

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
TRABAJADORES DE CINEPLANET S.A.C. – CHICLAYO**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

**CAPUÑAY CAMPOS, KAROL ZARELA
DIAZ CIEZA VIOLETA**

Chiclayo, 14 de junio del 2018

Información General

1. Facultad y Escuela:

Facultad De Ciencias Empresariales

Escuela Profesional De Administración de Empresas

2. Título del Informe de Tesis: CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LOS TRABAJADORES DE CINEPLANET S.A.C. – CHICLAYO.
3. Autor (a) y firma:

Karol Zarela, Capuñay Campos

Violeta, Diaz Cieza

4. Asesor (a) y firma:

Mgtr. Rafael Camilo Girón Córdova

5. Línea de investigación:

Emprendimiento, innovación tecnológica con responsabilidad social.

6. Fecha de presentación:

**CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
TRABAJADORES DE CINEPLANET S.A.C. – CHICLAYO**

PRESENTADA POR:

**CAPUÑAY CAMPOS, KAROL ZARELA
DIAZ CIEZA, VIOLETA**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, para optar el
Título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADO POR:

Mgtr. Arbulú Ballesteros, Marco
PRESIDENTE

Mgtr. Saaverdra Yorente, Rocio
Elizabeth
SECRETARIO

Mgtr. Girón Córdova, Rafael Camilo
ASESOR

Dedicatoria

A mi madre y a mi hermana por su apoyo incondicional, amor y paciencia y a mi padre por guiar mis pasos desde el cielo.

Karol Capuñay Campos

A mi hija Angela, mi esposo Robinson, mis padres Manuela y Habildes y a mis hermanos por ser fuente de apoyo y darme la fuerzas en la realización de este proyecto de vida.

Violeta Diaz Cieza

Agradecimiento

A Dios por acompañarnos en cada paso a lo largo de estos años, a nuestro asesor Camilo Girón por brindarnos sus conocimientos, tiempo, paciencia y amistad, a la empresa CinePlanet por permitir realizar nuestra investigación y brindarnos la información necesaria y a nuestra casa superior de estudios USAT.

Karol y Violeta

Resumen y palabras clave

El presente trabajo de investigación se aplicó en la empresa de Cineplanet Chiclayo en el año 2016 tuvo como objetivo principal determinar el grado de relación que existe entre el clima y compromiso organizacional en los trabajadores de mencionada empresa. La población estuvo conformada por 65 colaboradores de Cineplanet. Se aplicaron dos cuestionarios para Clima laboral el Método Work Environment Scale (WES_1989) propuestos por Moos, el cual consta de 90 preguntas cerradas dicotómicas y para compromiso organizacional se aplicó el modelo de Meyer & Allen de 1997, el cual constó de 18 preguntas en escala de Likert. Dentro de los hallazgos más notables se encontró que existe relación significativamente positiva entre clima y compromiso organizacional entre los trabajadores de Cineplanet de la ciudad de Chiclayo.

Palabras Clave: Clima organizacional, Compromiso organizacional, Cine.

Clasificación JEL: M10, M14, M19.

Abstract and keywords

The present research work was carried out in the company of Cineplanet Chiclayo in the year 2016 had as main objective to determine the degree of relation that exists between the climate and organizational commitment in the workers of that company. The population was made up of 65 Cineplanet employees. The Work Environment Scale Method (WES_1989) proposed by Moos was applied to two Workplace Climate questionnaires, which consists of 90 closed dichotomous questions and for organizational commitment the Meyer & Allen model of 1997 was applied, which consisted of 18 questions in scale Of Likert. Among the most notable findings we find that there is a significant positive relationship between climate and organizational commitment.

Keywords: Organizational climate, Organizational commitment, Cinema.

Índice

Dedicatoria	9
Agradecimiento	10
Resumen y palabras clave.....	11
Abstract and keywords	12
I. Introducción	10
II. Marco teórico.....	13
2.1 Antecedentes	13
2.2 Bases teórico científicas.....	15
2.3 Definición de términos básicos.....	19
III. Metodología	22
3.1 Diseño de investigación.....	22
3.2 Área y línea de investigación.....	22
3.3 Población, muestra y muestreo.....	22
3.4 Operacionalización de variables	23
3.5 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.6 Técnica de procesamiento de datos.....	24
3.7. Matriz de consistencia	25
3.8. Consideraciones éticas.....	26
3.9. Validación de resultados	26
IV. Resultados.....	28
V. Discusión.....	37
VI. Conclusiones.....	41
VII. Recomendaciones.....	42
VIII. Referencias bibliográficas	43
IX. Anexos.....	46

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de Clima y Compromiso Organizacional	23
Tabla 2. Matriz de consistencia	25
Tabla 3. Confiabilidad de la Variable Clima Organizacional	27
Tabla 4. Confiabilidad de la Variable Compromiso Organizacional	27
Tabla 5. Escala de valoración del Alfa de Cronbach	27
Tabla 6. Distribución de los niveles por promedio de clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.	28
Tabla 7. Distribución de los promedios de las dimensiones de clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.	28
Tabla 8. Distribución de los niveles por promedio de compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.	31
Tabla 9. Distribución de los promedios de las dimensiones de compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.	31
Tabla 10. Prueba de Normalidad	34
Tabla 11. Factores de correlación de las dimensiones de clima y compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.	35

Índice de figuras

Figura 1. Distribución del promedio de la dimensiones relaciones del clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.	29
Figura 2. Distribución del promedio de la dimensiones autorrealización del clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.	29
Figura 3. Distribución del promedio de la dimensiones estabilidad/cambio del clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.	30
Figura 4. Distribución del promedio de la dimensión afectivo del compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.	32
Figura 5. Distribución del promedio de la dimensión continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.	32
Figura 6. Distribución del promedio de la dimensión normativo del compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.	33

I. Introducción

En el mundo empresarial, los factores claves para el éxito de este tipo de organizaciones de entretenimiento, son variados. Chiavenato (2001) afirma:

El éxito de la misma depende de la administración de los recursos humanos, más que de la estructura, tecnología, recursos financieros, materiales, etc., pues son sólo elementos físicos e inertes, que requieren ser administrados con inteligencia. En cambio, las personas son el único factor dinámico, puesto que ellos tienen la inteligencia que vivifica y dirige cualquier tipo de organización.

Así pues las organizaciones generan un determinado clima laboral, el cual repercute en las motivaciones de los miembros y en su comportamiento. Este comportamiento tiene una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc., que son variables del desempeño laboral; sin embargo yendo más allá, implica en el compromiso que los trabajadores tienen con la empresa.

Con respecto a los valores que orientan a los trabajadores de la empresa Cineplanet son: tener personas con sentido de humor, leales, que aprenden cada día, honestos, excelentes en el servicio y trabajamos en equipo (Cineplanet, 2016). Sin embargo, la realidad indagada por las investigadoras, en el complejo de Cineplanet en la ciudad de Chiclayo, ubicado en Real Plaza, presenta algunas características:

Existe una falta de coordinación en la fijación de los horarios; por ende falta de comunicación ya que suelen ocurrir cambios repentinos en algunas ocasiones, asimismo la manera de pedir una orden de parte de los superiores hacia los colaboradores no suele ser la más adecuada esto causa incomodidad, por lo cual se detectó que el clima laboral no era el adecuado.

Además, a través de una conversación breve con algunos trabajadores, manifestaron que hay personal que evita hacer frente a las horas de alta incidencia al público es decir se muestra personal muy poco comprometido con las metas y

objetivos de la empresa; esta ausencia del personal provoca saturación de clientela ya que no hay personal en el puesto indicado para la atención al público y con ello provoca un despido de personal porque no cumplieron con las expectativas del puesto asignado, existe un bajo desempeño laboral por el incumplimiento de las tareas asignadas, asimismo podemos mencionar que existe el incumplimiento con las políticas de la empresa es el caso que dejan entrar al cliente sin haber comprado su ticket previo esto puede ser por razones como “sean familiares, amigos cercanos o parejas”, a todo ello trae como consecuencia las llamadas de atención mediante 3 memorándums y si existe persistencia en estas faltas graves hay un despido de personal.

