



Universidad
Indoamérica

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR
HUMANO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE
AMBATO

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciadas en
Psicología.

Autor(a)

María Belén Carrasco Carrillo.

Tatiana Elizabeth Castillo Lascano.

Tutor(a)

Psc. Ind. Luis Fernando Taruchaín
Pozo, MSc.

AMBATO– ECUADOR

2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Nosotras, María Belén Carrasco Carrillo y Tatiana Elizabeth Castillo Lascano declaramos ser autoras del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizamos al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 22 días del mes de Julio de 2024, firmo conforme:

Autora: María Belén Carrasco Carrillo

Firma:

Número de Cédula: 1850552520

Dirección: Ambato, Óscar Reyes y Antonio Clavijo

Correo Electrónico:

mabele132003@gmail.com

Teléfono: 0980619253

Autora: Tatiana Elizabeth Castillo Lascano

Firma:

Número de Cédula: 1805434097

Dirección: Ambato, Pío Baroja y Jorge Gillen

Correo Electrónico:

tatiana.ely95@gmail.com

Teléfono: 0963911227

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO” presentado por María Belén Carrasco Carrillo y Tatiana Elizabeth Castillo Lascano, para optar por el Título de Licenciadas en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 22 de Julio de 2024

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo, MSc

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciadas en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 22 de Julio 2024



María Belén Carrasco Carrillo

1850552520



Tatiana Elizabeth Castillo Lascano

1805434097

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO, previo a la obtención del Título de Licenciadas en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 19 de Agosto de 2024

Ps.Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg.

LECTOR

Ps.Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.

LECTOR

DEDICATORIA

Belén Carrasco

Dedico esta investigación primeramente a Dios por haberme permitido cumplir una de mis metas con mucho esfuerzo y dedicación a lo largo de la carrera. En segundo lugar, a mis padres Norma y Javier, con todo mi amor y agradecimiento les dedico esta tesis. Gracias por su apoyo incondicional, por sus sacrificios y por ser siempre mi inspiración. Su amor, paciencia y fe en mí han sido el motor que me ha impulsado a seguir adelante en los momentos. Este logro es tanto suyo como mío, y no tengo palabras suficientes para expresar cuánto les debo. Ustedes son mi mayor ejemplo y motivación. También, le agradezco a mi hermano Juan Pablo, por su constante apoyo y ánimo, estoy profundamente agradecida por todo lo que has hecho por mí. Y a mi abuela Olguita, que desde el cielo me guía, gracias por tu amor eterno y por ser mi ángel protector, con tu espíritu y sabiduría me han acompañado en cada paso de este viaje. Siempre estarás en mi corazón. Finalmente, a mi perrito Maxito, por estar siempre a mi lado y acompañarme en las largas noches de estudio, tu compañía incondicional y tu amor han sido un gran consuelo y motivación durante este camino.

Tatiana Castillo

Dedico esta investigación a mis queridos padres, gracias por ese apoyo incondicional porque solo ustedes saben el sacrificio que se tuvo que pasar en toda la trayectoria de la carrera, por su paciencia infinita que ha sido fundamental en cada paso de mi vida. Por su apoyo inquebrantable y por enseñarme el valor del trabajo duro y la perseverancia que se debe tener para cumplir las metas. A mis adoradas hijas Ayleen y Paula, quienes llenan mi vida de alegría y son la razón principal de mi constante superación. Su compañía y capacidad de amar me inspiran cada día a ser mejor. Gracias por recordarme a diario la importancia de los sueños y por brindarme la energía y el propósito para seguir adelante. Y finalmente agradezco a mi hermana, por motivarme a cumplir esta meta, por estar siempre presente en mis logros aun estando lejos. Este logro va dirigido para todos ustedes.

AGRADECIMIENTO

Con profundo agradecimiento, expresamos nuestra más sincera gratitud a nuestros tutores de la unidad de Integración Curricular. A nuestro tutor individual Ps. Fernando Taruchain y a nuestro tutor Grupal Mg. José Acuña, por su invaluable guía y apoyo durante la realización de esta tesis. Su dedicación, paciencia y conocimientos han sido fundamentales en este proceso. Gracias por su disposición para orientar, por sus sabios consejos y por motivarnos a alcanzar mi máximo potencial. Su compromiso y confianza en nuestro trabajo nos han ayudado a superar los desafíos que se presentaron en el camino. Esta tesis no habría sido posible sin su constante respaldo y aliento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO	I
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN DE LECTORES	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	x
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA.....	1
AUTHOR:	1
TUTOR:.....	1
ABSTRACT	1
1. INTRODUCCIÓN.	3
2. MARCO METODOLÓGICO.	12
3. RESULTADOS	16
3.1 NIVELES DE LAS DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL.....	17
3.2 NIVELES DE LOS TIPOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	20
3.3 NIVELES DEL TIPO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL PREDOMINANTE EN RELACIÓN AL SEXO.....	21
3.4 RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL 23	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
ANEXOS.	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°.1 Perfil sociodemográfico de los participantes.....	17
Tabla N°.2 Estimación de los niveles de las dimensiones del Clima Laboral	18
Tabla N°.3 Estimación de los niveles de los tipos de Compromiso Organizacional.....	20
Tabla N°.4 Compromiso Organizacional y sus tipos por Sexo	21
Tabla N°.5 Correlación de Spearman	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Evaluación de Clima laboral	19
Evaluación de Compromiso Organizacional	20
Compromiso Organizacional y sus tipos por Sexo.....	22

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO.

AUTORES:

Carrasco Carrillo María Belén

Castillo Lascano Tatiana Elizabeth

TUTOR (A):

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo, Mg

RESUMEN EJECUTIVO

El clima laboral hace referencia a la percepción que tiene el colaborador sobre el ambiente de trabajo y el compromiso organizacional se refiere al grado en que los colaboradores se sienten identificados o conectados con la organización. Como objetivo general: Relacionar el clima laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo en una empresa de la ciudad de Ambato. Como metodología se considera un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, tipo de alcance correlacional; como muestra de estudio se consideraron 50 colaboradores, a los cuales se aplicaron como técnicas de producción de datos la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Mientras, que como técnica de análisis se aplicó la prueba estadística de Spearman. Con respecto a los resultados indicaron que el 84% de los empleados percibe el clima laboral como favorable o muy favorable, destacando áreas como la supervisión (84%) y la comunicación (80%). Sin embargo, todos los empleados mostraron un compromiso organizacional de nivel medio, sin evaluaciones altas o bajas en las dimensiones afectiva, normativa y de continuidad. Se concluye que el clima laboral y el compromiso organizacional no tiene una relación significativa por lo que se sugiere que se realicen estudios que permitan identificar qué factores son los que influyen entre las dos variables.

DESCRIPTORES: Clima laboral, Comunicación Organizacional, Compromiso Organizacional, Relaciones laborales y Trabajadores.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

Faculty of Health Sciences and Human Well-being

Psychology

AUTHORS: CARRASCO CARRILLO MARÍA BELÉN
CASTILLO LASCANO TATIANA ELIZABETH

TUTOR: MSc. TARUCHAÍN POZO LUIS FERNANDO

ABSTRACT

WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE ADMINISTRATIVE PERSONNEL OF A COMPANY IN THE CITY OF AMBATO.

The work environment refers to the employee's perception of the work environment and organizational commitment refers to the degree to which employees feel identified or connected to the organization. General objective: To relate the work environment and organizational commitment in the administrative personnel of a company in Ambato. As a methodology, a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and correlational scope type are considered; 50 collaborators were considered as the study sample, to which the Work Climate Scale (CL-SPC) and the Organizational Commitment questionnaire of Meyer and Allen were applied as data production techniques. Meanwhile, Spearman's statistical test was applied as an analysis technique. The results indicated that 84% of the employees perceive the work climate as favorable or very favorable, highlighting areas such as supervision (84%) and communication (80%). However, all employees showed a medium level of organizational commitment, with no high or low evaluations in the affective, normative, and continuity dimensions. It concluded that the work climate and organizational commitment do not have a significant relationship, so it is suggested that studies be conducted to identify the factors that influence the two variables.

KEYWORDS: Keywords: labor relations and workers, organizational



Clima laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato

Work climate and organizational commitment in the administrative personnel of a company in the city of Ambato.

Autor: Belén Carrasco Carrillo
mcarrasco7@indoamerica.edu.ec

Autor: Tatiana Castillo Lascano
tcastillo@indoamerica.edu.ec

Tutor: Fernando Taruchain Pozo
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Lector: José Acuña Mayorga
joseacuna@uti.edu.ec

Lector: Paul Acosta Pérez
paulacosta@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la obtención del título de Psicólogo General de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.
Julio de 2024.

RESUMEN

El clima laboral hace referencia a la percepción que tiene el colaborador sobre el ambiente de trabajo y el compromiso organizacional se refiere al grado en que los colaboradores se sienten identificados o conectados con la organización. Como objetivo general: Relacionar el clima laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo en una empresa de la ciudad de Ambato. Como metodología se considera un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, tipo de alcance correlacional; como muestra de estudio se consideraron 50 colaboradores, a los cuales se aplicaron como técnicas de producción de datos la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Mientras, que como técnica de análisis se aplicó la prueba estadística de Spearman. Con respecto a los resultados indicaron que el 84% de los empleados percibe el clima laboral como favorable o muy favorable, destacando áreas como la supervisión (84%) y la comunicación (80%). Sin embargo, todos los

ABSTRACT

The work environment refers to the employee's perception of the work environment and organizational commitment refers to the degree to which employees feel identified or connected to the organization. General objective: To relate the work environment and organizational commitment in the administrative personnel of a company in Ambato. As a methodology, a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and correlational scope type are considered; 50 collaborators were considered as the study sample, to which the Work Climate Scale (CL-SPC) and the Organizational Commitment questionnaire of Meyer and Allen were applied as data production techniques. Meanwhile, Spearman's statistical test was applied as an analysis technique. The results indicated that 84% of the employees perceive the work climate as favorable or very favorable, highlighting areas such as supervision (84%) and communication (80%). However, all employees showed a medium level of organizational commitment, with

empleados mostraron un compromiso organizacional de nivel medio, sin evaluaciones altas o bajas en las dimensiones afectiva, normativa y de continuidad. Se concluye que el clima laboral y el compromiso organizacional no tiene una relación significativa por lo que se sugiere que se realicen estudios que permitan identificar qué factores son los que influyen entre las dos variables.

Palabras Clave: *Clima laboral, Comunicación Organizacional, Compromiso Organizacional, Relaciones laborales y Trabajadores.*

no high or low evaluations in the affective, normative, and continuity dimensions. It concluded that the work climate and organizational commitment do not have a significant relationship, so it is suggested that studies be conducted to identify the factors that influence the two variables.

