	100.0

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 6: Distribución numérica y porcentual según la percepción de conocimiento que tienen los trabajadores sobre las tareas asignadas en GMPACK SERVICE S.A., Lima 2021*



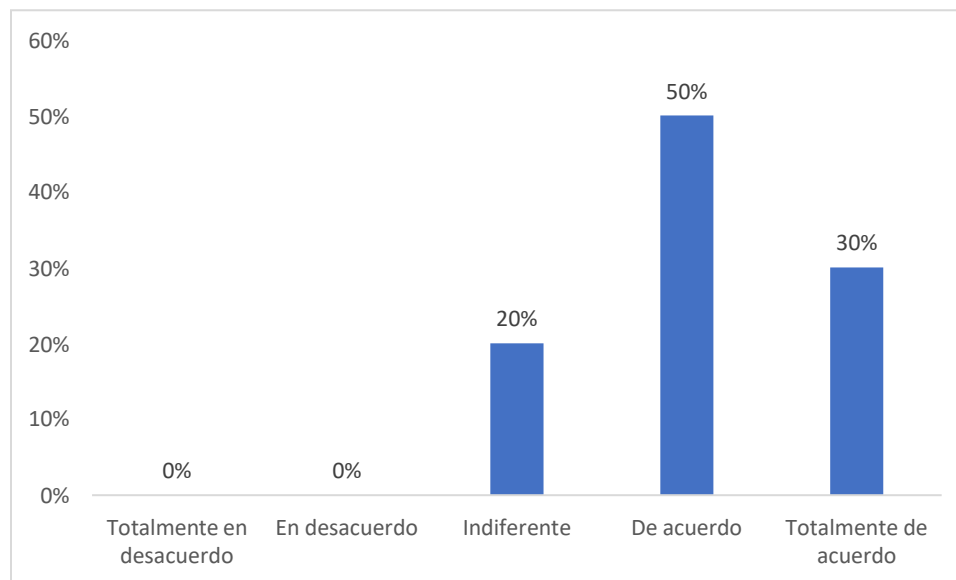
**Resultado:** La tabla 6 y figura 6 refieren que 3.3% indicaron que se encuentran en desacuerdo con la afirmación, 46.7% se encuentra de acuerdo y 43.3% totalmente de acuerdo con relación al conocimiento que tienen sobre las tareas asignadas.

*Tabla 7: Distribución numérica y porcentual según la percepción de la comunicación entre supervisores y subordinados en la empresa GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Indiferente	6	20
De acuerdo	15	50
Totalmente de acuerdo	9	30
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 7: Distribución numérica y porcentual según la percepción de la comunicación entre supervisores y subordinados en la empresa GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



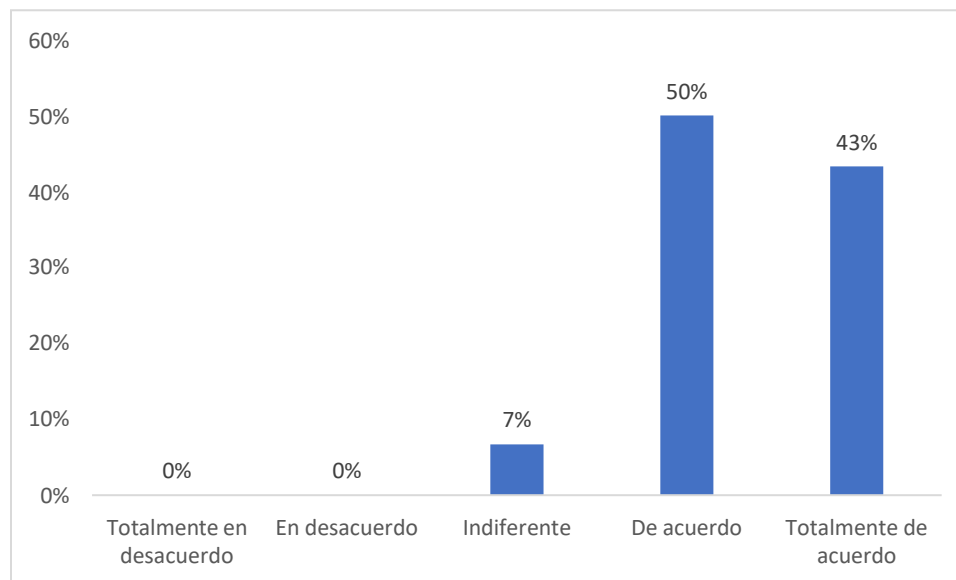
**Resultado:** La tabla 7 y figura 7 refieren que 20% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 50% se encuentra de acuerdo y 30% totalmente de acuerdo con la comunicación entre supervisores y subordinados en la empresa.

*Tabla 8: Distribución numérica y porcentual según la percepción de las funciones de las reuniones de trabajo en GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Indiferente	2	6.7
De acuerdo	15	50
Totalmente de acuerdo	13	43.3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 8: Distribución numérica y porcentual según la percepción de las funciones de las reuniones de trabajo en GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



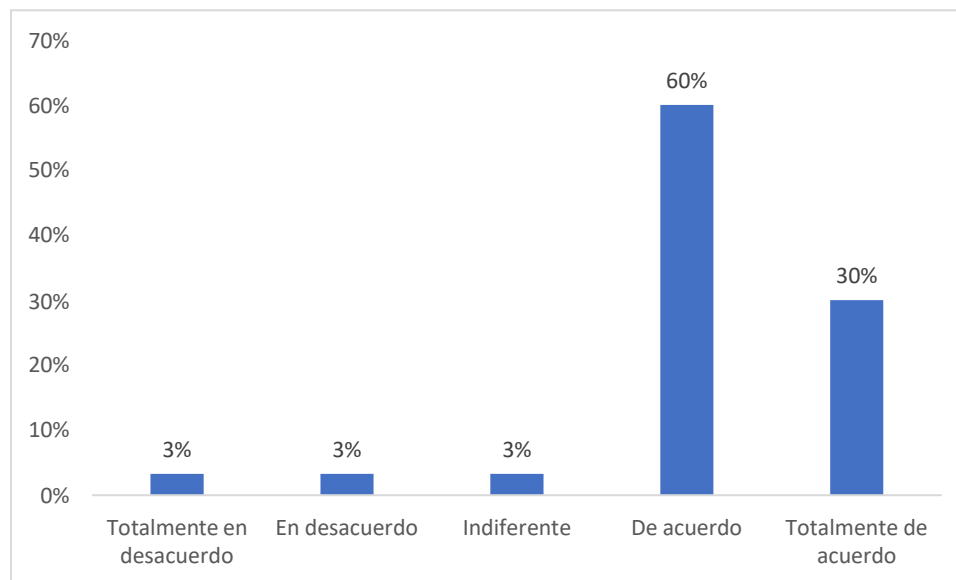
**Resultado:** La tabla 8 y figura 8 refieren que 6.7% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 50% se encuentra de acuerdo y 43.3% totalmente de acuerdo con las funciones de las reuniones de trabajo.

*Tabla 9: Distribución numérica y porcentual según la percepción de los trabajadores con relación a la capacitación brindada en GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.3
En desacuerdo	1	3.3
Indiferente	1	3.3
De acuerdo	18	60
Totalmente de acuerdo	9	30
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 9: Distribución numérica y porcentual según la percepción de los trabajadores con relación a la capacitación brindada en GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



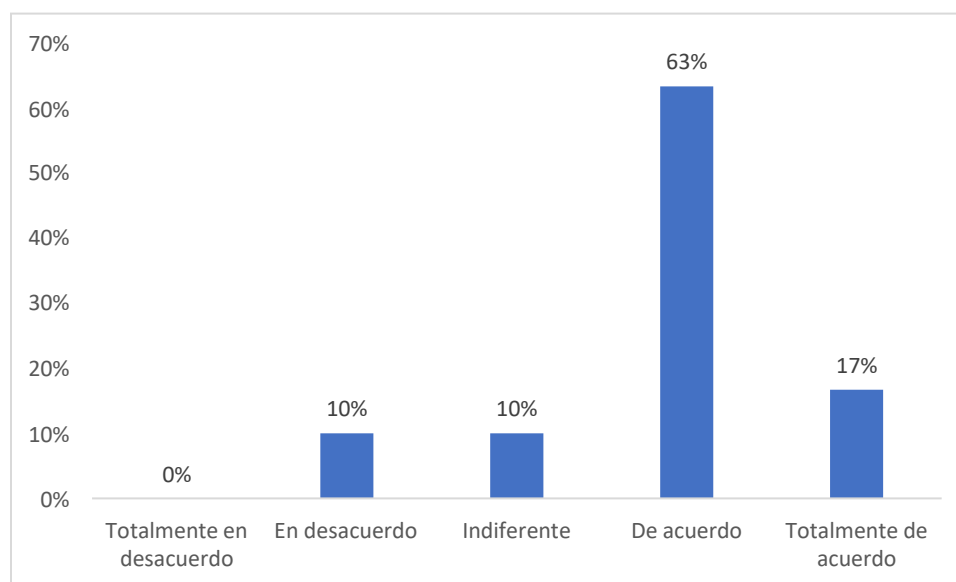
**Resultado:** La tabla 9 y figura 9 refieren que 3.3% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 60% se encuentra de acuerdo y 30% totalmente de acuerdo con las capacitaciones que les brinda la empresa.

