



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL E IMPLICACIÓN
EMOCIONAL EN COLABORADORES DE UNA
EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD DE
CHICLAYO, 2021**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN PSICOLOGÍA**

Autor:

Bach. Vilela Vargas Eduardo Jorge
(0000-0001-7260-6464)

Asesor:

MSc. Guerrero Millones Ana María
(0000-0003-3776-2968)

Línea de Investigación:

Comunicación y desarrollo humano

Pimentel – Perú

2021

**CLIMA ORGANIZACIONAL E IMPLICACIÓN EMOCIONAL EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD DE
CHICLAYO, 2021**

JURADO CALIFICADOR

Mg. Guerrero Millones Ana María.
Asesor metodológico – especialista

Dr. Sarmiento Pérez Luis Alberto
Presidente

Mg. Cruz Ordinola María Celinda
Secretario

Mg. Guerrero Millones Ana María.
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales, amigos que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional, como de ser humano.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar, a la empresa privada del rubro de seguridad, dónde se realizó la presente investigación, especialmente al área de Gerencia; por otorgarme los permisos correspondientes para la ejecución del estudio, ofreciendo el apoyo y facilidades para lograr nuestro objetivo, en especial al Sr. Segundo Chilón Valencia, jefe de operaciones, por brindarme su apoyo, amistad y consejos; siendo el principal partícipe del trabajo ejecutado.

A mi asesor metodológico, por sus enseñanzas, guía y motivación en la elaboración del presente estudio científico, siendo ejemplo de superación profesional, mostrando que cada día es una nueva oportunidad para superarnos profesionalmente y lograr nuevas metas.

ESQUEMA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

- Título del Informe de investigación: Clima organizacional e implicación emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo, 2021.
- Línea de investigación: Comunicación y Desarrollo Humano
- Autor: Bach. Vilela Vargas Eduardo Jorge.
- Filiación Institucional.
- Asesor: Msc. Guerrero Millones Ana María.
- Tipo de investigación: Investigación Aplicada.
- Facultad y Escuela Académico Profesional: Facultad de derecho y humanidades; y escuela académico profesional de psicología.
- Presentado por: Bach. Vilela Vargas Eduardo Jorge.

Asesor

Msc. Guerrero Millones Ana María.

Fecha de Presentación

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre clima organizacional e implicación emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad. Asimismo, el tipo de investigación fue correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población de estudio fue de 355 trabajadores, la cual se aplicó una muestra de 154 colaboradores. La técnica que se utilizó fue encuesta y como instrumentos documentales de medición se emplearon el SPC para el clima organizacional y UWES para la implicancia emocional. Los principales resultados fueron: sí existe relación entre el clima organizacional e implicancia emocional en los colaboradores de una empresa de seguridad privada; los datos registraron un $r=0.850$ (Pearson), con un nivel de significancia de 0.32 ("P" valor). Asimismo, las correlaciones más altas que se tuvieron entre las dimensiones del clima organizacional e implicancia emocional fueron: $r=0.807$ (condiciones laborales y dedicación), $r=0.885$ (comunicación y absorción); $r=0.84$ (realización y absorción); $r=0.822$ (comunicación y dedicación) y $r=0.801$ (condiciones laborales y vigor). Los hallazgos contribuyeron a fortalecer los niveles de implicación emocional en los colaboradores y a mejorar el clima organizacional mediante cuatro ejes claves: concientización y reconocimiento del clima organizacional; uso de la información empresarial a favor de la atmosfera laboral y desarrollo del nivel emocional mediante el Flow. Así mismo, a través de un diagnóstico de las relaciones más críticas que atraviesa la empresa, se evidenció que las dimensiones (0.210) supervisión y absorción; (0.290) supervisión y vigor; (0.443) involucramiento laboral y vigor, (0.443) involucramiento laboral y dedicación, obtuvieron puntuaciones en la categoría de malo y muy malo, por lo que la propuesta presentada expondrá una intervención de cambiar la situación actual de la organización por medio del aporte práctico que presenta el diseño de la propuesta.

Palabras clave: Clima laboral, implicación emocional, empresa.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and emotional involvement in employees of a private security company. Likewise, the type of research was correlational, with a non-experimental and cross-sectional design. The study population was 355 workers, to which a sample of 154 collaborators was applied. The technique used was a survey and the SPC for organizational climate and UWES for emotional involvement were used as measurement documentary instruments. The main results were: there is a relationship between the organizational climate and emotional involvement in the collaborators of a private security company; the data registered $r = 0.850$ (Pearson), with a significance level of 0.32 ("P" value). Likewise, the highest correlations between the dimensions of organizational climate and emotional involvement were: $r = 0.807$ (working conditions and dedication), $r = 0.885$ (communication and absorption); $r = 0.84$ (realization and absorption); $r = 0.822$ (communication and dedication) and $r = 0.801$ (working conditions and vigor) The findings contributed to strengthening the levels of emotional involvement in employees and improving the organizational climate through four key axes: awareness and recognition of the organizational climate; use of business information in favor of the work atmosphere and development of the emotional level through Flow. Likewise, through a diagnosis of the most critical relationships that the company has, it was evidenced that the dimensions (0.210) supervision and absorption; (0.290) supervision and vigor; (0.443) work involvement and vigor and (0.443) work involvement and dedication, obtained scores in the category of bad and very bad, so the proposal presented will expose an intervention to change the current situation of the organization through practical contribution that presents the design of the proposal.

Keywords: Work environment, emotional involvement, company.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	42
1.5. Justificación e importancia de la investigación.....	42
1.6. Hipótesis	43
1.7. Objetivos de la investigación	45
1.7.1. Objetivo general.....	45
1.7.2. Objetivos específicos	45
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	47
2.1. Tipo y diseño de la investigación	47
2.2. Población, muestra y muestreo.....	48
2.3. Variables y operacionalización.....	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	53
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	57
2.7. Criterios éticos	57
2.8. Criterios de rigor científico.....	59
III. RESULTADOS	60
3.1. Resultados en tablas y figuras	60
3.2. Discusión de resultados	76

3.3. Aporte práctico	82
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	99
4.1. Conclusiones.....	99
4.2. Recomendaciones.....	101
REFERENCIAS.....	103
ANEXOS	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de clima organizacional.....	25
Tabla 2. Estado de arte del clima organizacional.....	29
Tabla 3. Estado de arte de la implicancia emocional.....	40
Tabla 4. Distribución de la población de estudio.....	50
Tabla 5. Operacionalización de la variable clima organizacional.....	51
Tabla 6. Operacionalización de la variable implicancia emocional.....	52
Tabla 7. Aspectos éticos.....	58
Tabla 8. Aspectos rigor científico.....	59
Tabla 9. Relación entre Clima organizacional e Implicación emocional.....	60
Tabla 10. Relación entre Realización Personal y Vigor.....	61
Tabla 11. Relación entre Realización Personal y dedicación.....	62
Tabla 12. Relación entre Realización Personal y Absorción.....	63
Tabla 13. Relación entre Involucramiento Laboral y Vigor.....	64
Tabla 14. Relación entre Involucramiento Laboral y Dedicación.....	65
Tabla 15. Relación entre Involucramiento Laboral y Absorción.....	66
Tabla 16. Relación entre Supervisión y Vigor.....	67
Tabla 17. Relación entre Supervisión y Dedicación.....	68
Tabla 18. Relación entre Supervisión y Absorción.....	69
Tabla 19. Relación entre Comunicación y Vigor.....	70
Tabla 20. Relación entre Comunicación y Dedicación.....	71
Tabla 21. Relación entre Comunicación y Absorción.....	72
Tabla 22. Relación entre Condiciones Laborales y Vigor.....	73
Tabla 23. Relación entre Condiciones Laborales y Dedicación.....	74
Tabla 24. Relación entre Condiciones Laborales y Absorción.....	75
Tabla 25. Diagnóstico del clima organización y la implicancia laboral en la empresa de estudio.....	85
Tabla 26. Cronograma de actividades.....	97
Tabla 27. Presupuesto de la propuesta.....	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo esquemático de la propuesta.....	84
Figura 3. Factores del mal clima laboral en la empresa de estudio, se recogió las evidencias proporcionadas por el área de RR. HH.	106
Figura 2. Factores que causan la falta de implicación emocional en la empresa de estudio, se recogieron las evidencias proporcionadas por el área a de RR. HH.....	106

I. INTRODUCCIÓN

La finalidad del actual trabajo investigativo fue medir si el compromiso de los operarios en el desempeño de sus labores en una empresa privada de seguridad, está asociado al clima organizacional de su centro laboral.

En el punto I, introducción se describió la realidad problemática de estudio y se pasó a seleccionar los mejores trabajos previos tanto internacionales, nacionales y locales, los cuales orientaron el abordaje del problema. Se desarrolló las teorías relacionadas al tema en cuanto a las variables clima organizacional e implicancia emocional; después se formuló el problema de indagación, seguido se justificó la inversión de recursos para realizar el trabajo tanto a nivel teórico, práctico y metodológico; luego se planteó la hipótesis de trabajo y los objetivos tanto generales como específicos.

En el punto II, materiales y métodos se explicó la estrategia metodológica en cuanto a los siguientes aspectos: enfoque, tipo y diseño de investigación y corte de estudio. Se determinó la población y se pasó a calcular la muestra. Posteriormente, se argumentó la selección de las técnicas e instrumentos, luego se describió paso a paso los procedimientos de recolección de datos y los criterios tanto éticos como de rigor científico.

En el punto III, resultados se detallaron las evidencias obtenidas en el estudio mediante tablas y gráficas, seguido se contrastaron mediante los trabajos previos y se pasó a realizar una propuesta de aporte práctico que transforme la realidad actual de la organización.

En el punto IV, conclusiones y recomendaciones se redactó la correspondencia entre los objetivos y los resultados logrados; luego se realizó recomendaciones para que los directivos, jefes y colaboradores puedan tomar medidas correctivas y preventivas.

1.1. Realidad problemática

En las últimas tres décadas el sector empresarial y organizacional a nivel mundial han puesto mucho énfasis en cuánto al contexto de las interacciones humanas dentro de sus centros laborales, los cuales han hecho una serie de cambios y avances desafiantes para mejorar el engagement (implicancia emocional), para volverse más competitivos. Sin embargo, la crisis sanitaria del COVID 19 aumentó este reto y replanteó lo conocido, debido al aumento del teletrabajo; así mismo ya sea una labor virtual o física la verdad es que la gestión del clima organizacional es piedra angular de éxito.

A nivel internacional, según, González (2021) explicó desde España, que el promedio de organizaciones atraviesan por un mal clima organizacional, debido a reestructuraciones internas y factores del ambiente externo que generan incertidumbre, por ello la empresa debe de actuar con todo el sentido de prevención para evitar la desmotivación de sus colaboradores. Asimismo, algunas causas de este mal se deben por la escasa comunicación entre jefes y trabajadores, miedo a los cambios tecnológicos y organizacionales, falta de escucha activa, entre otros.

De acuerdo, con Gomez (2020) en Chile, la presidenta de la consultora Mandomedio, realizó un estudio en empresas de latinoamérica sobre las sensaciones del clima laboral en entornos virtuales durante la crisis sanitaria del COVID - 19, se tuvo como resultado que el 45% de ejecutivos desaprobaron el clima organizacional de sus empresas por las causas siguientes: deficiente comunicación, excesivas reuniones de trabajo, sobre carga de tareas, hostigamiento en el control de horarios y estrés laboral.

Asimismo, Natalia Zuñiga directora de otra consultora chilena Marketing & Comunicaciones de Randstad citado en TrendTic (2020) refuerza los resultados hallados de su homólogo, al declarar que en su investigación el 44% de los encuestados aseguraron que el clima organizacional y su equipo de trabajo se ha deteriorado desde la virtualización por la falta de empatía, baja comunicación, inestabilidad laboral, proceso de trabajo ambiguo.

Por otra parte, en Argentina, la consultora Aptitus citado por Gil (2019), reforzó las evidencias citadas anteriormente gracias a la entrevista realizada a la gerenta Alejandra Fonseca, quién halló que un 86% de trabajadores renuncian a su puesto, producto de un mal clima de trabajo, pues las causas serían: falta de liderazgo, comunicación no asertiva y malas relaciones con los superiores directos. En consecuencia, de persistir esto se tendrá una alza en la tasa de rotación (renuncias).

Por último, Pazmay y Lima, (2019) explicaron que los problemas que enfrentan las empresas en Ecuador, respecto al clima organizacional radica en la falta de motivación, deficiente dirección de personas, liderazgo autoritarios, malas condiciones de trabajo y ausencia de planes de compensaciones.

La realidad peruana no es ajena a los problema descritos anteriormente, de acuerdo con Sodexo (2021) publicó desde Trujillo, un estudio hecho por la consultora Mercer respecto a las actividades que realizan las empresas para fortalecer y promover el buen clima laboral; las evidencias fueron que el 73% de las empresas peruanas no gestionan y tampoco transfieren recursos para promover en sus colaboradores un ambiente de trabajo saludable y amigable.

Asimismo, conexiónESAN (2020) desde Lima manifestó, que la percepción del mal clima laboral en las organizaciones peruanas se debe por lo general por las causas siguientes: falta de actividades recreativas, deficiente comunicación interna, poca implicancia a la pertenencia y bajo compromiso laboral. En este sentido, si los gestores desean superar las brechas en cuanto a este importantísimo indicador, deberán de empezar por controlar lo mencionado.

Por último, D'Agostino (2018) desde Piura, expresó que el 87% de empresas locales tiene como problema principal la falta de compromiso por parte de sus colaboradores, las cuáles se puede manifestar en el desinterés por la mejora continua, falta de participación en actividades organizacionales, incumplimiento de tareas, desgano en aprender nuevas funciones, entre otros. En resumen, todos estos efectos son producto de una mala gestión que carece de instrumentos como: planes de

recompensas emocionales, programas de desarrollo personal, talleres de capacitación, objetivos definidos y reconocimiento del logro.

La organización de estudio donde se realizó el actual trabajo se dedica al rubro económico de prestar servicios de seguridad privada.

Las cuales están diversificadas en varios servicios como: vigilancia fija, vigilancia móvil, transporte de valores y servicios de escolta. La cobertura que tienen está dirigida sólo para entidades privadas.

En este sentido, se evidenció respecto a las sensaciones sobre el clima organizacional de los empleados (ver anexo A, figura 1) lo siguiente: 22% sufre de agresiones verbales que son reportadas entre el personal de resguardo, 29% demuestra tener alguna rivalidad entre sus pares que prestan servicios de vigilancia fija y transporte de valores por las desigualdades remunerativas, 22% del personal en vigilancia móvil llega 5 minutos tarde a su relevo de puesto, hay falta de reconocimiento y valoración, 14% opina que no tienen salarios emocionales y se percibe una atmósfera laboral estresante y conflictiva. Asimismo, se pudo hallar documentos administrativos que prueban la falta de implicancia emocional de los trabajadores (ver anexo A, figura 2) como: 17% de trabajadores recién contratados no superan el primer año de servicio, 37% de colaboradores tiene faltas injustificadas e intermitentes. El 60% del personal se les ha encontrado haciendo otras actividades que no correspondían a sus obligaciones como, por ejemplo: distraerse con el celular, conversando con personas ajenas a la organización, quedarse dormidos en hora de guardia, etc.

En consecuencia, de persistir este problema podría ocasionar: pérdida de clientes, desarrollar y promover la incompetencia e ineficiencia, incrementar los riesgos y peligros que pudiera pasarle al personal, incumplir los objetivos, crear una mala imagen por desatención, incrementar los costos y gastos; aumento de reclamos y quejas, entre otros.

Por último, mediante la relación entre el clima laboral y la implicancia emocional pretendemos proponer una solución de mejora, para minimizar la ratio de reclamos y quejas, disminuir los costos que genera una atención incompetente, reducir la

reputación negativa, minimizar la rotación y el ausentismo; estandarizar los protocolos de servicio, generar un mejor ambiente de trabajo, aumentar el sentido de pertenencia del puesto y elevar el vigor y el compromiso.

1.2. Trabajos previos

Internacional

Garcés y Rojas (2020) en su estudio: “Revisión sistemática de la literatura acerca de la relación entre engagement y clima organizacional, artículos científicos en español”. En la Universidad Cooperativa de Colombia, para la obtención del título de licenciada en psicología. Cuyo fin era, explorar la conexión entre Engagement organizacional, y clima organizacional en las revistas científicas españolas en los últimos 5 años. Fue de tipo descriptiva y documental. Se empleó la técnica de análisis documental e instrumento de revisión documental. Concluyó que, las empresas tienen recursos para mejorar el clima laboral, no obstante, dudan acerca de cómo se recuperará la inversión motivo por el cuál hacen actividades mediocres para incrementar el bienestar social y profesional de sus empleados. Asimismo, la salud psicosocial es vital siempre y cuando se proporcionen los recursos psicológicos, el acompañamiento, y la satisfacción por parte de los directivos para generar los comportamientos, pensamientos, y emociones positivas que se desean. Resultados: los factores claves del clima son las relaciones interpersonales, los procedimientos, las herramientas, las políticas y prácticas. Además, el clima organizacional favorece a la productividad, e incrementa la calidad de vida en los ámbitos familiares y sociales. Asimismo, influye positiva o negativamente en diferentes aspectos de la organización. Por último, existe una relación positiva entre el engagement y el clima organizacional, debido al nivel de engagement de cada trabajador que es influenciada por recursos laborales que mejoran la factibilidad de afrontar las demandas percibidas por los trabajadores.

Jiménez y Ramirez (2020) en su tesis: “El engagement y el sector de la salud en Colombia frente al COVID- 10, visto desde un enfoque cognitivo conductual”; realizada

en la Universidad Cooperativa de Colombia, con el fin de obtener título de licenciada en psicología. Buscaba explicar la importancia del engagement en las organizaciones del sector salud en Colombia, frente a la crisis del COVID – 19. El tipo de investigación fue descriptiva explicativa. Se utilizó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Concluyó que, los factores que permiten el engagement son los recursos internos y laborales, los cuales crean un ambiente positivo y amistoso.

Además, los trabajadores afrontan situaciones favorables donde aprenden de ellas y adquieren habilidades en la resolución de problemas. Asimismo, se evidencia que la esperanza es un estado emocional dirigido al logro y búsqueda de rutas para alcanzar lo esperado. Como resultados se obtuvo que, el engagement tiene un 56% de nivel medio y las dimensiones claves del engagement son: 34% vigor, 45% absorción y 38% dedicación.

Cerda y Parada (2019) en su tesis: “Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan LTDA”, realizada en la universidad de Concepción Campus Los Ángeles, en Chile; con el fin de obtener el título de ingeniera comercial. Tuvo como objeto detectar el nivel de Engagement y Clima Laboral en la organización. El tipo de estudio fue correlacional explicativo. La encuesta fue utilizada como técnica y el cuestionario como instrumento. Concluyó, que no existía relación entre engagement y clima laboral. Además, se necesita mejorar el nivel de clima laboral por encima de otras áreas, las dimensiones con menos fuerza de clima laboral fueron: motivación, identidad, calidez y estructura. Los resultados concluyeron que, el clima laboral presenta una percepción aceptable de “Oportunidad de desarrollo” con un 63%. Además, las dimensiones del clima organizacional con peor evaluación fueron la “Motivación Laboral” con un 31%, la “Identidad” con un 33%, la “Estructura” con un 34%, y la “Calidez” con un 39%. Por último, en las dimensiones del engagement encontramos: 75% vigor, 71% Absorción y 63% dedicación.