Keywords: *Work Climate, Organizational Communication, Organizational Commitment, Labor Relations and Workers.*

1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación aborda el tema del Clima laboral y el Compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa determinada abordando así de forma directa el campo temático de la psicología organizacional, que como establece Madrigal (2020), este alude o se orienta al estudio del comportamiento humano en el entorno laboral, además, indica que es la disciplina que se centra en analizar la conducta laboral y que aporta al diseño de tácticas para potenciar el bienestar de los individuos con el fin de enmarcar el rendimiento de las empresas.

El propósito central de la investigación se centra en comprender las dinámicas de interacción entre individuos dentro de las organizaciones y cómo estas relaciones inciden en el bienestar psicológico de los colaboradores, que para el caso particular se ha tomado como referencia una empresa de la ciudad de Ambato. En este sentido, se ha enfatizado la importancia de investigar ciertas variables que se han identificado como cruciales para profundizar en la comprensión del pensamiento y la conducta humanas, ofreciendo así la oportunidad de contribuir al crecimiento tanto individual como social (Huerta, 2019).

Es importante destacar el papel que juega la psicología organizacional como un vínculo directo con la temática a investigar, para lo cual el autor Vesga (2020), establece que la psicología organizacional, se enfoca a la disciplina dentro del amplio campo de la psicología, donde implica investigar cómo las personas se comportan individualmente

y en grupos dentro de entornos laborales específicos. Esta rama tiene dos objetivos principales: en primer lugar, llevar a cabo investigaciones para generar conocimiento científico sobre el comportamiento en el trabajo; y, en segundo lugar, aplicar este conocimiento para mejorar el rendimiento laboral, los ambientes de trabajo y las condiciones psicológicas de los trabajadores (Vesga, 2020).

En ese sentido es primordial explorar el ámbito de la psicología organizacional, debido a que facilitará el análisis del clima laboral a fin de comprender las percepciones del compromiso de los colaboradores, así como también brindar herramientas para fomentar su fidelización, por lo tanto, la psicología organizacional contribuye a esta investigación en los conocimientos teóricos de los procesos de gestión de recursos humanos en las empresas, no solo con el propósito de crear un entorno laboral saludable, sino también para potenciar el desempeño, la implicación y la satisfacción de los empleados dentro de las organizaciones.

En cuanto al enfoque epistemológico de la investigación, se toma en consideración a la corriente humanista, debido a que, radica en la exploración de diversas posibilidades de investigación para que los investigadores puedan plantear soluciones a problemas específicos. Este enfoque es dinámico y se centra en la importancia del conocimiento para el crecimiento moral y el avance del ser humano. No se limita únicamente a lo teórico, sino que también se vincula con la dimensión práctica de la actividad humana y su desarrollo personal (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018).

La corriente humanista según los autores Abraham Maslow o Carl Rogers citador por Moreno (2019) son figuras clave dentro de la psicología organizacional. Maslow se enfoca en el crecimiento personal y la autorrealización, destacando la importancia de alcanzar el máximo potencial humano, mientras que Carl Rogers se centra en la aceptación incondicional y proporcionar un entorno terapéutico donde el individuo pueda explorar y comprender sus propias experiencias y emociones para lograr un mayor crecimiento y autorrealización personal (Moreno, 2019). De esta manera, el enfoque identifica los factores a los que están expuestos los trabajadores y como contribuye al desarrollo integral, el bienestar personal y a la salud mental de las personas en el ámbito laboral (Bermejo, 2022).

Dentro del enfoque se han identificado teorías tanto clásicas como modernas; dentro de las teorías clásicas está Elton Mayo con su teoría de las relaciones humanas, la cual, sugiere que el comportamiento de los empleados está fuertemente influenciado por factores sociales y psicológicos, como la atención, el reconocimiento y la participación en el entorno laboral (Bermejo, 2022). Consiguiente a las teorías modernas, Edgar Schein es conocido por su trabajo en cultura organizacional, el cual enfatiza cómo los empleados perciben su entorno de trabajo y su nivel de compromiso con la organización.

De igual forma a Adam Grant quien es un psicólogo organizacional contemporáneo que ha investigado el concepto de "propósito en el trabajo" y su relación con el compromiso organizacional. Él sugiere que

cuando los empleados sienten que su trabajo tiene un propósito más allá de simplemente ganar dinero, están más comprometidos con la organización y su clima laboral es más positivo (Bermejo y Suárez, 2022). Estas teorías contribuyen a promover una perspectiva que valora la experiencia humana, las relaciones interpersonales y el desarrollo personal dentro del contexto laboral, enfatizando la importancia del crecimiento personal y el desarrollo moral de los individuos.

Una de las variables de la investigación es el clima laboral, este tema abarca la percepción colectiva que tienen los empleados sobre el ambiente de trabajo en una organización. Según Acosta & Taruchaín (2022), el clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que se percibe en una organización, influenciado por factores como la cultura organizacional, el liderazgo, las relaciones interpersonales y las políticas de recursos humanos. Definición a la que se contraponen el autor Robbins (2023), quien aduce que “El clima laboral comprende las condiciones del entorno laboral, tanto internas como externas, que son percibidas por los empleados que trabajan en dicho ambiente. Estas condiciones influyen directamente en el comportamiento laboral.” (p.34).

Estos autores destacan cómo este ambiente creado dentro de una organización, especialmente a través del elemento motivacional, puede unir a sus miembros. Por otro lado, los autores Viramontes, Hernández y Martínez, (2022) señalan que puede ser beneficioso cuando promueve la satisfacción de los individuos y es perjudicial cuando causa frustración. El clima laboral

influye tanto en los comportamientos individuales como en los grupales, así como en el sistema organizacional en su conjunto. En esencia el autor hace referencia que el clima laboral representa el conjunto de percepciones, actitudes y sentimientos compartidos por los miembros de una empresa con respecto a su ambiente laboral. Este aspecto ejerce una influencia significativa en el bienestar emocional, la motivación y el rendimiento laboral de los empleados.

Cabe resaltar así, que existen varios tipos de clima laboral tomando en consideración los dos más importantes. El clima laboral positivo, en el que los trabajadores experimentan sensaciones de aprecio, impulso y dedicación hacia sus tareas. Se promueve una dinámica de trabajo en equipo donde la comunicación es franca, hay colaboración y respaldo mutuo. Además, se fomenta el crecimiento profesional y se mantiene un clima de respeto y confianza (Jiménez y Mosquera, 2017). El clima negativo, los colaboradores pueden sentir falta de motivación, insatisfacción y desconexión con sus responsabilidades, de tal manera, que surgen tensiones entre colegas, con una escasa comunicación y se ignora el reconocimiento haciendo que esta situación puede generar altos niveles de ansiedad, ausentismo y disminución en la eficiencia laboral (Jiménez y Mosquera, 2017).

Siguiendo esa línea de tipos de clima laboral, se debe destacar también la existencia de elementos o niveles; los cuales están constituidos por el estilo de liderazgo, la comunicación interna, la cultura organizacional, las relaciones

interpersonales, las oportunidades de crecimiento profesional y la satisfacción en el trabajo, la cual, se centran en asuntos internos de la organización y pertenecen a las esferas de la subjetividad de los trabajadores y de su ambiente inmediato como la motivación, estructura social, cultura y comunicación. De igual forma, estos factores interactúan entre sí para influir positiva o negativamente en las relaciones percibidas y evaluadas por los trabajadores en su entorno laboral (Castañeda, 2016).

Para Aguilar (2022) estos cuatro elementos son fundamentales para comprender cómo los empleados perciben su entorno laboral y cómo afecta su desempeño. Es importante que estos factores estén alineados con los objetivos y políticas de la empresa, sin descuidar el bienestar de los trabajadores. Arauz (2019) enfatiza sobre las características que evalúan elementos externos al sujeto, como factores físicos, infraestructura y remuneración, que influyen en la percepción del ambiente laboral. Se considera también el diseño del puesto de trabajo, la adecuación de tareas, la retroalimentación y los procesos organizacionales para evaluar el clima desde esta perspectiva.

La perspectiva fenomenológica o subjetiva se centra en los factores individuales o psicológicos, especialmente en las percepciones personales sobre el entorno laboral. Esta perspectiva puede ser individual, cuando cada persona elabora su propia visión del clima laboral, o colectiva, cuando las percepciones son compartidas por los miembros de la organización (Arauz, 2019). Además, existen varios factores que

pueden intervenir en el clima laboral, en donde la cultura empresarial, incluidos los valores, las normas y las prácticas compartidas dentro de la organización, puede afectar significativamente cómo se sienten los empleados acerca de su trabajo y su identificación con la empresa (Ventura, 2023).

Con relación al estilo de liderazgo que fomenta la confianza, la comunicación abierta, el reconocimiento y el desarrollo personal puede promover un mayor compromiso por parte del personal administrativo (Pilligua y Arteaga, 2019). Los autores Arias et al. (2018) destacan la calidad de las relaciones interpersonales entre colaboradores, influye en el ambiente de trabajo. Un entorno donde existen relaciones positivas, colaborativas y de apoyo puede promover un mayor compromiso y satisfacción laboral. Otro aspecto vinculado a la calidad de las relaciones es la capacidad de los empleados para equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal, familiar puede afectar su bienestar y su nivel de compromiso con la organización (Atalaya, 2023).

En cuanto al compromiso organizacional se refiere al grado en el cual los empleados se identifican con los valores, metas y objetivos de la organización, y están dispuestos a esforzarse para contribuir a su éxito (Mogollón, 2018). Se caracteriza por un sentido de identificación con los objetivos y valores de la empresa, así como por un nivel de dedicación y esfuerzo hacia el logro de los objetivos organizacionales. Para los autores Meyer y Allen (1991) destaca que se define al compromiso organizacional como

relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla.

De acuerdo con los investigadores Allen y Meyer (1997), el compromiso organizacional puede ser dividido en tres componentes: a) el afectivo; b) el de continuación, y c) el normativo. De esta forma, el compromiso puede tener su origen en el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en una organización. Así mismo, Allen y Meyer (1997) definen el compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización.” (p.32).

El éxito de una organización depende del grado de cómo los empleados perciben el clima organizacional y el compromiso de los integrantes de la empresa consideran que el clima es positivo o negativo obedece a las percepciones de los mismos. Para Soberanes y De la Fuente, (2019). consideran que permite y ofrece posibilidades para el desarrollo del desempeño laboral, aportando estabilidad e integración entre sus actividades en la organización y sus necesidades personales. En otras palabras, el compromiso organizacional implica una conexión positiva y activa de los empleados con su trabajo y su organización, es decir para entender la relación entre los empleados y la organización, así como para diseñar estrategias de gestión de recursos humanos orientadas a promover un alto compromiso y rendimiento en el trabajo.