Tabla 10: Distribución numérica y porcentual según la percepción de confianza que tienen los trabajadores con sus jefes en GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	3	10
Indiferente	3	10
De acuerdo	19	63.3
Totalmente de acuerdo	5	16.7
Total	30	100.0

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

Figura 10: Distribución numérica y porcentual según la percepción de confianza que tienen los trabajadores con sus jefes en GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021



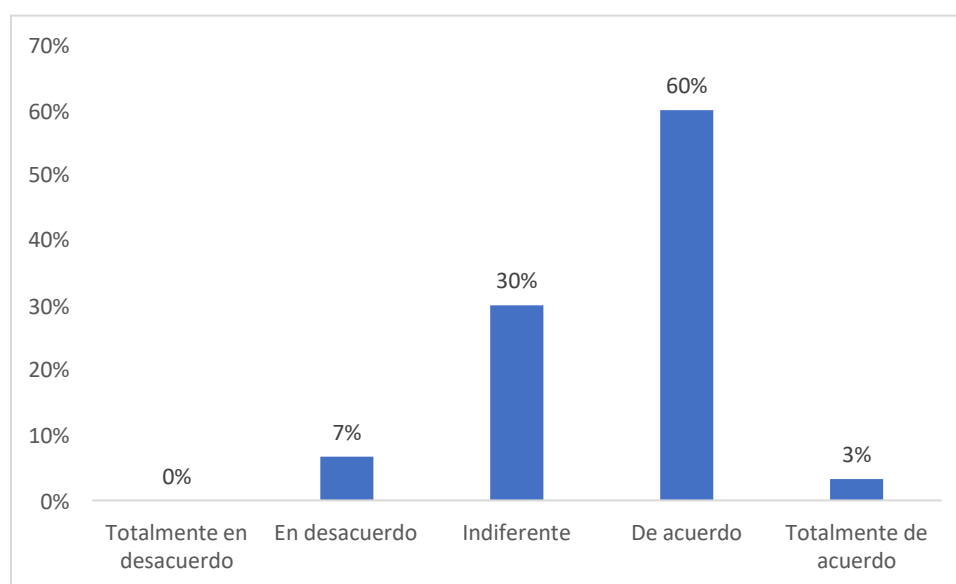
**Resultado:** La tabla 10 y figura 10 refieren que 10% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 63.3% se encuentra de acuerdo y 16.7% totalmente de acuerdo con la confianza que los supervisores tienen con sus trabajadores.

*Tabla 11: Distribución numérica y porcentual según la percepción de recompensas en coherencia con el esfuerzo prestando en GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	2	6.7
Indiferente	9	30
De acuerdo	18	60
Totalmente de acuerdo	1	3.3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 11: Distribución numérica y porcentual según la percepción de recompensas en coherencia con el esfuerzo prestando en GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



**Resultado:** La tabla 11 y figura 11 refieren que 30% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 60% se encuentra de acuerdo y 3.3% totalmente de acuerdo con las recompensas obtenidas por sus esfuerzos dentro de la empresa.

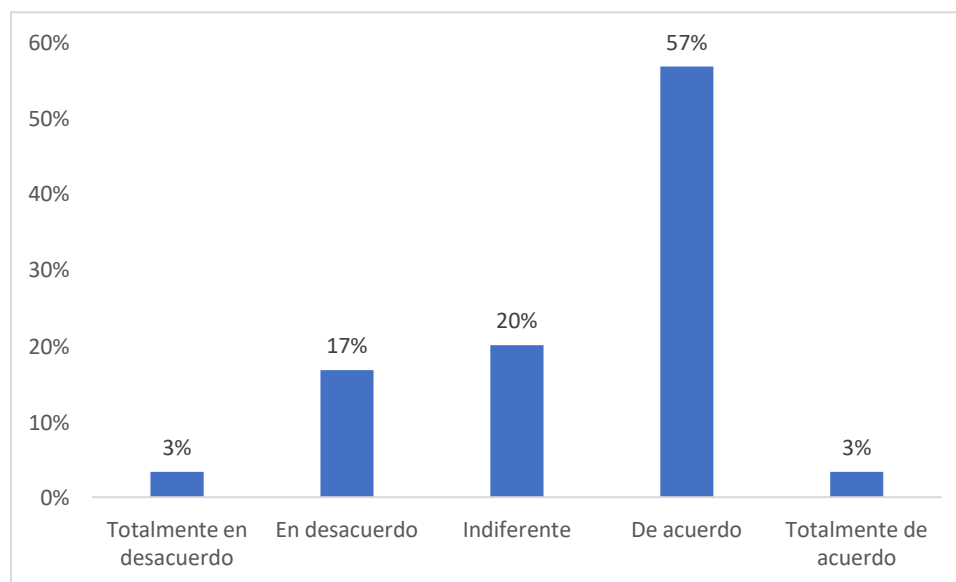


*Tabla 12: Distribución numérica y porcentual según la interrogante sobre la percepción de satisfacción de los trabajadores GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.3
En desacuerdo	5	16.7
Indiferente	6	20
De acuerdo	17	56.7
Totalmente de acuerdo	1	3.3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 12: Distribución numérica y porcentual según la interrogante sobre la percepción de satisfacción de los trabajadores GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



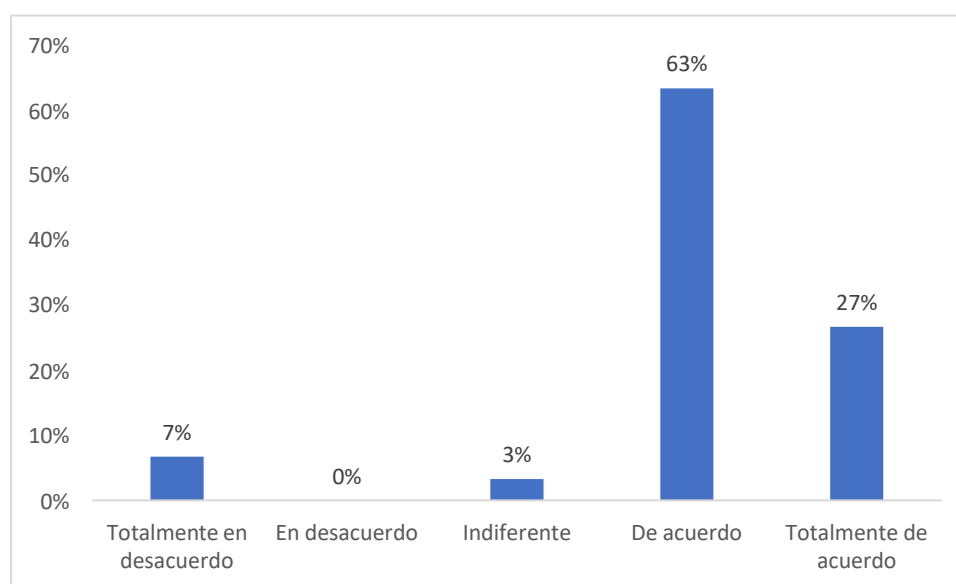
**Resultado:** La tabla 12 y figura 12 refieren que 20% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 56.7% se encuentra de acuerdo y 3.3% totalmente de acuerdo con la satisfacción que perciben dentro de la empresa.

*Tabla 13: Distribución numérica y porcentual según la percepción del nivel de felicidad que siente el trabajador con relación a su puesto de trabajo GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6.7
En desacuerdo	0	0
Indiferente	1	3.3
De acuerdo	19	63.3
Totalmente de acuerdo	8	26.7
Total	30	100.0

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 13: Distribución numérica y porcentual según la percepción del nivel de felicidad que siente el trabajador con relación a su puesto de trabajo GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



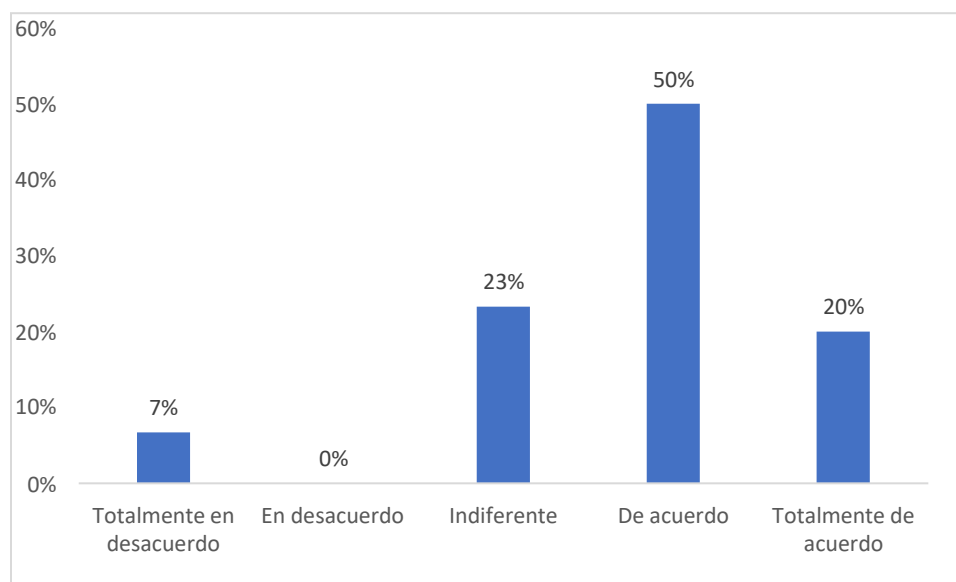
**Resultado:** tabla 13 y figura 13 refieren que 3.3% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 63.3% se encuentra de acuerdo y 26.7% totalmente de acuerdo con la felicidad que sienten con relación a su puesto de trabajo en la empresa.