Gómez, Moreno, Valadez, Rubio, Aranda y León (2019) en el artículo científico: “Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería”. En la Universidad de Guadalajara, México; tuvo como objetivo precisar de manera estadística la correlación entre el clima organizacional con bienestar laboral y

work engagement en trabajadores de una empresa de paquetería en Jalisco, México. El Tipo investigación fue correlacional, aplicando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Concluyó que, el clima organizacional se desarrolla de manera adecuada en las dimensiones: autonomía, confianza y apoyo.

Reportando un nivel medio de bienestar laboral por parte de los empleados; con respecto a lo relacionado al Work Engagement, se detectó óptimos niveles en las dimensiones vigor, dedicación y absorción. Por último, el bienestar laboral y work engagement se relacionan positivamente con el clima organizacional. Se detectó que el clima organizacional y sus dimensiones tienen correlaciones bajas y positivas, autonomía ($r=.377$), confianza ($r=.294$), apoyo ($r=.316$), reconocimiento ($r=.264$) e innovación ($r=.361$). Además, el clima organizacional y work engagement, tiene una correlación moderada y positiva entre la dimensión de autonomía con las dimensiones de vigor ($r=.409$), dedicación ($r=.407$) y absorción ($r=.447$). Asimismo, las correlaciones bajas y positivas entre algunas de las dimensiones del clima organizacional son: cohesión ($r=.280$), equidad ($r=.325$), innovación ($r=.361$) con la dimensión de vigor. En este sentido, las dimensiones del clima organizacional como: confianza ($r=.284$), apoyo ($r=.265$), reconocimiento ($r=.302$), equidad ($r=.380$), Innovación ($r=.357$) presentaron una correlación estadísticamente significativa, con la dimensión de dedicación y las dimensiones del clima organizacional se hallaron: equidad ($r=.299$) e innovación ($r=.293$) y se encontró una correlación con la dimensión de absorción.

Mondagrón (2019) en su tesis: “Engagement y clima organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de equipos médicos”. En la Universidad Nacional Autónoma de México, para optar el grado de doctor. Tuvo como objetivo analizar la relación entre engagement y clima organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de equipos médicos del Estado de México. Fue un estudio de tipo observacional, transversal y correlacional; empleándose la encuesta como técnica e instrumento el cuestionario. Determinó que, el clima organizacional se ve afectado de forma directa por el engagement laboral que manifiestan los colaboradores a partir sus comportamientos y conductas en la organización. Además, el engagement se puede

medir por medio de las actividades comprometidas que tienen los colaboradores. Encontraron que, existe una relación fuerte, positiva, directa y significativa de $r = 0.877$ entre el clima organizacional y engagement y el nivel del clima organizacional con 78% de aceptación por parte de los trabajadores.

Nacional

Cisneros (2021) en su tesis: “Engagement y clima laboral en trabajadores de una empresa de mantenimiento” en la Universidad Privada Antenor Orrego, ciudad de Trujillo, para optar el título profesional de licenciada en psicología. Su fin era demostrar que existía una correlación entre Engagement y Clima laboral dentro de una empresa de mantenimiento de Trujillo. El tipo de estudio fue Descriptivo, correlacional y explicativo; utilizando como instrumento al cuestionario y técnica la encuesta. Concluyó, que, si se elevaba el engagement, sucedía igual con el clima laboral. Asimismo, los trabajadores presentaban en su mayoría un nivel medio de engagement. Además, hay predominio regular del clima laboral en los empleados. Como resultado, se halló que el engagement y clima organizacional tenían una correlación con una $Rho = 0.568$. Asimismo, el engagement tiene un nivel medio con 43.3%; así mismo en sus dimensiones se halló: 46% nivel medio vigor, 42% nivel medio dedicación y 39% nivel medio absorción. Por último, el clima organizacional tiene un nivel medio de 45%.

Mora y Lazarte (2019) en su tesis: “Relación entre el clima organizacional y engagement en los trabajadores del área administrativa de una Universidad Privada”, realizada en la Universidad Católica San Pablo, en la ciudad de Arequipa; para obtener el título profesional de licenciado en administración. Cuya finalidad fue realizar un análisis entre las dimensiones de engagement y clima organizacional a los empleados administrativos de la universidad. El estudio fue de tipo correlacional, empleándose como técnica la encuesta) y como instrumento el cuestionario. Concluyó que, el clima organizacional y el engagement presentan una relación muy significativa, es decir, que si mejora uno pasa lo mismo con el otro. Además, la dimensión más pobre entre los empleados es la autorrealización, debido que el proceso de licenciamiento interno se encuentra en fase de reestructuración. Asimismo, el nivel más bajo de las dimensiones

del clima organizacional es: autorrealización, supervisión, comunicación, condiciones laborales. A excepción del involucramiento que tiene un nivel regular. Por último, el nivel de las dimensiones de la variable implicancia emocional son: Vigor, dedicación y absorción nivel intermedio. Resultados: la correlación entre el clima organizacional y engagement es ($Rho = .0.701$), siendo esta positiva, fuerte y significativa. Por último, las dimensiones del clima organizacional con engagement más altos son: autorrealización y dedicación ($Rho = 0.600$), involucramiento y dedicación ($Rho = 0.656$), supervisión y dedicación ($Rho = 0.584$); y comunicación y dedicación ($Rho = 0.553$).

Arellano y Azaña (2019) en su tesis: “Análisis de la relación entre el clima organizacional y el engagement en una institución de la red de EsSalud de Lima, utilizando las herramientas de medición de clima organizacional del MINSA y el UWES-17 para el engagement”; realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. ciudad de Lima, para obtener el título de licenciado en gestión. Tuvo como fin analizar la relación entre el clima organizacional y el engagement del Hospital II Gustavo Lanatta Luján. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional; usó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Concluyó que, el estado actual del clima organizacional está “Por Mejorar” y el engagement es “Promedio”. Además, las variables se relacionan entre sí, de manera significativa y positiva. Finalmente, los factores más importantes del clima organizacional para la participación del personal hospitalario son: identidad, estructura y recompensa. Resultados, la correlación entre el clima organizacional y engagement es ($Rho = .0.753$), siendo esta positiva, fuerte y significativa.

Local

Gonzales (2020) en su tesis: “El clima organizacional y su relación con el engagement en la financiera efectiva – Jaén”, realizada en la Universidad Señor de Sipán, ciudad de Pimentel; para obtener el título de licenciado en administración. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el engagement en la Financiera Efectiva. El tipo de investigación fue correlacional y se

empleó la técnica de encuesta e como instrumento el cuestionario. Concluyó que, la organización presenta un alto nivel de clima organizacional, gracias a las acciones realizadas que generan buenas sensaciones en los colaboradores; empero, dimensiones como responsabilidad, recompensa y desafío presentan nivel medio.

Además, el nivel del engagement muestra altos niveles, generalmente los trabajadores sienten un compromiso y buena disposición para lograr cumplir los objetivos a nivel organizacional, presentando un nivel muy bajo en la dimensión absorción. Concluyó que, existe un nivel de correlación $r = 1.00$, lo que puede interpretarse como una relación positiva perfecta entre las variables clima organizacional y engagement. Además, con un 70% nivel alto en el clima organizacional. Siendo sus dimensiones: 80% nivel alto estructura, 100% nivel medio responsabilidad, 100% nivel medio recompensa, 60% nivel medio desafío, 65% nivel medio relaciones, 70% nivel medio cooperación, 95% nivel medio estándares, 55% nivel medio conflictos. Por último, el nivel de las dimensiones del engagement es: 100% nivel alto de vigor, 85% nivel alto dedicación y 65% nivel alto de absorción.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima Organizacional

El papel de la conciencia de los trabajadores como una de las fortalezas en el desarrollo del cambio climático organizacional, es muy impresionante, causal e influye en las actividades ambientales de manera positiva o negativa, también puede verse afectado por la variable final (Likert, 1968).

1.3.1.1. Definición:

Es el espacio o entorno en el que las personas interactúan y se comunican entre sí. Una característica importante del clima organizacional es que influye en el comportamiento de los miembros, así como en su responsabilidad, motivación y percepción. (Chiavenato, 2007, p.14)

La relación entre los trabajadores debe ser buena, para que el nivel de satisfacción en el ambiente laboral sea igual, y de esta forma se mejora el clima organizacional. De acuerdo, con James y James, et al (sf), citados por Toro Álvarez, (2001) (pág. 22,26, 34), Señala que la cultura organizacional conduce a la unificación de varios aspectos, incluido el liderazgo, las creencias y la comunicación. Por otro lado, también se sabe que es el conjunto de normas, valores e ideas, que combinan las actitudes y comportamiento de la vida diaria de los empleados dentro de una organización. La buena comunicación debe estar estrechamente relacionada con el clima organizacional para permitir buenas relaciones entre los miembros de la organización (Gaspar, 2011, p.235).

El clima se define como un conjunto de características medibles del entorno laboral, basadas en la percepción colectiva de quienes viven, trabajan e influyen en su comportamiento (Soberanes y De la Fuente, 2009).

La OMS (Organización Mundial de la Salud) manifiesta que, “El clima organizacional constituye la personalidad de una empresa e influye en el comportamiento del trabajador, los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación, así como en la calidad de la atención y de los productos y/o servicios prestados, así como en la satisfacción laboral.” (Marín, Melgar, & Castaño, 1992, pág. 92); Concluimos que, un clima organizacional es una expresión de percepción o interpretación del entorno interno de una organización en la que participa un individuo. Este es un concepto multidimensional de procesos y relaciones interpersonales, y cómo se logran los objetivos de una organización, incluidas las dimensiones relacionadas con la estructura y las reglas de la organización. (Gómez Rada, 2004, pág. 99).

1.3.1.2. Importancia:

El clima organizacional ayuda a mantener al grupo de trabajo vinculado de tal manera, que conserva al personal motivado, reconocido en los valores organizacionales, reflejándose en el cumplimiento de las metas comunes que puedan determinar la estabilidad y rentabilidad de la empresa u organización.

Cabe destacar que la comunicación y trato entre los integrantes del equipo de trabajo, son parte del denominado clima organizacional.

1.3.1.3. Factores internos y externos del clima:

Aguirre y Martínez, (2012) (p. 18), señalan que los componentes tangibles externos de cualquier organización como los espacios de trabajo, herramientas, equipos físicos, implementos, maquinarias; infraestructura, liderazgo, interacción, problemas entre individuos o departamentos, comunicación, aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, forman parte del clima organizacional.

1.3.1.4. Teorías del clima organizacional:

Teoría de los sistemas de Likert

Likert (1968) en su teoría establece que, la manera en como las personas se comportan dentro de una empresa, depende exclusivamente de, lo que perciben de los jefes, así como las condiciones del espacio en la que se encuentren desempeñando sus funciones. Entonces, es necesario afirmar que la sensación sobre clima organizacional es determinante en las acciones del colaborador; quién se ve influenciado por un conjunto de factores tangibles como intangibles y la formación jerárquica que se desenvuelve en el entorno, desde superiores hasta subordinados. Se proyecta la participación de un todo por el todo con el fin de facilitar la eficiencia y eficacia dentro de la organización.

Las teorías motivacionales contemporáneas afirman que la participación motiva a los individuos a actuar.

Es importante destacar que Likert propuso una teoría para analizar y diagnosticar el sistema organizacional a partir de tres variables causales, intermedias y finales que configuran las dimensiones y tipos de atmósfera en las organizaciones.

Teoría de extraversión – intraversión de Jung

Hacen referencia a Jung, quien logra desarrollar conceptos de estudios basados en las aspiraciones de metas del hombre al querer experimentar la introversión y la extraversión, orientándose al interior o exterior de manera primordial. Manifiestan la posibilidad de ensimismarse en el interior y no poder ver la situación en los sectores externos (Fadiman y Frager, 2001).

1.3.1.5. Variables que influyen en la percepción del clima

Según Likert, distingue tres tipos de variables que determinan las características de la organización e influyen en la percepción que tiene una persona del clima corporativo, lo que significa que estas tres variables son:

Variables Causales: se definen como variables independientes que tienen como objetivo indicar la dirección en la que la organización se está desarrollando y logrando resultados. Estas variables incluyen: estructura organizativa y administrativa, decisiones, habilidades y actitudes.

Variables Intermedias: se pretende medir la situación interna de la organización, la cual se refleja en aspectos como motivación, desempeño, comunicación y toma de decisiones.

Variables Finales: surgidas a partir del resultado de las otras variables anteriores, en la búsqueda de resultados sobre: producción, utilidad y pérdida.

Finalmente, Likert menciona: estas variables al vincularse dan origen a los tipos de clima organizacional y cuatro (4) sistemas.

1.3.1.6. Tipos de clima organizacional

El modelo que presentamos a continuación es el de Likert (1968), nos expone la realidad de este tema desde la perspectiva del comportamiento organizacional de trabajo.

Tabla 1. Tipos de clima organizacional

CLIMA AUTORITARIO EXPLOTADOR	CLIMA AUTORITARIO PATERNALISTA	CLIMA PARTICIPATIVO CONSULTIVO	CLIMA DE PARTICIPACIÓN EN GRUPOS
Compuesto por el sistema I.	Compuesto por el sistema II.	Compuesto por el sistema III.	Compuesto por el sistema IV.
La dirección no posee confianza en sus empleados.	Existe confianza entre la dirección y sus subordinados.	Existe confianza entre supervisores y subordinados.	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección.
Se caracteriza por usar amenazas ocasionalmente recompensas.	Se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación.	Se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima y utilizando recompensas y castigos sólo ocasionalmente.	La motivación de los empleados se da por su participación, por e implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento.
Decisiones y objetivos se toman únicamente por la alta gerencia. La comunicación y no existe más que en forma de directrices e instrucciones específicas. Comunicaciones Verticales.	La mayor parte de las decisiones la toman la alta gerencia, pero algunas se toman en niveles inferiores.	Se permite a los empleados tomar decisiones específicas.	La toma de decisiones está diseminada en toda la organización.
	Prevalecen comunicaciones y forma de control descendentes sobre ascendentes.	La comunicación es descendente, el control se delega de arriba hacia abajo.	Comunicación ascendente, descendente y lateral.

1.3.1.7. Dimensiones del clima organizacional

Los componentes que permiten completar rigurosamente la función de análisis estadístico y cualitativo realizado para la “Escala Clima Laboral CL - SPC” son cinco (Palma, 2004); y se tiene:

Realización Personal: se puede determinar como la posibilidad que tenga el colaborador de poder cumplir sus metas o sueños dentro del ámbito laboral, es decir formar parte de una línea de carrera que permita seguir proyectándose en crecimiento

a futuro permitiendo un desarrollo profesional y personal, haciéndolo sentir el progreso y la realización.

La autorrealización es el anhelo de poder seguir desarrollando la superación personal, que programe un mejor futuro en el que pueda explotar su potencial al máximo, con la finalidad de subir de nivel dejando una marca personal por el deseo de la superación y el rendimiento en cada cosa proyectada a realizarse; cuando ésta dimensión es atendida, el empleado como uno de los factores más rentables para la organización mejora el desempeño de su trabajo (Escudero, 2011).

Involucramiento laboral: se refiere a como el colaborador se identifica con las actividades correspondiente a sus funciones, o dicho de otra manera como logra ajustarse a los objetivos de la organización de una manera satisfactoria.

El trabajador se involucra en sus labores si posee conocimiento y está capacitado con su oficio dentro de la organización, asociado con el fin de mejorar los resultados personales.

Supervisión. Aquí se puede apreciar que la presencia de un supervisor afecta al clima laboral de una manera significativa ya que, puede crear tensión entre los colaboradores, pero también puede llegar a mejorar las presiones del día a día desempeñadas entre las actividades laborales, elevando el servicio en calidad y superando la producción.

Comunicación: Se refiere a la forma en como los superiores y subordinados se expresan a la hora de mantener las relaciones internas laborales manteniendo parámetros de expresión, claridad, coherencia y precisión a la hora de transmitir la información. Ya que de eso depende el ejemplar desenvolvimiento interno en la organización y la atención al cliente, así como también el excelente trato que se deben tener entre todos. Cuadrado (2007) indica que la comunicación entre los empleados es de suma importancia para lograr alta productividad en la organización, pero se

desempeña mal por parte de los líderes, ya que muchos de ellos no están estrechamente relacionados todas las partes de la organización.

Condiciones laborales: La empresa debe proveer todo lo necesario para el desarrollo de las actividades. También pueden incluirse otros aspectos como el mejoramiento del salario, benéficos particulares, que influyen considerablemente en el desempeño del colaborador, al sentir motivados trabajan de mejor manera dentro de y aumentan la producción.

1.3.1.8. Normativa técnica

Se aprobó un conjunto de documentos normativos tanto técnicos y metodológicos para regularizar el clima organizacional en el trabajo, teniendo como objetivos proporcionar una herramienta que oriente el bienestar y la protección de los colaboradores en su centro laboral. A continuación, mencionamos las leyes más representativas que fueron publicadas.:

1. Ley General de Salud, Ley N° 26842.
2. Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27783.
3. Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867.
4. Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972.
5. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783.
6. Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad, Ley N° 30224.
7. Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.3.1.9. Gestión del riesgo

En la actualidad existen muchos factores de riesgos entre ellos están los psicosociales, los cuales hacen referencia a las condiciones socioemocionales que están expuestos los trabajadores y que son capaces de alterar la salud psicológica y emocional (estrés, ansiedad, depresión, entre otros). Asimismo, son consecuencia de

un desfavorable clima organizacional y que terminan convirtiéndose en enfermedades bio-emocionales o psicosomáticas. Por tanto, el factor psicosocial debe ser cuidadosamente analizado e intervenido a tiempo para mejorar el bienestar laboral.

1.3.1.10. Seguridad y salud ocupacional

La evaluación del clima organizacional en seguridad y salud ocupacional, se ha venido incorporando crecientemente en las instituciones para establecer políticas de la empresa, estándares, reglamentos, normativas legales, auditorias, metas, procedimientos específicos de trabajo, etc., con el fin de desarrollar estrategias conjuntas y continuas que identifiquen peligros y gestionen de forma proactiva los múltiples riesgos que se derivan de las tareas propias de las funciones laborales en el clima organizacional.

1.3.1.11 Impacto ambiental

De acuerdo, con Pérez (2020) manifiesta que, el clima organizacional no tiene ningún impacto ambiental sobre el trabajo, ya que no produce contaminación alguna. Sin embargo, el clima laboral si contamina el estado positivo y anímico de los colaboradores, por esta razón se debe hacer feedback continuamente (retroalimentación), para que la variable no tenga impacto con la producción organizacional. Cabe señalar que, la empresa en estudio presta servicios de seguridad y sus procesos son digitalizados, así mismos tampoco existe impacto de sus operaciones sobre el ambiente.

1.3.1.12 Estado de arte

Tabla 2. Estado de arte del clima organizacional.