La pregunta de investigación es ¿Qué tipo de relación hay entre el compromiso y el clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet S.A.C – Chiclayo? Después de la conversación y la observación con algunos de los trabajadores del complejo se planteó una hipótesis; sí existe una correlación significativamente fuerte entre las dimensiones de Clima y Compromiso organizacional.

Como objetivo general se planteó determinar el tipo de relación que existe entre el clima y compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la ciudad de Chiclayo. Para ello, los objetivos específicos, encontrar el grado de desarrollo de las dimensiones del clima organizacional, calcular el grado de desarrollo de las dimensiones de compromiso organizacional y determinar el grado de correlación que existe entre cada una de las dimensiones de clima y compromiso organizacional.

Por otra parte la investigación permitió conocer y medir la correlación que existen entre estas dos variables (clima y compromiso organizacional). Además servirá como un antecedente para posteriores investigaciones del mismo rubro.

En el estudio se utilizaron dos modelos: Para el clima organizacional el Método Work Environment Scale (WES_1989) propuesto por Moos, el cual consta de 90 preguntas cerradas dicotómicas y para el compromiso organizacional el modelo de Meyer & Allen de 1997, el cual comprende 18 preguntas en una escala tipo Likert.

En el primer capítulo de esta investigación se realizó: Introducción (situación problemática, formulación del problema, objetivo general, específicos, justificación y el modelo utilizado). En el segundo capítulo se realizó marco teórico: antecedentes, bases teóricas, definición de términos básicos. En el tercer capítulo se determinó materiales y métodos: diseño de investigación, área y línea de investigación, población, muestra y muestreo, Operacionalización de variables, recolección de datos. Por último en los capítulos cuatro, cinco, seis y siete se realizó: resultados, discusión conclusiones y recomendaciones respectivamente.

II. Marco teórico

2.1 Antecedentes

Capuñay (2016), en la investigación realizada para optar el título de licenciado en administración de empresas titulada; “propuesta para mejorar el clima laboral en la corporación universal S.A.C.” dedicada a los medios de comunicación emisoras radiales como Karibeña, Exitosa, Z Rock & Pop y La Kalle, de la cual participaron todos los colaboradores de la empresa conformada por 26 colaboradores. El propósito de la investigación consistió en determinar las deficiencias que existía en la corporación Universal S.A.C. Para ello se aplicó el TEST Work Environment Scale (WES) a cada uno de los colaboradores de la Corporación Universal S.A.C. cuyos resultados midieron los grados de relación, autorrealización y estabilidad al cambio. Llegando a la conclusión que a nivel de dimensiones en todas la áreas de la empresa Corporación Universal S.A.C. el nivel de relación que incluye la implicación, cohesión y el apoyo en todas dio como resultado una categoría promedio es decir que si existe un grado adecuado que se sienten comprometidas y un adecuado apoyo entre cada uno de ellos.

Asensio (2010), en su investigación titulada; “Diagnóstico del clima laboral” (P. X). En este estudio el objetivo fue evaluar el clima laboral de una determinada compañía del sector financiero la cual no fue citada su nombre por cuestiones de confidencialidad y reflexionar sobre la importancia que tiene la gestión del clima laboral en la creación de valor para las empresas. Esta empresa realizó un estudio cuantitativo-encuesta que fue elaborado por la consultoría X que ha sido muy positivo, de los 51 ítems que componen el cuestionario, en el 75% las respuestas positivas alcanzan o superan el 50% de los participantes. De lo contrario, sólo en tres ítems se supera el 35% de valoración negativa. Es importante que el seguimiento del clima laboral no termine aquí, sino que es necesario hacer un seguimiento periódico en el Comité de Dirección de la implantación del Plan de Acción que debe ser medido después de un periodo de tiempo, para ver la evolución del clima laboral en la compañía y ver si el plan de mejora o ha tenido éxito.

Cutipa (2015), En su tesis titulada “Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo

2014-II”, Por este motivo se hace importante averiguar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca en el periodo 2014-II. Su población estuvo constituida por 320 trabajadores distribuida en diferentes áreas de trabajo y la muestra estuvo conformada por 113 trabajadores, los instrumentos que se utilizó que es de compromiso organizacional es el modelo de Meyer y Allen de 3 dimensiones. Los resultados muestran que existe relación directa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, la cual resulta ser positiva y significativa, es decir, a medida que mejora el clima organizacional de la institución, mejora correlativamente el compromiso de los trabajadores con la institución.

Pérez (2016), En su investigación titulada “El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipan Distribuciones S.A.C., Chiclayo 2015”, cuyo objetivo principal fue determinar la influencia del clima organizacional sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la mencionada empresa. Los resultados en general evidenciaron la existencia de una correlación positiva muy significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional. Así mismo existe evidencia a favor de la hipótesis en la que el clima organizacional influye sobre la variable y en las dimensiones del compromiso organizacional mencionadas por Meyer y Allen. Finalmente se analizó esta misma causalidad, pero por dimensiones para conocer cuáles son aquellas dimensiones del clima organizacional que pudieran actuar como predictores del compromiso organizacional.

De la Puente (2017), En su investigación titulada “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad provincial de Trujillo, su objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. Se llevó a cabo en una muestra de 108 trabajadores comprendidos entre los 18 y 65 años. En Los resultados se aprecia que la mayoría de sujetos se ubican en el nivel medio del compromiso organizacional general, así mismo se aplicó el cuestionario de Meyer y Allen en las sub dimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de

continuidad. En la motivación de logro se aprecia en sus sub escalas Afiliación, Poder y Logro niveles a tendencia alta. En el análisis correlacional se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y Motivación de Logro, Asimismo la sub dimensión compromiso afectivo posee una relación pequeña y significativa con las sub escalas de Afiliación de la motivación de logro.

2.2 Bases teórico científicas

Mantener un clima organizacional favorable es algo fundamental para el recurso humano o talento humano, ya que está referido a las personas que laboran en una determinada organización, empresa o institución, y es un tema que ha ganado gran notoriedad e importancia en el medio, pues si los directivos lo diagnostican a tiempo y adecuadamente, les permitirá resolver y evitar problemas a corto, mediano y largo plazo.

Álvarez (1995), define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y por lo tanto, en su creatividad y productividad.

Considerar al recurso humano quiere decir que la persona se sienta bien y cómodo en el lugar que trabaja, consigo mismo y con todo lo que le rodea todo esto influirá en construir un clima laboral agradable y dará como resultados aumento en la productividad.

Según Asensio (2010), el clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están formadas por personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan al ambiente.

El clima organizacional como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone que son una fuerza que influye en la conducta del empleado. Hall, S. (1996). Entonces

podemos decir que el clima laboral tiene que ver con las percepciones que tiene el trabajador de su lugar donde labora y esto se da por medio de la interacción constante entre ellos creando así un ambiente determinado de trabajo.

Según García y Bedoya (1997) citado por Asensio, (2010) existen tres estrategias para medir el clima organizacional: la primera es observar el comportamiento y desarrollo de los trabajadores; la segunda es hacer entrevistas directas a los trabajadores; y la tercera es realizar una encuesta a todos los trabajadores. El instrumento que suele utilizarse más para medir el clima laboral es el cuestionario.

Asensio, L. (2010), para estudiar el clima laboral hay que tener en cuenta que hay distintas unidades de análisis, puesto que no todos los componentes de la organización perciben de la misma manera el clima, y en cada departamento podemos encontrar un clima laboral completamente distinto.

Este comportamiento distinto crea un ambiente de trabajo que puede ser positivo o negativo y podemos encontrarlo en distintos trabajadores ya que no todos comparten los mismos valores, costumbres, creencias, actitudes, etc. Y estos se deben adecuar y tratar de convivir en armonía para que no afecte los objetivos de la empresa y convivan en un ambiente armonizado.

Brunet (2002), Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico. De hecho este último puede descomponerse en términos de humedad, de presiones atmosféricas, de componentes gaseosos (oxígeno, nitrógeno), de contaminación, etc. El clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, etc. Todos estos elementos se suman para formar un clima particular dotados de sus propias características que representa, en cierto modo, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de las personas en cuestión.

Chiavenato (2007), Los seres humanos están continuamente implicados en la adaptación a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se puede definir como un estado de adaptación. Tal adaptación no sólo se refiere a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la satisfacción de las necesidades de pertenencia a un grupo social de estima y de autorrealización.