*Tabla 14: Distribución numérica y porcentual según la percepción de los trabajadores con relación a los problemas de la empresa GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6.7
En desacuerdo	0	0
Indiferente	7	23.3
De acuerdo	15	50
Totalmente de acuerdo	6	20
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 14: Distribución numérica y porcentual según la percepción de los trabajadores con relación a los problemas de la empresa GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021.*



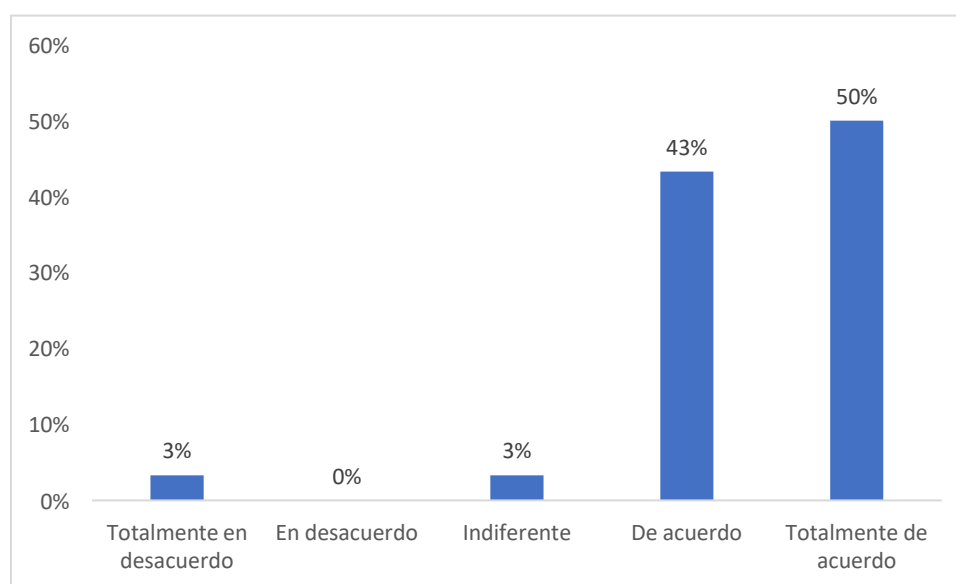
**Resultado:** La tabla 14 y figura 14 refieren que 23.3% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 50% se encuentra de acuerdo y 20% totalmente de acuerdo con la problemática que tiene la empresa.

Tabla 15: Distribución numérica y porcentual según la percepción de la importancia del éxito de la empresa GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.3
En desacuerdo	0	0
Indiferente	1	3.3
De acuerdo	13	43.3
Totalmente de acuerdo	15	50
Total	30	100.0

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

Figura 15: Distribución numérica y porcentual según la percepción de la importancia del éxito de la empresa GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021



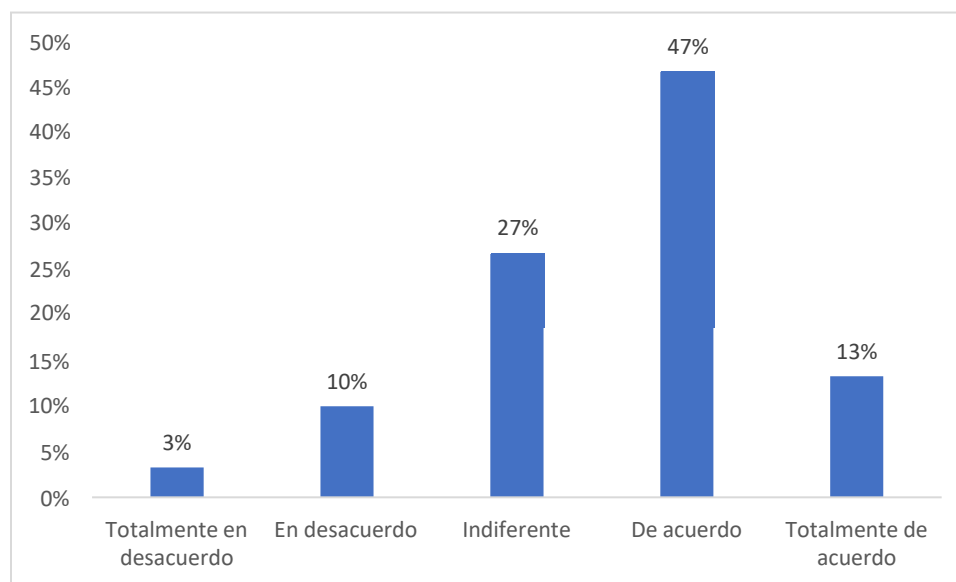
**Resultado:** La tabla 15 y figura 15 refieren que 3.3% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 43.3% se encuentra de acuerdo y 50% totalmente de acuerdo con la importancia del éxito de la empresa.

*Tabla 16: Distribución numérica y porcentual según la percepción de satisfacción con relación a los beneficios brindados por GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.3
En desacuerdo	3	10
Indiferente	8	26.7
De acuerdo	14	46.7
Totalmente de acuerdo	4	13.3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 16: Distribución numérica y porcentual según la percepción de satisfacción con relación a los beneficios brindados por GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



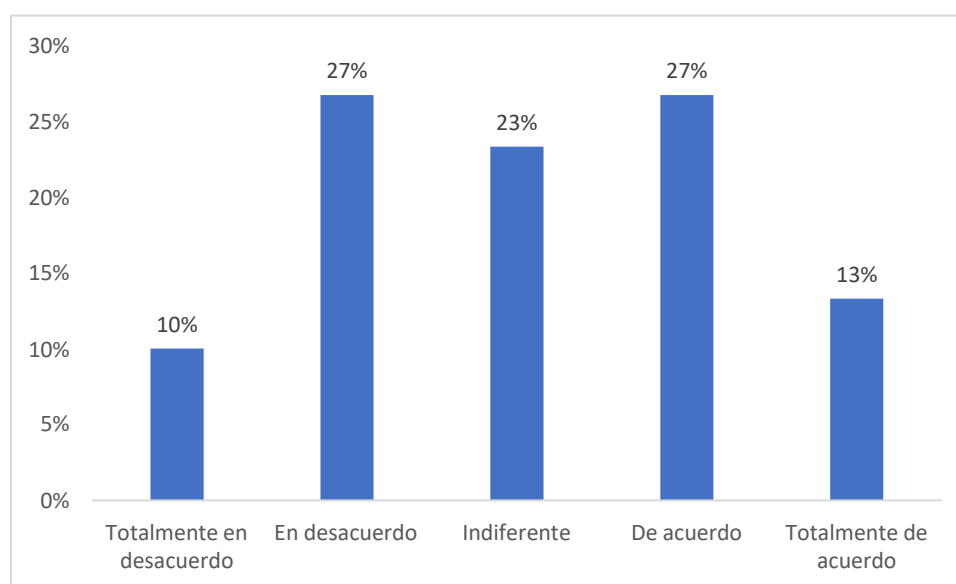
**Respuesta:** La tabla 16 y figura 16 refieren que 26.7% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 46.7% se encuentra de acuerdo y 13.3% totalmente de acuerdo con los beneficios brindados por la empresa.

Tabla 17: Distribución numérica y porcentual según la percepción de oportunidades que brinda GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	10
En desacuerdo	8	26.7
Indiferente	7	23.3
De acuerdo	8	26.7
Totalmente de acuerdo	4	13.3
Total	30	100.0

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

Figura 17: Distribución numérica y porcentual según la percepción de oportunidades que brinda GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021



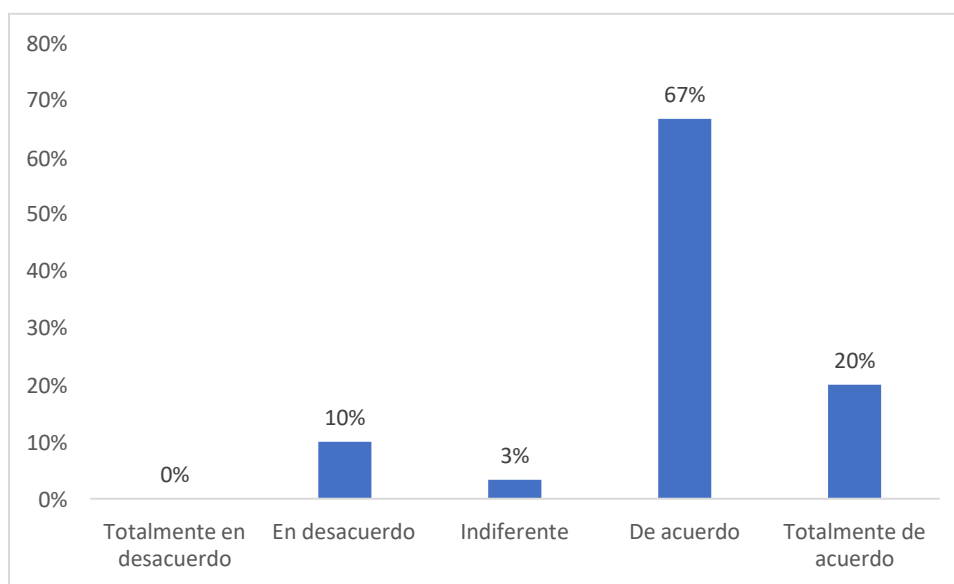
**Resultados:** Según la tabla 17 y figura 17 refieren que 23.3% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 26.7% se encuentra de acuerdo y 13.3% totalmente de acuerdo con las oportunidades que brinda la empresa.