Obra	País	Año	Autor	Aporte	Enfoque
Relaciones humanas	EE. UU	1920	Elton Mayo	Realizó los primeros estudios	Corrigió la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, provocadas por la aplicación de métodos rigurosos y prácticas organizacionales despreocupadas del ser humano y sus necesidades psicológicas y/o sociales.
Teoría de campo en la ciencia social, concepto de dinámica grupal.	España	1940	Kurt Lewin	Teoría de campo de Kurt Lewin	Introdujo del concepto clima social, un posible antecesor del clima organizacional, definió la relación entre el individuo y su ambiente
Basamentos históricos y conceptuales para la reflexión.	España	1950	Heberth Alexander Simón Chester	Teoría del comportamiento	Aporte a la psicología organizacional y el factor motivacional del trabajador.
Teoría de sistema	México	1950	Ludwig Von Bertalanffy	Teoría de sistemas	El “hombre funcional”, en donde el individuo desempeña un rol dentro de la organización, interrelacionándose con los demás individuos como un sistema abierto.
Artículo: El modelo explicativo múltiple	España	1953	Fleishman	Estudio del liderazgo	Liderazgo desde una perspectiva académica del CO.
Mediación, conducción de disputas, comunicación y técnicas	EE. UU	1960	Fayol	Implicancia del medio ambiente dentro de la empresa.	Pensamiento que vincule a las personas con su entorno, facilitando su identificación con él.

Libro: Clima organizacional y su diagnóstico. una aproximación conceptual.	Colombia	1960	Mcgregor	Clima de gestión	Prevaleciente en la relación entre supervisor y subordinado.
Rev Mex Anest	México	1964	Forehand Y Gilmer	Introducen la definición	El CO es el conjunto de características que describen a una organización y la distinguen de otras organizaciones; estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.
Clima organizacional	España	1968	Litwin Y Stringer	Redefinen completamente la variable	El CO es un conjunto de actividades y expectativas que describen a la organización en términos de características estáticas, o sea, el diseño de la organización,
Administración de recursos humanos.	Brasil	2000	Chiavenato	Definición moderna del clima laboral.	Redefinió las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados
Método de análisis en el Clima organizacional	Uruguay	2006	Méndez	Perfecciona la definición (clima laboral)	Ubico al CO como destacado en la gestión de personas y con un rol protagónico como objeto de estudio en distintos tipos de organizaciones.

1.3.1.13 Definición de términos

De acuerdo con Linés (2020), se define al clima organizacional como: Conjunto de factores ambientales inherentes de una zona, que influye en la actividad de los seres humanos condicionados a ella. Por otra parte, Mancebo del Castillo (1992) lo definió como el equilibrio entre once artefactos claves para su existencia las cuáles son: el ser humano, liderazgo, motivación, comunicación, conflicto, toma de decisiones, poder, cambio, participación, medio ambiente y eficiencia.

Realización personal: Es el estado de superación personal percibida y manifestada por un individuo que valora los aprendizajes aprendidos y siente pleno bienestar de todo lo que logró como importante.

Involucramiento laboral: El empleado posee una empatía en su puesto laboral y es capaz de hacer una mejora continua con pleno ejercicio de sus habilidades.

Supervisión: Es la actividad que evalúa el quehacer de un individuo o cosa de acuerdo a un parámetro establecido y vela que se cumpla con las especificaciones.

Comunicación: Proceso de transmisión de información, emociones y sentimiento entre más de dos personas.

Condiciones laborales: Son medios e instrumentos que permiten el pleno desarrollo laboral de los empleados en un ambiente designados para las tareas.

1.3.1.14 Estudio económico

De acuerdo con la consultora Aptitus, citado por Gil (2019) quién en la entrevista realizada con Alejandra Fonseca, reveló que los colaboradores comprometidos pueden mejorar un 15% la rentabilidad y productividad de las organizaciones. Asimismo, otro estudio en la Universidad de Harvard Business Review citado por Gil (2019) manifestó que, reemplazar a un trabajador puede costar 21% más del sueldo anual del colaborador y la cifra puede aumentar si este puesto es estratégico y la persona que deja la organización talentosa, llegando incluso a 50% más. Por otra parte, Aptitus citado en Gestión (2019) declaró que, la productividad laboral se puede ver afectada por un mal clima laboral.

1.3.2 Implicancia emocional

1.3.2.1. Definición:

Brown (1996) Señaló que pertenece a un estado de ánimo del individuo ya que, de él depende cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones y funciones. También manifestó que la implicación emocional, se ve favorecida o desfavorecida en el sistema de mejora de su vida, a medida que va involucrando sus funciones laborales en la vida cotidiana.

1.3.2.2. Involucramiento emocional

Pintado (2014) (p.265) Se conoce como la participación activa del trabajador en las tareas de manera dinámica, activa y productiva, invirtiendo tiempo y energía en todas las actividades relacionadas con su entorno organizacional.

Por lo tanto, estas personas se ven tan involucradas con sus funciones laborales que les permite aportar cualquier tipo de energía propia a través de cualquier actividad a realizar, mostrando sus habilidades, destrezas, responsabilidades, decisiones hasta crecimiento y disfrute personal. Logran destacar entre los demás con altos rendimientos de desempeño en sus tareas laborales, creando un diálogo claro y preciso relacionado lo que busca la organización.

1.3.2.3. Engagement

Traducido hace referencia a la relación emocional. De acuerdo, con Salanova y Schaufeli (2004) manifestaron que, una cualidad de aquel inmerso en el engagement es su alta energía, sintiéndose totalmente capaz de enfrentar cualquier situación laboral problemática que se le pueda presentar de manera eficaz y capaz de realizar toda actividad laboral para lo que se le requiera. Tomando en cuenta los aportes de los demás individuos, será capaz de explotar su potencial para desencadenar la eficacia colectiva.

1.3.2.4. Organizaciones saludables

Según, Fredrickson y Dutton (2008), citados por Salanova (2009) afirmaron que las organizaciones son entidades importantes para mejorar los aspectos positivos de los individuos y porque desean formar parte de sus equipos de trabajo dentro de las

organizaciones. De esta manera, comprender cómo funcionan y se desarrollan positivamente las organizaciones saludables se convierte en un tema importante.

Aquellas que intervienen en programas estratégicos en búsqueda de dar mejor salud integral a los empleados de la organización son consideradas saludables, mejorando las actividades por medio de prácticas correctas, ej., programas de capacitación, organización de los puestos, manuales de funciones, estrategias de conciliación, que poseen relaciones ejemplares con el entorno organizacional y con la sociedad.

1.3.2.5. Flow

La Psicología Positiva se encuentra vinculada con la experiencia de flow, famoso en la década de los sesenta, empezando en 1965, inmerso en la corriente humanista (Rodríguez y Cifre, 2012). Define a la experiencia de flow como “un estado en el que una persona está tan preocupada por una actividad que nada más parece importante y para quienes la rodean, siente una gran sensación de alegría porque la persona lo está haciendo solo por el simple hecho de hacerlo” (Csikszentmihalyi, 199, p.16).

1.3.2.6. Teoría psicosocial en implicaciones emocionales

Sobre la Implicación emocional, bosquejándose muchos puntos de vista, lo sistematizaron de la siguiente manera:

Modelo de demandas y recursos laborales (DRL)

Bakker & Demerouti (2013), consideran dos categorías: demandas y recursos laborales. Por un lado, la demanda hace referencia a las expectativas laborales de cada individuo que demandan un esfuerzo sostenido, y por el otro lado, se mantienen las exigencias de las funciones de sus actividades cumpliendo con los objetivos del trabajo. Es decir, los recursos Laborales, estimulan el crecimiento, el conocimiento y en beneficio el crecimiento personal.

- a) Demandas cuantitativas:** Trata de cumplir con el perfil laboral, la carga de las funciones, el cumplimiento con las tareas a tiempo, altas expectativas laborales.

- b) **Demandas mentales:** Percepción de las responsabilidades y consecuencias, al tomar una decisión difícil a la hora de enfrentar un problema.
- c) **Demandas Socio – Emocionales:** Tener que mostrar simpatía y complacencia, pero en realidad se encuentra en desacuerdo, en esta categoría se encuentra el acoso laboral (mobbing).
- d) **Demandas Físicas:** Trabajar en situaciones de alto riesgo, temperaturas variantes, esfuerzo físico.
- e) **Demandas organizacionales:** Problema de puestos, turno laboral, incertidumbre en las actividades, y los cargos de la organización.
- f) **Recursos Físicos:** Se considera los recursos tangibles e intangibles apropiados.
- g) **Recursos de tarea:** La capacitación constante para el buen desempeño de las actividades laborales, además de lograr administrar la autonomía y el talento dentro del trabajo.
- h) **Recursos Sociales:** Respaldo de compañeros, trabajo en equipo, ser parte de la toma de decisiones, coaching,
- i) **Recursos de la organización:** Si al individuo se le presentan oportunidades que le permitirán formar línea de carrera en la empresa mediante el cumplimiento de grandes desafíos.
- j) **Recursos trabajo – familia:** Hace referencia al apoyo de la pareja socialmente y el manejo de los horarios.

Este está conformado por dos procesos: De deterioro de la salud, donde el nivel alto de exigencia causa cansancio en el colaborador; y el de motivación, en el cual las exigencias laborales se logran gracias a la facilidad de conseguir los recursos necesarios, incentivando la colaboración, como efecto a esto surgen aspectos positivos.

- a) **Proceso de deterioro de la salud:** Explica que las perspectivas del trabajador cuando se encuentra sometido a condiciones demandantes o con alto rendimiento dentro de sus funciones, requiere un esfuerzo mental extra a fin de cumplir con las exigencias de su cargo. Ante la falta de recursos, el empleado busca cumplir las actividades, llevando al límite sus esfuerzos para así cumplir con lo demandado.

- b) **Procesos de motivación:** En esta etapa el colaborador desarrolla una fuerte motivación extrínseca ya que, el proceso permite que el trabajador se incorpore al desarrollo y crecimiento en cuanto al aprendizaje y capacitación, siendo estos indispensables para lograr los objetivos de la organización.

Teoría de la psicología positiva

Seligman (1999) (p. 249), citado por Salanova (2009) dice que, la psicología positiva, estudia de manera científica las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología.

1.3.2.7. Dimensiones

El engagement (implicación emocional) tiene tres dimensiones o características (Salanova, 2012):

Vigor: Consiste en revelar los estados elevados de energía interna del individuo a través del rendimiento de sus actividades laborales ya sean también en circunstancias complicadas.

Dedicación: Se define como la importancia al desarrollo de tareas laborales manifestando identificación total y complacencia con ellas. Mostrando inspiración y disciplina en el reto laboral del día a día.

Absorción: Es el proceso que experimenta el colaborador al realizar sus funciones dentro de su tiempo libre como parte de su disfrute, lo que le impide abandonar su puesto de trabajo al pasar el tiempo.

Nos encontramos frente a una sociedad cada vez más preparada y exigente; el foco de atención de las grandes y prestigiosas organizaciones, continúa centrándose en el “Know How” de cada colaborador, el saber ejecutar cada una de las funciones encomendadas, con la finalidad de lograr los resultados que como objeto tiene la organización a la cual el cliente interno pertenece. Sin embargo, el espacio dónde las

hace, quienes lo integran, o los recursos con los que se cuenta, se siguen pasando por alto en la gran mayoría de empresas actualmente.

Actualmente, pasamos mucho tiempo trabajando en largas jornadas laborales donde experimentamos presiones individuales o compartidas con un equipo, consecuentemente no solo de la carga laboral sino también de las presiones actuales que sufrimos por la sociedad y personalmente. Esto conlleva muchas veces a situaciones de estrés, que afectan la realidad que rodea al individuo; siendo la experiencia laboral de cada cliente interno, moldeada de distinta manera, correspondiente a su forma de pensar y actuar, que al unirse con la atmósfera o los sentimientos que se vayan generando dentro de la organización a la que postulan o de la que ya forman parte, constituyen una de las variables más complejas a estudiar, el clima organizacional, siendo el cliente interno el primer e importante espectador y ejecutor en su accionar laboral diario.

Este estudio, nace del interés del investigador al evidenciar la notable preocupación de los dirigentes a nivel nacional y mundial, al comprobarse que el trabajador no se siente implicado con su organización, tornándose como una pieza más dentro de ella. Es necesario realizar en primer lugar, un análisis minucioso en el que se encuentra la entidad con respecto al clima organizacional, para conocer que se está ofreciendo a cada colaborador, ya que, la remuneración no es el único incentivo para lograr mejores niveles de rendimiento laboral. Según Aptitus, se puede conseguir lo que se desea con un buen clima laboral.

Así también, este estudio surge para comprobar y cotejar estudios anteriores, así como encontrar la razón de falta de apego emocional por parte de los trabajadores hacia la empresa, lo que influye en el desempeño y su vínculo con la organización.

El año 2000 marca el inicio de este problema con el seguimiento que ejecutó Gallup, respecto a la implicación emocional de trabajadores en U.S.A. hasta la actualidad; hacia el 2011, concluyeron que, la implicación emocional en los trabajadores ayuda al momento de aplicar planes de seguridad, sufrir lesiones y no desperdiciar horas o recursos debido a accidentes en el trabajo que puedan provocar incapacidad.

En Latinoamérica, Boizard (2012), obtuvo como resultado en su muestra que solo el 25,6% presentó muy alto nivel de implicación emocional, concluyendo que era necesario fortalecer este factor en los colaboradores, debido a los muchos beneficios que este factor trae a una institución, relacionados netamente al desempeño y productividad. Por su parte en el Perú, en el 2018, Deloitte, asistente al III Seminario de Aptitus sobre “las nuevas tendencias en cultura y clima laboral”, indica que el 58% de ejecutivos opina que las estrategias de bienestar laboral, no provoca que se pueda retener al personal en el Perú.

Según Aptitus, es de vital importancia la existencia de un buen clima laboral en la búsqueda de obtener buen desempeño, así piensa el 81% de los colaboradores peruanos. Joseph Zumaeta, gerente de Aptitus, resalta la importancia de la remuneración, pero esto no le quita importancia a un buen ambiente de trabajo y saludables aspectos interpersonales, estos se encuentran vinculados al compromiso con la organización, motivación y felicidad. En relación al clima organizacional en la empresa, un 70% considera que se toman en cuenta sus aportes, mientras que el restante 30% sienten que no los toman en cuenta. Un 64% siente que su jefe inmediato los valora, y un 49% manifestó que una forma de reconocimiento a sus logros se basa en la meritocracia.

Los trabajadores que sienten que no son apreciados ocupan un 36%. De acuerdo a esta relevante información, se puede mencionar que, a nivel tanto internacional como nacional existe una alerta relacionada a ambas variables, encontrándose la falta de compromiso del colaborador hacia su institución como principal problema. En nuestra región, encontramos que empresas del rubro de seguridad, tanto privadas como públicas, se esfuerzan por lograr metas permanentes y duraderas; sin lograr completamente estos objetivos por falta de lealtad e implicancia en sus colaboradores.

Para determinar el impacto del problema, se necesita más investigación y comprensión del tema, para así obtener información que ayude a la planificación y aplicación de un mejor clima organizacional a futuro en entidades públicas y privadas. A su vez, determinar con prontitud los conflictos emocionales del cliente interno a nivel

regional y nacional, en diferentes contextos. Esto se presenta como un desafío que las empresas deben superar en un entorno cada vez más competitivo y multifacético.

Habiendo hecho referencia de los argumentos mencionados, podemos decir que, el tema de clima organizacional e implicación emocional a nivel laboral tiene un papel importante entre equipos. Sin embargo, está claro que toda empresa tiene una atmósfera determinada, así como un nivel de conflicto emocional en sus colaboradores propio de cada uno, se desconoce que tanto el clima organizacional puede estar relacionado con la implicación emocional; ya que, es cierto que los clientes internos hoy en día, se enfrentan a cambios relacionados al tipo de clima de la organización a la que representan, alterando posiblemente sus niveles de implicación emocional, generando comportamientos organizacionales negativos, poca iniciativa personal y desmotivación hacia el aprendizaje, ausentismo, renuncias, etc. indicadores de alerta relacionados con la salud que provienen directamente del empleado, como aumento de la depresión, estrés y quejas psicosomáticas.

1.3.2.8. Normativa técnica

De acuerdo, al reglamento 005-2012-TR de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, acota dos términos importantes: Peligro: Condición propia o propiedad de algo que pueda dañar a las personas, los dispositivos, los procesos y el medio ambiente. El empleador: encargado de gestionar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional en el Trabajo, quien elabora el Reglamento Interno SST y el Comité SST da su aprobación.

1.3.2.9. Gestión del riesgo

Uno de los aspectos más importantes de la gestión de riesgos son los objetivos del grupo y la división de responsabilidades en relación con estos objetivos. Cuando los empleados de una organización participan en la toma de decisiones, participan aumentando su independencia y control sobre la vida laboral, lo que se traduce en una mejor comunicación en la organización, una mayor productividad y satisfacción laboral.

1.3.2.10. Seguridad y salud ocupacional

La implicancia de los trabajadores en la gestión de la seguridad ocupacional y salud en las organizaciones, debe formarse con las experiencias de las actividades de ellos mismos, ya que son los propios trabajadores quienes definen lo bueno y lo malo de las labores. Su constante actividad incide favorablemente en planificar, ejecutar y evaluar todas las actividades para la gestión de riesgos laborales. Por lo tanto, la clave del éxito depende de la participación de los empleados.

1.3.2.11. Estado del arte

Tabla 3. Estado de arte de la implicancia emocional.

Obra	Año	Autor	Aporte	Enfoque	Obra
La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico Intangible	1965	Lodahl Y Kejner	Concepto "Implicancia Emocional"	Debieron el concepto de implicación laboral	La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico Intangible Capital
La implicación emocional en las organizaciones	1970	Lawler Y Hall	Aporte de la dimensión absorción	Estudiaron el desarrollo del colaborador en el centro de trabajo	
Concepts and measurement. Academy of Management Journal	1976	Saleh, S.D.; Hosek, J	Establecieron 4 principios	Estudiaron el desempeño como un aspecto crítico de su autoestima o autoimagen.	Job involvement: Concepts and measurement. Academy of Management Journal.
Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology	(1979, 1982)	Kanungo, R.N.	Diseño de la implicancia emocional	Vacios de felicidad en el trabajo	Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology
Prosocial organizational behaviors. Academy of Management Review, 11: 710-725	1986	(Brief & Motowidlo	Expansión de la conducta social	Comportamientos de ayuda, apoyo y cooperación hacia los compañeros y superiores	Prosocial organizational behaviors. Academy of Management Review.
Mood and helping: Mood as a motivator of helping and helping as a regulator of mood. Review of Personality and Social Psychology	1991	Salovey, P.; Mayer, J.D.; Rosenhan, D.L.	Conducta individual	El estado emocional del sujeto, afectando directamente al nivel de desempeño individual y organizativo	Mood and helping: Mood as a motivator of helping and helping as a regulator of mood. Review of Personality and Social Psychology.
Medida de la implicación en el trabajo: Propiedades psicométricas y estructura factorial.	1999	González, L.; De Elena, J.	Redefinieron la conducta individual	Satisfacción de las necesidades de autoestima por medio del trabajo trae como resultado la implicación del mismo.	Medida de la implicación en el trabajo: Propiedades psicométricas y estructura factorial del cuestionario: "Job Involvement.