Por todo lo expuesto el compromiso

organizacional define las relaciones entre empleados y directivos dentro de una organización, identificando las causas y, por ende, las consecuencias de cada uno en el marco de la gestión estratégica. Este enfoque se orienta hacia el cumplimiento de la misión y visión de la empresa, así como hacia sus beneficios. Gibson et al. (1994) consideran que cuando los empleados no se comprometen con la organización, la eficacia de la empresa esta se ve reducida, ya que aquellos que sí lo hacen tienen menos probabilidades de cambiar de empleo.

Por consiguiente, la organización evita incurrir en costos asociados a la rotación de personal. Los empleados comprometidos y competentes no necesitan una supervisión constante, pues comprenden la importancia de alinear sus objetivos personales con los de la organización. Este compromiso organizacional relaciona el aspecto emocional con los costos percibidos por el empleado al considerar abandonar la organización y con su compromiso de permanencia en ella. Por una parte, se reconocen tres componentes del compromiso organizacional: identificación, que implica aceptar las metas organizacionales y compartir las creencias, propósitos, ideas y objetivos de la empresa. Además, la membresía, donde el trabajador desea seguir formando parte de la organización, experimentando un sentido de pertenencia hacia ella.

Meyer y Allen (1997) identifican dos formas de compromiso: el afectivo y el continuo, pero también mencionan una nueva forma denominada compromiso normativo o de convencimiento, que surge de normas y creencias familiares y sociales, así como del

proceso de socialización dentro de la organización. Otros investigadores contraponen sus pensamientos, como Mowday et al. (1982), quienes relacionan el compromiso organizacional con tres factores: creencia y aceptación de metas y valores organizacionales, disposición para esforzarse por la organización y deseo de permanecer como miembro de ella, es así que, el éxito de una organización depende de cómo los empleados perciben su clima organizacional. Por ende, si lo valoran positivamente, consideran que facilita el desarrollo de su desempeño laboral y promueve la estabilidad e integración entre sus actividades laborales y sus necesidades personales.

Sin embargo, cuando el clima es percibido negativamente, puede generar desequilibrios entre las necesidades individuales y la estructura organizacional. Los líderes desempeñan un papel crucial en la creación de un ambiente laboral propicio para alcanzar los objetivos organizacionales y satisfacer las necesidades del personal. Cuando los colaboradores se encuentran en un entorno laboral adecuado, son más productivos y utilizan todo su potencial, lo que beneficia tanto a la organización como a sus familias y a la economía del país (Herrera y Roman, 2019).

Como antecedentes investigativos o estudios previos de alto impacto se pueden destacar los siguientes estudios tanto de clima como de compromiso organizacional a nivel internacional, regional y local:

En un estudio internacional, Muñiz et al. (2014) tuvieron como objetivo explorar el clima organizacional percibido por el

personal administrativo y sanitario en el Sistema de Salud Pública del Principado de Asturias, España. El estudio utilizó un diseño de encuesta descriptiva con una muestra de 3,787 empleados, de los cuales el 88.7% trabajaba en atención especializada y el 11.3% en atención primaria. Los resultados indicaron un clima organizacional moderadamente positivo, con una puntuación media global de 3.03 en una escala de 5 puntos. Cabe destacar que el personal de atención primaria reportó un mejor clima laboral en comparación con el personal de atención especializada, y los trabajadores mayores percibieron un clima más positivo que sus colegas más jóvenes.

El estudio concluyó que existen diferencias significativas en la percepción del clima organizacional según la especialidad sanitaria, la edad y la categoría profesional. Los trabajadores de atención primaria, especialmente aquellos de mayor edad, evaluaron su entorno laboral de manera más favorable. Estos hallazgos sugieren la necesidad de intervenciones específicas para mejorar el clima organizacional en los entornos de atención especializada y entre los empleados más jóvenes, con el fin de asegurar un ambiente de trabajo uniformemente positivo en todos los grupos demográficos.

A nivel regional, Silvestre et al. (2018) analizaron el clima organizacional, el compromiso del personal y el desempeño en sectores industriales, de servicios y educativos en América Latina, específicamente en Chile, Colombia, México y República Dominicana. El estudio utilizó un diseño metodológico basado en encuestas administradas a 4,491

participantes, distribuidos entre los sectores mencionados: 1,323 en industria, 1,815 en servicios y 1,352 en educación. Los resultados indicaron un clima laboral positivo en general, con una media de 3.03 en una escala de 5 puntos. Colombia y República Dominicana presentaron las mejores evaluaciones del clima organizacional, mientras que Chile y México obtuvieron puntuaciones más bajas.

En términos de desempeño organizacional percibido (POP), los resultados mostraron que las prácticas de gestión humana (HCMP) y el clima organizacional (OC) fueron predictores efectivos del POP en todos los sectores. El compromiso afectivo (AC) fue un buen predictor del desempeño en los sectores de servicios y educación, con coeficientes beta de 0.225 y 0.164, respectivamente. En el sector industrial, el compromiso normativo (NC) tuvo mayor influencia con un coeficiente beta de 0.193. Estas variaciones indican que las estrategias de gestión deben adaptarse según el sector y el país para maximizar el desempeño organizacional.

A nivel local, Martínez-Ochoa y Ordoñez-Espinoza (2021) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de analizar el clima organizacional en la Cooperativa Mushuk Yuyay en el Cantón Cañar, Ecuador. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y no experimental. Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta online con un cuestionario de 46 preguntas en escala Likert, dirigido a 21 empleados de la cooperativa. Los resultados mostraron debilidades en la motivación, comunicación deficiente y falta de interés en el desarrollo

profesional del personal, con un 42,86% de los encuestados señalando que rara vez reciben recompensas o reconocimientos por sus logros.

En conclusión, los autores encontraron que el clima organizacional de la cooperativa es mayoritariamente negativo, con problemas significativos en la motivación y comunicación interna que afectan la satisfacción y el rendimiento laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad de mejoras en la gestión del clima laboral, especialmente en aspectos como el apoyo del supervisor y la claridad en los canales de comunicación, para lograr un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

En cuanto al compromiso organizacional; a nivel internacional, Eisinga et al. (2010) realizaron un estudio cuyo objetivo fue evaluar la invariancia del modelo de compromiso organizacional de Meyer y Allen en seis países europeos: Bélgica, Alemania, Países Bajos, Reino Unido, Finlandia y Suecia. El diseño metodológico incluyó análisis factoriales confirmatorios multigrupo para verificar la equivalencia de las mediciones del compromiso afectivo (AC), de continuidad (CC) y normativo (NC) entre estos países. Los resultados mostraron que las medidas de compromiso organizacional presentaban invariancia factorial estricta, indicando una buena equivalencia de las herramientas de medición en las distintas muestras.

En términos de evaluación del compromiso organizacional, los resultados revelaron que los niveles medios de compromiso afectivo (AC) y de continuidad (CC) eran relativamente homogéneos entre los países,

con valores de AC entre 4.0 y 4.3 y de CC entre 3.8 y 4.1 en una escala de 1 a 5. Sin embargo, se observaron diferencias significativas en el compromiso normativo (NC), con Bélgica y Alemania reportando niveles más altos (promedios de 3.5 y 3.6, respectivamente) en comparación con Suecia, que mostró niveles más bajos (promedio de 2.8). Las conclusiones sugieren que, aunque el modelo de compromiso organizacional es generalizable al contexto europeo, existen variaciones culturales que afectan particularmente al componente normativo del compromiso. Esto destaca la necesidad de adaptar estrategias de gestión según las particularidades culturales de cada país.

A nivel regional, Silvestre et al. (2018) investigaron la gestión del capital humano, el clima organizacional, el compromiso y el desempeño en empresas de Chile, Colombia, México y República Dominicana. El estudio se centró en validar un modelo analítico en estos países, utilizando análisis factoriales y regresiones con datos de 4491 participantes de los sectores industrial, servicios y educativo. Se encontró que el compromiso organizacional tenía variaciones significativas entre los países, con Colombia mostrando los niveles más altos en compromiso afectivo (AC) (promedio 4.2 en una escala de 1 a 5) y continuidad (CC) (promedio 3.9), mientras que República Dominicana destacó en compromiso normativo (NC) (promedio 3.8).

En términos de evaluación del compromiso organizacional, el compromiso afectivo (AC) fue evaluado como alto en Colombia y República Dominicana, con promedios de

4.2 y 4.0 respectivamente. En contraste, México y Chile mostraron niveles más bajos de AC, con promedios de 3.6 y 3.4. El compromiso de continuidad (CC) fue más alto en Colombia (promedio 3.9) y México (promedio 3.7), mientras que República Dominicana y Chile presentaron niveles moderados (promedios de 3.5 y 3.3). El compromiso normativo (NC) mostró una evaluación alta en República Dominicana (promedio 3.8) y niveles moderados en los otros países. Las conclusiones sugieren que, aunque el modelo analítico es aplicable en distintos contextos, las diferencias culturales y sectoriales deben ser consideradas para optimizar el compromiso y el desempeño organizacional.

A nivel local Hidalgo-Fernández et al. (2019) analizaron el compromiso organizacional afectivo en cooperativas de Ecuador. El objetivo del estudio fue adaptar y probar una escala de medición basada en el modelo unidimensional propuesto por Porter et al. (1974). La investigación se realizó en Ecuador, involucrando a 2,499 empleados y jefes de departamento de cooperativas. Utilizaron un cuestionario estructurado y modelos de ecuaciones estructurales para validar la escala.

Los resultados mostraron que la adaptación de la escala de medición para el compromiso organizacional afectivo es consistente para el sector cooperativo, con un promedio de 4.1 en una escala de 5 puntos, indicando que la mayoría de los empleados exhiben un alto nivel de compromiso organizacional afectivo. En particular, el 68% de los encuestados mostró niveles altos de compromiso afectivo, mientras que solo un 12% reportó niveles bajos. La investigación

concluyó que variables sociodemográficas y de posición laboral tienen una relación significativa con el compromiso organizacional, sugiriendo que el manejo adecuado de estos factores puede mejorar la retención y satisfacción de los empleados en cooperativas.

Los estudios revisados reflejan diferencias significativas en la percepción del clima organizacional y el compromiso organizacional a través de diversas regiones y sectores. Muñiz et al. (2014) encontraron un clima organizacional moderadamente positivo en el Sistema de Salud Pública de Asturias, con mejor percepción en atención primaria y entre trabajadores mayores. Por otro lado, Silvestre et al. (2018) reportaron un clima laboral positivo en sectores industriales, de servicios y educativos en América Latina, con Colombia y República Dominicana mostrando las mejores evaluaciones. Martínez-Ochoa y Ordoñez-Espinoza (2021), sin embargo, identificaron un clima organizacional mayoritariamente negativo en una cooperativa en Ecuador, destacando debilidades en motivación y comunicación interna.