*Tabla 18: Distribución numérica y porcentual según la percepción de necesidades de los trabajadores de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	3	10
Indiferente	1	3.3
De acuerdo	20	66.7
Totalmente de acuerdo	6	20
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 18: Distribución numérica y porcentual según la percepción de necesidades de los trabajadores de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



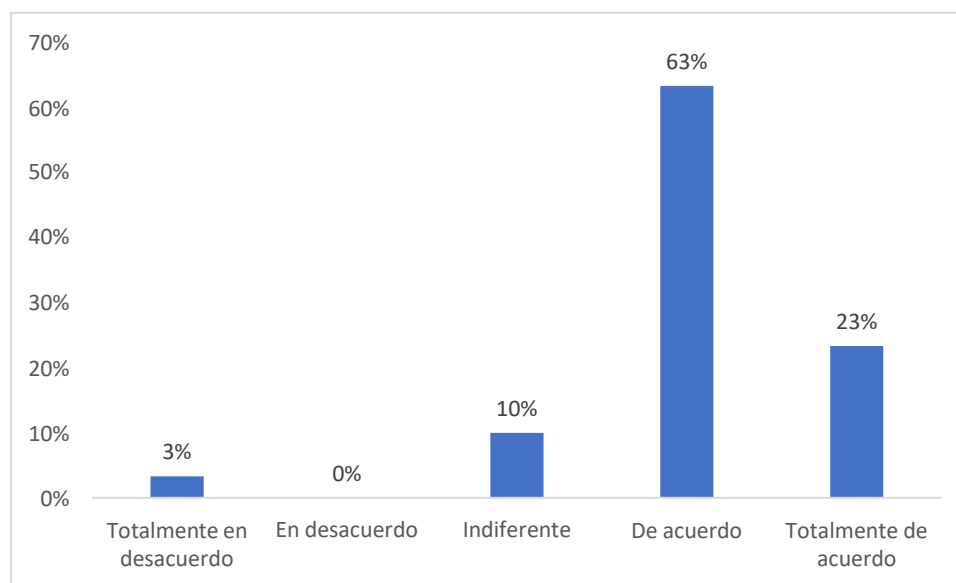
**Resultados:** La tabla 18 y figura 18 refieren que 3.3% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 66.7% se encuentra de acuerdo y 20% totalmente de acuerdo con las necesidades que perciben los trabajadores de la empresa GMPACK SERVICE S.A.

*Tabla 19: Distribución numérica y porcentual según la percepción de calidad de las capacitaciones dentro de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.3
En desacuerdo	0	0
Indiferente	3	10
De acuerdo	19	63.3
Totalmente de acuerdo	7	23.3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 19: Distribución numérica y porcentual según la percepción de calidad de las capacitaciones dentro de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



**Resultados:** La tabla 19 y figura 19 refieren que 10% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 63.3% se encuentra de acuerdo y 23.3% totalmente de acuerdo con la calidad de las capacitaciones brindadas por la empresa.

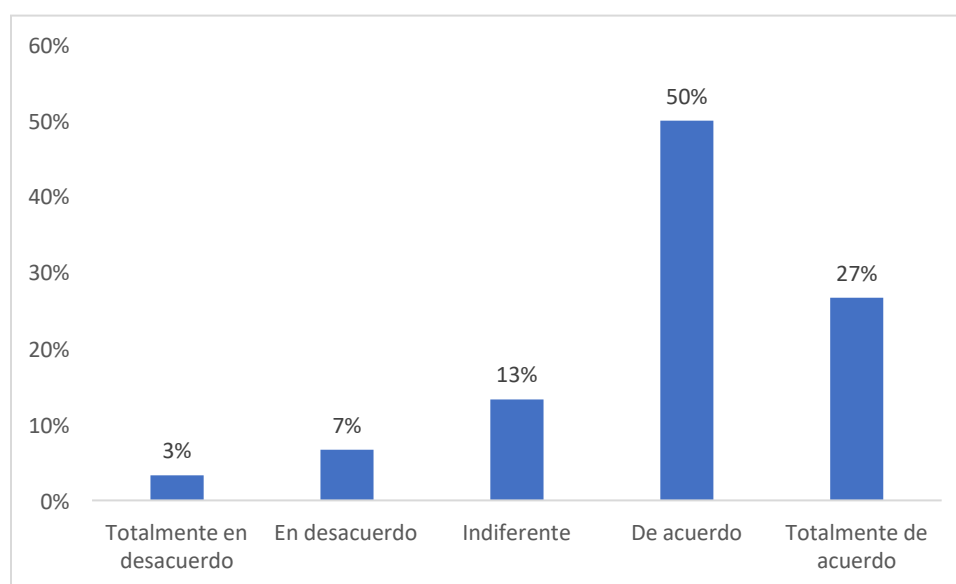


Tabla 20: Distribución numérica y porcentual según la percepción de la eficacia y eficiencia en los trabajadores de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.3
En desacuerdo	2	6.7
Indiferente	4	13.3
De acuerdo	15	50
Totalmente de acuerdo	8	26.7
Total	30	100.0

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

Figura 20: Distribución numérica y porcentual según la percepción de la eficacia y eficiencia en los trabajadores de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021



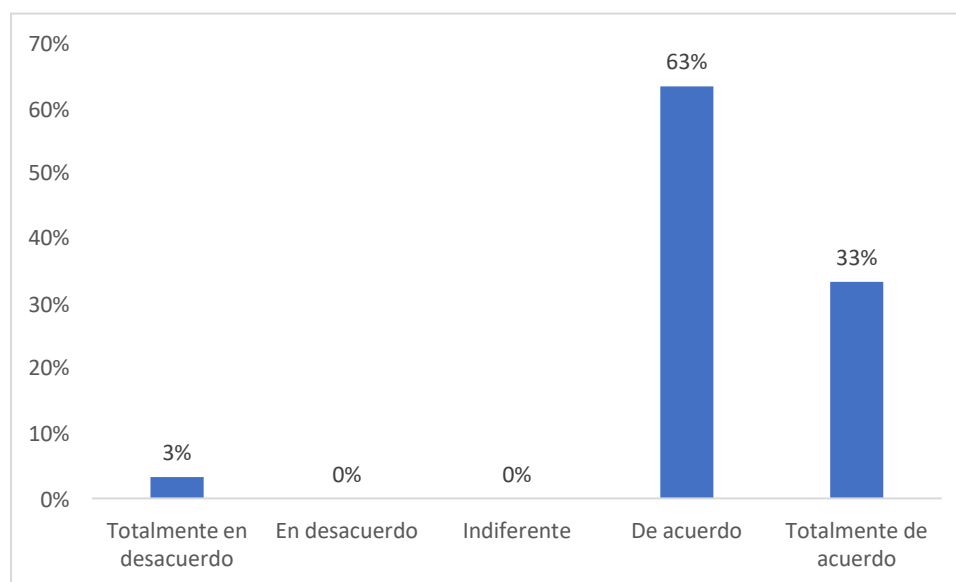
**Resultados:** La tabla 20 y figura 20 refieren que 13.3% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 50% se encuentra de acuerdo y 26.7% totalmente de acuerdo con la eficacia y eficiencia en los trabajadores de la empresa.

Tabla 21: Distribución numérica y porcentual según la percepción de los valores de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.3
En desacuerdo	0	0
Indiferente	0	0
De acuerdo	19	63.3
Totalmente de acuerdo	10	33.3
Total	30	100.0

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

Figura 21: Distribución numérica y porcentual según la percepción de los valores de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021



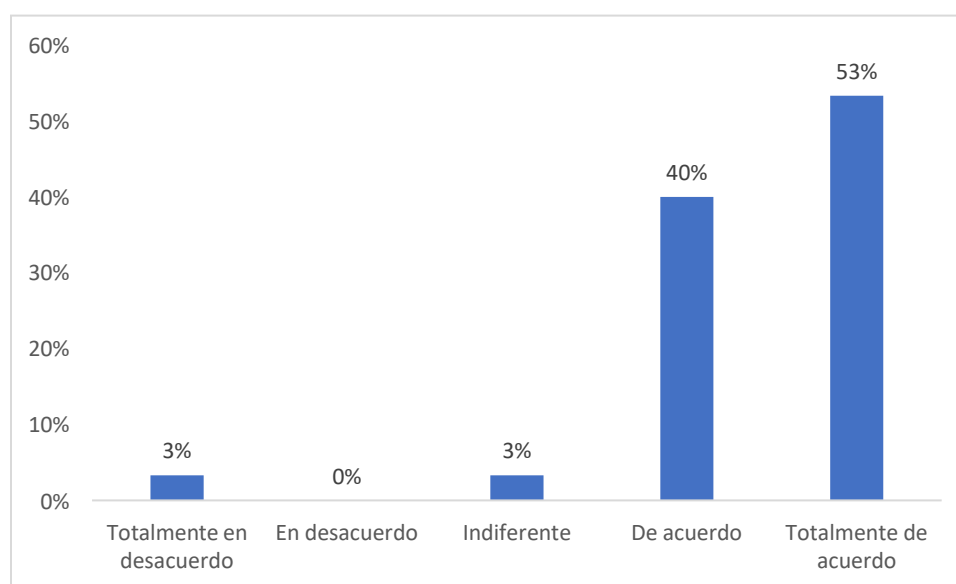
**Resultados:** La tabla 21 y figura 21 refieren que 3.3% indicaron que están totalmente en desacuerdo con la afirmación, 63.3% se encuentra de acuerdo y 33.3% totalmente de acuerdo con los valores profesados por la empresa.