1.3.2.12. Definición de términos

La implicancia como “El grado en que te identificas psicológicamente con tu trabajo o la importancia de tu trabajo en relación con tu autoestima” (Lodahl y Kejner, 1965). Por otra parte, Chóliz (2006) lo plasma como “Un proceso adaptativo, que depende de cómo la persona evalúe el evento y reaccione a ciertos cambios, esto puede ser positivo o negativo”.

Vigor: Energía y resistencia mental que tiene una persona para superar adversidades.

Dedicación: Muestra empatía, pasión, inspiración, orgullo y desafío en el trabajo.

Absorción: Es el nivel de concentración experimentada.

1.3.1.1. Impacto ambiental

De acuerdo con, Sonfeca (2021) quien explicó que, el compromiso de los colaboradores sobre las políticas ambientales de una organización, afecta al impacto ambiental de cualquier medio de producción, debido a que en las operaciones empresariales emiten siempre desechos y residuos contaminantes. Por tal razón, se crean actividades en equipos sobre innovación y desarrollo de procesos con impactos saludables al medio ambiente, por medio de propuestas de mejora en cuanto a los procesos operativos de una empresa. Sin embargo, en la empresa de estudio no aplica este concepto porque los servicios que se prestan son de seguridad privada.

1.3.1.2. Estudio económico

De acuerdo, a un informe académico de Marisa Elizundia (2020) creadora del Barómetro de Salario Emocional a BBC Mundo, afirma que, el salario es la principal fuente emocional que influye positivamente en la productividad y resultados, es decir influye en las decisiones del trabajador y en su comportamiento en la búsqueda de mejoras para mejorar su rendimiento.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre Clima organizacional e Implicación emocional en una Empresa de Seguridad privada de Chiclayo?

1.5. Justificación e importancia de la investigación

A continuación, se presenta las razones por las cuales se justificará la siguiente investigación: Servirá como fuente de sustento a la teoría de los sistemas, planteada por Likert, quién manifiesta que el rendimiento de los colaboradores depende de sus jefes y de las condiciones ergonómicas en que ejecuten sus actividades, la manera cómo actúa dependerá de la sensación que le genere ésta. Por lo tanto, el estudio de propuesto por el autor, genera al mismo tiempo, cierto nivel de implicancia emocional en el colaborador.

En base a lo antes expuesto, el implementar un diagnóstico de Clima Organizacional e Implicancia emocional, proyecta el valor que permitirá: Reconocer al interno de la empresa las áreas de oportunidad; una vez identificado, el plan de mejora puede ser utilizado como oferta a la organización, con el fin primordial de llegar a mejorar el clima laboral, ya que, se identifican y se sienten como empleados más eficientes y felices. Esto asegura un mejor servicio para los clientes y una mejor imagen de la organización.

Finalmente, se quiere determinar si es que existe alguna relación entre Clima Organizacional e Implicación emocional; y cómo estas variables de estudio afectan la forma en que los colaboradores perciben su desempeño diario. Con el objetivo de que los resultados sean de utilidad en el área de recursos humanos y la organización en general. Siendo un aporte socio laboral que, permite al cliente interno comprender el tipo de clima laboral que se le ofrece, y los aspectos que la engloban como: la realización personal de él mismo, el involucramiento con la empresa, la supervisión que se les brinda, la comunicación entre pares o compañeros de mayor nivel jerárquico, y las condiciones laborales en las que se desempeña. Así como comprender los niveles de vigor, dedicación y absorción al realizar sus funciones cotidianas, influyendo posiblemente y enganchándolo con la organización, evadiendo conductas negativas,

como la alta rotatividad de puestos, ausentismo, relaciones interpersonales negativas entre pares, entre otros.

Es por ello que es importante la realización del estudio, sin embargo, como investigador, es menester que toda afirmación vaya acompañada de una investigación científica y cuantificada que la respalde, siendo éste, mi impulso para generar la presente.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H1: Existe relación entre Clima Organizacional e Implicación emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0: No existe relación entre Clima organizacional e Implicación emocional en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

1.6.2. Hipótesis específicas

H1a: Existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0a: No existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H1b: Existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0b: No existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo

H1c: existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0c: No existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H1d: Existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0d: No existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H1e: Existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0e: No existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H1f: Existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0f: No existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H1g: Existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0g: No existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H1h: Existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0h: No existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H1i: Existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0i: No existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H1j: Existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0j: No existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H1k: Existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0k: No existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H1l: Existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0l: No existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H1m: Existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0m: No existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H1n: Existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0n: No existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H1ñ: Existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0ñ: No existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Establecer la relación entre Clima Organizacional e Implicación emocional en colaboradores de una empresa de seguridad privada.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre el factor Realización personal y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

- b) Determinar la relación entre el factor Realización personal y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.
- c) Determinar la relación entre el factor Realización personal y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.
- d) Determinar la relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.
- e) Determinar la relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.
- f) Determinar la relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.
- g) Determinar la relación entre el factor Supervisión y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.
- h) Determinar la relación entre el factor Supervisión y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.
- i) Determinar la relación entre el factor Supervisión y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.
- j) Determinar la relación entre el factor Comunicación y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.
- k) Determinar la relación entre el factor Comunicación y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.
- l) Determinar la relación entre el factor Comunicación y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.
- m) Determinar la relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.
- n) Determinar la relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.
- o) Determinar la relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Se usó un enfoque cuantitativo en esta investigación, ya que se realizó un tratamiento a las variables (clima organizacional e implicancia emocional) utilizando la estadística y matemática aplicada con el propósito de cuantificar la información recogida del fenómeno de estudio.

Tipo de investigación

El estudio fue tipo aplicado, ya que se usaron los resultados para generar una propuesta de intervención por medio de mecanismos que contribuyeron a mejorar a la organización y desarrollar cambios positivos en su presente. De acuerdo, Vargas (2009) declaró que la investigación aplicada es: “llevar lo teórico (conocimiento) a la práctica (campo), para aplicarlos en beneficio de los grupos de interés y la sociedad en general” (p. 159).

Nivel de investigación

El nivel de estudio seleccionado fue correlacional, porque buscó medir y explicar la asociación, dirección y sentido de las variables investigadas (clima organizacional e implicancia emocional). De acuerdo con, Hernández, et. al (2015) manifestó que las investigaciones correlacionales tienen como propósito: “medir el grado de asociación de dos o más variables, mediante la cuantificación y el análisis de relación” (p. 81).

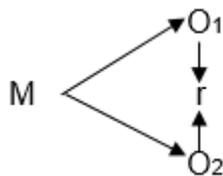
Diseño de investigación

En la presente indagación, no se hizo experimentos ni se aplicó mecanismos de control de las variables clima organizacional e implicancia emocional antes, durante y después del fenómeno observado. Según, Hernández et al (2015) explicó que los

diseños de investigación no experimental son: “estudios donde no se tienen la intención de estimular el fenómeno investigado” (p. 119).

Corte

El estudio aplicó el corte transversal, porque solo se recolectó información una sola vez en el tiempo para medir la asociación de ambas variables de estudio, En este sentido, Hernández et al (2015) explicó que: “las investigaciones transversales hacen la recolección de la data en un único momento, en un tiempo único” (p. 193).



Dónde:

M = Colaboradores una empresa privada de seguridad

O₁ = Clima organizacional

O₂ = Implicación emocional

r = relación de ambas variables

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

El estudio consideró 355 trabajadores como población, todos pertenecientes a una organización privada de seguridad de la ciudad de Chiclayo (el área de Recursos Humanos brindo toda esta información).

Muestra

El estudio hizo uso del muestreo estratificado no probabilístico. Asimismo, las zonas están delimitadas por los departamentos: Recursos Humanos, Administrativos y Personal de seguridad; los informantes se seleccionarán con un muestreo sistemático.

La muestra se calculó en base a una precisión de 0.05 y confianza del 95%, esto en búsqueda de representatividad. Usando el método Neyman, se realizó el cálculo y diseño de la muestra, en la cual se toma en cuenta el tamaño y varianza de cada estrato, y cuya fórmula es:

$$n = \frac{\left(\sum_{h=1}^L W_h \sqrt{p_h \cdot q_h} \right)^2}{V + \frac{\sum_{h=1}^L W_h^2 (p_h \cdot q_h)}{N}}, \text{ donde } V = \left(\frac{d}{Z} \right)^2 \text{ Varianza deseada}$$

Tamaño general de muestra:

Para una confianza de 0.95, el desvío normal es $Z=1.96$ y una precisión $d=0.05$, entonces la varianza deseada debe ser:

$$V = \frac{0.05}{1.96} = 0.0006508$$

La asignación del tamaño de muestra a los estratos se hizo con la fórmula:

$$n = \frac{W_h \sqrt{p_h \cdot q_h}}{\sum_{h=1}^L W_h \sqrt{p_h \cdot q_h}} \times n$$

Considerando la siguiente tabla de cálculos, el tamaño de muestra será:

Como N/n es mayor al 5%, entonces se procede a hacer la corrección de la muestra:

$$n = \frac{(0.50)^2}{0.0006508 + \frac{0.0501}{355}} = 271.29 \cong 271$$

$$n = \frac{N}{1 + \frac{n}{N}} = \frac{355}{1 + \frac{271}{355}} \cong 153.78 \cong 154$$

Una muestra de 154 empleados por área se distribuye así:

Tabla 4. *Distribución de la población de estudio.*

ÁREA	POBLACIÓN	MUESTRA
RR. HH	25	10
Administrativos	90	54
Personal de seguridad	240	90
TOTAL	355	154

Criterios de inclusión:

En el estudio se incluyeron a los colaboradores desde los 25 a 55 años de edad, tener por lo menos un año de labores, pertenecer a las áreas seleccionadas, ambos sexos, haber contestado en su totalidad a los instrumentos psicológicos y participar en sin reclamo alguna de la evaluación.

Criterios de exclusión:

Se dejó fuera del estudio a los colaboradores que no hayan respondido todas las preguntas del investigador y muestre una actitud indiferente hacia la investigación.

2.3. Variables y operacionalización

Clima organizacional:

El clima organizacional abarca la unidad de muchos elementos, incluido el liderazgo, la comunicación, las creencias, etc. Por otro lado, se sabe también, que es un conjunto de valores, normas y mentalidades que unen actitudes y comportamientos. La conducta de los colaboradores en el día a día de la organización y la buena comunicación están directamente relacionadas con esta variable.

Implicación emocional

Se define como el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo o la importancia de éste para la identidad del individuo.

Una persona estará implicada si el trabajo resulta de interés central para su vida; participa activamente en él; percibe el desempeño como un aspecto crítico de su autoestima; o bien de su identidad o autoimagen.

Operacionalización

Tabla 5. Operacionalización de la variable clima organizacional

VARIBLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	REALIZACIÓN PERSONAL	Crecimiento personal y laboral	1,6,26,31,36	Encuesta	Cuestionario (CL- SPC)
		Reconocimiento de desempeño	16,21,46		
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Autonomía	11,41		
		Compromiso	2		
		Sensación de pertenencia y gozo	12,22,32,42		
		Dedicación	7,27		
		Orgullo	37,47		
	SUPERVISION	Sensación de orientación	3,18		
		Orden e imparcialidad	23,33,48		
		Actualización de recursos	8		
	COMUNICACION	Control y seguimiento	13,28,38		
		Acceso a información	4,9		
		Trabajo en equipo	14,39,29		
	CONDICIONES LABORALES	Comunicación interna	19,24,34,44		
		Tecnología actualizada	30,45		
		Sensación de reto	10,25,40		
		Remuneración atractiva	35		
		Cooperación y autonomía	5,15,20		

Tabla 6. Operacionalización de la variable implicancia emocional.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN	
IMPLICANCIA EMOCIONAL O ENGAGEMENT	VIGOR	Energía	1, 4, 7	Encuesta	Cuestionario (UWES)	
		Esfuerzo en el trabajo	16			
		Resistencia mental	10			
	DEDICACIÓN	Persistencia	13			
		Propósito del trabajo	2			
		Entusiasmo	5			
		Orgullo	11			
		Visión de reto	14			
		Inspiración	8			
		Sentimientos de felicidad,	9			
		Concentración,	16			
		Placer por el trabajo	15			
		ABSORCIÓN	Inmerso en el trabajo			3,6

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

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

En este estudio se emplearon las técnicas: encuesta y análisis documental. Asimismo, respecto a la primera se creyó conveniente utilizarla por su flexibilidad, bajo costo, facilidad de procesamiento y familiarización de los encuestados con el instrumento. Por otro lado, se aplicó el análisis documental desde dos enfoques diferentes: el primero fue externo, es decir, para catalogar y describir de forma bibliográfica el problema hallado y segundo externo para organizar y sistematizar los contenidos que describen el problema comprendido.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

La investigación actual utilizó como instrumentos dos cuestionarios y una guía de análisis documental que describimos a continuación:

Cuestionario

De acuerdo con, la investigadora Palma (2004) creó un documentó para medir el clima organizacional denominado CL -SPS, utilizó la encuesta y el cuestionario. Además usó un tipo de escala llamada Likert con las siguientes alternativas: Muy favorable, favorable, media, desfavorable y muy desfavorable. Asimismo, esta herramienta contó con 50 preguntas que analizan la variable definida operacionalmente como: la creación del constructo que posee el colaborador de su entorno laboral en función a los siguientes aspectos realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión y acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su labor. En este sentido, en cuanto a su aplicación puede ser de forma individual y colectiva a colaboradores con dependencia laboral; y tiene un tiempo promedio de 15 a 30 minutos (ver, anexos B).

Por otro lado, los investigadores suizos Hallberg y Schaufeli (1999) crearon en la Universidad de Estocolmo, un instrumento documental para medir la implicancia

emocional denominado (UWES) utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Asimismo, esta herramienta contó con un total de 17 preguntas que usaron un tipo de escala denominado Likert con las siguientes alternativas: casi nunca o pocas veces al año, algunas veces o una vez al mes, regularmente o pocas veces a la semana, bastantes veces o una vez por semana, casi siempre o todas las semanas, siempre o todas las semanas. En este sentido, dicho instrumento tuvo una traducción al español por Salanova (2000) quién introdujo algunos cambios para su adaptación; seguidamente las investigadoras Victoria Ramírez y Luna Mío, hicieron un trabajo de estandarización y validación para la problemática local de Chiclayo. Por otro lado, la aplicación de la prueba puede ser de forma individual o colectiva, cuyo tiempo de duración oscila en un periodo de 10 a 15 minutos (ver, anexos B).

Guía de análisis documental

La indagación requirió del uso de una guía documental que organiza, clasifica y sistematiza los contenidos relevantes de ambas variables de estudio, teniendo en cuenta priorización, identificación y recuperación de información significativa relacionada a nuestro tema (ver anexo B).

2.4.3. Validez y confiabilidad

Validez de clima laboral

Para validar el instrumento en primera instancia los datos obtenidos de los 66 ítems se analizaron con el test de Kaiser-Mayer Olkin, resultando un .980, demostrando que la muestra se adecuaba para poder realizar un análisis factorial.

El método Varimax se utilizó para trabajar el análisis factorial, lo que para su versión final se varió el instrumento a tan solo 50 ítems, en él se determinan

correlaciones positivas y significativas, (alfa .05) entre los cinco factores del Clima Laboral confirmando la validez del instrumento.

Confiabilidad de clima laboral

El criterio de confiabilidad está determinado por el valor del Alfa de Cronbach, que requiere una sola rotación de la medición y da valores que fluctúan entre cero y uno. La fórmula determina el grado de compatibilidad y precisión., obteniéndose como resultado: $\alpha = 0.7915$, quedando demostrada la confiabilidad del instrumento, ya que el valor demuestra que los datos son consistentes.

Validez de implicancia emocional

Validez Ítems Test Pearson – Escala General.

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9
PUNTAJE	0.79	0.85	0.81	0.79	0.83	0.69	0.40	0.83	0.66
ITEMS	10	11	12	13	14	15	16	17	
PUNTAJE	0.77	0.82	0.81	0.84	0.79	0.78	0.71	0.53	

Fuente: Luna Victoria y Mío (2017)

Con un puntaje entre 0.40 y 0.84, según la fórmula de Pearson se valida el test ya que es superior a 0.21.

Validez Ítems Test Pearson – Dimensión Vigor

ITEMS	1	4	7	10	13	16
PUNTAJE	0.80	0.82	0.50	0.65	0.86	0.76

Fuente: Luna Victoria y Mío (2017)

Con un puntaje entre 0.50 y 0.86, según la fórmula de Pearson se valida el test en su dimensión de Vigor, ya que es superior a 0.21.

Validez Ítems Test Pearson – Dimensión dedicación

ITEMS	2	5	8	11	14
PUNTAJE	0.91	0.90	0.82	0.87	0.86

Fuente: Luna Victoria y Mío (2017)

Con un puntaje entre 0.86 y 0.91, según la fórmula de Pearson se valida el test en su dimensión de Dedicación, ya que es superior a 0.21.

Validez Ítems Test Pearson – Dimensión Absorción

ITEMS	3	6	9	12	15	17
PUNTAJE	0.81	0.76	0.70	0.79	0.83	0.69

Fuente: Luna Victoria y Mío (2017)

Con un puntaje entre 0.69 y 0.83, según la fórmula de Pearson se valida el test en su dimensión Absorción, ya que es superior a 0.21.

Confiabilidad de implicancia emocional

SPEARMAN 0.96

BROWN

Fuente: Luna Victoria y Mío (2017)

Según el método de mitades partidas de Pearson y Spearman-Brown, comparando los resultados divididos en dos partes, con un puntaje de .96, es superior a .81 ($.96 > .81$), entonces la confianza del instrumento se confirma.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

El análisis e interpretación de datos recopilados por los instrumentos aplicados denominados cuestionarios, se correspondieron con los objetivos perseguidos en la matriz de objetivos e instrumentos (ver, anexos A) y siguieron la secuencia siguiente:

Fase I: Selección de los softwares estadísticos, se utilizó Microsoft Excel 2013 y el SPSS (paquete estadístico) para analizar los datos.

Fase II: Para analizar los datos se utilizó dos softwares, debidamente instalados y certificados, garantizando su correcto funcionamiento en el ordenador.

Fase III: Se procesó toda la información obtenida la data del estudio, utilizando Excel, que mostro la transformación de los puntajes de los ítems del instrumento de medición de la variable, estos cambios se realizaron para proporcionar una calificación y agregar los resultados generales.

Fase IV: Para procesar las medidas escalares y convertirlas en ordinales se utilizó SPSS, de esta forma, se pudo crear variables categorizadas por nivel y utilizar tablas para definir análisis estadísticos y descriptivos de frecuencias. Por el contrario, para probar las hipótesis, se analizó la relación entre variables, factores y dimensiones.

2.6. Criterios éticos

Para esta sección se utilizó como base el código de ética profesional promulgado por el colegio de Psicólogos del Perú. Además, se empleó los argumentos de expertos como: Noreña, Alcaraz, Guillermo y Rebolledo (2012) quienes explicaron aspectos altamente relevantes a seguir, para garantizar la aprobación y el reconocimiento social de los grupos de interés involucrados.