Esto quiere decir que si hay una buena relación entre los miembros de la empresa no solo se beneficiaran ellos al sentirse cómodos en un ambiente agradable que se desarrolló con el transcurso del tiempo sino que también traerá como beneficio para la empresa buenos resultados a través de la productividad.

Según Drexler (1977), después de haber realizado diversos estudios concluyo que “El clima tiene más varianza atribuible a la organización en su conjunto que a las unidades organizacionales, aunque las diferencias entre éstas también existen y resultan significativas”. O sea que el ambiente organizacional lo genera el individuo con su comportamiento pero los grupos sociales son los que influyen en este. Además se puede analizar el clima a nivel general o sea de organización, por otro lado por departamentos o si se quiere ser más específico se podría hacer un análisis individual.

Hoy en día las empresas se ven presionadas por las exigencias del mercado, para ello es necesario contar con personal altamente capacitado y comprometidos con la misión, visión y objetivos y/o metas de la organización así se consigue que los colaboradores estén muy identificados en la organización donde trabajan y mayores serán las posibilidades de que permanezcan más tiempo en ella. Es así que el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución. (Davis y Newstrom, 1999). Del mismo modo es “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”. (Robbins 1999)

El vínculo entre los valores y las creencias individuales, la organización y el medio ambiente; además la disponibilidad de oportunidades, alternativas, intervienen sobre el grado de compromiso. Por lo tanto, las organizaciones pueden afectar el compromiso al influir en las características del trabajo y del empleado. (Milkovich y Boudreau, 1997)

En una organización cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy posible que los colaboradores consideren la renuncia. Así pues, para las organizaciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los elementos más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del colaborador con la organización, menos probable es que renuncie. Además resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. El apoyo al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) lo usual es mayor en los colaboradores con compromiso organizacional fuerte. Es más, los colaboradores comprometidos tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con un resultado positiva sobre la productividad (Hellriegel, 1999).

Se hace referencia al compromiso del individuo con la organización, de modo que se vea envuelto en decisiones que lo afectan como miembro de la organización, tiene voz y voto en su área. Y este tipo de participación también le garantiza la oportunidad de compartir las recompensas que surgen de cooperar en el grupo que constituye el sistema (Katz y Kahn, 1986).

Meyer & Allen (1991) puntualizaron al compromiso organizacional como un “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla”, propusieron una división del compromiso en tres aparatos: afectivo, de continuación y normativo.

La investigación se basa en el modelo de Meyer y Allen y sus tres componentes del compromiso organizacional:

1. El compromiso es visto como una orientación afectiva hacia la organización (Componente afectivo)
2. El compromiso es visto como el reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización (Componente de continuidad)
3. El compromiso es visto como una obligación moral de mantenerse con la organización (Componente normativo)

Los puntos fueron seleccionados para la inclusión en las escalas de acuerdo-desacuerdo de 7 puntos cada uno, la misma cuenta con 18 ítems. Meyer y Allen. (1997)

2.3 Definición de términos básicos

Para poder mantener un buen clima organizacional es necesario que este se encuentre en constante evaluación ya que así se detectara las deficiencias y suficiencias de una organización.

A continuación, se mencionará los términos más usados durante la investigación:

Autorrealización es la segunda dimensión de clima organizacional: Esta dimensión está integrada por tres sub escalas: Autonomía, Organización y Presión, para ver el grado de autosuficiencia de los empleados, el grado de planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado de presión en el que se ven sometidos.

1. Autonomía (AU) Grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.
2. Organización (OR) Grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea.
3. Presión (PR) Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral.

Por otro lado también se definió la variable de compromiso organizacional y las dimensiones de la misma:

Compromiso afectivo: (Deseo). Los colaboradores de la empresa se encuentran identificados con los valores y metas de la organización así mismo trabajan en beneficio de la organización. Johnson y Chang (2006); Meyer y Allen (1997) y Buchanan (1974).

Compromiso de continuidad: (Necesidad). El colaborador es consciente de que existen unos costes asociados a dejar la organización en la que trabaja. (Meyer y Allen, 1997).

Compromiso normativo: (Deber) Para Bergman (2006) “la esencia de este tipo de compromiso radica en el sentido de obligación de los empleados”, es así que también se conoce como compromiso moral, ya que hace referencia a la obligación moral de los empleados, a permanecer en la organización.

Estabilidad/Cambio es la tercera dimensión de clima: Se aprecia por las subescalas: Claridad, Control, Innovación y Comodidad. Esta dimensión evalúa el grado en el que los empleados conocen lo que se espera de sus tareas diarias y planes de trabajo; el grado en el que la compañía utiliza la presión y las normas para controlar; la adaptación al cambio y la variedad y finalmente el grado en el que el entorno físico conlleva a crear un ambiente de trabajo agradable y cómodo.

1. Claridad (CL) Grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias y se explican las reglas y planes para el trabajo.
2. Control (CN) Grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados.
3. Innovación (IN) Grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques.
4. Comodidad (CF) Grado en que el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable.

Relacional es la primera dimensión de clima: Expresa la intensidad y la naturaleza de las relaciones interpersonales que se dan en el lugar. Esto quiere decir que se evaluara el compromiso que tiene la persona con su trabajo y de qué manera se apoyan.

1. Implicación (IM) Grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella.
2. Cohesión (CO) Grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros.
3. Apoyo (AP) Grado en que los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima social.

En la variable de clima organizacional se identificaron tres dimensiones las cuales fueron extraídas por (Casullo, 1998):

WES: evalúa el clima social en todo tipo de unidades centros de trabajo, y focaliza su atención, medida y descripción en las relaciones interpersonales de los empleados y directivos, en las directrices de desarrollo personal que promueve la organización laboral y en la estructura organizativa básica del centro de trabajo, Capuñay (2016).

III. Metodología

3.1 Diseño de investigación

Este tipo de investigación tuvo un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) cuantitativo por que los datos obtenidos de las encuestas fueron medidos estadísticamente con el fin de encontrar la exactitud en sus mediciones desde una perspectiva objetiva mientras la información cualitativa fueron los datos obtenidos en escala tipo Likert para el compromiso organizacional, y dicotómica para el clima organizacional. Además con alcance relacional ya que se vincula más de una variable en este caso se analizó dos variables. Asimismo no experimental porque se tomaron los datos tal como se encontraron sin manipulación alguna; por último con diseño transversal porque se analizó los resultados en una población definida, en un tiempo específico y una sola vez.

3.2 Área y línea de investigación

Área: Ciencias Sociales

Línea: Emprendimiento, innovación tecnológica con responsabilidad social.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población al principio de la investigación estuvo conformada por 80 colaboradores, en el transcurso del tiempo se redujo a 65 colaboradores de Cineplanet de la Ciudad de Chiclayo ya que hubo cambios y nuevo reclutamiento de personal, se consideró tomar toda la población ya que fueron los que asistieron a la reunión mensual se decidió hacer un censo y no un muestreo debido a que es la única empresa de servicios dedicada a la operación de complejos cinematográficos y exhibición de películas en la Ciudad de Chiclayo, la encuesta se efectuó en octubre del año 2016.

3.4 Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de Clima y Compromiso Organizacional

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicador
Clima Organizacional	Como objetivos nos referimos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan.	Relaciones	Implicación
			Cohesión
			Apoyo
		Autorrealización	Autonomía
			Organización
			Presión
		Estabilidad / cambio	Claridad
			Control
			Innovación
			Comodidad
Compromiso Organizacional	Es la creencia y aceptación de las metas y normas de la empresa, el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la organización y un fuerte deseo de seguir siendo parte de éstas.	Componente afectivo	Sentimientos de permanencia a causa del ambiente de trabajo
			Vinculación afectiva con la organización
			Solidaridad con los problemas de la organización
		Componente continuidad	Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización
			Dificultad para conseguir un nuevo empleo
			Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable
		Componente normativo	Sentimiento de obligación de permanencia en la organización
			Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización
			Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos

Fuente: Basado en Moos (1989) y Meyer y Allen (1997).