Tabla 22: Distribución numérica y porcentual según la percepción de lealtad de los trabajadores de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.3
En desacuerdo	0	0
Indiferente	1	3.3
De acuerdo	12	40
Totalmente de acuerdo	16	53.3
Total	30	100.0

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

Figura 22: Distribución numérica y porcentual según la percepción de lealtad de los trabajadores de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021



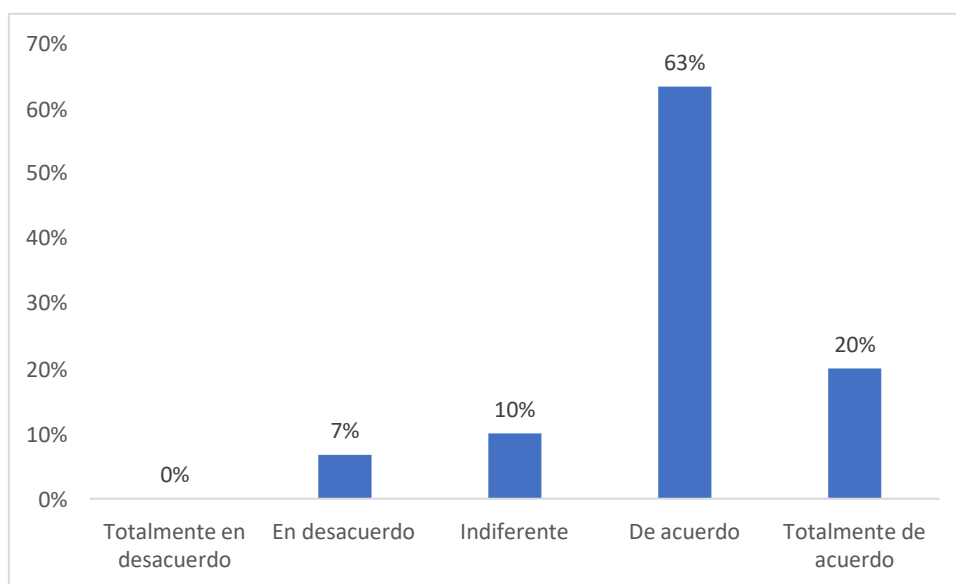
**Resultado:** La tabla 22y figura 22 refieren que 3.3% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 40% se encuentra de acuerdo y 53.3% totalmente de acuerdo con la lealtad de los trabajadores con la empresa.

*Tabla 23: Distribución numérica y porcentual según la percepción de pertenencia de los trabajadores de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	2	6.7
Indiferente	3	10
De acuerdo	19	63.3
Totalmente de acuerdo	6	20
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

*Figura 23: Distribución numérica y porcentual según la percepción de pertenencia de los trabajadores de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021*



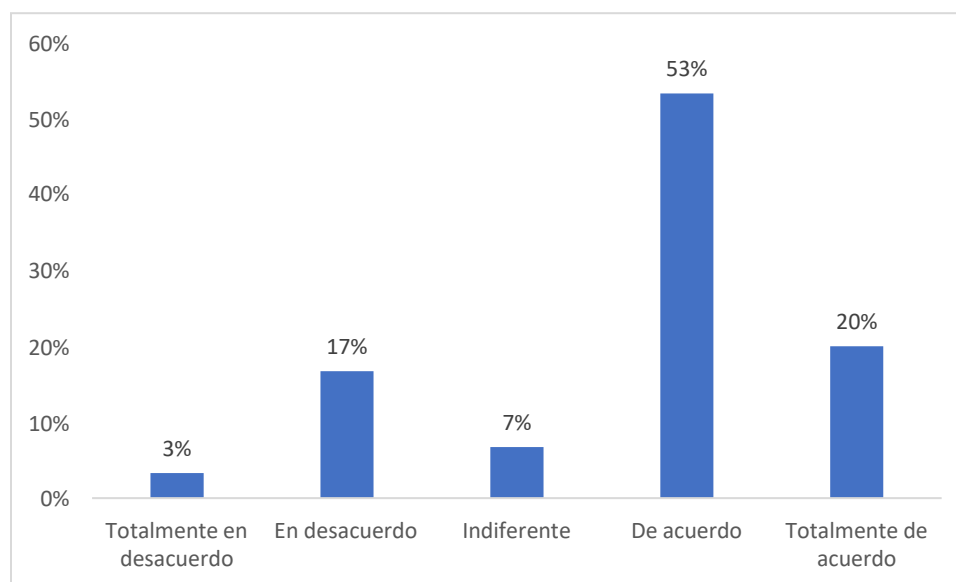
**Resultado:** La tabla 23 y figura 23 refieren que 10% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 63.3% se encuentra de acuerdo y 20% totalmente de acuerdo con la pertenencia de los trabajadores hacia la empresa.

Tabla 24: Distribución numérica y porcentual según la percepción de consideración de renuncia de los trabajadores de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.3
En desacuerdo	5	16.7
Indiferente	2	6.7
De acuerdo	16	53.3
Totalmente de acuerdo	6	20
Total	30	100.0

**Nota:** Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2021

Figura 24: Distribución numérica y porcentual según la percepción de consideración de renuncia de los trabajadores de GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021



**Resultados:** La tabla 24 y figura 24 refieren que 6.7% indicaron que son indiferentes con la afirmación, 53.3% se encuentra de acuerdo y 20% totalmente de acuerdo con la consideración de renuncia de los trabajadores de GMPACK SERVICE S.A.

Tabla 25: Prueba de normalidad-Shapiro-Wilk

Variable	Shapiro-Wilk		
	SW	gl	Sig.
Cultura organizacional	.921	30	.028
Diseño laboral	.951	30	.182
Potencial humano	.839	30	.000
Compromiso organizacional	.807	30	.000

Nota: SW: shapiro-wilk, gl: total de evaluados, Sig.: prueba de significancia

El análisis de los resultados partió del uso de la prueba de normalidad para evaluar la bondad de ajuste y distribución de los datos, el estadístico recomendado para ello es el SW. Tal como se presenta en la tabla 25, la significancia no superó al 0.05 en la mayoría de casos, lo cual sugiere un distanciamiento de la distribución normal, por ende, siguiendo la literatura científica, se hará uso de pruebas no paramétricas para la medición de las correlaciones (Pedrosa et al., 2015).

Tabla 26: Correlación entre clima laboral y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
	rho	.477
<b>Clima laboral</b>	Sig.	.008
	n	30

Nota: rho: correlación de Spearman, Sig.: prueba de significancia, n: muestra

Por otra parte, para dar respuesta a los objetivos específicos se realizó el análisis de la asociación por medio del coeficiente rho, tal como lo presenta la tabla 4. De esta manera, se identificó asociaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones diseño laboral y potencial humano con el compromiso organizacional ( $p < 0.05$ ), lo cual sugiere que la distribución de tareas y las capacidades del personal influyen en el desarrollo del compromiso con la empresa.

Tabla 27: Correlación entre cultura organizacional, diseño laboral y potencial humano con compromiso organizacional.

		<b>Compromiso organizacional</b>
<b>Cultura organizacional</b>	rho	.338
	Sig.	.068
	n	30
<b>Diseño laboral</b>	rho	.560
	Sig.	.001
	n	30
<b>Potencial humano</b>	rho	.392
	Sig.	.032
	n	30

Nota: rho: correlación de Spearman, Sig.: prueba de significancia, n: muestra

Por otra parte, la cultura organizacional no muestra significancia estadística, por lo cual se entiende que la cultura organizacional no influye en el desarrollo del compromiso organizacional. Así pues, se evidenciaron asociaciones positivas y moderadas entre el compromiso organizacional y cultura organizacional ( $\rho=.34$ ), diseño laboral ( $\rho=.39$ ), mientras que el diseño laboral presentó una asociación fuerte ( $\rho=.56$ ) (Mondragón, 2014). En resumen, la distribución de tareas o establecimiento de objetivos es el principal factor que influye sobre el compromiso organizacional, es decir, cuanto más concretas, bien estructuradas y distribuidas sean las tareas, mayor compromiso se desarrollará en el trabajador.