Tabla 7. Aspectos éticos

ASPECTOS	APLICACIÓN
Consentimiento informado	Los datos recolectados, sus resultados y conclusiones de esta investigación fueron debidamente informados a todas las partes interesadas, tratándoles con dignidad y respeto.
Confidencialidad	La Ley 29733, se aplicó a todos los encuestados tanto de la prueba piloto como los encuestados oficiales del estudio. Asimismo, dicha ley trata de forma muy puntual a cerca de la protección de datos personales y anonimato de todos los participantes que se manifiesta e informa de guardar dicha confidencialidad.
Invariabilidad del contexto	Se realizó un proceso de permisos para asegurar que cualquier etapa del estudio se lleve a cabo donde se planeó y no se salga de la ruta prevista de otros contextos que puedan alterar los resultados y conclusiones
Identificación de límites	Es necesario e importante comunicar a todos los interesados de esta investigación, las restricciones o límites que tuvo dicho estudio como: la distancia virtual de la recolección de los datos a causa de la pandemia por el coronavirus, la inexistencia de un consenso sobre la dimensionalidad de ambas variables de estudio y la población que estuvo compuesta por un número poco significativo.

Fuente: fuente elaboración propia.

2.7. Criterios de rigor científico

Los criterios de rigor científico, son necesarios para responder y efectuar patrones de indagación científica (Belmont, 1979 y Noreña, 2012). Por último, se tomarán ciertos juicios los cuales se expresaron en forma de resumen:

Tabla 8. Aspectos rigor científico.

CRITERIOS	CARACTERISTICAS	ACCIONES
Credibilidad y veracidad	Resultados de las variables investigadas	a) Las conclusiones de la indagación jamás se hicieron de forma pre juzgada. b) Los hallazgos obtenidos tienen el derecho a tener la presunción de originales.
Reflexividad	Garantizar la veracidad en las descripciones	c) Las evidencias fueron corroboradas, con otros estudios, buscando concordancias y no correspondencia que enriquezca la discusión de datos. d) Se buscó la examinación de los logros que demuestren el cumplimiento de los planeado, el desarrollo del nuevo conocimiento, la contrariedad y no concordancia con otros estudios buscando llenar el vacío dejado por la ciencia.
Significancia	Examinación del logro de los objetivos	

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

3.1.1. Relación entre Clima Organizacional e Implicación emocional en colaboradores de una empresa de seguridad privada.

Prueba de hipótesis General:

H1: Existe relación entre Clima Organizacional e Implicación emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0: No existe relación entre Clima organizacional e Implicación emocional en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 9. Relación entre Clima organizacional e Implicación emocional.

		Clima organizacional	Implicación Emocional
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,850
	Sig. (bilateral)		,032
	N	154	154
Implicación Emocional	Correlación de Pearson	,850	1
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,032

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 1, evidencia la existencia de suficientes pruebas estadísticas para que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,850 el cual oscila entre los valores de 0,8 y 1, entendiéndose que tiene muy alta correlación. Además, el valor de "P" calculado es 0,032. Al ser menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) entonces se rechazó la Ho y se aceptó la H1.

3.1.2. Relación entre el factor Realización personal y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 1:

H1a: Existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0a: No existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 10. Relación entre Realización Personal y Vigor.

		Realización Personal	Vigor
Realización Personal	Correlación de Pearson	1	,640
	Sig. (bilateral)		,042
	N	154	154
Vigor	Correlación de Pearson	,640	1
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,042

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 2, se evidencia que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,640 el cual oscila entre los valores de 0,6 y 0,80 demostrando su elevada relación. Además, el valor de “P” calculado es 0,042. Por lo tanto, el “P” valor es menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) rechazándose la Ho y se aceptó la H1.

3.1.3. Relación entre el factor Realización personal y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 2:

H1b: Existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0b: No existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo

Tabla 11. Relación entre Realización Personal y dedicación.

		Realización Personal	Dedicación
Realización Personal	Correlación de Pearson	1	,611
	Sig. (bilateral)		,049
	N	154	154
Dedicación	Correlación de Pearson	,611	1
	Sig. (bilateral)	,049	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,049

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 3, se evidencia que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,611 el cual oscila entre los valores de 0,6 y 0.80 mostrando niveles altos de relación. Además, el valor de “P” calculado es 0,049. Por lo tanto, el “P” valor es menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) entonces se rechaza la Ho y se aceptó la H1.

3.1.4. Relación entre el factor Realización personal y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 3:

H1c: existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0c: No existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 12. Relación entre Realización Personal y Absorción.

		Realización Personal	Absorción
Realización Personal	Correlación de Pearson	1	,84
	Sig. (bilateral)		,023
	N	154	154
Absorción	Correlación de Pearson	,84	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,023

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 4, se observa que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,84 el cual oscila entre los valores de 0,80 y 1 lo que significa que tiene una muy alta correlación. Además, el valor de “P” calculado es 0,023. Por lo tanto, el “P” valor es menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) se rechaza la Ho y aceptó la H1.

Resumen factor realización personal: Efectivamente se ha demostrado la relación entre el factor realización personal y las dimensiones vigor, dedicación y absorción, lo que significa que deben ser potenciadas a través de estrategias, manteniendo el interés por la realización personal de los colaboradores de la empresa.

3.1.5. Relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 4:

H1d: Existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0d: No existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 13. Relación entre Involucramiento Laboral y Vigor.

		Involucramiento laboral	Vigor
Involucramient o laboral	Correlación de Pearson	1	,443
	Sig. (bilateral)		,047
Vigor	N	154	154
	Correlación de Pearson	,443	1
	Sig. (bilateral)	,047	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,047

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 5, se observa que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,443 el cual oscila entre los valores de 0,40 y 0.60 lo que significa que tiene moderada correlación. Además, el valor de “P” calculado es 0,047. Por lo tanto, el “P” valor es menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) se rechaza la Ho y aceptó la H1.

3.1.6. Relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 5:

H1e: Existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0e: No existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 14. Relación entre Involucramiento Laboral y Dedicación.

		Involucramiento laboral	Dedicación
Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	1	,443
	Sig. (bilateral)		,047
	N	154	154
Dedicación	Correlación de Pearson	,443	1
	Sig. (bilateral)	,047	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,036

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 5, se evidencia que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,036 el cual oscila entre los valores de 0,60 y 0.80 lo que significa que tiene alta correlación. El valor hallado de "P" es 0,036. Por lo tanto, el "P" valor es menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) se rechaza la Ho y aceptó la H1.

3.1.7. Relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 6:

H1f: Existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0f: No existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo

Tabla 15. Relación entre Involucramiento Laboral y Absorción.

		Involucramiento laboral	Absorción
Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	1	,530
	Sig. (bilateral)		,033
	N	154	154
Absorción	Correlación de Pearson	,530	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,033

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 7, se observa que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,530 el cual oscila entre los valores de 0,40 y 0,60 lo que significa que tiene moderada correlación. El valor encontrado de “P” es 0,033. Por lo tanto, el “P” valor es menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) se rechazó la Ho y aceptó la H1.

Resumen factor involucramiento laboral: Efectivamente, se ha demostrado la relación entre el factor involucramiento laboral y las dimensiones vigor, dedicación y absorción, lo que significa que deben ser potenciadas a través de técnicas que incluyan al colaborador en las actividades directivas de la empresa, a fin de obtener un mejor resultado en las dimensiones de implicación emocional en los colaboradores.

3.1.8. Relación entre el factor Supervisión y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 7:

H1g: Existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0g: No existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 16. Relación entre Supervisión y Vigor.

		Supervisión	Vigor
Supervisión	Correlación de Pearson	1	,290
	Sig. (bilateral)		,134
	N	154	154
Vigor	Correlación de Pearson	,290	1
	Sig. (bilateral)	,134	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,134

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 8, se evidencia que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,290 el cual oscila entre los valores de 0,20 y 0,40 lo que significa que tiene baja correlación. El valor calculado de “P” es 0,134. Este valor es mayor al nivel de significancia del 0,05 (5%) se acepta la Ho y se rechazó la H1.

3.1.9. Relación entre el factor Supervisión y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 8:

H1h: Existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0h: No existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 17. Relación entre Supervisión y Dedicación.

		Supervisión	Dedicación
Supervisión	Correlación de Pearson	1	,444
	Sig. (bilateral)		,043
	N	154	154
Dedicación	Correlación de Pearson	,444	1
	Sig. (bilateral)	,043	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,43

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 9. Se evidencia que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,444 el cual oscila entre los valores de 0,40 y 0,60 lo que significa que tiene moderada correlación. El valor hallado para "P" es 0,43. Este valor es menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) se rechaza la Ho y se aceptó la H1.

3.1.10. Relación entre el factor Supervisión y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 9:

H1i: Existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0i: No existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 18. Relación entre Supervisión y Absorción.

		Supervisión	Absorción
Supervisión	Correlación de Pearson	1	,210
	Sig. (bilateral)		,126
	N	154	154
Absorción	Correlación de Pearson	,210	1
	Sig. (bilateral)	,126	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,126

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 10, se observa que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,210 el cual oscila entre los valores de 0,20 y 0,40 lo que significa que tiene baja correlación. El valor calculado para "P" es 0,126. Este valor es mayor al nivel de significancia del 0,05 (5%) se acepta la Ho y se rechazó la H1.

Resumen factor supervisión: Efectivamente, se ha demostrado la relación entre el factor supervisión y las dimensiones vigor, dedicación y absorción, lo que significa que deben ser potenciadas a través de una mejor técnica aplicada por RR.HH. para el

proceso de supervisión de las funciones de los colaboradores, que implique la estimulación del vigor, la potenciación de la dedicación y el desarrollo de la absorción.

3.1.11. Relación entre el factor Comunicación y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 10:

H1j: Existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0j: No existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 19. Relación entre Comunicación y Vigor.

		Comunicación	Vigor
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,722
	Sig. (bilateral)		,039
	N	154	154
Vigor	Correlación de Pearson	,722	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,039

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 11, se observa que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,722 el cual oscila entre los valores de 0,60 y 0,80 lo que significa que tiene alta correlación. El valor obtenido para “P” es 0,039. Este valor es menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) se rechaza la Ho y se aceptó la H1.

3.1.12. Relación entre el factor Comunicación y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 11:

H1k: Existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0k: No existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 20. Relación entre Comunicación y Dedicación.

		Comunicación	Dedicación
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,822
	Sig. (bilateral)		,031
	N	154	154
Dedicación	Correlación de Pearson	,822	1
	Sig. (bilateral)	,031	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,031

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 12, se observa que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,822 el cual oscila entre los valores de 0,80 y 1 lo que significa que tiene muy alta correlación. El valor que obtuvo “P” es 0,031. Este valor es menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) se rechaza la Ho y se aceptó la H1.

3.1.13. Relación entre el factor Comunicación y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 12:

H1: Existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0: No existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 21. *Relación entre Comunicación y Absorción.*

		Comunicación	Absorción
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,885
	Sig. (bilateral)		,046
	N	154	154
Absorción	Correlación de Pearson	,885	1
	Sig. (bilateral)	,046	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,046

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 13, se evidencia que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,885 el cual oscila entre los valores de 0,80 y 1 lo que significa que tiene muy alta correlación. El valor para “P” es 0,046. Este valor es menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) se rechaza la Ho y aceptó la H1.

Resumen factor comunicación: Efectivamente, se ha demostrado la relación entre el factor comunicación y las dimensiones vigor, dedicación y absorción, lo que significa que se debe interesar por la comunicación interna que existe dentro de la empresa, a fin de potenciar las dimensiones de implicación emocional de los colaboradores.

3.1.14. Relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 13

H1m: Existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0m: No existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 22. Relación entre Condiciones Laborales y Vigor.

		Condiciones Laborales	Vigor
Condiciones Laborales	Correlación de Pearson	1	,801
	Sig. (bilateral)		,037
	N	154	154
Vigor	Correlación de Pearson	,801	1
	Sig. (bilateral)	,037	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,037

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES)

En la tabla 14, se observa que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,801 el cual oscila entre los valores de 0,80 y 1 lo que significa que tiene muy alta correlación. El valor que se calculó para “P” es 0,037. Este valor es menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) se rechaza la Ho y se aceptó la H1.

3.1.15. Relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

Prueba de hipótesis específica 14

H1n: Existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0n: No existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 23. *Relación entre Condiciones Laborales y Dedicación.*

		Condiciones Laborales	Dedicación
Condiciones Laborales	Correlación de Pearson	1	,807
	Sig. (bilateral)		,047
	N	154	154
Dedicación	Correlación de Pearson	,807	1
	Sig. (bilateral)	,047	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,047

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 15, se evidencia que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,807 el cual oscila entre los valores de 0,80 y 1 lo que significa que tiene muy alta correlación. El valor hallado para “P” es 0,047. Este valor es menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) se rechaza la Ho y se aceptó la H1.

3.1.16. Relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo

Prueba de hipótesis específica 15

H1ñ: Existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

H0ñ: No existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

Tabla 24. Relación entre Condiciones Laborales y Absorción.

		Condiciones Laborales	Absorción
Condiciones Laborales	Correlación de Pearson	1	,521
	Sig. (bilateral)		,05
	N	154	154
Absorción	Correlación de Pearson	,521	1
	Sig. (bilateral)	,05	
	N	154	154

Nota: p-valor = 0,05

Fuente: Clima laboral CL- SPC, Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

En la tabla 16, se observa que la medida de correlación en el índice R y Rho de Pearson es 0,521 el cual oscila entre los valores de 0,40 y 0,60 lo que significa que tiene moderada correlación. El valor calculado para "P" es 0,05. Este valor es menor e igual al nivel de significancia del 0,05 (5%) se rechaza la Ho y aceptó la H1.

Resumen factor condiciones laborales: Efectivamente se ha demostrado la relación entre el factor condiciones laborales y las dimensiones vigor, dedicación y absorción,

lo que significa que las condiciones laborales que presenta la empresa, afectarán el desarrollo de vigor, dedicación y absorción que evidencien los colaboradores.

3.2. Discusión de resultados

En el estudio presentado, se pudo dar respuesta a la pregunta de investigación y se debe determinar si existe una conexión entre el clima organizacional y los conflictos emocionales de los colaboradores de la empresa privada de seguridad de Chiclayo; en tal sentido, el análisis entre ambas variables mostró que existe una amplia relación entre las condiciones laborales que comparten los colaboradores de una determinada organización y como éstas tienden a influenciar en el confort de éste. Es decir, el rendimiento del colaborador se ve afectado por su nivel determinado de vigor, dedicación y absorción. El cuál conllevará a un adecuado desenvolvimiento de sus funciones en el área laboral.

Así mismo, al haber efectuado el estudio respectivo, se puede tomar diferentes modelos de distintos autores sobre organizaciones saludables, los cuales fueron estructurados por Fredrickson & Dutton (2008), los cuáles plantean el Modelo Heurístico de organización saludable, indicando que las organizaciones saludables tienen tres elementos fundamentales que interrelacionan entre sí de manera equilibrada: recursos y prácticas organizacionales, colaboradores y resultados organizacionales.

Por lo tanto, se puede decir que las empresas que se preocupan por las necesidades del colaborador son las que más éxito obtienen en sus procesos productivos y administrativos, ya que crea resultados de excelencia organizacional y mantiene relaciones ejemplares con el entorno empresarial y la sociedad.

De igual manera, se ha puesto en evidencia que toda la data conseguida en el presente estudio puede ser ratificados por (Chiang, Fuentes y Nova, 2017), quienes en su investigación llegan a concluir una asociación estadística significativa entre algunas dimensiones del clima organizacional con algunas dimensiones de implicación emocional. Haciendo referencia al punto anterior, al examinar lo investigado, se da a conocimiento, que mientras exista la preocupación de la empresa por la realización

personal del individuo, así como su involucramiento, la supervisión de las actividades, la comunicación entre pares y las condiciones laborales dónde se opera, se producirán grados ideales de implicancia emocional en éste, llevando a que se sienta pleno en su labor. Dentro de los hallazgos sustanciales en lo correspondiente a la correlación de las variables y sus dimensiones, se encontró la existencia de una relación significativa entre el factor realización personal y la dimensión vigor; lo que denotaría la apreciación percibida por el colaborador en relación al posible beneficio del medio laboral hacia el desarrollo personal y profesional con mira hacia el futuro, de tal modo que les permita evolucionar, sentir realización y cómo influye sobre el nivel de energía y tenacidad mental mientras se esté laborando, aspirando dedicar mayor empeño. Frente a esto, se investigó y concordó con (Escudero, 2011) quien haciendo mención a la pirámide de Maslow, manifestó que la autorrealización, como el anhelo de los individuos por la superación y satisfacción el potencial que cada uno posee, cuando el colaborador sienta que llegó a este grado, tendrá la aptitud para ir hacia adelante y dejar rastro en todo lo que haga; este factor es uno de los más beneficiosos para la organización, ya que el cliente interno mejora su rendimiento y dedicación laboral, siendo uno de las dimensiones de la implicación emocional en el trabajo.

Se puede decir que, si una organización ajusta estrategias que aporten a la realización de su personal, y haga realce en la realización y cumplimiento de los mismos, conservará al colaborador implicado en sus labores, exponiendo una sensación de propiedad hacia la organización, haciendo que las tareas estén mejor constituidas y coordinadas, fomentando más tenacidad mental al ejecutar sus actividades. Así mismo, los resultados informados en base a la relación entre el factor realización personal y la dimensión dedicación, muestran que existe relación significativa entre las variables de estudio; exponiendo la apreciación que tiene el cliente interno, en relación a las posibilidades de qué el medio laboral beneficie su evolución personal, esto está asociado al sentido de identificación y el entusiasmo del colaborador por trabajar, reafirmando lo que refiere el autor antes mencionado. Continuando con el análisis, se halló que, sí existe relación significativa relación entre el factor realización personal y la dimensión absorción, es decir, si la empresa expone

interés por el colaborador como persona y el crecimiento de éste, pues se generará un goce y por tanto mayor nivel de rendimiento. Para (Valdivia, 2014), el clima organizacional y la percepción del trabajador sobre ésta, impactan a la organización permitiendo crear un mayor ajuste entre el deseo de superación de la persona y los de la organización. Mientras más equitativa sea la preocupación por la realización personal de los trabajadores, estos desarrollaran compromiso con la empresa de manera más sencilla; reflejándose en los resultados obtenidos, en opinión del autor, los factores del clima organizacional de la empresa inciden directamente en el nivel de desempeño de cada colaborador y les permiten disfrutar cada vez más de su trabajo, aún en horas extras. Es así, como se puede conocer que la preocupación por la realización personal del colaborador, generan que éste se muestre con más enfoque en la tarea ejecutada, mientras vive la experiencia de que el tiempo pasa rápidamente sin darse cuenta, presentando dificultad para dejar de hacerlo.