En cuanto al compromiso organizacional, Eisinga et al. (2010) evaluaron su invariancia en seis países europeos, encontrando que las medidas de compromiso afectivo y de continuidad eran homogéneas, pero con variaciones significativas en el compromiso normativo, particularmente alto en Bélgica y Alemania. A nivel regional, Silvestre et al. (2018) identificaron niveles altos de compromiso afectivo y de continuidad en Colombia, mientras que el compromiso normativo fue más elevado en República Dominicana. Finalmente, Hidalgo-

Fernández et al. (2019) validaron una escala de compromiso organizacional afectivo en cooperativas ecuatorianas, mostrando un promedio alto de 4.1 en una escala de 5 puntos. Estas variaciones sugieren la importancia de adaptar las estrategias de gestión a contextos culturales y sectoriales específicos para optimizar el clima y compromiso organizacional.

En ese sentido la presente investigación sobre el clima laboral y el compromiso organizacional ha aborda diversos aspectos, pero aún existen áreas poco exploradas. Por ejemplo, la influencia específica de la cultura organizacional en el compromiso de los empleados necesita mayor atención. Además, el impacto de la diversidad en el lugar de trabajo y el efecto de la tecnología en el clima laboral y el compromiso son aspectos que requieren más investigación para comprender mejor sus implicaciones. Asimismo, la relación entre el liderazgo y el compromiso puede profundizarse aún más, explorando cómo diferentes estilos de liderazgo afectan estos aspectos.

De igual manera, es esencial abordar algunos desafíos derivados de las brechas identificadas en este ámbito para nuestra investigación. En primer lugar, no se encuentran estudios entre la relación de clima laboral y compromiso organizacional. Además, existe un vacío de contexto ya que existe una escasez de investigaciones en el contexto de la provincia de Tungurahua (Abraham, 2021). Otros vacíos radican en la falta de diversidad en los participantes porque no se ha realizado estudios en el personal administrativo de Instituciones Financieras. Por último, el vacío metodológico, por la ausencia de

instrumentos de evaluación estandarizados y validados (Crego et al., 2019).

Por consiguiente, está investigación explora la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa, para poder entender los aspectos del ambiente laboral y las causas que repercute en el compromiso con la organización. Este estudio contribuye a ampliar el conocimiento sobre estas dos variables para futuras investigaciones.

Dentro de la investigación es importante establecer las siguientes preguntas vinculadas al problema de investigación: 1) ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato?; 2) ¿Cuáles son las dimensiones del clima laboral en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato?; 3) ¿Cuáles son los niveles de los tipos de compromiso organizacional de una empresa de la ciudad de Ambato?; 4) ¿Cuál es el nivel del tipo de compromiso predominante en relación al sexo en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato?.

En base a las preguntas de la investigación surgieron los siguientes objetivos. Como Objetivo general se establece lo siguiente: Relacionar el clima laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo en una empresa de la ciudad de Ambato. Así también como objetivos específicos se fijan los siguientes: a) Estimar los niveles de las dimensiones del clima laboral en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato; b) Estimar los niveles de los tipos de compromiso organizacional en el

personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato; c) Estimar el nivel del tipo de compromiso organizacional predominante en relación al sexo del personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato.

2. MARCO METODOLÓGICO.

Para la presente investigación se ha considerado el paradigma positivista según lo definen Miranda y Ortiz, (2021) el cual se caracteriza por sostener que el conocimiento válido se adquiere mediante la observación empírica y la experimentación, con un enfoque objetivo y cuantitativo en el que se utiliza herramientas numéricas y estadísticas. Es decir, se basa en la idea de que existe una realidad objetiva y verificable que puede ser comprendida a través del método científico. Por otro lado, Finol y Vera (2020) enfatiza en la objetividad, la observación empírica y la verificación a través del método científico como los principales medios para adquirir conocimiento.

Este enfoque sostiene que la realidad es objetiva y puede ser entendida de manera independiente de las creencias subjetivas o interpretaciones personales. En el contexto de la investigación, el paradigma positivista se basa en la recolección y el análisis de datos cuantitativos para formular y probar hipótesis, buscando leyes generales y regularidades en los fenómenos estudiados. Dentro de este paradigma, existen tres dimensiones a considerarse, por una parte, está la onto epistemología que Mainardes (2022) señala que es una rama de la filosofía que se ocupa del estudio de la relación entre la ontología (la naturaleza del ser o la

realidad) y la epistemología (la naturaleza y los límites del conocimiento). Es decir, la onto epistemología se centra en comprender cómo la forma en que percibimos y entendemos la realidad influye en nuestro conocimiento sobre ella.

Referente a la metodológica se refiere al conjunto de métodos, técnicas y procedimientos utilizados en una investigación para recopilar, analizar e interpretar datos. En el contexto de la investigación científica, esta dimensión incluye la selección y aplicación de herramientas específicas para alcanzar los objetivos planteados y responder a las preguntas de investigación de manera rigurosa y sistemática. La dimensión metodológica es fundamental para garantizar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos en un estudio (Vizcaíno y otros, 2023).

Por otro lado, está el ético político, la cual, se refiere al conjunto de principios éticos y consideraciones políticas que guían el proceso de investigación y su relación con los participantes, la sociedad y el contexto político en el que se desarrolla. Esto implica asegurar el respeto, la integridad y la confidencialidad de los participantes, así como también considerar el impacto social y político de la investigación y sus posibles implicaciones. En esta dimensión, se busca garantizar que la investigación se lleve a cabo de manera ética y responsable, promoviendo el bienestar de los participantes y contribuyendo al avance del conocimiento de manera justa y equitativa (Valencia, 2021).

Este estudio se utilizó el enfoque de

investigación cuantitativo, la cual Arévalo et. al. (2020) señalan que se centra en la recopilación y el análisis de datos numéricos para comprender fenómenos sociales, hecho o acontecimientos. Se caracteriza por su énfasis en la objetividad, la medición precisa y el uso de técnicas estadísticas para analizar los datos y llegar a conclusiones válidas y generalizables.

Para el autor Babati (2017) determina que la investigación cuantitativa es poder establecer las relaciones de causa y efecto que se pueden presentar también cuando abordamos problemas sociales. Este tipo de investigación también se fundamenta en hallazgos comunes que permitan relacionar las variables en diversas realidades en la sociedad mediante el uso de la estadística, donde otros investigadores sociales pueden fundamentarse para continuar con otros estudios. Este enfoque contribuyó a la investigación al ayudar en la recopilación, análisis y comprensión de datos numéricos, lo que impulsa el progreso del conocimiento en una amplia gama de áreas científicas.

Por otra parte, según Huaire (2019) menciona que un diseño no experimental, de corte transversal se refiere al análisis entre variables que ocurren naturalmente en el que implica recolectar información de varios grupos de personas al mismo tiempo, sin seguirlos en el tiempo. Así también, Sampieri (2021) hace referencia a la ausencia de seguimiento en el que una comunidad o una muestra representativa de está son estudiadas en un momento dado. La valoración de las variables se hace en el mismo momento. Es fundamental garantizar que la muestra seleccionada sea representativa de la población de estudio.

Cada sujeto de investigación solo se investiga una vez. Esto fue beneficioso para la investigación, ya que se enfoca en recopilar información sobre el clima laboral y el compromiso organizacional en un momento específico, sin intervenir en las condiciones laborales ni en el comportamiento de los empleados.

Por ello, el alcance de la investigación sería correlacional, la cual Gómez (2020) destaca que este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En cambio, para el autor Ramos (2020) la investigación surge de una necesidad de plantear una hipótesis en la cual se proponga una relación entre dos o más variables.

Esto contribuyó a la investigación porque implicaba analizar la relación entre dos o más variables sin establecer una relación causal entre ellas. Asimismo, permitió determinar si existía una asociación entre las percepciones del clima laboral y los niveles de compromiso de los empleados.

Para la presente investigación se ha considerado la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasí Ltda., la cual su totalidad es de 100 colaboradores donde se toma colaboradores del segmento 1 centrándose en el personal administrativo, que comprende a los empleados encargados de llevar a cabo tareas de gestión, supervisión y apoyo en diversas áreas administrativas de la cooperativa (Cano, 2017). Se tomó en consideración a 50 colaboradores de la cooperativa, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. La

empresa proporcionó la autorización para considerar al personal que cumplía con los criterios de investigación.

Según Ortega (2020) refiere que el muestreo por conveniencia es una forma de seleccionar muestras que no sigue un método aleatorio. En lugar de eso, los investigadores eligen a los participantes que son más accesibles o disponibles para formar parte de la muestra. Esto puede deberse a razones de conveniencia, como la proximidad geográfica o la disponibilidad en un momento específico.

Como criterios de inclusión se tomó en cuenta: a) personal administrativo que haya laborado mínimo 2 años en la Institución de forma continua; b) personas con tipo de contrato a plazo fijo o indefinido; c) personas que estén entre los rangos de edad de 25 a 52 años de edad. Referente a los criterios de exclusión se tomó en cuenta: a) personal administrativo mayores de 53 años en adelante; b) personal del área operativa; c) los participantes que no deseen ser parte de la investigación y no hayan firmado el consentimiento informado.

En cuanto a la técnica de producción de datos, se empleó un cuestionario sociodemográfico que abarcaba un total de 12 preguntas, estas interrogantes abordaban diversos aspectos, como el sexo del participante, su ciudad de residencia, el tipo de contrato laboral que poseía, entre otros. Entre las preguntas específicas se incluían aspectos como el estado civil, la situación socioeconómica familiar y la identificación étnica, este cuestionario se diseñó con el fin de obtener información detallada sobre el perfil sociodemográfico de los

colaboradores de la empresa, lo cual fue fundamental para caracterizar la muestra de estudio.

Según la autora Del Alcázar, (2018) el test de la Escala del Clima Laboral (Cl – SPC) fue creado por la psicóloga Sonia Palma en el año 2004 en Perú, quién evalúa el Clima Organizacional a través de cinco dimensiones las cuales son: autorrealización personal, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales. El test modelo CL-SPC según Guerrero, P (2018) crea una escala CL-SPC en donde se revela una percepción media del clima laboral dentro de una empresa, evidenciando diferencias significativas por razón de sexo, en donde los trabajadores en su mayoría son varones tienen quienes a criterio del autor tienen mejor percepción del clima laboral que las trabajadoras mujeres.

Así mismo, Palma (2004) menciona que se trata de un instrumento que utiliza escalas de Likert en donde se mide la variable del clima laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan sus tareas asignadas. Además, consta de una escala de Likert que oscilan del 1 al 5, según la siguiente especificación: 1) Ninguno o Nunca; 2) Poco; 3) Regular o Algo; 4) Mucho; 5) Todo o siempre. Estos valores pueden alcanzar 250 puntos como máximo para la escala total y 50 puntos para

cada uno de los factores.