### 3.2. Discusión de resultados

Para comenzar, se corroboró la hipótesis general, la cual plantea una asociación directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional, siendo esta aceptada a razón de la evidencia empírica obtenida ( $\rho=.48$ ;  $p<0.05$ ) en una muestra de 30 trabajadores de edades entre 21 y 76 años provenientes del laboratorio GMPACK SERVICE S.A. Dichos resultados mostraron coherencia con lo evidenciado por Lipinska (2021) quien determinó una asociación directa fuerte en una muestra de 230 trabajadores ( $r=.62$ ), igualmente, Jane et al. (2021) evidenció

una asociación positiva entre ambos ( $r=.36$ ). Con ello, queda claro que un clima laboral funcional permitirá e impulsará el compromiso de los trabajadores, tal como lo planteó el modelo teórico desarrollado por Schaufeli y Salanova (2004) donde plantean que el contexto es determinante para el desarrollo e integración de los colaboradores, distinguiendo un contexto funcional como aquel que propicia el desarrollo de cualidades positivas de sus trabajadores (esfuerzo, compromiso, empatía).

Luego, la hipótesis específica 1, existe relación directa entre cultura y compromiso organizacional, fue aceptada y corroborada empíricamente, obteniendo una asociación directa pero no estadísticamente significativa ( $\rho=.34$ ,  $p>0.05$ ), en otras palabras, existe probabilidad que la cultura organizacional afecte de manera directa el compromiso organizacional, sin embargo, esta probabilidad no es alta, por lo cual el efecto puede medirse por otras variables que no fueron detalladas en el análisis estadístico (Manzano, 2017). Caso contrario se presentó en la investigación desarrollada por Salazar (2021) quién determinó una asociación directa y significativa entre ambos constructos ( $r=.26$ ,  $p<0.05$ ), por otro lado, semejantes resultados fueron expuestos por Díaz (2019) quien evidenció una asociación directa pero no significativa ( $r=.65$ ,  $p>0.05$ ). En resumen, el constructo cultura organizacional es tan complejo que las evidencias empíricas no muestran sustento significativo para determinar su impacto directo sobre el compromiso organizacional, sin embargo, si se evidencia su asociación positiva.

Así pues, la hipótesis específica 2 y 3, existe relación directa entre diseño laboral, potencial humano y compromiso organizacional, fue aceptada por la evidencia presentada en la tabla 4. Análogamente, resultados similares fueron presentados en la investigación de León (2019) quien determinó una asociación directa entre compromiso organizacional y diseño laboral ( $r=.25$ ), mientras que Diez (2021) determinó una asociación directa entre potencial humano y compromiso organizacional ( $r=.76$ ). Es decir, si las normas y reglas de la empresa se muestran flexibles y posibilitan el desarrollo de las capacidades del personal, este responderá de manera positiva con relación a la organización, sintiéndose parte de ella y comprometiéndose con esta.



## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Sobre las bases de las ideas expuestas, se concluye la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional es un principal factor a tener en consideración, puesto que el compromiso organizacional es un indicador de un buen clima laboral. En otras palabras, el personal laboral desarrollará mayor compromiso con la empresa, solo sí esta presenta adecuadas instalaciones, tareas específicas en función del área al que pertenece, constantes capacitaciones, recompensas materiales – sociales y buenos líderes. Sin embargo, si se desconoce o no se desarrolla alguno de los componentes del clima laboral, se presentará en el trabajador conductas desadaptativas como la procrastinación laboral, ausentismo o estrés. Así pues, GMPACK SERVICE S.A. Lima, 2021 evidencia una relación directa y significativa entre ambos constructos, motivo por el cual se concluye que existe un agradable clima laboral en la empresa estudiada.

Luego, los trabajadores que se comprometan totalmente con la empresa, evidencian un incremento en su producción, fortaleciendo la economía y productividad de la organización, generando mayores factores de protección frente a los riesgos económicos – organizacionales. En pocas palabras, se concluye que el compromiso organizacional es un factor determinante para la estabilidad organizacional, permitiendo a una empresa crecer o desaparecer.

## **4.2. Recomendaciones**

Se recomienda a los directivos de la empresa GMPACK SERVICE S.A. continuar fortaleciendo las relaciones entre sus líderes y los subordinados, puesto que de esta forma se beneficiarían ambas partes, es decir, al mantener contentos a sus trabajadores la empresa percibirá mayor producción, lo cual generará mayor ganancia.

A los líderes de las distintas áreas se sugiere idear planes o proyectos que busquen incorporar la participación de los subordinados, ya que, al mantenerlos informados sobre las metas y proyectos de la empresa, estos sentirán parte del crecimiento y por ello buscarán la mejor manera de realizar y obtener dichas metas. Asimismo, se les aconseja mantener constante supervisión sobre sus subordinados, evaluando las capacidades y buscando formas de mejorarlas, por ejemplo, brindando charlas o capacitaciones con referencia a tareas específicas.

A los trabajadores del laboratorio GMPACK SERVICE S.A., se les recomienda mantener una línea de comunicación directa con sus supervisores, haciendo llegar los problemas que ellos consideran que necesitan mayor atención, asimismo, capacitarse constantemente para aumentar la producción y con ello obtener mejores recompensas.

V.

## REFERENCIAS

- Araya, M. (2019). *Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud en una comuna en Chile*. *Rev. Med. Risaralda*, 25(2), 84 – 89. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/343001830\\_Satisfaccion\\_laboral\\_y\\_clima\\_organizacional\\_en\\_funcionarios\\_de\\_atencion\\_primaria\\_de\\_salud\\_de\\_una\\_comuna\\_en\\_Chile](https://www.researchgate.net/publication/343001830_Satisfaccion_laboral_y_clima_organizacional_en_funcionarios_de_atencion_primaria_de_salud_de_una_comuna_en_Chile)
- Becerra, J. (2019). *Compromiso laboral en los colaboradores de tiendas por departamento Ripley S.A, en el centro comercial Minka de la Provincia Constitucional del Callao-2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]*. (Acceso el 14 de mayo 2022).
- Browne, M. y Cudeck, R. (1992). *Alternative ways of assessing model fit*. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230 – 258. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Brunet, L. (1987). *El clima del trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas.
- Cabrera, E. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización*. *Rev Haban cienc Méd La Habana*, 8(2). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: proceso administrativo*. (3ª ed.). McGraw Hill.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética*. Obtenido de [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética*. Obtenido de [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Coronado, G., Valdivia, M. Alvarado, A. y Aguilera, A. . (2020). *Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias*. *Conciencia tecnológica*, 60(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Díaz, F. (2019). *Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo*. *UCV HABER*, 8(1), 31 – 43. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809014>
- Díez, V. (2021). *Cultura organizacional y su relación con el clima laboral en la empresa*

- banco internacional del Perú-Lima 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. . Obtenido de (Acceso el 11 de mayo del 2022).*
- Dorantes, J., Hernández, J. y Tobón, S. (2016). *Juicio de expertos para la validación de un instrumento de medición del síndrome de burnout en la docencia. Ra Ximhai, 12(6), 327 – 346. . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194023.pdf>*
- Escudero, C. y Cortez, L. (2017). *La investigación científica. UTMACH.*
- Fontes, S., García, C., Quintanilla, L, Rodríguez, R., Rubio, P. y Sarria, E. (2015). *Fundamentos de investigación en psicología. Universidad Nacional de Educación a Distancia.*
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. UOC.*
- González, L. y Antón, C. (1995). *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recurso humanos y nuevas tecnologías. . Eudema S.A.*
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill.*
- Jane, A., Dollar, M., Dormann, C. y Landsbergis, P. (2021). *Predicting new major depression symptoms from long working hours, psychosocial safety climate and work engagement: a population – based cohort study. BMJ Open, 11(1).* Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8211051/pdf/bmjopen-2020-044133.pdf>
- Leon, L. (2019). *Satisfacción Laboral, Clima laboral, Compromiso organizacional y rotación de personal en un call center de Lima Metropolitana [Tesis de Licenciatura, Universidad Marcelino Champagnat. (Acceso el 14 de mayo del 2022).*
- Lipinska, A. (2021). *Organizational climate and counterproductive work behaviors – the moderating role of gender. International journal of occupational medicine and environmental health, 34(4), 513 – 525.* Obtenido de <http://ijomeh.eu/pdf-130438-67568?filename=Organizational%20climate.pdf>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. . Bellaterra.*
- Loza, S. (2019). *Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A. [Tesis de Licenciatura, Universidad Central del*

- Ecuador]. (Acceso el 14 de mayo del 2022).
- Manzano, A. (2017). *Introducción a los modelos de ecuaciones estructurales. Investigación en Educación Médica*, 7(25), 67 – 72. . Obtenido de <http://scielo.org.mx/pdf/iem/v7n25/2007-5057-iem-7-25-67.pdf>
- Maquera, P. (2019). *El clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional percibida por los colaboradores de la planta lechera Tacna S.A., 2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Tacna]*. . Obtenido de (Acceso el 14 de mayo del 2022).
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *PLADES- trabajo decente en América Latina* . Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/223368-plades-trabajo-decente-en-america-latina>
- Mondragón, M. (2014). *Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención fisioterapia. Mov. Cient.*, 8(1), 98 – 104. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/281120822\\_USO\\_DE\\_LA\\_CORRELACION\\_DE\\_SPEARMAN\\_EN\\_UN\\_ESTUDIO\\_DE\\_INTERVENCION\\_EN\\_FISIOTERAPIA](https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA)
- Montero, C. y Boyero, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y competitividad organizacional. Visión del futuro*, 20(2), 1 – 20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Navarro, E., García, A. y Guzmán, F. . (2007). *Clima y compromiso organizacional: una investigación*. CIEA.
- Olaz, F. y Medrano, L. (2014). *Metodología de la investigación para estudiantes de psicología*. Editorial Brujas.
- OMS. (2020). *Seguridad y salud de los trabajadores en las crisis sanitarias*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_747129.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_747129.pdf)
- Organizacion Internacional de Trabajo. (2021). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de Covid-19*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Covid-19 y la situación de las trabajadoras*