3.5 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la investigación se implementaron fuentes primarias y secundarias.

a. Fuentes primarias:

- Encuestas: La encuesta en la cual fue aplicada dos modelos:

Para el clima organizacional se usó el Método Work Environment Scale (WES_1989) propuestos por Moos estuvo conformada por 90 preguntas cerradas, dicotómicas (verdadero/falso) para compilar la información acerca de la percepción de los trabajadores del Cineplanet de la ciudad de Chiclayo, el cual buscó desarrollar los objetivos trazados. Ésta se desarrolló en el periodo de octubre del 2016. Se recolectaron a través de un formato estructurado a la población total. Para el compromiso organizacional se aplicó el modelo de Meyer & Allen de 1997 el cual constó de 18 preguntas en escala de Likert para recopilar la información necesaria de los trabajadores y así fundamentar la investigación de acuerdo a los objetivos planteados. Ambos modelos ya se encuentran validados.

b. Fuentes Secundarias:

Se tomó en cuenta información de bibliotecas virtuales, páginas web y libros.

3.6 Técnica de procesamiento de datos

Se ejecutó la base de datos en tablas y figuras estadísticamente correspondientes para poder así ser analizados. Los resultados que se obtuvieron de cada una de las variables fue en el periodo del mes de noviembre donde se procesaron con el programa estadístico de Excel para la recolección de datos y el programa SPSS para poder determinar y analizar la relación entre ambas variables y sus respectivas dimensiones. Además se utilizó el proceso de baremación el cual indicó una puntuación directa para determinada escala, esta mostró la posición que ocupó cada persona en relación con los que integran el grupo. Por consiguiente se utilizaron los percentiles al 33.3%, al 66.6% y al 100% del total entre tres categorías (baja, media y alta).

3.7. Matriz de consistencia

Tabla 2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Qué tipo de relación hay entre el compromiso y el clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet S.A.C – Chiclayo.</p>	<p>Objetivo general Determinar el tipo de relación que existe entre el clima y compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la ciudad de Chiclayo.</p> <p>Objetivos específicos Encontrar el grado de desarrollo de las dimensiones de clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo. Calcular el grado de desarrollo de las dimensiones de compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo. Determinar el grado de correlación que existe entre cada una de las dimensiones de clima y compromiso organizacional.</p>	<p>Existe una correlación significativa fuerte entre las dimensiones de Clima y Compromiso organizacional.</p>	<p>Clima organizacional Álvarez (1995), define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional.</p> <p>Compromiso organizacional Meyer & Allen (1991) puntualizaron al compromiso organizacional como un “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla”.</p>	<p>Método de investigación Mixta</p> <p>Tipo Relacional</p> <p>Diseño Observacional</p> <p>Población y muestra Dada la población se decidió hacer un censo y no un muestreo a los trabajadores de Cineplanet.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos. La encuesta y el cuestionario.</p> <p>Técnica de procesamiento de datos. Excel y SPSS</p>

Fuente: Elaboración propia

3.8. Consideraciones éticas

Los datos y respuestas de los encuestados fueron anónimos se aseguró la confidencialidad de la información, además se hizo un riguroso procesamiento de datos sin alterar los datos recibidos finalmente; estos estudios tuvieron fines estrictamente académicos.

En los seres humanos suelen presentarse diversos conflictos debido a dilemas éticos de difícil solución. (Osorio, 2000). Se recomiendan ciertos principios éticos para el momento de la recolección de datos:

- Principio de respeto a las personas: “El respeto supone atención y valoración en la escala de valores propios del otro con sus temores, expectativas y proyecto de vida”. (Osorio 2000), Al momento de presentar las encuestas al personal, se respetó la opinión de cada comentario recibido.
- Principio de beneficencia: Se pidió la ayuda de los participantes, buscando resultados en la investigación del proyecto buscando siempre su bienestar.
- Principio de justicia: al momento de recopilar la información de cada uno de los participantes se tuvo que procesar sin ser alterada para obtener como resultado una base real.

3.9. Validación de resultados

Clima organizacional (Coeficiente de Kuder Richardson) y Compromiso organizacional (Coeficiente de Alfa de Cronbach)

La técnica de la encuesta aplicada a los trabajadores de Cineplanet se obtuvo buenos resultados en cuanto a confiabilidad de las respuestas. Con un efecto de 0.73 lo cual se posiciona en la categoría (alta) según el coeficiente de Kuder Richardson. Por otro lado en cuanto al compromiso organizacional se obtuvo un efecto de 0.796 lo cual nos indicó que se obtuvo un instrumento confiable y aceptable con categoría (alta).

Tabla 3. *Confiabilidad de la Variable Clima Organizacional*

k/(k-1)	
1-($\Sigma p_x q$/varianza)	1.14
0.638685719	0.73
Coeficiente de Kuder-Richardson	

k: número de ítems en el cuestionario

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. *Confiabilidad de la Variable Compromiso Organizacional*

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.796	18

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. *Escala de valoración del Alfa de Cronbach*

Valores	Calificación
0.95 a más	Muy Elevada o Excelente
0.90 - 0.95	Elevada
0.85 a 0.90	Muy Buena
0.80 a 0.85	Buena
0.75 a 0.80	Muy Respetable
0.70 a 0.75	Respetable
0.65 a 0.70	Moderada
0.40 a 0.65	Mínimamente aceptable
0.00 a 0.40	Inaceptable

Fuente: De Vellis (1991)

IV. Resultados

Objetivo específico 1

Encontrar el grado de desarrollo de las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.

Tabla 6. *Distribución de los niveles por promedio de clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.*

Dimensiones de Clima Organizacional	Niveles de Promedio		
	Bajo	Medio	Alto
C. Relaciones	Hasta 16	Más de 16 hasta 18	Más de 18
C. Autorrealización	Hasta 17	Más de 17 hasta 19	Más de 19
C. Estabilidad/Cambio	Hasta 26	Más de 26 hasta 28	Más de 28

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. *Distribución de los promedios de las dimensiones de clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.*

		Relaciones	Autorrealización	Estabilidad/ Cambio
N	Válido	65	65	65
	Perdidos	0	0	0
Media		17.14	19.15	27.97
Desviación estándar		1.952	2.949	2.338
Categoría		Media	Alta	Media

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Cineplanet.

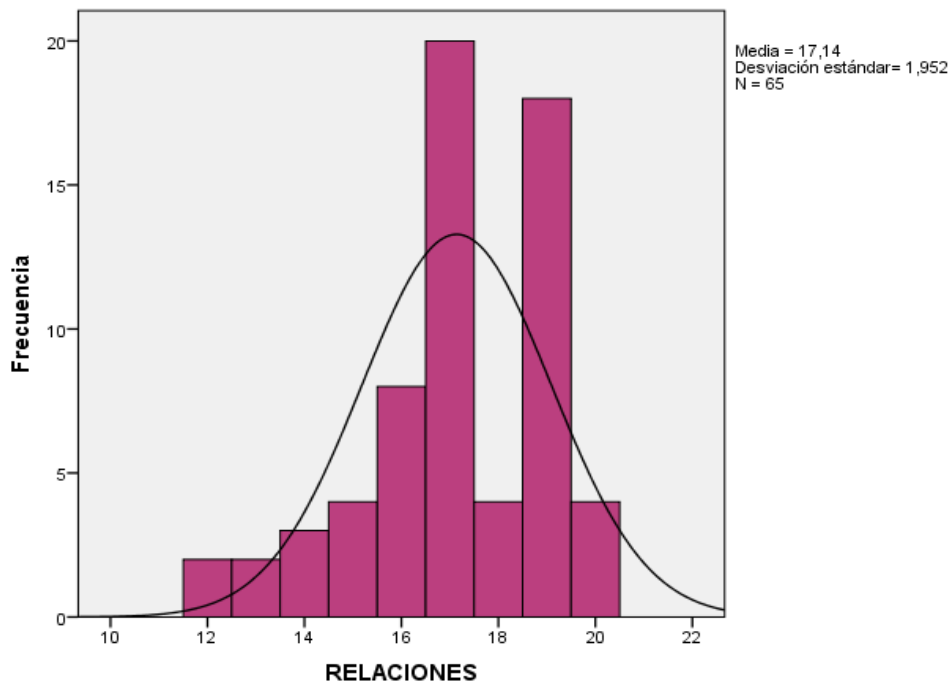


Figura 1. Distribución del promedio de la dimensiones relaciones del clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Cineplanet.