Dentro de lo hallado, se demuestra que sí existe relación significativa entre el factor involucramiento laboral y las dimensiones de la implicación emocional, lo que significa que la afinidad que tiene el colaborador con los valores de la organización, la contribución al logro de metas establecidas por ésta y el desempeño laboral adecuado, está vinculado al sentido de entusiasmo e identificación del colaborador por laborar, mostrando energía en sus funciones, de esta forma se aprecia como los empleados sienten que su organización se preocupa por sus aspectos personales, afecta el desempeño de sus actividades y fomenta estados emocionales positivos como experimentar felicidad y querer hacerlo mejor. Ante esto, se menciona a Solano (2014), quién en su investigación encontró que una distribución creativa del poder superior y responsabilidad compartida hacia el trabajador, empoderándolo e involucrándolo en las actividades de la empresa, genera un nivel de engagement alto en ellos, promoviendo en el colaborador el uso de su talento, habilidades y capacidades, invirtiendo su aprendizaje para la organización. Entonces, si trabaja muchas horas, se sentirá satisfecho sin causar daño o malestar.

Los resultados obtenidos ocasionan un impacto reflexivo en el investigador, y nos permite indicar que, si una organización se preocupa por el involucramiento del

colaborador y el desarrollo de sus capacidades, se producirá en él sentimientos reconfortantes, dirigiéndolo a trabajar con entusiasmo, afrontando circunstancias adversas con el apoyo de la resiliencia. Se encontró también que existe relación significativa entre el factor supervisión y las dimensiones de la implicación emocional, lo que significa que las apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad dentro de la actividad laboral, radican en que tanta relación de apoyo y orientación obtenga para las tareas que forman parte de su desempeño diario. De esta forma mostrará un alto nivel de compromiso, incluida su dedicación al trabajo diario y la inspiración, el orgullo y la pasión por el trabajo que realiza cotidianamente. Según (López y Meneghel, 2016), en su tesis, encontró que las variables estratégicas del clima organizacional, como el apoyo del jefe, la claridad organizacional, el trato interpersonal y la disponibilidad de recursos, influyen sobre la implicancia emocional; siendo su población de estudio 13 empresas colombianas.

El apoyo de los funcionarios de mayor jerarquía, predicen en mayor medida la implicación emocional, a diferencia de las otras variables no dependientes del modelo. Estos hallazgos indican la importancia de implementar prácticas efectivas de gestión de recursos humanos que mejoren la claridad de los empleados sobre su rol en la organización, que sean responsables ante los empleados y estén integrados en los procesos de comunicación interna.

De este aporte se puede concluir que, la relación entre estas dos dimensiones explica por qué el empleado experimenta estados emocionales positivos o negativos a favor de la organización en el desempeño de sus funciones, ya que, en la evaluación de ideales, creencias, mentalidad y participación del empleado, desde su punto de vista, puede evocar un sentido de pertenencia y esforzarse buscando un buen desempeño y a dar lo mejor de sí mismo para ser más eficaz y, por tanto, más productivo como profesional o todo lo contrario.

Se encontró también, que existe relación significativa entre el factor comunicación y la dimensión vigor, lo que refiere que la percepción del grado de celeridad, fluidez, coherencia, claridad y precisión de la información, relativa y

pertinente al funcionamiento interno de la organización, esto impactará directamente sobre su conducta y en los niveles de energía que experimenten al ejecutar sus funciones, así como en la tenacidad y esfuerzo mental que implique su perfil, esforzándose incluso cuando se presenten situaciones adversas. Según (Cuadrado, 2007) señala que el desarrollo de la productividad en la organización puede ser efectiva debido a la relación que se crea entre los empleados, pero el desempeño en términos de diferentes orientaciones de mando es pobre porque muchos de ellos no están estrechamente relacionados con otras áreas. Lo que muestra esta relación es que, cuando un empleado trabaja y realiza sus funciones en un ambiente de trabajo saludable, donde cada miembro tiene una actitud positiva y cómo se siente mentalmente cómodo, experimenta energía, fuerza y lo más importante. Toda la diversión de ser un empleado feliz en su entorno de trabajo conduce a puntos de producción óptimos en beneficio de la organización en la que participa.

De igual forma, se halló que entre el factor comunicación y la dimensión dedicación, al igual que la absorción manifestada por el trabajador, sí existe relación significativa, lo que significa que el tipo de comunicación que se está presentando dentro de la organización, entre sus miembros, le ocasiona problemas a la empresa. Depende de cómo las personas perciban estos aspectos en su organización, el impacto en la participación laboral, la expresión del sentido de identidad y la emocionalidad que el empleado muestre en una organización en particular. En base a este descubrimiento se puede hacer mención a (Santamaría y Zaña, 2015), quienes, en su investigación, determinaron que para el 13% de los trabajadores de la empresa donde se llevó a cabo el estudio, era importante que se modifique este factor, a fin de generar mayor productividad y, por ende, un mayor nivel de compromiso por parte de los trabajadores.

Se encontró relación significativa entre el factor condiciones laborales y las dimensiones de la implicación emocional; este resultado nos da a conocer que el reconocimiento de la institución sobre los elementos materiales, económicos y psicosociales, que brindan para el cumplimiento de las tareas encomendadas, influyen en el nivel de esfuerzo mental y energía, dedicación y absorción que le dedican día a

día a sus funciones, de manera que la empresa asegure no solo los recursos actualizados en tecnología al trabajador, sino también vele por la justicia en la remuneración económica, el reconocimiento por su trabajo y sobre todo por su seguridad en situaciones de peligro, así lo señaló (León, 2016), quien en su investigación encontró que la remuneración, utilidades y los beneficios son factores que intensifican el desempeño y la productividad, los cambios en el entorno de trabajo, respecto a las condiciones laborales, afectará el desempeño laboral de los colaboradores, es así como el clima organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral, y la energía que muestre el colaborador en la ejecución de sus funciones día a día.



3.3.
práctico

Aporte

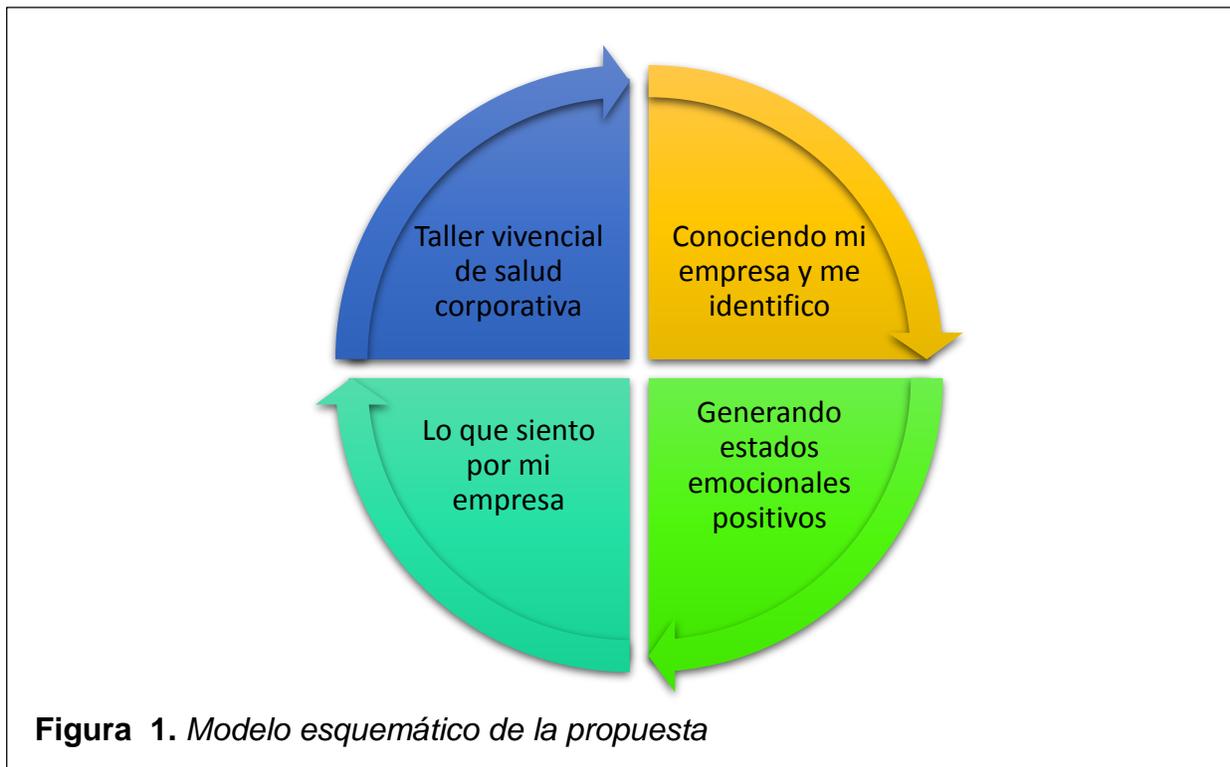
OCTUBRE 2021

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE
SECCIONES VIVENCIALES PARA CREAR
UN MEJOR CLIMA ORGANIZACIONAL

ÍNDICE DE PROPUESTA

I.	GENERALIDADES	77
II.	OBJETIVOS	78
III.	NORMATIVA.....	¡Error! Marcador no definido.
IV.	ALCANCE	¡Error! Marcador no definido.
V.	DESARROLLO DE LA PROPUESTA	¡Error! Marcador no definido.79
VI.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	91
VII.	PRESUPUESTO.....	92

La presente propuesta justifica la exposición gráfica del modelo del aporte práctico, para cambiar la realidad actual que padece la organización por encontrar asociaciones críticas entre las dimensiones de las variables del clima organizacional y la implicancia emocional de los colaboradores, por ello evidenciamos a continuación la presente estructura.



I. GENERALIDADES

En el presente apartado se muestra el diagnóstico hecho a la empresa de estudio, la cual tomó en cuenta los resultados obtenidos de la investigación, para después identificar los puntos más críticos de su presente estado. Asimismo, se

elaboró una tabla resumen que expresa el diagnóstico mencionado de forma eficiente y sintetizada.

Tabla 25. *Diagnóstico del clima organización y la implicancia laboral en la empresa de estudio.*

CLIMA ORGANIZACIONAL						
		Realización personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
IMPLICANCIA EMOCIONAL	Vigor	0.640	0.443	0.290	0.722	0.801
	Dedicación	0.611	0.443	0.444	0.822	0.807
	Absorción	0.840	0.530	0.210	0.885	0.521

Fuente: elaboración propia

Interpretación: se evidencia por medio de la presente tabla un diagnóstico de las relaciones más críticas que a traviesa la empresa de estudio representada por colores siendo: rojo (muy malo), ámbar (malo), amarillo (bueno) y verde (muy bueno) asociadas a las dimensiones del clima organizacional más que de la implicancia emocional, las cuales mencionaremos en un orden crítico de priorización de mayor a menor: (0.210) supervisión y absorción; (0.290) supervisión y vigor; (0.443) involucramiento laboral y vigor e (0.443) involucramiento laboral y dedicación. Asimismo, la propuesta presentada expondrá una intervención de cambiar la situación actual de la organización por medio del aporte práctico como se detallará en adelante.

II. OBJETIVO GENERAL

Realizar una intervención efectiva del clima organizacional por medio de la concientización del ambiente de trabajo, que garantice la estabilidad emocional de todos los colaboradores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Concientizar a los trabajadores sobre el tipo de clima que perciben y como se puede mejorar a través del conocimiento.
- Identificar las características del clima organizacional que se desea tener.

- c) Mejorar la capacidad de percepción del clima organización en base a la información que se percibe de las actividades y tareas laborales.
- d) Desarrollar en cada uno de los colaboradores estados emocionales estables focalizadas a las actividades del trabajo.
- e) Lograr que cada trabajador encuentre una franja del flujo óptimo (flow).

III. NORMATIVA

La presente normativa orientó la legitimidad de la propuesta presentada y su viabilidad técnica normativa laboral aprobada por los siguientes documentos que regulan la gestión responsable del clima organizacional en el trabajo teniendo como propósito el bienestar y la protección psicológica de cada empleado. A continuación, mencionamos las leyes directrices de la propuesta:

1. Ley N° 26842, Ley General de Salud.
2. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad.
4. Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

IV. ALCANCE

La presente propuesta tiene un alcance solo para los trabajadores que se encuentran debidamente en planilla y tiene un contrato no menor de un año con la empresa. Asimismo, el aporte práctico está orientado para colaboradores que brindan servicios de trabajo de seguridad en sus diferentes clasificaciones. Por último, la propuesta tiene una duración total de 3 horas.

V. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Esta se realizó bajo cuatro ejes estratégicos: primero, se realizará un taller vivencial, para la “construcción social de la realidad laboral”.

Segundo, se identificará los objetivos de la empresa y su relación con los trabajadores. Tercero, se reconocerá de forma grupal como los recursos de la organización son impulsores y constructores de la perspectiva del clima; y cuarto,

se tratará de mejorar la comodidad y estilo de vida del empleado, como catalizadores de estados emocionales positivos para el día a día.

SESIÓN N° 1 - “CLIMA ORGANIZACIONAL E IMPORTANCIA EN LA SALUD CORPORATIVA”

SESIÓN	TÍTULO	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIALES
1	<p>“CLIMA ORGANIZACIÓN AL IMPORTANCIA EN LA SALUD CORPORATIVA”</p>	<p>Concientizar a los colaboradores sobre la percepción de su entorno laboral, y como se puede mejorar a través del conocimiento de su importancia.</p>	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recibimiento a cargo del responsable - Se informará sobre el desarrollo de la sesión <p>DINÁMICA DE TRABAJO:</p> <p>El facilitador pedirá a los colaboradores que mediten sobre las interrogantes de forma individual y sobre la guía entregada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visualice como un individuo a la empresa. <p>Como si fuera el Sr. “Pedro”, la joven “Margarita”, etc.</p> <p>¿Qué singularidades presentaría este individuo imaginario?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada colaborador anota y/o bosqueja en una hoja las singularidades indicadas por cada área. <p>Procure proyectar la idea de este individuo lo más detallada que podamos.</p> <p>“PEDRO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De sexo... 2. Se ubica en la fase de su vida... 3. Reside en... (Detalla lo más posible su lugar de residencia). 4. Su vivienda está adornada y ambientada con... (Detalla lo más posible su vivienda) 5. Las amistades que frecuentan son... <p>¿Cómo son? ¿Qué singularidades tienen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Papelotes - Plumones - Fichas de preguntas - Papel bond

		<p>6. Le encantan las siguientes comidas... (Sus platos preferidos son.)</p> <p>7. Tiene el estilo de moda ...</p> <p>8. Sus hobbies son...</p> <p>9. Se moviliza en ...</p> <p>10. Festeja y no festeja...</p> <p>11. Su filosofía vital es...</p> <p>12. Se ve a sí mismo (a) como....</p> <p>13. Al reflejarse y pensar sobre sí, se proyecta como...</p> <p>DESARROLLO:</p> <p>Los colaboradores tendrán que formar una redondela, en sus asientos; uno de ellos será vendado. Éste tiene que tomar asiento sobre otro colaborador y exclamar: “Pío pío pollito”, el que está sentado debe decir “Pío pío pío” y el que está encima debe reconocer a su compañero. Si logran el cometido, el que ha estado sentado pasa al frente y así de manera sucesiva.</p> <p>FASE FINAL:</p> <p>Se llevará a cabo una retroalimentación de la sesión, así como una rueda de preguntas.</p> <p>Se llevará a cabo un compartir con los colaboradores.</p> <p>RECONOCIMIENTO:</p> <p>Palabras de gratitud a cargo del facilitador a todos los colaboradores asistentes que aportaron al desarrollo de la sesión.</p>	
--	--	--	--

Fuente: elaboración propia.

SESIÓN 2 - “IDENTIFICÁNDOME CON MI EMPRESA”

SESIÓN	TÍTULO	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIALES
2	“IDENTIFICÁNDOME CON MI EMPRESA”	Diagnosticar el tipo de clima de nuestra empresa y reconocer lo positivo que deseamos mantener y lo negativo que deseamos erradicar.	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recibimiento a cargo del responsable - Se informará sobre el desarrollo de la sesión <p>DINÁMICA DE TRABAJO:</p> <p>El facilitador proyecta los títulos relevantes a trabajar con el grupo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El éxito acompaña a esta empresa porqué... 2. Las crisis son resueltas por medio de... 3. Los inconvenientes los manejamos de esta forma... 4. Para nuestra organización el tiempo es ... 5. Para nuestra organización el espacio es ... 6. La jerarquía de poder en nuestra organización es... 7. Se recompensa al colaborador con el siguiente perfil... 8. Se inhabilita o amonesta al colaborador con el siguiente perfil... 9. Para nosotros los grupos meta son ... 10. Para nosotros, la cooperación es... 11. La dirección de nuestra organización es ... 12. Nuestros compañeros(as) de labor son ... <p>DESARROLLO:</p> <p>El facilitador pedirá a los colaboradores que mediten individualmente en base a aspectos y puntos clave de lo antes mencionado para luego rellenar las tarjetas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Tarjetas

			<p>Por ejemplo: “En nuestra empresa, el éxito nos acompaña porque lo labramos día a día con esfuerzo, dedicación y aprendizaje continuo”.</p> <p>Luego se formarán grupos; se le asignará un papelote a cada uno de ellos; y cada colaborador colocará las tarjetas según correspondan.</p> <p>Acto seguido se debatirá sobre el contenido de las tarjetas.</p> <p>El estudio de cada ítem nos ayudará a reconocer las partes de una cultura empresarial que son coherentes.</p> <p>FASE FINAL:</p> <p>Se llevará a cabo una retroalimentación de la sesión, así como una rueda de preguntas.</p> <p>Se llevará a cabo un compartir con los colaboradores.</p> <p>RECONOCIMIENTO:</p> <p>Palabras de gratitud a cargo del facilitador a todos los colaboradores asistentes que aportaron al desarrollo de la sesión.</p>	
--	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia.

SESIÓN 3 – “LO QUE SIENTO POR MI EMPRESA”

SESIÓN	TÍTULO	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIALES
3	“LO QUE SIENTO POR MI EMPRESA”	Apreciar a la propia empresa desde una óptica distinta, optimizando la competencia de aprehensión, basándose en las funciones de sus perfiles.	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recibimiento a cargo del responsable - Se informará sobre el desarrollo de la sesión <p>DESARROLLO: El facilitador indica a los colaboradores cerrar los ojos y escuchar de manera atenta: “Me estoy aproximando a mi lugar de trabajo. Antes de ingresar, me tomo un momento para apreciarlo desde afuera.</p> <p>¿Cómo me siento actualmente con respecto a ello? ¿Qué pienso, siento, percibo corporalmente en mí? ¿Qué veo, escucho, impresión me da verlo todo desde ahí afuera? Ingreso a la empresa y de manera pausada aprecio todo en conjunto.</p> <p>Al caminar presto mucha atención a lo que veo, también a mí mismo.</p> <p>Dejé que sus rostros se acercaran para poder ver a uno de ellos con claridad y comenzar la conversación.</p> <p>¿Sobre qué converso? - ¿Qué me dice este compañero? Pasado un momento, me pasó a despedir. Ahora, imagino que puedo planear sobre el edificio dónde trabajo. Ahora veo todo con más claridad. Veo a gente a través del edificio como si tuviera visión láser, y observo a cada uno de mis compañeros laborando sin percibir mi presencia. Luego medito sobre cómo verán otras personas a mi empresa.</p> <p>¿Qué opinión tienen de nuestra organización? Soy un miembro de esta empresa y a la vez siento distancia hacia ella. La diviso como si fuera algo desconocido. Saboreo este instante y vuelvo calmadamente a este espacio donde me encuentro sentado junto a mis compañeros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Papelotes - Cinta adhesiva - Tarjetas

			<p>Abro lentamente mis ojos y comparto mi visión con mis compañeros.</p> <p>Se pide que cada colaborador medite de forma individual sobre cada uno de los puntos clave para luego escribirlos en las tarjetas.</p> <p>FASE FINAL:</p> <p>Se llevará a cabo una retroalimentación de la sesión, así como una rueda de preguntas.</p> <p>Se llevará a cabo un compartir con los colaboradores.</p> <p>RECONOCIMIENTO:</p> <p>Palabras de gratitud a cargo del facilitador a todos los colaboradores asistentes que aportaron al desarrollo de la sesión.</p>	
--	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia.