Según los autores Chirio et al. (2020) la confiabilidad del test parte de propiedades psicométricas, dentro de una muestra de trabajadores de áreas de producción y servicios de empresas estatales y particulares, y constituido por 50 ítems distribuidos en cinco dimensiones, logrando una confiabilidad de 97% de las propiedades psicométricas.

Referente al cuestionario de compromiso organizacional se creó en el año de 1991 por Meyer y Allen, definieron por primera vez el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, dando inicio así a la creación del test para medir las expectativas laborales vinculadas a la escala del clima laboral (Meyer y Allen, 1991). Por consiguiente, Meyer & Allen, vieron la necesidad de crear un test para aplicar al entorno organizacional presenta inestabilidad laboral, debido a los altos niveles de desmotivación en el trabajo y que constituyen un desafío constante para las organizaciones (Guerrero, 2018).

Para los autores Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual influye en la decisión para continuar en la organización o dejarla. Frente a ello, los autores, crearon un modelo tridimensional de 3 dimensiones o componentes del compromiso: afectivo, de continuidad y normativo; los cuales se pueden asumir de diferentes maneras, de

acuerdo con las entidades relacionadas, bien sea el grupo de trabajo, el supervisor, la carrera o el sindicato.

La estructura de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (citado por Montoya, 2014) incluye 18 ítems en inglés, pero se recomienda utilizar los ítems traducidos al español. Estos ítems fueron reformulados en positivo. Todos los ítems se responden en una escala tipo Likert, que consta de 7 opciones que van desde (1) En fuerte desacuerdo; (2) En moderado desacuerdo; (3) En ligero desacuerdo; (4) Indiferente; (5) En ligero acuerdo; (6) En moderado acuerdo y (7) En fuerte acuerdo. También, existen ítems inversos, cuyos puntajes hay que invertir, estos son: 1, 3, 10, 14, 15 y 18 (p. 37).

En cuanto a la validez y confiabilidad, la escala se ha utilizado en estudios que abarcaron a 50,146 empleados en 15 muestras independientes. Se llevó a cabo un análisis promedio de toda la información recopilada. Según Montoya (2014), se encontró que la confiabilidad era alta, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.925, lo que indica una alta consistencia interna. Los valores de confiabilidad para los factores Afectivo, Continuidad y Normativo fueron de .82, .76 y .73, respectivamente. (p.37)

Por último, se aplicó el proceso de prueba estadística de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad y poder verificar si son paramétricas o no paramétricas. Así mismo, para la técnica de análisis de datos que se utilizó fue la prueba Rho de Spearman, la cual, permitió verificar si existe una correlación entre las dos variables, además, los datos recolectados fueron analizados

mediante un riguroso proceso que comenzó con la limpieza y codificación de las respuestas del cuestionario. Se revisaron todos los cuestionarios completados para asegurar la consistencia y la integridad de los datos, corrigiendo cualquier error de entrada. Las respuestas se codificaron asignando valores numéricos a las respuestas categóricas, lo que facilitó su posterior análisis estadístico. Además, se verificó la ausencia de valores faltantes significativos que pudieran afectar la validez de los resultados. Este proceso garantizó que los datos estuvieran preparados de manera óptima para el análisis subsecuente.

Inicialmente, se emplearon técnicas de análisis frecuencial para resumir las variables sociodemográficas. Esto permitió obtener una descripción detallada del perfil de los empleados evaluados, tales como edad, sexo, lugar de residencia, nivel educativo, estado civil y tipo de contrato, entre otras. Luego, se evaluaron las variables de clima laboral y compromiso organizacional, categorizándolas según sus dimensiones y tipos. Las puntuaciones obtenidas se agruparon en niveles correspondientes: muy favorable, favorable, medio, desfavorable, muy desfavorable para el clima laboral; y alto, medio, bajo para el compromiso organizacional. Este enfoque permitió una interpretación más clara de los datos y facilitó la identificación de patrones y tendencias generales dentro de la muestra.

Además, se realizaron análisis adicionales para evaluar el compromiso organizacional en relación al sexo de los empleados. Se construyeron tablas de frecuencia para mostrar la distribución del compromiso organizacional entre hombres y mujeres,

permitiendo identificar cualquier tendencia relevante. Estos análisis adicionales ayudaron a entender mejor la uniformidad en la percepción del compromiso organizacional entre géneros, proporcionando información útil para intervenciones organizacionales.

Finalmente, para evaluar la relación entre el Clima Laboral y el Compromiso Organizacional, se calculó el coeficiente de correlación. Este método es adecuado para medir la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables ordinales o continuas. Además, se llevó a cabo una prueba de hipótesis a partir de la correlación para determinar la significancia estadística de la relación entre las variables estudiadas, proporcionando una evaluación robusta de la interrelación entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Todos los hallazgos se presentaron en forma de tablas y gráficos para facilitar su comprensión y discusión en la sección de resultados del estudio.

En cuanto a la consideración ética se tuvieron en cuenta todas las consideraciones éticas necesarias para el análisis de los instrumentos. Se realizó un consentimiento informado, donde se explicaba que la participación era libre y voluntaria, sin ningún riesgo para el bienestar emocional y físico de los participantes. Además, se garantizó la privacidad de los datos recolectados, protegiendo la información obtenida para asegurar su confidencialidad.

3. RESULTADOS

Las características socio-demográficas del personal administrativo evaluado de la

empresa se presentan en la Tabla 1. La edad promedio de los empleados es de 34 años, un rango de edad entre 25 y 52 años. En cuanto a la distribución por sexo, el 56% de los encuestados son hombres y el 44% son mujeres. La mayoría de los empleados reside en Ambato (72%), seguidos por Pelileo (18%) y Chibulco (10%). Además, el 48% de los empleados vive en áreas urbanas, en contraste con el 52% que reside en zonas rurales. La identificación étnica muestra que el 62% se identifica como indígena y el 38% como mestizo.

En términos de estado civil, el 48% está casado y el 44% es soltero. Un 8% de los empleados reporta tener problemas de salud, mientras que el 92% no presenta tales problemas. En cuanto al nivel educativo, el 94% tiene educación superior y el 6% bachillerato. La situación socioeconómica refleja que el 70% considera su situación económica como buena. En términos de antigüedad en la empresa, el 48% lleva más de 5 años trabajando. Los tipos de contrato muestran diversidad, con el 56% en otras modalidades y el 22% bajo prestación de servicios. La mayoría (74%) trabaja en horario diurno y apenas el 26% en horario vespertino.

Tabla 1
Perfil sociodemográfico de los participantes

Variables Sociodemográficas	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa
Sexo		
Hombre	28	56%
Mujer	22	44%
Residencia		
Ambato	36	72%
Pelileo	9	18%
Chibulco	5	10%

Sector domiciliario		
Urbano	24	48%
Rural	26	52%
Identificación étnica		
Indígena	31	62%
Mestizo (a)	19	38%
Estado civil		
Casado/a	24	48%
Divorciado/a	2	4%
Separado/a	1	2%
Soltero/a	22	44%
Unión Libre	1	2%
Problema de salud		
Sí	4	8%
No	46	92%
Nivel de educación		
Bachillerato	3	6%
Superior	47	94%
Postgrado	0	0%
Situación Socioeconómica		
Mala	1	2%
Regular	10	20%
Buena	35	70%
Muy buena	4	8%
Antigüedad en la empresa		
0 a 1 años	8	16%
2 a 3 años	10	20%
4 a 5 años	8	16%
Más de 5 años	24	48%
Tipo de contrato		
Nombramiento	9	18%
Prestación de servicio	11	22%
Por Temporada	2	4%
Otros	28	56%
Jornada Laboral		
Vespertino	13	26%
Diurno	37	74%

3.1 NIVELES DE LAS DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL

Con respecto a los resultados de la presente investigación, se inició con el objetivo específico No. 1, el cual se refiere a estimar los niveles de las dimensiones del clima laboral en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato. En primer lugar, la percepción del clima laboral entre los empleados (Tabla 2) es en su mayoría positiva, con el 84% calificándolo como muy favorable o favorable. De manera similar, la realización personal también se valora positivamente, con un 84% de los empleados considerándola muy favorable o favorable.

Asimismo, en cuanto al involucramiento laboral, el 94% de los empleados lo califica como muy favorable o favorable. Además, la supervisión recibe evaluaciones positivas, con el 84% de los empleados valorándola favorablemente y sin reportes de percepciones desfavorables. Por otro lado, la comunicación dentro de la empresa es considerada favorable por el 80% de los empleados, mientras que las condiciones laborales son vistas favorablemente por el 84%.

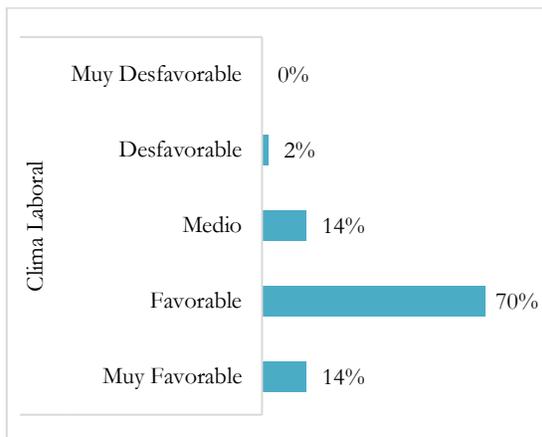
Tabla 2
Estimación de los niveles de las dimensiones del Clima Laboral

Variable	Evaluación	N	%
Clima Laboral	Muy Favorable	7	14%
	Favorable	35	70%
	Medio	7	14%
	Desfavorable	1	2%
	Muy Desfavorable	0	0%
Realización Personal	Muy Favorable	7	14%
	Favorable	35	70%
	Medio	5	10%

	Desfavorable	3	6%
	Muy Desfavorable	0	0%
Involucramiento Laboral	Muy Favorable	13	26%
	Favorable	34	68%
	Medio	2	4%
	Desfavorable	1	2%
	Muy Desfavorable	0	0%
Supervisión	Muy Favorable	15	30%
	Favorable	27	54%
	Medio	8	16%
	Desfavorable	0	0%
	Muy Desfavorable	0	0%
Comunicación	Muy Favorable	9	18%
	Favorable	31	62%
	Medio	10	20%
	Desfavorable	0	0%
	Muy Desfavorable	0	0%
Condiciones Laborales	Muy Favorable	11	22%
	Favorable	31	62%
	Medio	8	16%
	Desfavorable	0	0%
	Muy Desfavorable	0	0%

Estos resultados sugieren un entorno laboral mayoritariamente positivo y satisfactorio para la mayoría de los empleados. La alta valoración del clima laboral, con un 84% calificándolo como muy favorable o favorable, indica que la mayoría de los empleados se siente cómoda y satisfecha con el ambiente de trabajo. Esto puede traducirse en una mayor motivación y compromiso, lo que a su vez puede resultar en una productividad más alta y una menor rotación de personal.