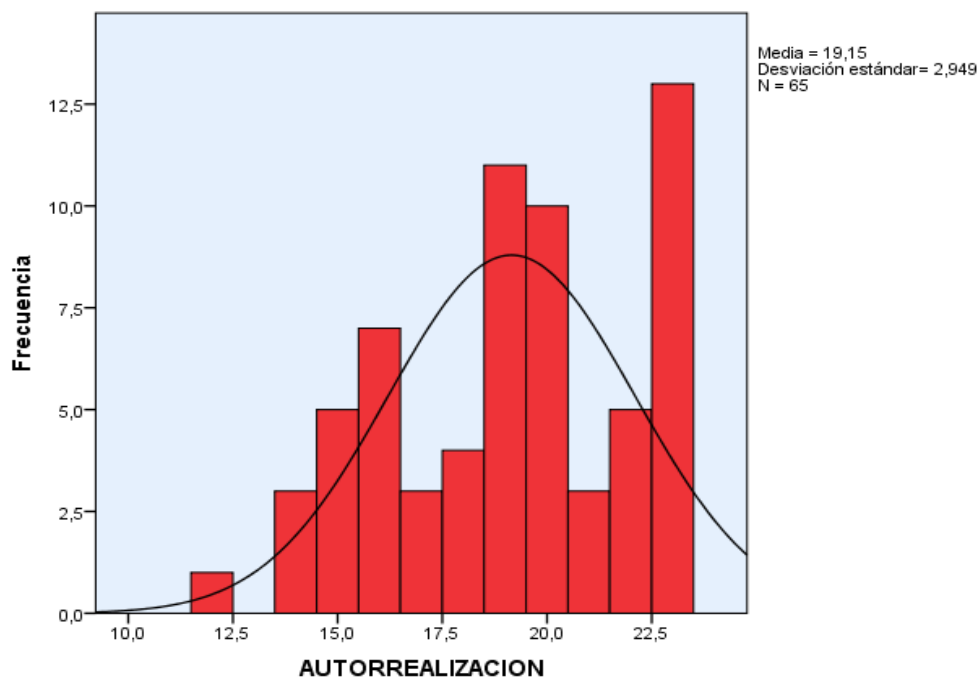


Figura 2. Distribución del promedio de la dimensiones autorrealización del clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Cineplanet.

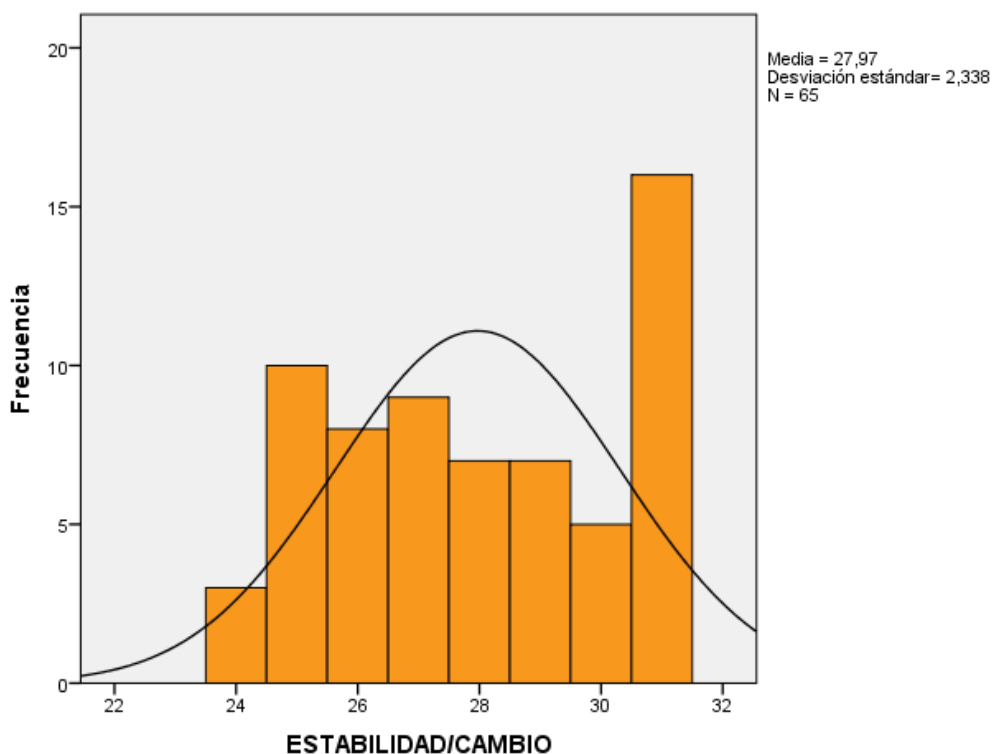


Figura 3. Distribución del promedio de la dimensiones estabilidad/cambio del clima organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Cineplanet.

En la tabla 7, se encuentra la dimensión de relaciones. Se obtuvo 17,14 de promedio, es decir las relaciones interpersonales entre los colaboradores y los jefes muestra un nivel medio de este, pues se muestra una preocupación por las actividades y el apoyo entre sí para crear un buen clima laboral. Ver anexo N°01, por otro lado, en la dimensión de autorrealización se obtuvo 19,15 de promedio, es decir el grado de autosuficiencia y el trabajo bajo presión a los colaboradores muestra un nivel alto, así mismo son capaces de tomar iniciativas propias, dominar su ambiente laboral y organizarse para realizar con eficiencia sus actividades. Ver anexo N°02, finalmente en la dimensión de estabilidad/cambio se obtuvo 27,97 de promedio, es decir muestra un nivel medio, los colaboradores muestran que tienen con claridad lo que van a realizar en sus horas de trabajo, cumpliendo las normas de los jefes el cual influye; el ambiente físico en la que laboran para ser realizado con comodidad Ver anexo N°03.

Objetivo específico 2

Calcular el grado de desarrollo de las dimensiones de compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.

Tabla 8. *Distribución de los niveles por promedio de compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.*

Dimensiones del Compromiso Organizacional	Niveles de Promedio		
	Bajo	Medio	Alto
C. Afectivo	Hasta 21	Más de 21 hasta 24	Más de 24
C. Continuidad	Hasta 27	Más de 27 hasta 32	Más de 32
C. Normativo	Hasta 25	Más de 25 hasta 30	Más de 30

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9. *Distribución de los promedios de las dimensiones de compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.*

		Afectivo	Continuidad	Normativo
N	Válido	65	65	65
	Perdidos	0	0	0
Media		24.26	30.38	28.60
Desviación estándar		4.852	4.834	7.086
Categoría		Alta	Media	Media

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Cineplanet.

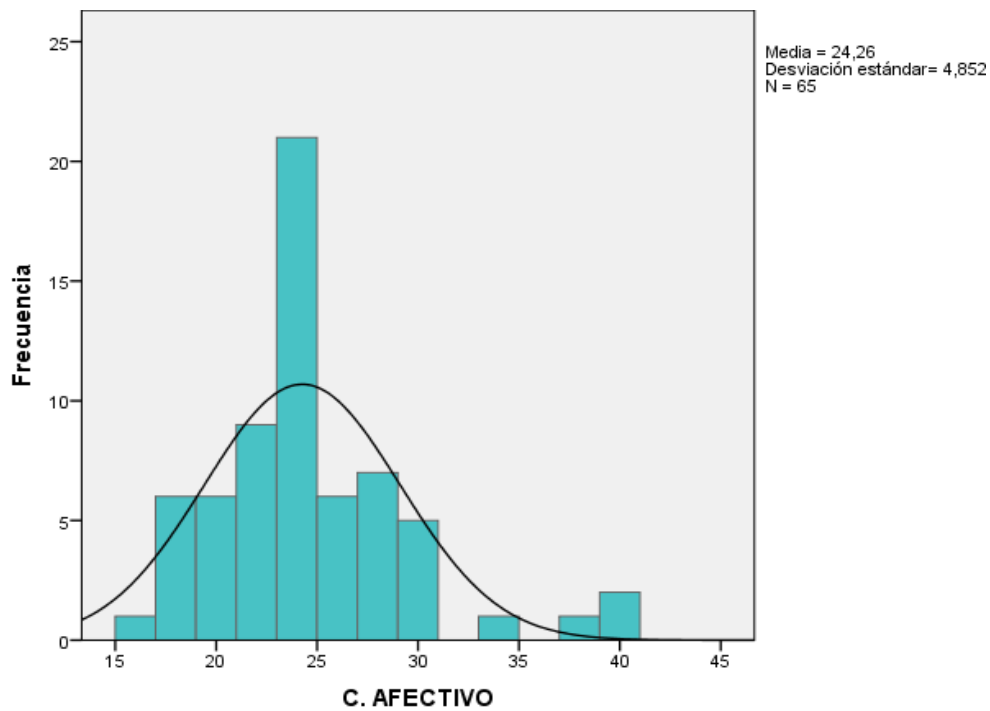


Figura 4. Distribución del promedio de la dimensión afectivo del compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Cineplanet.