- de la salud en Argentina*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_754614.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_754614.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_742732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Hablemos con franqueza sobre la salud mental en el lugar de trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_749828/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749828/lang--es/index.htm)
- Oviedo, H. y Campo, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34 (4), 572 – 580. . Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>
- Pajares, F. (2007). *Los elementos de una propuesta de investigación*. *Evaluar*, 7(1), 47 – 60. Obtenido de <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/ElementsInSpanish.pdf>
- Pedrosa, I., Juarros, J., Robles, A., Basteiro, J. y García, E. . (2015). *Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿Qué estadístico utilizar?* *Universitas Psychological*, 14(1), 245 – 254. . Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v14n1/v14n1a21.pdf>
- Peiro, Jose; Rodriguez, Isabel; Gonzales, Gloria. (2008). *EL ABSENTISMO LABORAL: ANTECEDENTES, CONSECUENCIAS Y ESTRATEGIAS DE MEJORA*.
- Pineda, A. (2007). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Privada*. *Producción y gestión*, 10(2), 30 – 37. . Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/download/6259/5461/>
- Pintado, E. (2011). *Comportamiento organizacional: gerencia y liderazgo conductivo del talento humano*. . Arco Iris S.R.L.
- Pujol, L. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. *Estudios generales*, 34(146), 3 – 18. . Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Romano, M. (2019). *La importancia de un buen clima laboral*. *Aletheia*, 1(1), 4 – 6. Obtenido

- de [https://revista-aletheia.ieu.edu.mx/documentos/A\\_opinion/2019/10\\_Octubre/Art\\_Op\\_7.pdf](https://revista-aletheia.ieu.edu.mx/documentos/A_opinion/2019/10_Octubre/Art_Op_7.pdf)
- Salazar, E. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Revista de investigación científica*, 4(1), 49 – 55. . <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/685/945>.
- Schaufeli, W., Salanova, M. (2004). *El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de recursos humanos. Estudios financieros*, 62(1), 109 – 138. . Obtenido de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Spreitzer, G. (2017). *Psychological empowerment in the workplace: dimensiones, measurement and validation. The academy of management journal*, 38(5). Obtenido de <https://journals.aom.org/doi/10.5465/256865>
- Tubán, R. (2002). *Gestiopolis*.
- Utako, A., Norito, Y., Speigel, L. y Leiter, M. (2021). *The effects of the civility, respect, and engagement in the workplace (CREW) program on social climate and work engagement in a psychiatric Ward in Japan: A pilot study. Nursing Reports*, 11(1), 320 – 330. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8608135/pdf/nursrep-11-00031.pdf>
- Villaruel, M. (2018). *Las ciencias sociales y de la conducta: su problematización desde la complejidad* 20(35), 10 – 34. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/327215558\\_Las\\_ciencias\\_sociales\\_y\\_de\\_la\\_conducta\\_su\\_problematizacion\\_desde\\_la\\_complejidad](https://www.researchgate.net/publication/327215558_Las_ciencias_sociales_y_de_la_conducta_su_problematizacion_desde_la_complejidad)

## **ANEXOS**



## **Anexo N° 1: Resolución de aprobación de título**



Pimentel, 30 de junio del 2022

### **VISTO:**

El oficio N° 0094-2022/FH-DTS-USS de fecha 30 de junio del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, en el cual se establece la procedencia para la aprobación de los proyectos de tesis del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social; Y;

### **CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas."*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)."*
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)."*

- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C".

Que, visto el oficio N° 0094-2022/FH-DTS-USS de fecha 30 de junio del 2022, en el cual se establece la procedencia para la aprobación de los proyectos de tesis del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS de la escuela profesional de Trabajo Social, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva con fines de sustentación.

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Carretera Pimentel

Chiclayo, Perú

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.  
Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.



**RESOLUCIÓN N° 0649-2022/FDH-USS**

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR** los **PROYECTOS DE TESIS** del **CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS** de la escuela profesional de Trabajo Social, que a continuación se detalla:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	AGUILAR TUANAMA DALY JANET	"INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA COMERCIAL DE UNA EMPRESA DE SAN ISIDRO, 2022"
2	- CORNEJO MONTERO MARÍA INÉS - LOPEZ TORRES CARMEN ROSA	"INFLUENCIA DE LAS LUDOTECAS COMUNITARIAS EN EL DESARROLLO SOCIOAFECTIVO DE LOS NIÑOS DE LA INSTITUCIÓN MISIÓN REGIONAL CASTILLA PAITA, 2022"
3	- ALEJOS TENORIO SANCHO DÁVILA CYNTHIA - HUACHACA ALVAREZ MIRIAN DENIS	"FUNCIONALIDAD FAMILIAR Y ACTITUDES RESILIENTES EN ESTUDIANTES DEL X CICLO DE TRABAJO SOCIAL DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO, 2022"
4	- FLORES DIAZ REBECA ELIZABETH - MONTOYA BARRIENTOS PAMELA NIEVES	"FUNCIONALIDAD FAMILIAR Y AUTOESTIMA EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "INDEPENDENCIA AMERICANA" DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2022"
5	CARO SANCHEZ ZAMORA CLAUDIA ALEJANDRA	"INFLUENCIA DEL APOYO SOCIAL EN LA SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS ADULTOS MAYORES DEL PROGRAMA AMACHAY DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, 2021"
6	- BOHORQUEZ ARAUJO RUBI NORA - CRISTOBAL MANSILLA JASMIN YESENIA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA DE UNA EMPRESA PRIVADA DE MAGDALENA DEL MAR, 2022"
7	- FLORES GUEVARA FANY - MIRANDA PEREIRA ISABEL SARITA	"FUNCIONALIDAD FAMILIAR Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN ESTUDIANTES DEL I Y III CICLO DEL INSTITUTO "LOS MOROCHUCOS", AYACUCHO - 2022"
8	DE LA CRUZ SAJAMI JESSENIA MILAGROS	"MALTRATO INFANTIL Y RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS RESIDENTES DEL CENTRO DE ATENCIÓN RESIDENCIAL "SANTA TERESITA DEL NIÑO JESÚS" TINGO MARÍA 2021"
9	- ASTUPUMA ESTRADA MARITZA LORENA - AGUILAR ACOSTA MÓNICA	"ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL II LIMA NORTE, CALLAO 2022"
10	- ROBLES YUCRA IDA - HINOSTROZA HUAMÁN JACKELIN MILAGROS	"CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DEL LABORATORIO GMPACK SERVICE S.A. LIMA, 2021"

11	BECERRA PINEDA MAGALY ROXANA	"INFLUENCIA DE LA FAMILIA EN LA REINSERCIÓN DE INTERNOS SENTENCIADOS POR EL DELITO DE VIOLACIÓN DEL PENAL DE TACNA 2021"
12	DÍAZ CHUQUIRUNA GLORIA JANETH	"INFLUENCIA DE LOS FACTORES SOCIALES EN LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER DISTRITO DE BAÑOS DEL INCA, CAJAMARCA, 2021"
13	BAYONA GAMBINI ELKE ORTENCIA	"VIOLENCIA DE GÉNERO Y CALIDAD DE VIDA DE LAS FAMILIAS DEL BARRIO 7 DE MARZO DE QUECHCAP, HUARAZ -2022"
14	- GUEVARA CANO HAYDEE KARINA - GIRALDO SANCHEZ JOSSELINE MERCEDES	"VIOLENCIA FAMILIAR Y CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES EN EL ASENTAMIENTO HUMANO LA FLOR EN CARABAYLLO, 2022"
15	FLORES JUÁREZ ELIZABETH CAROLL	"NIVEL DE AUTOESTIMA EN MADRES DE FAMILIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 118 "MI MUNDO FELIZ", CALLAO 2022"

**ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER** que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**Dra. Dioses Lescano Nelly**

Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades  
Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Área, Archivo.



**Mg. Delgado Vega Paula Elena**

Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

5, carretera a Pimentel

Callao, Perú

## *Anexo N° 2: Formato de instrumento de recolección de datos*

### INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

#### INSTRUMENTO N°1

A continuación, se le presenta el formulario que ha sido elaborado para conocer el CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA DE PRODUCCION DEL LABORATORIO GMPACK SERVICE S.A., LIMA 2021. Usted deberá identificar las respuestas a cada pregunta formulada.

Agradecemos su colaboración y participación.

Doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mis datos e información se utilicen para dicha investigación.

Si                  No  
                 

#### A. DATOS DESCRIPTIVOS

Usted encontrará 2 campos, los cuales deberá completar con la respuesta que corresponda, para el caso de cantidades colocar un número.