SESIÓN 4 - “GENERANDO ESTADOS EMOCIONALES POSITIVOS EN MI CENTRO LABORAL”

SESIÓN	TÍTULO	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIALES
4	<p align="center">“GENERANDO ESTADOS EMOCIONALES POSITIVOS EN MI CENTRO LABORAL”</p>	<p>Instaurar en cada colaborador emociones positivas y confortables sobre su empresa.</p> <p>Conseguir que cada colaborador se ubique en el FLOW</p>	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recibimiento a cargo del responsable - Se informará sobre el desarrollo de la sesión <p align="center">1º DINÁMICA: “TUTI FRUTI”</p> <p>El facilitador les pedirá a los colaboradores que formen una redondela, se asignará un líder por equipo, quién se colocará dentro de éste y detallará de qué se trata la dinámica, pedirá a todos que intercambien lugares y cuando se diga “TUTI FRUTI”.</p> <p>Se formará la redondela nuevamente, el líder de equipo selecciona de manera aleatoria a uno de ellos y dirá banana, el colaborador decidirá en muy poco tiempo, el nombre del participante de su diestra sin observar su solapin.</p> <p>Luego, escogerá a un colaborador diferente y al decirle toronja, este deberá decir el nombre del colaborador de la izquierda en muy poco tiempo, el que se tarde o actúe de manera tramposa mirando el nombre en el solapin, tomará el puesto de facilitador y realizará toda la dinámica nuevamente.</p> <p>2º DINÁMICA:</p> <p align="center">TALK SHOW</p> <p>El facilitador pedirá la cooperación de 10 colaboradores quienes serán partícipes del programa “El sueño de mi vida”, aquí están equipados con almohadas en las que sentarse cómodamente y se proporciona un micrófono para</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Globos con el logo de la empresa. - Solapines personalizados. - Hojas bond de colores. - Tijeras - Cinta Masking Tape - Recompensas - Cojines - Gasesosa - Kekes - Pastillas psicológicas

			<p>cada uno hipotéticos realizados por el facilitador, uno de ellos será el conductor, quién será el responsable de la dinámica, el ingreso de los 10 colaboradores al programa será festejado con globos personalizados con el logo de la empresa y muchas palmas.</p> <p>Se les hará unas preguntas sobre su vida, así como la relevancia de sus perfiles dentro de la empresa. Al finalizar se les dará una recompensa y fuertes palmas.</p> <p>3º DINÁMICA: EL TRENCITO DEL CIEMPIÉS</p> <p>Los participantes se mezclarán entre ellos a pedido del facilitador, al escuchar el silbido de partida, deberán un compañero para jugar yan-ken-po, el perdedor se colocará detrás del que gane e irá formando un trencito, el ganador irá a buscar a alguien u otro trencito constituido, si gana, el trencito perdedor deberá ir detrás del que ganó y así de manera sucesiva; como parte final se encontraran 02 trencitos, los colaboradores que conformen ambos trencitos deberán animar a su líder de equipo, el trencito victorioso será acreedor de una recompensa.</p> <p>FASE FINAL:</p> <p>Se llevará a cabo una retroalimentación de la sesión, así como una rueda de preguntas.</p> <p>Se llevará a cabo un compartir con los colaboradores.</p> <p>RECONOCIMIENTO:</p> <p>Palabras de gratitud a cargo del facilitador a todos los colaboradores asistentes que aportaron al desarrollo de la sesión.</p>	
--	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia.

VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 26. Cronograma de actividades

Cronogramas de actividades para el 2022													
Ítem	Actividades	Meses											
		Enero				Febrero				Marzo			
		1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
1	Junta en la empresa con gerente	■											
2	Coordinación con los superiores y jefes de área.	■											
3	Reunión con los colaboradores a cerca de las actividades que se desarrollarán	■											
4	Sección 01: taller vivencial		■	■									
5	Retroalimentación de la sección 01				■								
6	Sección 02: Flexión entre las metas de la organización y de los trabajadores					■	■						
7	Retroalimentación de la sección 02							■					
8	Sección 03: Identificación de recursos clave para impulsar y construir la perspectiva de un clima laboral positivo								■	■			
9	Retroalimentación de la sección 03										■		
10	Sección 04: mejora de la calidad de vida y bienestar de los colaboradores											■	■
11	Retroalimentación de la sección 04												■

Fuente: elaboración propia.

VII. PRESUPUESTO

Tabla 27. Presupuesto de la propuesta

Sección	Concepto	Descripción	Unidad	Cant	Costo unitario (S/.)	Costo total (S/.)
01	Taller vivencial	Plataforma virtual de Google Meet empresa	Unidad	1	56.00	56.00
		Accesorios para Laptop (audífonos, mouse y cam)	Unidad	1	150.00	150.00
		Separatas digitales	Unidad	3	30.00	90.00
		Certificados virtuales	Unidad	154	15.00	2,310
		Servicio de internet	Unidad	1	65.00	65.00
		Profesional experto	Unidad	1	300hr	600
02	Flexión entre las metas de la organización y de los trabajadores	Plataforma virtual de Google Meet	Unidad	1	56.00	56.00
		Accesorios para Laptop (audífonos, mouse y cam)	Unidad	1	1,200	1,200
		Separatas digitales	Unidad	3	30.00	90.00
		Certificados virtuales	Unidad	154	15.00	2,310
		Servicio de internet	Unidad	1	65.00	65.00
		Profesional experto	Unidad	1	300hr	600
03	Identificación de recursos clave para impulsar y construir la perspectiva de un clima laboral positivo	Plataforma virtual de Google Meet	Unidad	1	56.00	56.00
		Accesorios para Laptop (audífonos, mouse y cam)	Unidad	1	150.00	150.00
		Separatas digitales	Unidad	3	30.00	90.00
		Certificados virtuales	Unidad	154	15.00	2,310
		Servicio de internet	Unidad	1	65.00	65.00
		Profesional experto	Unidad	1	300hr	600
04	Mejora de la calidad de vida y bienestar de los colaboradores	Plataforma virtual de Google Meet	Unidad	1	56.00	56.00
		Accesorios para Laptop (audífonos, mouse y cam)	Unidad	1	150.00	150.00
		Separatas digitales	Unidad	3	30.00	90.00
		Certificados virtuales	Unidad	154	15.00	2,310
		Servicio de internet	Unidad	1	65	65.00
		Profesional experto	Unidad	1	300hr	600
Total, presupuesto						13,084

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se determinó una relación altamente significativa entre clima organizacional e implicancia emocional. Dado que el valor de Pearson, es 0.85 señalando un nivel muy alto de correlación, aceptándose la hipótesis alternativa.

Se determinó una relación altamente significativa entre realización personal y vigor. Dado que el valor de Pearson, es 0.64 señalando un nivel alto de correlación, rechazándose la hipótesis nula.

Se determinó una relación altamente significativa entre realización personal y dedicación. Dado que el valor de Pearson, es 0.611 señalando un nivel alto de correlación, aceptándose la hipótesis alternativa.

Se determinó una relación altamente significativa entre realización personal y absorción. Dado que el valor de Pearson, es 0.84 señalando un nivel muy alto de correlación, aceptándose la hipótesis alternativa.

Se determinó una relación altamente significativa entre involucramiento laboral y vigor. Dado que el valor de Pearson, es 0.443 señalando un nivel muy alto de correlación, rechazándose la hipótesis nula.

Se determinó una relación altamente significativa entre involucramiento laboral y dedicación. Dado que el valor de Pearson, es 0.036 señalando un nivel alto de correlación, rechazándose la hipótesis nula.

Se determinó una relación altamente significativa entre involucramiento laboral y absorción. Dado que el valor de Pearson, es 0.53 señalando un nivel moderado de correlación, aceptándose la hipótesis alternativa.

Se determinó una relación altamente significativa entre supervisión laboral y vigor. Dado que el valor de Pearson, es 0.29 señalando un nivel bajo de correlación, rechazándose la hipótesis alternativa.

Se determinó una relación altamente significativa entre supervisión laboral y dedicación. Dado que el valor de Pearson, es 0.444 señalando un nivel moderado de correlación, rechazándose la hipótesis nula.

Se determinó una relación altamente significativa entre supervisión laboral y absorción. Dado que el valor de Pearson, es 0.21 señalando un nivel bajo de correlación, rechazándose la hipótesis alternativa.

Se determinó una relación altamente significativa entre comunicación y vigor. Dado que el valor de Pearson, es 0.722 señalando un nivel alto de correlación, rechazándose la hipótesis nula.

Se determinó una relación altamente significativa entre comunicación y dedicación. Dado que el valor de Pearson, es 0.822 señalando un nivel muy alto de correlación, aceptándose la hipótesis alternativa.

Se determinó una relación altamente significativa entre comunicación y absorción. Dado que el valor de Pearson, es 0.885 señalando un nivel muy alto de correlación, aceptándose la hipótesis alternativa.

Se determinó una relación altamente significativa entre condiciones laborales y vigor. Dado que el valor de Pearson, es 0.801 señalando un nivel muy alto de correlación, aceptándose la hipótesis alternativa.

Se determinó una relación altamente significativa entre condiciones laborales y dedicación. Dado que el valor de Pearson, es 0.807 señalando un nivel muy alto de correlación, aceptándose la hipótesis alternativa.

Se determinó una relación altamente significativa entre condiciones laborales y absorción. Dado que el valor de Pearson, es 0.521 señalando un nivel moderado de correlación, rechazándose la hipótesis nula.

4.2. Recomendaciones

Ante los resultados obtenidos con respecto a las variables, se recomienda a la organización lo siguiente:

Se recomienda a la gerencia general orientar los proyectos de vida de los colaboradores con la finalidad de motivarlos para que perciban a la organización como un aliado en el logro de sus objetivos personales.

Se sugiere a los jefes de área promover la realización personal en sus subordinados en aspectos personales y sociales, haciendo énfasis en lo laboral y enseñándoles mediante las labores diarias a desarrollar el interés y las ganas por sus tareas encomendadas.

Se recomienda al área de RR. HH, incentivar a los trabajadores con recursos emocionales o económicos para que cumplan sus sueños de la mano con la organización esto hará que ellos visualicen al trabajo como un medio capaz de transformar su realidad.

Se sugiere a la gerencia general crear planes de capacitación que permitan a los trabajadores involucrarse en la mejora de sus actividades por medio de la transmisión de aprendizajes que requieran dedicar interés, energía y la actitud positiva.

Se recomienda a los trabajadores tener labores colaborativas que les permitan optimizar su puesto de trabajo, por medio de la constante responsabilidad, honestidad y quehacer diario realizándolo con entusiasmo y alegría.

Se recomienda implementar planes de supervisión y control en las actividades laborales de los trabajadores que sea acompañadas por un estilo de tutoría mediante el aprendizaje continuo; y no por castigos y sanciones.

Se sugiere a la organización realizar programas de retroalimentación en cuánto al desempeño y rendimiento de los trabajadores con dedicación y vocación de servicio por parte de los supervisores, para crear oportunidades de mejora.

Se recomienda a los colaboradores mostrar concentración en sus actividades para mejorar la productividad, por medio de un control flexible y amigable que reconozca fortalezas en los trabajadores y reduzca sus debilidades y desatinos.

Se sugiere construir una comunicación flexible y bidireccional entre los colaboradores, para alcanzar niveles óptimos de motivación hacia el trabajo en equipo.

Se sugiere a los jefes a promover una comunicación asertiva y clara en cuanto a transmitir mensajes sin ambigüedades e ideas, de manera que se logren entender las órdenes claras.

Se recomienda a las áreas comunicar mensajes claros, concretos y planeados que hagan despertar las emociones que se requiere en cada empleado para que muestren por medio de su trabajo el logro de resultados esperados y concretos.

Se sugiere a las áreas de la organización optimizar las condiciones laborales en cuanto a la ergonomía y aspectos ambientales como: áreas limpias, ambientes iluminados y espacios sin ruidos que incentiven al personal a trabajar con energía y motivación.

Se recomienda a la empresa mejorar las condiciones laborales de los empleados brindando equipos de EPPS adecuados para sus funciones, esto hará que aprendan a seguir los lineamientos y políticas organizacionales.

REFERENCIAS

- Arellano, W. M., & Azaña, M. A. (2019). Análisis de la relación entre el clima organizacional y el engagement en una institución de la red de EsSalud de Lima-Provincia, utilizando las herramientas de medición de clima organizacional del MINSA y el UWES-17 para el engagement. *Titulo de gestión*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15735>
- Cerda, H. J., & Parada, M. G. (2019). *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan LTDA*. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf>
- Cisneros, M. F. (2021). Engagement y clima laboral en trabajadores de una empresa de mantenimiento de Trujillo. (*Titulo profesional*). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7684/1/REP_MARIA.CI SNEROS_ENGAGEMENT.Y.CLIMA.LABORAL.pdf
- Garcés, M., & Rojas, A. (2020). Revisión sistemática de la literatura a cerca de la relación entre engagement y clima organizacional, artículos científicos en español. (*Pre - grado*). Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19989/1/2020_egagement_clima_organizaciones.pdf
- Gómez, R. V., Moreno, M. P., Valadez, I. A., Rubio, S. M., Aranda, C., & León, S. G. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Investigación* . Universidad de Guadalajara , México D. F . Obtenido de http://saludpublica.cucs.udg.mx/tem/_65418ZYEQ.pdf
- Gonzales, G. B. (2020). El clima organizacional y su relación con el engagement en la financiera efectiva - Jaén. (*Titulo de bachiller*). Universidad Señor de Sipán ,

Pimentel. Obtenido de
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7202/Gonzales%20Inga%20Grisella%20Betty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez, A., & Ramirez, E. J. (2020). El engagement y el sector de la salud en Colombia frente al COVID- 10, visto desde un enfoque cognitivo conductual. (*Pre - grado*). Universidad Cooperativa de Colombia , Bogotá . Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33160>

Mondagrón, B. S. (2019). Engagement y clima organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de equipos médicos. *Doctorado*. Universidad Nacional Autónoma de México, México D. F. Obtenido de http://132.248.60.104:8888/ocs/index.php/6o_Foro/6o_Foro/paper/view/315

Mora, L. E., & Lazarte, M. D. (2019). La relación entre el clima organizacional y engagement en los trabajadores del área administrativa de una Universidad Privada. *Titulo profesional*. Universidad Católica San Pablo, Arequipa. Obtenido de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/16013/1/MORA_ROMAN_LUI_ENG.pdf

ANEXO
Anexo (A)
Matriz de objetivos e instrumentos

MATRIZ DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN															
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	O13	O14	O15
Cuestionario - clima organizacional denominado CL -SPS aplicado a 154 colaboradores de la empresa de estudio.	X	X	X	X	X	X									
Cuestionario de implicancia emocional denominado (UWES) aplicado a 154 colaboradores de la empresa de estudio.	X	X	X	X	X	X									
Guía de análisis documental del clima organizacional, para teorías, modelos y antecedentes.	X	X	X	X	X	X									
Guía de análisis documental de la implicancia emocional, para teorías, modelos y antecedentes.	X	X	X	X	X	X									

Fuente: elaboración propia.

Anexo (B)
Instrumento

ESCALA DE OPINIONES CL – SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: Masculino ()
Femenino: ()

Estado Civil: _____ Cargo: _____
Tiempo de Servicio: _____

Estimado colaborador a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opiniones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

(5) S	(4) M	(3) R	(2) P	(1) N
Siempre	Mucho	Regular	Poco	Nunca

	S	M	R	P	N
Existen oportunidades de progresar en la institución.					
Se siente compromiso con el éxito en la institución.					
El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
Los objetivos de trabajo son retadores.					
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
Se valora los altos niveles de desempeño.					
Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					

Existen suficientes canales de comunicación.					
El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
Los jefes directos expresan reconocimiento por los logros.					
En la oficina, se hacen mejora las cosas cada día.					
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
Existe buena administración de los recursos.					
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.					
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.					
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
Hay clara definición de la misión, visión y valores en la institución.					
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.					
Se reconocen los logros en el trabajo.					
La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
Existe un trato justo en la institución.					
Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.					
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

CUESTIONARIO ENGAGEMENT (UWES)

Cargo: _____

Edad: _____

Género: (M) (F)

Tiempo de servicio: _____

INSTRUCCIONES:

Los siguientes enunciados se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada reactivo y decida si se ha entendido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste con una x debajo de 0 (cero), y en caso contrario marque con un x indicando cuantas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (1 al 6). Sus respuestas deben hacerlo en el protocolo de respuestas (al final del cuestionario).

1= Casi nunca o pocas veces al año 2= Algunas veces o una vez al mes.

3= Regularmente o pocas veces a 4= Bastantes veces o una vez por semana la semana.

5= Casi siempre o todas las semanas. 6= Siempre o todos los días

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1).....
2. Mi tiempo tiene sentido y propósito (DE1).....
3. El tiempo “vuelva” cuando estoy trabajando (AB1).....
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2).....
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2).....
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2).....
7. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VL13).....
8. Mi trabajo me inspira (DE3).....
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3).....
10. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI14).....
11. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4).....
12. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4).....
13. Soy muy persistente en mi trabajo (VI15).....
14. Mi trabajo es retador (DE5).....
15. Me “dejo llevar” por mi trabajo (AB5).....
16. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6).....
17. Me es difícil “desconectar” del trabajo (AB6).....

PROTOCOLO DE RESPUESTAS

N°	0	1	2	3	4	5	6		
1.	○	○	○	○	○	○	○		
2.	○	○	○	○	○	○	○		
3.	○	○	○	○	○	○	○		
4.	○	○	○	○	○	○	○		
5.	○	○	○	○	○	○	○		
6.	○	○	○	○	○	○	○		
7.	○	○	○	○	○	○	○		
8.	○	○	○	○	○	○	○		
9.	○	○	○	○	○	○	○		
10.	○	○	○	○	○	○	○		
11.	○	○	○	○	○	○	○		
12.	○	○	○	○	○	○	○		
13.	○	○	○	○	○	○	○		
14.	○	○	○	○	○	○	○		
15.	○	○	○	○	○	○	○		
16.	○	○	○	○	○	○	○		
17.	○	○	○	○	○	○	○		
PD=	PD=		PD=		PD=		PD=		
		ESCALA TOTAL=							

Anexo (C)
Consentimiento informado

Señor (a)

Director de EP de Psicología

Asunto: Aceptación de Bachiller en Psicología para realizar trabajo de investigación.

Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi cordial saludo a nombre de la empresa **PROSEVIG SAC** y a la vez indicar que el **SR. EDUARDO JORGE VILELA VARGAS**, identificado con **DNI N°: 46720667**, Bachiller de la escuela profesional de Psicología, ha sido aceptado en nuestra empresa para realizar su trabajo de investigación, brindándosele la información y permisos requeridos para estos fines.

Sin otro particular, me despido de usted, reiterando nuestro aprecio y estima personal.

Atentamente,

PROTECCION, SEGURIDAD
Y VIGILANCIA



SEGUNDO CHILÓN VALENCIA
JEFE DE OPERACIONES

Anexo (D)
Evidencias de la problemática de estudio

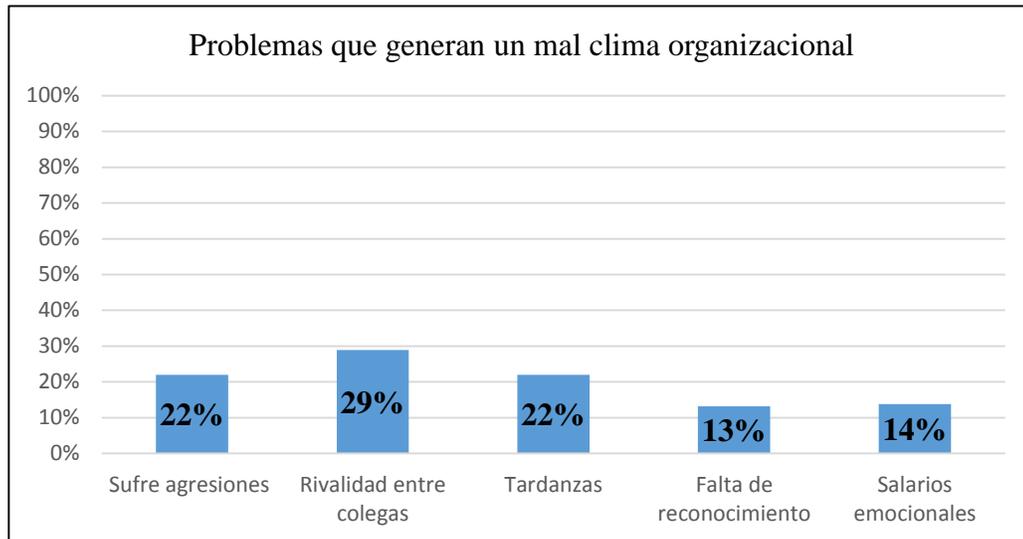


Figura 2. Factores del mal clima laboral en la empresa de estudio, se recogió las evidencias proporcionadas por el área de RR. HH.

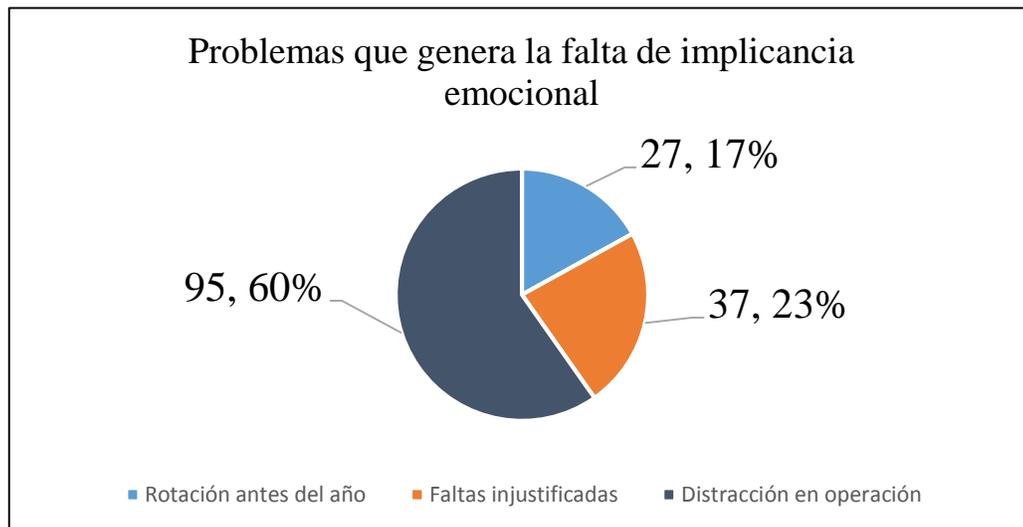


Figura 3. Factores que causan la falta de implicación emocional en la empresa de estudio, se recogieron las evidencias proporcionadas por el área a de RR. HH.

Anexo (E) Resoluciones



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES RESOLUCIÓN N° 1198-2021/FDH-USS

Pimentel, 30 de septiembre del 2021

VISTO:

El oficio N° 0185-2021/FH-DPS-USS de fecha 30 de septiembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, donde solicita se emita la resolución de aprobación de los **Proyectos de Investigación (tesis)**; 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"*.

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°0199-2019/PD-USS, señala:

- Artículo 36°: *"El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional"*.

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° 0185-2021/FH-DPS-USS de fecha 30 de septiembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, donde solicita se emita la resolución de aprobación de los proyectos de Investigación (Tesis) de los estudiantes que llevan el curso de actualización de tesis de la Escuela Profesional de Psicología, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los **PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (TESIS)** de los estudiantes descritos en la lista que forma parte de la presente resolución.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

RESOLUCIÓN N° 1198-2021/FDH-USS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	ESTELA HERNÁNDEZ GIANNINA ROSIE EILEEN	"NIVELES DE ANSIEDAD SOCIAL FRENTE AL CONFINAMIENTO DE COVID – 19 EN ADOLESCENTES DE LA RESIDENCIAL EL JOCKEY – LA VICTORIA – CHICLAYO -2021"
2	RIVERO ROMERO JONATHAN ISRAEL	"CLIMA MOTIVACIONAL DE CLASE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE TALARA"
3	VILELA VARGAS EDUARDO JORGE	"CLIMA ORGANIZACIONAL E IMPLICACIÓN EMOCIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD DE CHICLAYO"

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO toda resolución que se oponga a la presente.

ARTÍCULO TERCERO: 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



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo. **Perú**

Pimentel, 30 de septiembre del 2021

VISTO:

El oficio N° 0185-2021/FH-DPS-USS de fecha 30 de septiembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, donde solicita se emita la resolución de **ASESOR** de los **Proyectos de Investigación (tesis)**; 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"*.

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N° 0199-2019/PD-USS, señala:

- Artículo N° 34: *"El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de facultad"*.

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

- 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 (...)"*.

Que, visto el oficio N° 0185-2021/FH-DPS-USS de fecha 30 de septiembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, donde solicita se emita la resolución de asesor de los proyectos de Investigación (Tesis) de los estudiantes que llevan el curso de actualización de tesis de la Escuela Profesional de Psicología.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR como **ASESOR** a los 3 temas descritos en la lista que forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO toda resolución que se oponga a la presente.

ARTÍCULO TERCERO: 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

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaría Académica Facultad de Derecho y Humanidades
CAMPUS USS

COMUNICACIÓN E INFORMES
Teléfono: 074 481632
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	ASESOR
1	ESTELA HERNÁNDEZ GIANNINA ROSIE EILEEN	'NIVELES DE ANSIEDAD SOCIAL FRENTE AL CONFINAMIENTO DE COVID - 19 EN ADOLESCENTES DE LA RESIDENCIAL EL JOCKEY - LA VICTORIA - CHICLAYO -2021'	MG. GUERRERO MILLONES ANA MARÍA
2	RIVERO ROMERO JONATHAN ISRAEL	'CLIMA MOTIVACIONAL DE CLASE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE TALARA'	MG. GUERRERO MILLONES ANA MARÍA
3	VILELA VARGAS EDUARDO JORGE	'CLIMA ORGANIZACIONAL E IMPLICACIÓN EMOCIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD DE CHICLAYO'	MG. GUERRERO MILLONES ANA MARÍA

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5 Carretera a Sipán

Pimentel, 30 de septiembre del 2021

VISTO:

El oficio N° 0185-2021/FH-DPS-USS de fecha 30 de septiembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, en donde solicita se emita la resolución de asignación de jurado evaluador para los Proyectos de Investigación (tesis); 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. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia", "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.

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. Los requisitos mínimos son los siguientes: Inciso 45.1 "Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa".*

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

- Artículo 28°: *"El jurado evaluador será designado mediante resolución emitida por la facultad o por la Escuela de Posgrado, el mismo que estará conformado por tres docentes, quienes cumplirán las funciones de presidente, secretario y vocal (...)".*
- Artículo 29°: *Son funciones del jurado evaluador: Inciso a) Emitir las observaciones en un plazo de máximo de siete días hábiles, contabilizados a partir del día siguiente de la recepción del informe. Inciso b) Verificar el levantamiento de las observaciones realizadas a través de su dictamen de expedito para sustentación, informando a la Dirección de Escuela de la sede. Inciso c) Asistir al acto de sustentación en la fecha, hora y lugar programados. Inciso d) Evaluar la sustentación y defensa de la investigación, y el secretario emite el acta de sustentación.*
- Artículo 30°: *"Para la sustentación, se otorgará el plazo de seis (6) meses calendarios contados a partir del día hábil siguiente en que se obtuvo el dictamen de expedito para la sustentación (...)".*
- Artículo 31°: *"Se deberá presentar al Director de Escuela de la Sede, al Coordinador de Escuela Profesional de Filial o al Director de la Escuela de Posgrado, según corresponda, tres (3) anillados del trabajo de investigación o de la tesis, con una antelación de 10 días hábiles al acto de sustentación programado, a fin de que estos sean remitidos al jurado evaluador (presidente, secretario y vocal)".*
- Artículo 32°: *"Cuando la sustentación obtenga la calificación de Deficiente (desaprobado), podrá requerir nueva fecha de sustentación, después de haber transcurrido un plazo de 30 días calendarios contados a partir de la fecha en que desaprobó".*
- Artículo 33°: *"Si el egresado desaprobado no solicita nueva fecha de sustentación, el plazo para la misma tesis vence a los seis meses, contando dicho plazo desde la fecha que sustentó por primera vez. Vencido el plazo, se debe presentar nuevo tema de investigación y realizar los trámites correspondientes. La decisión del jurado evaluador es inimpugnable".*

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

K.M. 01, Carretera a Pimentel
Chiclayo, Peru

RESOLUCIÓN N° 1200-2021/FDH-USS

- Artículo 40°: Si el(los) autor(es) de la investigación no logra(n) el nivel de preparación hasta en una tercera sustentación, será(n) desaprobado(s). En este caso tiene(n) la posibilidad de reiniciar el trámite, desde la presentación de un nuevo proyecto.

Que, visto el oficio N° 0185-2021/FH-DPS-USS de fecha 30 de septiembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, donde solicita se emita la resolución de DESIGNACIÓN DE JURADO EVALUADOR de los proyectos de Investigación (Tesis) de los estudiantes que llevan el curso de actualización de tesis de la Escuela Profesional de Psicología.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR JURADO EVALUADOR de los proyectos de Investigación a los siguientes docentes.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	JURADO
1	ESTELA HERNÁNDEZ GIANNINA ROSIE EILEEN	"NIVELES DE ANSIEDAD SOCIAL FRENTE AL CONFINAMIENTO DE COVID - 19 EN ADOLESCENTES DE LA RESIDENCIAL EL JOCKEY - LA VICTORIA - CHICLAYO -2021"	PRESIDENTE: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO SECRETARIO: CRUZ ORDINOLA MARIA CELINDA VOCAL: MG. GUERRERO MILLONES ANA MARÍA
2	RIVERO ROMERO JONATHAN ISRAEL	"CLIMA MOTIVACIONAL DE CLASE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE TALARA"	PRESIDENTE: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO SECRETARIO: CRUZ ORDINOLA MARIA CELINDA VOCAL: MG. GUERRERO MILLONES ANA MARÍA
3	VILELA VARGAS EDUARDO JORGE	"CLIMA ORGANIZACIONAL E IMPLICACIÓN EMOCIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE SEGURIDAD DE CHICLAYO"	PRESIDENTE: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO SECRETARIO: CRUZ ORDINOLA MARIA CELINDA VOCAL: MG. GUERRERO MILLONES ANA MARÍA

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO toda resolución que se oponga a la presente.

ARTÍCULO TERCERO: 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



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaría Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes del Campus, Jefes de Área. Archivo.

Anexo (F)
Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
General	General	General	
¿Existe relación entre Clima organizacional e Implicación emocional en una Empresa de Seguridad privada de Chiclayo?	Establecer la relación entre Clima Organizacional e Implicación emocional en colaboradores de una empresa de seguridad privada.	H1: Existe relación entre Clima Organizacional e Implicación emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0: No existe relación entre Clima organizacional e Implicación emocional en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.	
Específicos	Específicos	Específicos	
¿Cuál es la relación entre el factor Realización personal y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Realización personal y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1a: Existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0a: No existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.	Técnicas Encuesta Análisis documental Instrumentos Cuestionarios Guía documental
¿Cuál es la relación entre el factor Realización personal y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Realización personal y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1b: Existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0b: No existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo	
¿Cuál es la relación entre el factor Realización personal y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Realización personal y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1c: existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0c: No existe relación entre el factor Realización personal y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.	
¿Cuál es la relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1d: Existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0d: No existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.	

¿Cuál es la relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1e: Existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0e: No existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo
¿Cuál es la relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1f: Existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0f: No existe relación entre el factor Involucramiento laboral y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo
¿Cuál es la relación entre el factor Supervisión y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Supervisión y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1g: Existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0g: No existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.
¿Cuál es la relación entre el factor Supervisión y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Supervisión y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1h: Existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0h: No existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.
¿Cuál es la relación entre el factor Supervisión y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Supervisión y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1i: Existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0i: No existe relación entre el factor Supervisión y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.
¿Cuál es la relación entre el factor Comunicación y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Comunicación y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1j: Existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0j: No existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.
¿Cuál es la relación entre el factor Comunicación y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Comunicación y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1k: Existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.

en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H0k: No existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.	
¿Cuál es la relación entre el factor Comunicación y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Comunicación y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1l: Existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0l: No existe relación entre el factor Comunicación y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.	
¿Cuál es la relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1m: Existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0m: No existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Vigor en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.	
¿Cuál es la relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1n: Existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0n: No existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Dedicación en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.	
¿Cuál es la relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.	H1ñ: Existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo. H0ñ: No existe relación entre el factor Condiciones laborales y la dimensión Absorción en los colaboradores de una empresa privada de seguridad de Chiclayo.	
Tipo y Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
Es de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional con corte transaccional.	La población está conformada por 355 colaboradores de la empresa. Asimismo, la muestra fue probabilística y estuvo conformado por 154 trabajadores	Clima organizacional	1. Realización personal 2. Involucramiento laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones laborales
		Implicancia emocional o engagement	1. Vigor 2. Dedicación 3. Absorción

Anexo (G) Matriz de datos

BASE DE DATOS - ENGAGEMENT [Vista protegida] - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Power Pivot ¿Qué desea hacer?

W5

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
1	N°	Vigor							Dedicacion							Absorcion						
2		1	4	7	10	13	16	PD	2	5	8	11	14	PD	3	6	9	12	15	17	PD	
3	1	1	2	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	4	1	3	2	2	14	
4	2	3	6	1	2	4	3	19	2	3	2	2	1	10	3	2	2	3	2	2	14	
5	3	5	3	3	1	5	2	19	3	2	4	3	1	13	6	3	2	3	2	1	17	
6	4	3	3	2	5	4	2	19	2	2	2	2	2	10	2	4	2	3	3	2	16	
7	5	3	5	1	2	4	2	17	2	2	2	3	2	11	3	3	2	3	2	2	15	
8	6	1	3	2	3	4	2	15	3	2	3	3	2	13	2	2	2	3	3	2	14	
9	7	3	2	3	2	4	3	17	3	1	3	2	2	11	3	3	2	6	2	1	17	
10	8	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	30	6	4	3	6	4	5	28	
11	9	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	
12	10	5	3	5	5	4	3	25	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	3	5	27	
13	11	6	6	6	4	5	3	30	6	5	5	6	6	28	4	5	5	5	4	3	26	
14	12	5	5	6	5	5	3	29	6	5	6	5	6	28	5	5	6	5	5	2	28	
15	13	3	5	6	2	4	2	22	2	5	2	4	2	15	2	3	4	5	2	3	19	
16	14	1	3	5	6	3	1	19	3	3	1	3	3	13	1	1	3	1	1	1	8	
17	15	2	2	3	4	4	4	19	6	4	4	4	6	24	6	4	4	4	4	3	25	
18	16	6	5	6	4	6	5	32	6	6	6	6	4	28	6	6	6	6	2	6	32	
19	17	5	5	5	4	5	5	29	6	6	6	4	5	26	4	2	4	5	5	4	24	
20	18	6	6	6	2	6	6	32	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	
21	19	6	5	5	5	6	5	32	6	6	6	6	5	29	5	5	5	6	5	3	29	
22	20	5	3	3	1	5	3	20	6	5	5	5	5	26	2	3	1	4	2	3	15	
23	21	5	5	5	4	6	5	30	4	5	4	6	4	23	6	4	5	5	6	5	31	
24	22	1	1	1	2	1	2	8	3	3	3	1	1	11	3	1	1	1	2	2	10	
25	23	2	6	3	6	2	6	25	6	2	6	2	6	22	6	6	2	5	5	6	30	
26	24	5	5	5	2	5	3	25	6	5	6	6	2	25	6	6	2	6	3	3	26	
27	25	1	1	1	1	2	1	7	3	3	3	1	1	11	3	2	2	3	3	2	15	
28	26	5	5	5	1	5	1	22	5	5	6	6	2	24	6	2	1	5	2	1	17	
29	27	5	2	6	6	5	3	27	5	3	5	6	6	25	6	4	6	5	4	3	28	
30	28	5	2	3	2	4	6	22	5	4	5	5	4	23	3	3	2	5	4	4	21	
31	29	5	4	5	1	1	4	20	5	4	5	5	2	21	5	2	2	5	3	3	20	
32	30	6	5	6	5	5	6	33	5	6	5	6	6	28	6	6	5	5	5	3	30	

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General Pegar Fuente Alineación Número Estilos Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

C9 ENGAGEMENT

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	
1			ENGAGEMENT													
2			VIGOR		DEDICACION		ABSORCIÓN									
3			PD	%	PD	%	PD	%								
4		ALTO	55	36	22	14	2	1								
5		MEDIO	88	57	53	34	66	43								
6		BAJO	11	7	79	51	86	56								
7		TOTAL	154	100	154	100	154	100								
8																
9			ENGAGEMENT													
10			ESCALA TOTAL													
11			PD	%												
12		ALTO	0	0												
13		MEDIO	78	51												
14		BAJO	76	49												
15		TOTAL	154	100												
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																
27																
28																
29																
30																
31																
32																
33																
34																