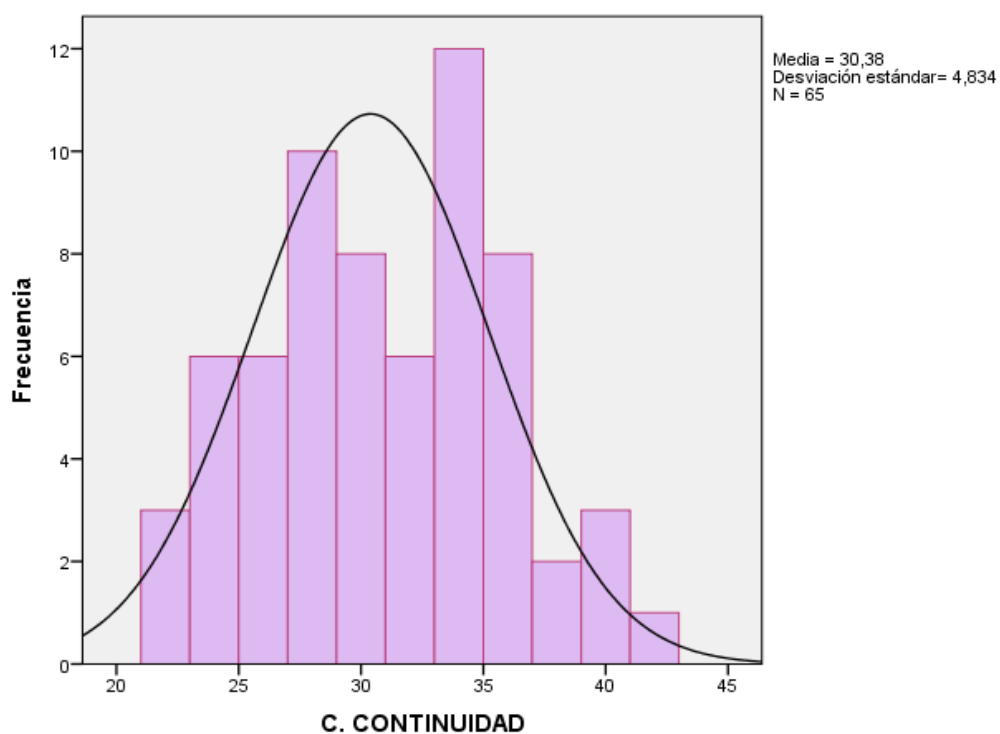


Figura 5. Distribución del promedio de la dimensión continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Cineplanet.

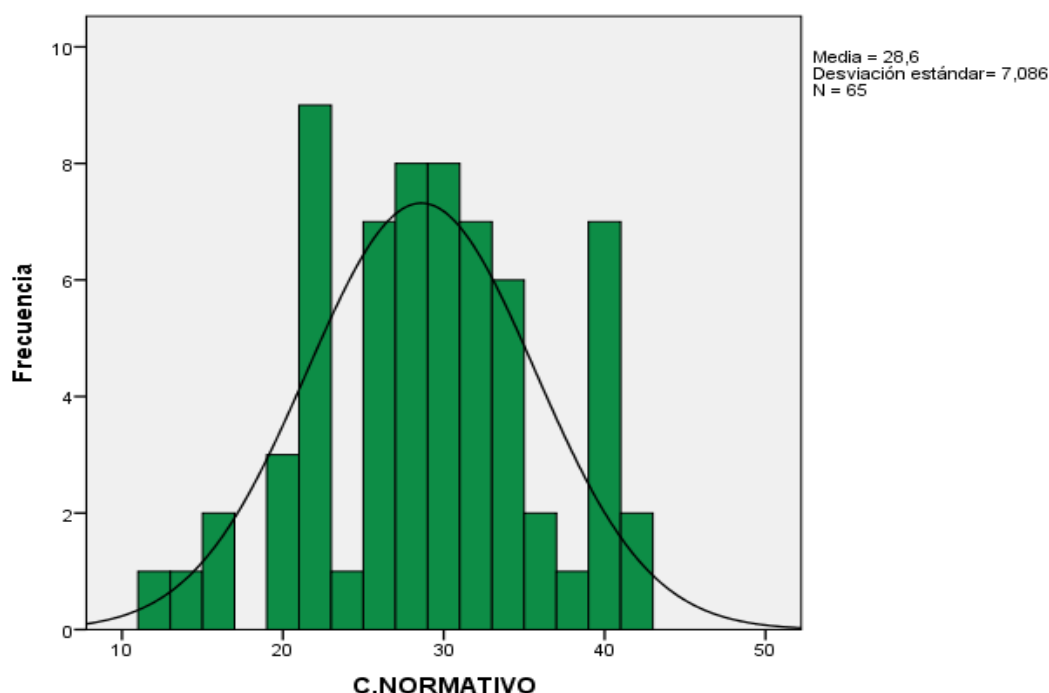


Figura 6. Distribución del promedio de la dimensión normativo del compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Cineplanet.

En la tabla 9, la dimensión afectiva muestra 24.26 de promedio. Esto indica que tiene un nivel alto; existe vinculación e interés por los problemas que exista en la organización y están identificados con ella. Ver anexo N°04, asimismo, la dimensión de continuidad tiene 30.38 de promedio lo cual muestra que tiene un nivel medio; los trabajadores sienten una necesidad de permanencia ya sea por la fuente de ingreso que genera o por la dificultad de conseguir un nuevo trabajo, además del tiempo invertido en la organización ya que algunos tienen más de un año trabajando en Cineplanet. Ver anexo N°05, por último, la dimensión normativo tiene 28.6 de promedio. Esto revela un nivel medio; los trabajadores consideran un sentimiento de permanencia y obligación en la organización por los beneficios recibidos a lo largo del tiempo de trabajo. Ver anexo N°06

Tabla 10. Prueba de Normalidad

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra					
		Relaciones	Autorrealización	Estabilidad/ Cambio	C. Afectivo	C. Continuidad	C. Normativo
N		65	65	65	65	65	65
Parámetros normales ^{a,b}	Media	17.14	19.15	27.97	24.26	30.38	28.60
	Desviación estándar	1.952	2.949	2.338	4.852	4.834	7.086
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.179	0.125	0.149	0.183	0.106	0.070
	Positivo	0.128	0.104	0.123	0.183	0.090	0.070
	Negativo	-0.179	-0.125	-0.149	-0.074	-0.106	-0.067
Estadístico de prueba		0.179	0.125	0.149	0.183	0.106	0.070
Sig. asintótica (bilateral)		,000^c	,013^c	,001^c	,000^c	,068^c	,200^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Cineplanet

Para la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, el objetivo es determinar si una muestra aleatoria presenta distribución normal, no se utilizó Shapiro Wilks porque esa prueba es hasta 50 encuestados.

En la tabla 10 obtenido mediante el programa SPSS, alcanzamos los siguientes resultados: En la variable Clima organizacional se encontró que sus tres dimensiones (relaciones, autorrealización y estabilidad y cambio) y en la variable compromiso organizacional en una de sus dimensiones (afectivo) no se encontró prueba de normalidad; es decir son no paramétricas, su distribución no es normal porque son menor a 0.05; sin embargo en sus dos últimas dimensiones de la variable antes mencionada (continuidad y normativo) si se encontró prueba de normalidad ya que superan el 0.05.