Figura 1
Evaluación de Clima laboral



La realización personal también recibe una evaluación positiva similar, con un 84% de los empleados considerándola muy favorable o favorable. Esto sugiere que la mayoría de los empleados siente que puede alcanzar sus metas y desarrollarse profesionalmente dentro de la empresa. Este factor es crucial, ya que la satisfacción personal y profesional es un indicador importante de la retención del talento y del compromiso a largo plazo con la organización.

El involucramiento laboral obtiene una valoración excepcionalmente alta, con un 94% de los empleados calificándolo como muy favorable o favorable. Esta cifra indica un alto nivel de compromiso y dedicación entre los empleados hacia su trabajo y la empresa. Un alto involucramiento laboral generalmente se asocia con una mayor productividad, mejor calidad del trabajo y una actitud proactiva en la resolución de problemas y en la búsqueda de mejoras para la organización.

En cuanto a la supervisión recibe

evaluaciones positivas por parte del 84% de los empleados, sin reportes de percepciones desfavorables. Esto refleja una buena relación entre los empleados y sus supervisores, lo cual es esencial para un entorno de trabajo armonioso. Una supervisión efectiva puede contribuir a la claridad en las expectativas laborales, el apoyo en el desarrollo profesional y la resolución eficiente de conflictos, mejorando así el desempeño general del equipo.

Por otra parte, la comunicación dentro de la empresa es considerada favorable por el 80% de los empleados. Esto sugiere que la mayoría de los empleados se siente bien informada y capaz de expresar sus ideas y preocupaciones. Además, una buena comunicación es fundamental para evitar malentendidos, fomentar la colaboración y mantener a todos los empleados alineados con los objetivos de la empresa. En consecuencia, se crea un ambiente laboral donde la información fluye adecuadamente, lo cual es esencial para el éxito organizacional.

Las condiciones laborales son vistas favorablemente por el 84% de los empleados. Esto incluye aspectos como el entorno físico de trabajo, la carga laboral y los beneficios ofrecidos por la empresa. Condiciones laborales adecuadas no solo contribuyen a la satisfacción y bienestar de los empleados, sino que también reducen el estrés y el riesgo de enfermedades laborales, lo que puede resultar en menos ausencias y una mayor eficiencia.

Sin embargo, es importante notar que hay una pequeña proporción de empleados que

perciben la realización personal y el clima laboral como medio o desfavorable. En el caso de la realización personal, un 10% la califica como medio y un 6% como desfavorable. Para el clima laboral, un 14% lo percibe como medio y un 2% como desfavorable. Estas cifras, aunque minoritarias, indican que hay áreas específicas que requieren atención. Es posible que estos empleados se sientan estancados o insatisfechos con sus oportunidades de crecimiento o con el ambiente general de trabajo.

Abordar estas percepciones negativas es crucial para evitar que se conviertan en problemas mayores. La empresa podría considerar implementar programas de desarrollo profesional, mejorar la comunicación y retroalimentación constante, y asegurar que todos los empleados se sientan valorados y apoyados. Al enfocarse en mejorar estas áreas, la empresa puede no solo mantener su entorno laboral positivo, sino también fortalecer su cultura organizacional y mejorar la satisfacción y retención de sus empleados a largo plazo.

3.2 NIVELES DE LOS TIPOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

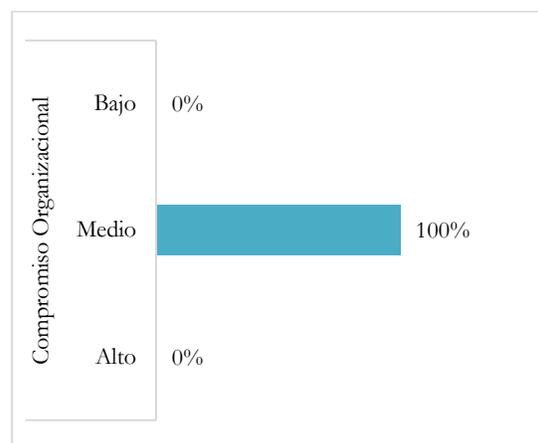
En cuanto al compromiso organizacional (Tabla 3) y abordando el objetivo específico 2, todos los empleados lo perciben como medio (100%), sin evaluaciones altas ni bajas. En relación a las dimensiones del compromiso, la dimensión afectiva es considerada alta por el 16% de los empleados y media por el 84%, sin

evaluaciones bajas. La dimensión normativa es percibida como alta por el 4% y media por el 96%, nuevamente sin evaluaciones bajas. Finalmente, la dimensión de continuidad es vista exclusivamente como media por el 100% de los empleados, sin ninguna evaluación alta o baja.

Tabla 3
Estimación de los niveles de los tipos de Compromiso Organizacional

Variable	Evaluación	N	%
Compromiso Organizacional	Alto	0	0%
	Medio	50	100%
	Bajo	0	0%
Afectivo	Alto	8	16%
	Medio	42	84%
	Bajo	0	0%
Normativo	Alto	2	4%
	Medio	48	96%
	Bajo	0	0%
De continuidad	Alto	0	0%
	Medio	50	100%
	Bajo	0	0%

Figura 2
Evaluación de Compromiso Organizacional



El análisis del compromiso organizacional revela que todos los empleados lo perciben como medio, lo cual refleja una

homogeneidad en la percepción del vínculo con la empresa. Esta uniformidad sugiere que, aunque no existen niveles alarmantemente bajos de compromiso, tampoco se alcanzan niveles altos que puedan indicar un fuerte sentido de pertenencia y dedicación. Esto puede interpretarse como una indicación de que los empleados mantienen una relación funcional y estable con la organización, sin llegar a un compromiso profundo.

La dimensión afectiva, evaluada como alta por el 16% de los empleados y como media por el 84%, indica que una minoría siente un fuerte apego emocional y un sentido de pertenencia a la empresa. La mayoría, sin embargo, se encuentra en un nivel intermedio, lo que sugiere que mientras los empleados se sienten parte de la organización, no experimentan un compromiso emocional intenso. Este equilibrio sugiere que las experiencias y relaciones laborales son generalmente positivas, pero podrían mejorarse para fomentar una mayor conexión emocional.

En la dimensión normativa, el 4% de los empleados percibe su compromiso como alto y el 96% como medio. Esta distribución indica que la gran mayoría de los empleados acepta y cumple con las normas y políticas de la empresa sin una fuerte pasión o compromiso hacia ellas. La aceptación general de las reglas y directrices, sin evaluaciones bajas, sugiere un ambiente de conformidad y cumplimiento. Sin embargo, la falta de evaluaciones altas refleja una oportunidad para fortalecer la identificación y la lealtad hacia las políticas organizacionales.

La dimensión de continuidad muestra que el 100% de los empleados la valora como media, lo que sugiere una percepción de estabilidad moderada en su relación laboral con la empresa. Esta evaluación uniforme puede indicar que los empleados no ven su permanencia a largo plazo como algo extremadamente beneficioso o perjudicial, sino como una situación aceptable y estable. La falta de evaluaciones altas o bajas en esta dimensión destaca una percepción de neutralidad en términos de la continuidad laboral, señalando que los empleados podrían estar abiertos a cambios si las circunstancias lo requirieran.

3.3 NIVELES DEL TIPO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL PREDOMINANTE EN RELACIÓN AL SEXO

Al abordar el objetivo específico 3, que evalúa el compromiso organizacional según el sexo de los empleados, se puede observar en la Tabla 4 que todos presentan un nivel de compromiso medio, lo que indica una distribución equitativa entre hombres y mujeres. Específicamente, el 56% de los empleados son hombres, mientras que el 44% son mujeres.

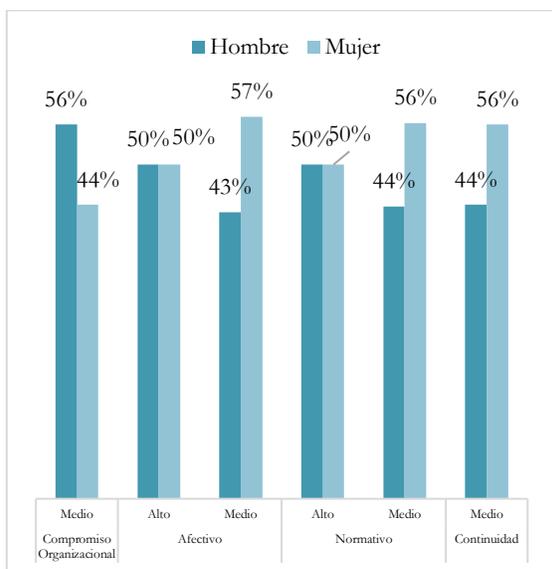
Tabla 4
Compromiso Organizacional y sus tipos por Sexo

Variable	Nivel	H	M	T
Compromiso Organizacional	Medio	28	22	50
		56%	44%	100%
Afectivo	Alto	4	4	8

		50%	50%	100%
Normativo	Medio	18	24	42
		43%	57%	100%
Continuidad	Alto	1	1	2
		50%	50%	100%
Compromiso Organizacional	Medio	21	27	48
		44%	56%	100%
Afectivo	Medio	22	28	50
		44%	56%	100%

Gráfico 3

Compromiso Organizacional y sus tipos por Sexo



Para los hombres, que constituyen la mayoría (56%) en esta evaluación, la percepción de un compromiso medio puede indicar que, aunque se sienten adecuadamente conectados con la empresa, no experimentan un vínculo emocional profundo ni un compromiso elevado con la misma. Esta percepción de compromiso medio podría reflejar una aceptación de las condiciones laborales y las políticas organizacionales sin un entusiasmo particular.

Las mujeres, representando el 44% de los

empleados con compromiso medio, comparten una percepción similar a la de los hombres. Esto sugiere que, al igual que sus compañeros masculinos, las mujeres sienten una relación laboral estable y funcional, pero no necesariamente inspiradora o altamente comprometida. La similitud en las percepciones entre hombres y mujeres indica que la organización podría estar proporcionando un entorno laboral uniforme en términos de compromiso organizacional.

Analizando los tipos de compromiso organizacional, se encuentra lo siguiente: En cuanto al compromiso afectivo, tanto hombres como mujeres presentan un compromiso afectivo alto en igual medida (50% cada uno), lo que refleja un balance perfecto en el compromiso emocional hacia la organización. Sin embargo, en el nivel medio de compromiso afectivo, un 43% son hombres y un 57% son mujeres, sugiriendo que más mujeres que hombres experimentan un compromiso emocional medio.