#### B. DATOS GENERALES

Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA DE PRODUCCION DEL LABORATORIO GMPACK SERVICE S.A., LIMA 2021. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) en el recuadro, la respuesta que para usted sea la indicada. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima. **GRACIAS POR SU COOPERACIÓN**

ESCALA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy De Acuerdo

Variable: Clima Laboral						
Dimension: Cultura Organizacional						
Pregunta		1	2	3	4	5
1	Mi jefe se preocupa por mantener un buen ambiente de trabajo					
2	Mi jefe me da la libertad para organozarme y tomar decisiones sobre el trabajo que realizo					
3	Me considero una pieza muy importante para la organización					
4	Me siento comprometido con la organizacion					
Dimension: Diseño Laboral						
Pregunta		1	2	3	4	5
5	Mis jefes son justos en tomar decisiones					
6	Conozco las areas especificas de la empresa					
7	Mis jefes estan en constante comunicación con los colaboradores					
8	Las reuniones nos ayudan a mantener un buen desempeño en las labores					
Dimension: Potencial Humano						
Pregunta		1	2	3	4	5
9	Recibo las capacitaciones adecuadas para alcanzar las nuevas demandas del trabajo					
10	Mi jefe fortalece la confianza en el equipo de trabajo					
11	Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas					
12	Estas satisfecho con la remuneracion que percibes en la organización					

## INSTRUMENTO N°2

A continuación, se le presenta el formulario que ha sido elaborado para conocer el CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA DE PRODUCCION DEL LABORATORIO GMPACK SERVICE S.A., LIMA 2021. Usted deberá identificar las respuestas a cada pregunta formulada.

Agradecemos su colaboración y participación.

Doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mis datos e información se utilicen para dicha investigación.

Si	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### A. DATOS DESCRIPTIVOS

Usted encontrará 2 campos, los cuales deberá completar con la respuesta que corresponda, para el caso de cantidades colocar un número.

### B. DATOS GENERALES

Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA DE PRODUCCION DEL LABORATORIO GMPACK SERVICE S.A., LIMA 2021. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) en el recuadro, la respuesta que para usted sea la indicada. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima. **GRACIAS POR SU COOPERACIÓN**

ESCALA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy De Acuerdo

Variable: Compromiso Organizacional					
Dimension: Compromiso Afectivo					
Pregunta	1	2	3	4	5
1 Me sentiría feliz de permanecer por mucho tiempo en la organización					
2 Siento que los problemas de la organización forman parte de los míos					
3 El éxito de la empresa es muy importante para mí					
4 Estoy satisfecho con los beneficios que percibo en la organización					
Dimension: Compromiso Continuidad					
Pregunta	1	2	3	4	5
5 Siento que tengo mejores oportunidades laborales si considero dejar la organización					
6 A pesar de que percibo todos los beneficios siento que merezco más					
7 Siento que he recibido formación de calidad durante mi permanencia en la organización					
8 Siento que necesito invertir más en mis conocimientos para poder presentar mejores resultados					
Dimension: Compromiso Normativo					
Pregunta	1	2	3	4	5
9 Conozco y estoy conforme con la misión y visión de la organización					
10 La organización donde pertenezco hoy se merece mi lealtad					
11 Tengo un fuerte sentido de permanencia en la organización					
12 Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea lo correcto renunciar a la organización ahora					



### Anexo N<sup>o</sup> 3: Cartilla de validación del instrumento

#### GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

##### 1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Manuel Alfonso Lavado Ibáñez

Centro laboral: Universidad Nacional de Trujillo

Título profesional: Antropólogo Social

Grado: Doctor

Mención: Ciencias Del Desarrollo Social

Institución donde lo obtuvo: Universidad Nacional de Trujillo

Otros

estudios.....

.....

##### 2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N<sup>o</sup> 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

##### 3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					x
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				x	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				x	

5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				<b>x</b>	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				<b>x</b>	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				<b>X</b>	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				<b>x</b>	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					<b>x</b>
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					<b>x</b>
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)				<b>x</b>	
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)				<b>x</b>	
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				<b>x</b>	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				<b>x</b>	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				<b>x</b>	
<b>Puntaje parcial</b>					
<b>Puntaje total</b>					<b>63</b>

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100= ..... x

#### 4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
<b>Interpretación:</b> Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

**5. Conclusión general de la validación y sugerencias** (en coherencia con el nivel de validación

alcanzado):.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**6. Constancia de Juicio de experto**

El que suscribe, Alfonso Lavado Ibáñez identificado con DNI. N° 18010735 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesistas

1.....  
.....  
2.....  
.....,en la investigación denominada:.....  
.....  
.....

  
.....

Dr Manuel Alfonso Lavado Ibáñez



## GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

### 1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: José Marco Córdova Llontop

Centro laboral: Universidad Nacional de Trujillo

Título profesional: Trabajador Social

Grado: Doctor

Mención: Ciencias Del Desarrollo Social

Institución donde lo obtuvo: Universidad Nacional de Trujillo

Otros

estudios.....  
.....

### 2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

### 3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				x	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				x	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				x	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				x	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				x	

6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				<b>x</b>	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				<b>x</b>	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					<b>x</b>
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				<b>x</b>	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				<b>x</b>	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)				<b>x</b>	
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					<b>x</b>
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					<b>x</b>
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					<b>x</b>
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					<b>x</b>
<b>Puntaje parcial</b>					
<b>Puntaje total</b>					<b>65</b>

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

#### 4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
<b>Interpretación:</b> Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):.....

.....

**6. Constancia de Juicio de experto**

El que suscribe, ..... identificado con DNI.

Nº..... certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesistas

1.....

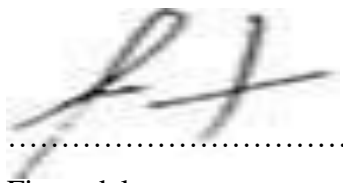
.....

2.....

.....

,en la investigación denominada:.....

.....



Firma del experto

## GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

### 1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Yoya Betsabé Flores Pérez

Centro laboral: Universidad Nacional de Trujillo

Título profesional: Trabajador Social

Grado: Doctora

Mención: Ciencias del Desarrollo Social

Institución donde lo obtuvo: Universidad Nacional de Trujillo

Otros

estudios.....  
.....

### 2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

### 3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					x
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				x	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				x	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				x	

6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				<b>X</b>	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				<b>x</b>	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					<b>x</b>
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					<b>x</b>
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					<b>X</b>
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)				<b>X</b>	
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)				<b>X</b>	
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				<b>X</b>	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				<b>x</b>	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				<b>x</b>	
<b>Puntaje parcial</b>					
<b>Puntaje total</b>	<b>65</b>				

*Nota:* Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

#### 4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
<b>Interpretación:</b> Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

#### 5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación)

alcanzado):.....  
.....  
.....

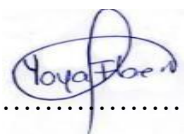
**6. Constancia de Juicio de experto**

El que suscribe, Yoya Betzabe Flores Pérez identificado con DNI. N° 40280312 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas

1.- **HINOSTROZA HUAMÁN, Jackelin Milagros**

2.- **ROBLES YUCRA, Ida**

En la investigación denominada: “Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área de producción del Laboratorio GMPACK SERVICE S.A., Lima 2021.”



.....  
Dra. Yoya Betzabe Flores Pérez

## Anexo N° 4: Permiso para la recolección de datos

 UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD - USS		
	GUÍA	Código:	F-PC-USS
	DE PRODUCTOS ACREDITABLES DE LAS ASIGNATURAS DE INVESTIGACIÓN	Versión:	00
		Hoja:	3 de 52

### AUTORIZACION PARA EL RECOJO DE INFORMACION

Ciudad Lima 09 de junio del 2022

Quien suscribe:  
Señor Henry Alfaro Delgado  
Representante Legal empresa - GMPACK SERVICE S.A.

**AUTORIZA:** Permiso para el recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área de producción del Laboratorio GMPACK SERVICE S.A.**

Por el presente, el que suscribe señor Henry Alfaro Delgado, representante de la empresa GMPACK SERVICE S.A., AUTORIZO a las alumnas: Hinojosa Huaman Jackelin Milagros, con DNI N° 43563076 Y Robles Yucra Ida, con DNI N° 45589017, estudiantes de la escuela profesional de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán y autores de la investigación denominado Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área de producción del Laboratorio GMPACK SERVICE S.A., al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como a hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de : Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área de producción del Laboratorio GMPACK SERVICE S.A., enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,

  
GMPACK SERVICE S.A.  
Henry Alfaro Delgado  
Administración y Finanzas

HENRY ALFARO D.  
DNI 25769129  
Gerente Administración y Finanzas

## ***Anexo N° 5: Consentimiento informado***

### **INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN**

#### **INSTRUMENTO N°1**

A continuación, se le presenta el formulario que ha sido elaborado para conocer el CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA DE PRODUCCION DEL LABORATORIO GMPACK SERVICE S.A., LIMA 2021. Usted deberá identificar las respuestas a cada pregunta formulada.

Agradecemos su colaboración y participación.

Doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mis datos e información se utilicen para dicha investigación.

Si

No

#### **INSTRUMENTO N°2**

A continuación, se le presenta el formulario que ha sido elaborado para conocer el CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA DE PRODUCCION DEL LABORATORIO GMPACK SERVICE S.A., LIMA 2021. Usted deberá identificar las respuestas a cada pregunta formulada.

Agradecemos su colaboración y participación.

Doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mis datos e información se utilicen para dicha investigación.

Si

No