Objetivo específico 3

Determinar el grado de correlación que existe entre cada una de las dimensiones de clima y compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.

Tabla 11. Factores de correlación de las dimensiones de clima y compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.

		Afectivo	Continuidad	Normativo
Relaciones	Factor de Correlación	,286*	,937**	,498**
	Sig. (bilateral)	0.021	0.000	0.000
	N	65	65	65
Autorrealización	Factor de correlación	,305*	,892**	,380**
	Sig. (bilateral)	0.014	0.000	0.002
	N	65	65	65
Estabilidad/Cambio	Factor de correlación	,417**	,417**	,418**
	Sig. (bilateral)	0.001	0.001	0.001
	N	65	65	65

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

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Cineplanet

En la tabla 11, podemos encontrar que existe una correlación positiva y significativa al 1% y 5% de error entre las dimensiones de clima y compromiso organizacional. El resultado arrojó como correlaciones altas la dimensión de continuidad con la dimensión de relaciones en la cual se obtuvo 0.937**, en la siguiente correlación se encontró la dimensión de continuidad con la dimensión de autorrealización en la cual se obtuvo 0.892**, en cuanto a los resultados con correlación moderada se obtuvo entre la dimensión normativa con la dimensión relaciones con 0.498**, en la siguiente correlación se encontró que la dimensión normativa con la dimensión de estabilidad/cambio fue de 0.418**, la dimensión

afectiva con la de estabilidad/cambio se encontró un factor de correlación de 0.417**, y finalmente se encontró a la dimensión de continuidad con la dimensión de estabilidad/cambio con 0.417**. Por último, como correlación ligeramente débil tenemos a la dimensión afectiva con relaciones obteniéndose 0.286*, también está la dimensión afectiva con autorrealización con 0.305*, de igual manera entre las dimensiones normativa con la de autorrealización se obtuvo el valor 0.380** como factor de correlación.

El Objetivo General planteado fue determinar el tipo de relación que existe entre el clima y compromiso organizacional en los trabajadores de Cineplanet en la Ciudad de Chiclayo.

El tipo de relación entre las dimensiones de las variables clima y compromiso organizacional muestra una correlación significativa al 1% de error, así mismo se ha encontrado que la dimensión de continuidad tiene más alto puntaje con las dimensiones relaciones y autorrealización, quiere decir que se puede seguir mejorando en esas dimensiones para que no disminuyan, además los puntajes más bajos se encuentran en la dimensión afectiva en relación, autorrealización y estabilidad/cambio. Considerando que el compromiso afectivo es ligeramente alto (está en el borde con la categoría media) se puede concluir que la identificación (compromiso afectivo) que tienen los colaboradores con la empresa no influye mucho en el clima organizacional, esta característica debe ser mejorada pues la empresa debe lograr que esa identificación detectada influya positivamente el clima organizacional.

V. Discusión

La modernidad y la globalización conducen al trabajador a tomar cada día decisiones radicales en relación a la continuidad de seguir en la empresa; asimismo; los empresarios se sienten comprometidos en generar cada vez mejores entornos laborales para conseguir mejores desempeños y bajas tasas de rotación de personal.

Además, para que una empresa mantenga o comience a ver buenos resultados es indispensable que se genere un clima organizacional atrayente donde los trabajadores se sientan motivados día a día por llegar a su área de trabajo y dar lo mejor de sí, esto ayudara a reconocer el nivel de identificación, comunicación entre los diferentes integrantes de la organización.

Asensio (2010), Para medir el clima organizacional hay que estudiar cada uno de los integrantes de la empresa en la mayor parte posible y basarse en la percepción de cada uno de ellos a cerca de las relaciones intrapersonales y el grado de motivación, puesto que el comportamiento de cada individuo puede tener consecuencias en la organización y de esta manera influir en la productividad.

En cuanto al primer objetivo específico; empezó con el análisis de los resultados dimensionales de la variable clima organizacional según la metodología de Moos; la dimensión relaciones obtiene un puntaje promedio de 17.14 lo cual es considerado como un resultado de nivel medio. Este podría mejorar. Ya que es una dimensión en la cual se encontraron algunas deficiencias y nos indica que se debe trabajar más en el compromiso y el interés de los trabajadores así como el apoyo mutuo. Que se sientan estimulado en su área de trabajo y que reciban el reconocimiento por parte de sus jefes. En definitiva, es importante considerar el aporte de Asensio (2010) quién teoriza, que el clima laboral tiene un aspecto multidimensional explicado desde hace muchos años por diversos autores que finalmente concluyen que el clima laboral es una ventaja competitiva en relación al manejo de las personas de la competencia y que los beneficios de una compañía no sólo se deben expresar en valor económico sino en valor humano.

Adicionalmente, la dimensión autorrealización obtuvo un promedio de 19.15, considerado por la escala, como alto; esta dimensión indica la autosuficiencia en su área de trabajo así como la presión, eficiencia y terminación de tareas. Esta se debe mantener ya que anima a los empleados a que puedan tomar decisiones y que estas se tomen en cuenta además de generar equipos de trabajos eficientes y prácticos. Según Capuñay (2016), en la actualidad, el área de recursos humanos en una empresa es muy importante, y el trabajador es el elemento más importante para ayudar a la empresa a que logre ser competitiva, es por esto que el trabajador debe de estar en un adecuado clima laboral, que sea escuchado, un adecuado liderazgo y trabajo en equipo.

Finalmente la dimensión estabilidad y cambio obtuvo un puntaje de 27.97 el cual se categoriza como medio. Esta dimensión debe crecer ya que es la importante por la cual dependerá su desempeño en su tarea diaria de trabajo además incluye el entorno físico de ambiente agradable. Estos hallazgos resaltan lo que afirma Chiavenato (2007). En relación a la adaptación a una variedad inmensa de situaciones de trabajo en donde los empleados se sienten cada vez más comprometidos con el trabajo y esperan el apoyo incondicional de los directivos y gerentes; asimismo, en el tema de la estabilidad y el cambio, los empleados están a la espera de que la gerencia estimule los procesos de innovación y cambio con respecto a las nuevas formas de poder llegar a los clientes

Para poder mejorar estos resultados y que se sitúen las tres dimensiones como altas o tenerlas muy cerca a altas y no llegar a una situación crítica es necesario no descuidar esta variable "clima organizacional", estar en constante medición, escuchar al trabajador y saber qué es lo que necesitan, que falta o les perturba para que la organización tome la iniciativa y poder resolverlo. Según García y Bedoya (1997) existen tres estrategias para medir el clima organizacional: la primera es observar el comportamiento y desarrollo de los trabajadores; la segunda es hacer entrevistas directas a los trabajadores; y la tercera es realizar una encuesta a todos los trabajadores.

El segundo objetivo específico; inicia con el análisis dimensional de la variable compromiso laboral y su componente afectivo tiene un promedio 24.26 el cual está considerado en una escala como alto, sin embargo, en el componente de continuidad tiene de promedio 30.38 quiere decir que los trabajadores mantienen un nivel medio en relación a la variable en estudio con la empresa y finalmente el componente normativo tiene 28.60 de promedio mantiene una escala medio. Estos hallazgos coinciden con Meyer & Allen(1991) los cuales afirman que el compromiso laboral es un estado psicológico que desarrolla el trabajador con la empresa y el cual tiene características con respecto a la decisión de continuar o dejar la organización, el compromiso afectivo es un vínculo emocional del trabajador hacia su empresa que lo identifica, lo acerca y le genera efecto por la misma; en este tipo de compromiso se manifiesta la motivación intrínseca en la cual la autonomía y el apego por la organización se hacen evidentes. El compromiso de continuidad hace referencia al lado tangible que puede recibir el trabajador es decir tiene en cuenta el valor económico y genera la motivación extrínseca del trabajo y finalmente para los autores es importante considerar el compromiso normativo en la cual el trabajador tiene la obligación de seguir en la organización a través de normas y referencias sobre la lealtad a ella, pues en muchas oportunidades la empresa capacita y paga estudios y otras necesidades de los trabajadores y se genera un compromiso recíproco de quedarse allí. De la Puente (2017) por su parte agrega que la motivación de logro es otro componente que se debe agregar a las dimensiones del compromiso organizacional y esta motivación define al trabajador como el deseo o tendencia a vencer obstáculos superando las tareas difíciles lo mejor y más rápidamente posible.