En el compromiso normativo, se observa un equilibrio en el nivel alto de compromiso normativo (50% cada uno). En el nivel medio, un 44% son hombres y un 56% son mujeres, indicando una ligera tendencia de las mujeres a experimentar un compromiso normativo medio más que los hombres. En cuanto al compromiso de continuidad, el compromiso de continuidad medio está representado por un 44% de hombres y un 56% de mujeres, sugiriendo que más mujeres que hombres sienten la necesidad de permanecer en la organización debido a los costos percibidos asociados con dejar la misma.

En la evaluación del compromiso organizacional por sexo, se observa que el compromiso de continuidad predomina entre los empleados, seguido del compromiso afectivo y, finalmente, el compromiso normativo. Esto indica que la mayoría de los empleados permanecen en la organización principalmente debido a los costos percibidos de abandonar la empresa, tales como la pérdida de beneficios adquiridos y la estabilidad laboral.

El compromiso afectivo, en menor medida, refleja el grado en que los empleados sienten una conexión emocional con la organización, mientras que el compromiso normativo, el menos prevalente, denota el sentimiento de obligación de permanecer en la organización debido a un sentido de responsabilidad o deber moral. Esta distribución sugiere que las estrategias de retención de la empresa podrían estar más enfocadas en factores externos y beneficios tangibles, más que en fomentar una conexión emocional o un sentido de deber entre los empleados.

La homogeneidad en la percepción del compromiso organizacional por género implica que las políticas y prácticas de la empresa afectan de manera equitativa a todos los empleados, sin sesgos notables hacia un género específico. Esto puede interpretarse como un indicio positivo de igualdad en el ambiente laboral, donde tanto hombres como mujeres se sienten igualmente valorados y conectados con la empresa.

3.4 RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Para evaluar la relación entre el Clima Laboral y el Compromiso Organizacional, en cumplimiento con el objetivo general del estudio, se emplea la correlación de Spearman. Este método no paramétrico mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables ordinales o continuas que no necesariamente siguen una distribución normal. La correlación de Spearman es especialmente adecuada en este contexto, ya que no asume la normalidad de los datos y puede manejar relaciones monotónicas no lineales. Además, es robusta frente a valores atípicos y distribuciones no normales, lo que la hace ideal para analizar datos en escalas ordinales o con rangos atípicos.

El cálculo de la correlación de Spearman implica ordenar los datos y asignar rangos a los valores de cada variable. Posteriormente, se evalúa la diferencia entre los rangos de cada par de observaciones, y estas diferencias se utilizan para determinar el coeficiente de Spearman. Este coeficiente, denotado como ρ , proporciona una medida de la relación entre las variables: un valor cercano a +1 indica una relación positiva fuerte, un valor cercano a -1 indica una relación negativa fuerte, y un valor cercano a 0 indica poca o ninguna relación. La interpretación del coeficiente de Spearman permite entender mejor la dinámica entre el clima laboral y el compromiso organizacional. En este estudio, se observó la relación entre estas variables, evaluando tanto la fuerza como la

dirección de su asociación. A continuación, en la Tabla 5, se presentan los resultados, incluyendo el valor del coeficiente y su significancia estadística.

Tabla 5
Correlación de Spearman

Variables	Spearman's rho	Prob > t
Clima Organizacional		
- Compromiso Organizacional	-0.2118	0.139

Nota. *, **, *** Indica significancia estadística al 1%, 5% y 10%, respectivamente

El coeficiente de correlación de Spearman (rho) para la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional es de -0.2118. Este valor indica una relación negativa débil entre las dos variables; a medida que el clima organizacional mejora, hay una ligera tendencia a que el compromiso organizacional disminuya, y viceversa. Sin embargo, esta relación es débil y no necesariamente indica una tendencia clara o fuerte entre las variables.

La probabilidad asociada (Prob > |t|) de 0.139 sugiere que la relación observada no es estadísticamente significativa al nivel de confianza comúnmente aceptado ($p < 0.05$). En otras palabras, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que no existe correlación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional.

Esto implica que, aunque se observa una ligera tendencia negativa, no se puede concluir que el clima organizacional tenga una relación significativa con el

compromiso organizacional en este contexto. Por lo tanto, cualquier interpretación de la relación entre estas variables debe hacerse con cautela, reconociendo la posibilidad de que otros factores no medidos puedan estar influyendo en los resultados.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Los resultados del presente estudio, que muestran una correlación negativa débil y no significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional, son convergentes con los hallazgos de Ortega y Zamudio (2021), quien también reporta la ausencia de una correlación significativa entre estas variables en una empresa del sector retail. Ambos estudios sugieren que, aunque el clima laboral pueda ser percibido de manera positiva, esto no necesariamente se traduce en un mayor compromiso organizacional. Estos resultados destacan la necesidad de investigar otros factores que podrían influir en esta relación en diferentes contextos organizacionales.

Por otra parte, otro estudio realizado por Rodríguez (2020) evidencia que no se encuentra una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso debido a que existen diversos factores que influyen en ambas variables una de ellas es el área en que se encuentra el colaborador, lo que dificulta poder establecer una relación directa entre las dos variables.

Así mismo, una investigación por Escudero (2019) que realizó un estudio sobre el clima laboral con colaboradores de industrias mercantiles, consiguió que el clima laboral dentro la de organización era percibido como favorable y que los colaboradores se

sentían a gusto del ambiente de trabajo en el que pertenecían, mientras que el compromiso arrojó resultados en nivel bajos, llegando a la conclusión que las dos variables no se relacionaban entre si por varios factores determinantes en cada colaborador.

Podemos decir entonces que, en cuanto al análisis de las dos variables del clima y el compromiso se obtuvo una correlación débil. Que finalmente estudios similares como el de Montero (2017) evidencia estudios similares en donde se demuestra que la relación entre clima laboral y compromiso organización es baja sin embargo estos resultados varían entre los factores del clima y los tipos de compromiso organizacional.

En contraste, estudios como los de Silva (2018) y Lobato (2017) encontraron una correlación significativa y directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Silva reporta un coeficiente de Spearman de 0.724, indicando una fuerte relación positiva y consistente a través de diferentes grupos demográficos. En este estudio también se concluye que un clima laboral positivo influye directamente en el aumento del compromiso organizacional, especialmente en dimensiones afectivas y normativas. La robustez de los hallazgos de Silva y Lobato refuerza la conclusión sobre la influencia positiva del clima laboral en el compromiso organizacional, sugiriendo que las características contextuales y demográficas son determinantes claves en esta relación generando una convergencia con los resultados obtenidos en el estudio.

De manera similar, Richard (2015) encontró una correlación positiva y significativa entre

el clima laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail en Lima. Este hallazgo indica que un mejor clima laboral está asociado con un mayor compromiso organizacional, contrastando con los resultados del presente estudio. La investigación de Richard refuerza la idea de que un entorno laboral positivo es crucial para fomentar un mayor compromiso entre los empleados, sugiriendo la necesidad de considerar estos factores específicos al interpretar los resultados.

Finalmente, los resultados de Ojeda (2014) también muestran una relación significativa y directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Independencia. Este hallazgo, junto con los de Silva, Lobato y Richard, sugiere que, en diversos contextos organizacionales, un clima laboral positivo está consistentemente asociado con mayores niveles de compromiso organizacional. Las diferencias observadas en el presente estudio, que no encontró una correlación significativa, podrían deberse a diferencias contextuales y metodológicas que influyen la percepción y conexión entre estas variables.

Las disparidades encontradas entre los estudios evidencian la necesidad de realizar investigaciones adicionales que consideren el entorno específico y las variables sociodemográficas para obtener una comprensión más completa de la relación entre clima laboral y compromiso organizacional. Es fundamental que futuras investigaciones examinen estos factores contextuales y metodológicos para identificar los elementos que moderan esta

relación.

En cuanto a las limitaciones que se presentaron dentro de la investigación, se puede mencionar que existió dificultades de acceso a las entidades financieras, por la cual se tuvo que buscar otra cooperativa que cumpla con las especificaciones que se necesitaba para el estudio, aplazando la aplicación de los cuestionarios en las fechas establecidas.

Por otro lado, uno de los desafíos que se presentó, es la disposición y el tiempo que disponían los colaboradores de la empresa para la participación de los cuestionarios, ya que por ser personal administrativo no se encontraban en sus puestos de trabajo afectando la realización de los cuestionarios de una manera continua. Además, de las políticas estrictas de la institución en cuanto al acceso a los espacios físicos de la empresa restringiendo el contacto con varios de los colaboradores participantes.

Para investigaciones futuras, se recomienda expandir el estudio mediante la inclusión de variables mediadoras y la utilización de técnicas estadísticas avanzadas, tales como la regresión canónica y los modelos de ecuaciones estructurales, para descomponer la varianza compartida entre estos constructos complejos. Además, se aconseja llevar a cabo estudios cuasiexperimentales que permitan aplicar métodos de control de variables externas, como diseños de grupos no equivalentes y análisis de covarianza, para evaluar los efectos de intervenciones específicas en el clima laboral y el compromiso organizacional, proporcionando así una mayor robustez a las inferencias causales.

Ampliar el tamaño de la muestra y diversificar los contextos organizacionales y sectores permitiría incrementar la potencia estadística y la validez externa de los resultados. Así mismo, incorporar variables de control en los modelos, tales como factores contextuales y sociodemográficos, podría mejorar la precisión de las estimaciones y proporcionar un análisis más exacto de la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional.

Finalmente, los resultados de la investigación arrojaron que el clima laboral y el compromiso organizacional no presentan una correlación entre ambas variables de manera significativa. Respecto a los objetivos específicos, se lograron estimar los niveles de las dimensiones del clima laboral y los tipos de compromiso organizacional. La cual se determinó que las percepciones del clima laboral entre el personal administrativo eran mayoritariamente positivas, destacando áreas como la supervisión y las condiciones laborales dando como resultado que existe un clima laboral favorable dentro de la organización.

Además, se estimaron los niveles de los tipos de compromiso organizacional, encontrando que todos los empleados presentan un nivel medio de compromiso organizacional, sin evaluaciones altas o bajas en las dimensiones afectiva, normativa y de continuidad. Sin embargo, se puede evidenciar que el tipo de compromiso con mayor relevancia es el de continuidad en el cual siente un moderado reconocimiento de la empresa hacia el con relación a los costos financieros, psicológicos y físicos.

Siguiéndole el compromiso normativo que se encuentra en nivel moderado lo que quiere decir, que existe un moderado sentido moral por las prestaciones económicas y emocionales. Y como último el compromiso afectivo en el que se presenta una moderada orientación afectiva y apego emocional en el que siente que sus necesidades son atendidas por la organización.

Asimismo, se estimaron los niveles de compromiso organizacional predominante en relación al sexo del personal

administrativo, encontrándose una distribución homogénea sin diferencias entre hombres y mujeres. Estos hallazgos permiten comprender cómo el clima laboral es percibido por los empleados y cómo esto se relaciona con su compromiso organizacional. La consistencia en las percepciones de compromiso organizacional entre sexo sugiere que las experiencias laborales son similares para todos los empleados sin distinción, proporcionando información relevante para futuras intervenciones y políticas organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abraham, R. L. (2021). The relationship between religiosity/ spirituality and quality of life among female Eritrean refugees living in Norwegian asylum centres. . En I. J. Ps. <https://doi.org/10.1177/00207640211010207>.
- Acosta, P., & Taruchaín-Pozo, L. F. (2022). Personalidad y clima laboral en docentes universitarios. *Veritas & Research*, 4(1), 33-45.
- Aguilar, H. (2022). *Trabajo en equipo y clima organizacional. Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Arauz, A. (2019). Identificación de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el clima laboral de los trabajadores de la Asociación Cultural Academia Cotopaxi. Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Arévalo, P., Cruz, J., & Palacio, A. (2020). *Actualización en metodología de la investigación científica*. Universidad Tecnológica Indoamérica. https://www.researchgate.net/publication/349038465_Actualizacion_en_metodologia_de_la_investigacion_cientifica
- Arias, G. W., Lazo, M. J., & Quintana, C. S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? En Universidad Católica San Pablo. San Pablo, Perú: <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/html/>.
- Atalaya, P. M. (2023). Satisfacción laboral y productividad: La importancia del desarrollo profesional y personal para los empleados. En R. d. Psicología. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm#Doce nte.
- Babati, C. (2017). Investigación cuantitativa. Bogotá.

- Bermejo, M. (2022). Teoría y Práctica en el contexto de la actualización del modelo psicosociales del clima laboral y comportamiento organizacional. En D. d. Oriente. <https://orcid.org/0000-0001-6217-6480>.
- Bermejo, S. M., & Suárez, C. I. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. En C. H. Revista trimestral. <http://www.ciencias.holguin.cu/revista/article/view/244/45>.
- Cano, C. (2017). *La Administración y el Proceso Administrativo*. Bogota D.C. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Castañeda, D. (2016). *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa "Concreteiras Granizo"*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10362/Trabajo%2>
- Chirio, D., Basauri, D., & Colonia, A. (2020). *Medición del clima laboral: una propuesta de evaluación para el psicólogo profesional en el área industrial-organizacional*. Perú.
- Crego, A., Yela, J. R., Gómez, M. M., & Sánchez, Z. E. (2019). La experiencia de significado en la vida como variable mediadora de la relación entre religiosidad y ajuste psicológico. . En U. Psychologica.. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/20832/23927>.
- Del Alcázar, L. (2018). *Clima laboral en trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial de una empresa de comida rápida de lima metropolitana*. Lima .
- Eisinga, R., Teelken, C., & Doorewaard, H. (2010). Assessing Cross-National Invariance of the Three-component Model of Organizational Commitment: A Six-Country Study of European University Faculty. *Cross-Cultural Research*, 44(4), 341-373.
- Finol, M., & Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 3(1). https://www.academia.edu/43653896/Enero_Junio_2020_Paradigmas_enfoques_y_m%C3%A9todos_de_investigaci%C3%B3n_an%C3%A1lisis_te%C3%B3rico_Paradigmas_approaches_and_methods_of_investigation_theoretical_analysis_Paradigmas_abordagens_e_m%C3%A9todos_de_pesquisa_
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1994). *Las organizaciones, Estados Unidos*. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Gómez, E. (2020). *Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de marketing y dirección de empresa*. Perú.
- Hernández, Y., Sandoval, M., & Alonso, C. (2022). *Compromiso Organizacional en trabajadores Administrativos de los servicios de la Salud del Estado de Zacateca*. México : Publicaciones del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals.
- Herrera, J., & Roman, A. (2019). Compromiso organizacional en entornos laborales con factores motivacionales extrínsecos. En R. ESPACIOS.. <http://www.1.revistaespacios.com/a19v40n28/19402827.html>.
- Huaire, E. (2019). *Método de investigación*. México .
- Huerta, O. A. (2019). El sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento complejo. En *Servicios Integrados al Estado de México*. México: <https://www.redalyc.org/journal/5216/521654339005/html/>.
- Jiménez, H., y Mosquera, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los*

- trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas*. Universidad del Pacífico, Quito.
http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/307/1/TNE_UPAC_17699.pdf
- Jiménez, H., y Mosquera, A. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas*. Universidad del Pacífico, Quito.
http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/307/1/TNE_UPAC_17699.pdf
- Lobato, D. (2017). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017*. Trabajo de Titulación, Universidad César vallejo.
- Madrigal, B. K. (2020). *Psicología organizacional*.
<https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/handle/11506/2289>.
- Mainardes, J. (2022). *Contribuciones de la Perspectiva Ético-Ontoepistemológica para la Investigación del Campo de la Política Educativa*. Brasil: Universidad Estatal de Ponta Grossa.
- Martínez-Ochoa, C., & Ordoñez-Espinoza, C. (2021). Análisis del Clima Organizacional en las Cooperativas. Caso: Cooperativa Mushuk Yuyay. Cantón Cañar-Ecuador. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(3).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment”, . En in Human Resource Management Review.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application,. En C. Sage Publications.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>.
- Miranda, S., & Ortiz, J. (2021). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Mogollón, A. (2018). *Mogollón, A. La asertividad y su influencia en el clima laboral del personal administrativo y de servicio de la Universidad Tecnológica Indoamérica*. Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato.
<http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/807/1/TRABAJO%20DE%20TITULACION%20ANDRES%20DENAIL%20MOGOLLON%20TAPIA.pdf>
- Moreno, J. B. (2019). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. En U. A. Madrid.. España.:
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>.
- Mowday, R. T., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York, Academic Press.
- Muñiza, J., Peña-Suárez, E., de la Roca, Y., & Fonseca-Pedrero, E. (2014). Organizational climate in Spanish Public Health Services: Administration and Services Staff. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 14, 102-110.
- Ojeda, M. (2014). *Análisis de la Relación entre Compromiso Organizacional y Percepción de Apoyo Organizacional en Docentes Universitarios*. Trabajo de Titulación, Centro de Enseñanza

Técnica Superior.

- Ortega, E., & Zamudio, A. (2021). *Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del bogar*. Trabajo de Titulación, Universidad Continental.
- Pilligua, L. C., & Arteaga, U. F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. En U. L. Alfaro. Manabí, Ecuador: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>.
- Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. ISSN 1390-9592 ISSN-L 1390-681X .
- Richard, K. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail, Lima, 2014*. Trabajo de Titulación, Universidad Peruana Unión.
- Silva, C. (2018). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018*. Trabajo de Titulación, Universidad César Vallejo.
- Silvestre, E., Toro, F., & Sanin, A. (2018). Human Capital Management, Organizational Climate, Commitment and Performance in Latin America. *Scientific Research Publishing*, 9, 34-45.
- Soberanes, R. L., & De la Fuente, I. A. (2019). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. En R. I. Organizacional. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ree/article/view/847>.
- Valencia, M. (2021). La dimensión ético-política del trabajo social. *Revista eleuthera*, 23(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.1.13>
- Ventura, N. (2023). La Cultura Organizacional y su influencia en el Compromiso laboral. <https://www.linkedin.com/pulse/la-cultura-organizacional-y-su-influencia-en-el-laboral-ventura/>.
- Vesga, R. J. (2020). Psicología organizacional positiva: una alternativa saludable para la gestión de recursos humanos. En U. C. Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/fc8be6e1-d397-4a2f-bb24-4a5a5f30a311/content>.
- Viramontes, O., Hernández, J., & Martínez, H. (2021). Análisis de clima-laboral aplicando método-analítico-sistémico para determinar relación productiva en empresa alimenticia en Chihuahua. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad Memoria del X Congreso*, (págs. 1515-1530). Chihuahua. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/download/1387/1057>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

AGRADECIMIENTOS.

Con profundo agradecimiento, expresamos nuestra más sincera gratitud a nuestros tutores de la unidad de Integración Curricular. A nuestro tutor individual Ps. Fernando Taruchain y a nuestro

tutor Grupal Mg. José Acuña, por su invaluable guía y apoyo durante la realización de esta tesis. Su dedicación, paciencia y conocimientos han sido fundamentales en este proceso. Gracias por su disposición para orientar, por sus sabios consejos y por motivarnos a alcanzar mi máximo potencial. Su compromiso y confianza en nuestro trabajo nos han ayudado a superar los desafíos que se presentaron en el camino. Esta tesis no habría sido posible sin su constante respaldo y aliento.

DEDICATORIA.

Belén Carrasco

Dedico esta investigación primeramente a Dios por haberme permitido cumplir una de mis metas con mucho esfuerzo y dedicación a lo largo de la carrera. En segundo lugar, a mis padres Norma y Javier, con todo mi amor y agradecimiento les dedico esta tesis. Gracias por su apoyo incondicional, por sus sacrificios y por ser siempre mi inspiración. Su amor, paciencia y fe en mí han sido el motor que me ha impulsado a seguir adelante en los momentos. Este logro es tanto suyo como mío, y no tengo palabras suficientes para expresar cuánto les debo. Ustedes son mi mayor ejemplo y motivación. También, le agradezco a mi hermano Juan Pablo, por su constante apoyo y ánimo, estoy profundamente agradecida por todo lo que has hecho por mí. Y a mi abuela Olguita, que desde el cielo me guía, gracias por tu amor eterno y por ser mi ángel protector, con tu espíritu y sabiduría me han acompañado en cada paso de este viaje. Siempre estarás en mi corazón. Finalmente, a mi perrito Maxito, por estar siempre a mi lado y acompañarme en las largas noches de estudio, tu compañía incondicional y tu amor han sido un gran consuelo y motivación durante este camino.

Tatiana Castillo

Dedico esta investigación a mis queridos padres, gracias por ese apoyo incondicional porque solo ustedes saben el sacrificio que se tuvo que pasar en toda la trayectoria de la carrera, por su paciencia infinita que ha sido fundamental en cada paso de mi vida. Por su apoyo inquebrantable y por enseñarme el valor del trabajo duro y la perseverancia que se debe tener para cumplir las metas. A mis adoradas hijas Ayleen y Paula, quienes llenan mi vida de alegría y son la razón principal de mi constante superación. Su compañía y capacidad de amar me inspiran cada día a ser mejor. Gracias por recordarme a diario la importancia de los sueños y por brindarme la energía y el propósito para seguir adelante. Y finalmente agradezco a mi hermana, por motivarme a cumplir esta meta, por estar siempre presente en mis logros aun estando lejos. Este logro va dirigido para todos ustedes.

ANEXOS.

https://indoamericaedu-my.sharepoint.com/:f/g/personal/mcarrasco7_indoamerica_edu_ec/E5Q3K8hseEVMh