El análisis del tercer objetivo específico; está referido a la correlación de las dimensiones entre el clima laboral y el compromiso organizacional; aquí se encontró que todas las dimensiones tienen una correlación significativamente positiva, las correlaciones de las dimensiones están entre 0.286 (correlación baja) y 0.937 (correlación apreciablemente alta).

Es así que como respuesta al **objetivo general** se puede afirmar que hay una correlación positiva y significativa al 1% de error, confirmando la tesis de Cutipa

(2015), en donde sus resultados muestran también que existe una relación directa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, la cual resulta ser positiva y significativa, es decir, a medida que mejora el clima organizacional de la institución, mejora correlativamente el compromiso de los trabajadores con la institución.

VI. Conclusiones

Existe una correlación significativa entre el clima y el compromiso organizacional pero no tiene mucha fuerza

El clima organizacional en la empresa Cine Planet de Chiclayo es apreciado por sus trabajadores ya que está en una categoría media tendiendo a ser alta, como un buen ambiente de trabajo el mismo que es muy importante ya que tiene una influencia en el compromiso de cada uno de los colaboradores lo que permite lograr un excelente desempeño laboral en las diferentes áreas de la empresa; así el colaborador será más eficiente y trabajará mejor, lo cual permite aumentar la productividad y de esa forma se logrará conseguir las metas y objetivos de la organización.

En lo que respecta al compromiso organizacional se encontró que también está en un nivel medio con tendencia a ser alto, pues existe una alta vinculación con la organización, e interés por los problemas que exista en la organización además los colaboradores sienten una necesidad ya sea por la fuente de ingreso que genera o por la dificultad de conseguir un nuevo trabajo, y no se deja de lado el factor tiempo, tiempo de todo lo invertido en la organización ya que algunos tienen más de un año trabajando en la empresa también que los trabajadores consideran un sentimiento de permanencia y obligación en la organización por el tiempo invertido además de los beneficios recibidos a lo largo del tiempo de trabajo.

Se evidenció la existencia de una correlación positiva significativa entre las dimensiones de ambas variables clima y compromiso organizacional al 1% de error.

VII. Recomendaciones

Se recomienda a la empresa, que trabaje con temas de inteligencia emocional, como: autoconocimiento, autonomía, comunicación, habilidades sociales, escucha, solución de conflictos, pensamiento positivo y asertividad para complementar esta investigación.

Además, es conveniente organizar actividades internas de confraternidad en donde se propicie confianza, integración, donde salgan de la rutina diaria de trabajo, también, generar dinámicas antes de empezar el turno de trabajo para que se genere un clima laboral activo ya que el trabajo realizado es bajo presión sobre todo los fines de semana y es importante que los colaboradores entren con buen humor y ánimo para una buena atención a los clientes.

Por otro lado fomentar el compromiso organizacional a través de motivaciones extrínsecas como: premios de viajes, aparatos tecnológicos, vales de compra, etc.; ya que la mayoría de los colaboradores son gente joven y les atrae este tipo de incentivos que les motive a dar el 100% en sus labores y puedan comprometerse de manera eficiente y eficaz con sus tareas a realizar, al mismo tiempo, se puede enviar notas personales de reconocimiento a los hogares de los colaboradores que se desempeñaron con eficiencia, intrínsecas como capacitaciones, compartir experiencias y trascendentes como tener entrevista con cada uno de los colaboradores para conocer sus expectativas.

Finalmente se recomienda escuchar los aportes de los colaboradores para que se involucren más con la empresa; que no sientan que solo aportan con su trabajo si no que la empresa CinePlanet los podría ayudar en cualquier situación inesperada y así fidelizar con compromiso a los trabajadores.

VIII. Referencias bibliográficas

- Álvarez, H. (1995). Profesor Universidad del Valle. *Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante.*
- Asensio, L. (2010). *Diagnóstico del Clima Laboral.* Barcelona
- Bergman, M.E. (2006): "The relationship between affective and normative Commitment: review and research agenda", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, No. 5, pp. 645-663
- Buchanan, B. (1974): "Building organizational Commitment: the socialization of managers in work organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol.19, pp. 533-546
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones.* México: Trillas
- Capuñay Mechan, J. (2016). Propuesta para mejorar el clima laboral en la corporación universal S.A.C
- Casullo, G. L. (1998). *Algunas consideraciones acerca del concepto de clima social y su evaluación.*
- Cineplanet. (28 de 05 de 2016). *Sobre nosotros.* Obtenido de <https://www.cineplanet.com.pe/>
- Cutipa, A. (2015). Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II. Pre grado, Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, Juliaca. Obtenido de http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/431/442
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos I.* Retrieved from <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=FCEAL.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=009580>

- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Santa Fé de Bogotá: Mc Graw- Hill.
- Davis, K. y Newstrom J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Drexler. J.A. (1977). "Organizational Climate: Its homogeneity within organizations". *Journal of Applied Psychology*, 62, 38-42.
- De la Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en. Post grado, Trujillo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/298/1/delapunte_rl.pdf
- García, M. y Bedoya, M (1997). "Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle". Tesis de Grado Maestría. Universidad del Valle
- Hall. S. 1996. *Questions of Cultural Identity*. London: SAGE Publications.
- Hellriegel D, (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Johnson, R.E. y Chang, C.H. (2006): "I is to continuance as we is to affective: the relevance of the self-concept for organizational commitment", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, No. 5, pp. 549-570
- Katz D. y Kahn R. (1986). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Meyer, J y Allen, N. (1991). *Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional*. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J., Allen, N. (1997): *Commitment in the workplace. Theory, research and application*. Sage Publications, Inc. Thousand Oaks, California.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1997). *Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. México: Mc Graw Hill.

- Moos, R. H.; Moos, B.S. & Tricket, E.J. (1989) Escala de Clima Social, Familia, trabajo, Instituciones Penitenciarias, Centro Escolar. Adaptación Española, Manual 3ra Edición, TEA Investigación y Publicaciones Psicológicas: Madrid.
- Osorio (2000). Principios Éticos de la investigación e los seres humanos y en los animales. Recuperado de http://medicinabuenosaires.com/revistas/vol60-00/2/v60_n2_255_258.pdf.
- Pérez, E. (2016). El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipan Distribuciones S.A.C., Chiclayo 2015. (Tesis de Pre grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/760>
- Robbins, S. (1999). Fundamentos del comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.

IX. Anexos

ANEXO N° 01: Promedios de la dimensión relaciones del Clima Organizacional.

PROMEDIOS DEL CLIMA.RELACIONES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
12	2	3.1	3.1	3.1
13	2	3.1	3.1	6.2
14	3	4.6	4.6	10.8
15	4	6.2	6.2	16.9
Válido 16	8	12.3	12.3	29.2
17	20	30.8	30.8	60.0
18	4	6.2	6.2	66.2
19	18	27.7	27.7	93.8
20	4	6.2	6.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 02: Promedios de la dimensión autorrealización del Clima Organizacional.

PROMEDIOS DEL CLIMA.AUTOREALIZACION	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
12	1	1.5	1.5	1.5
14	3	4.6	4.6	6.2
15	5	7.7	7.7	13.8
16	7	10.8	10.8	24.6
Válido 17	3	4.6	4.6	29.2
18	4	6.2	6.2	35.4
19	11	16.9	16.9	52.3
20	10	15.4	15.4	67.7
21	3	4.6	4.6	72.3
22	5	7.7	7.7	80.0
23	13	20.0	20.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 03: Promedios de la dimensión estabilidad/Cambio del Clima Organizacional.

PROMEDIOS DEL CLIMA. ESTABILIDAD/CAMBIO		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	24	3	4.6	4.6	4.6
	25	10	15.4	15.4	20.0
	26	8	12.3	12.3	32.3
	27	9	13.8	13.8	46.2
Válido	28	7	10.8	10.8	56.9
	29	7	10.8	10.8	67.7
	30	5	7.7	7.7	75.4
	31	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 04: Promedios de la dimensión afectiva del Compromiso Organizacional.

PROMEDIOS DEL COMPROMISO AFECTIVO		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	16	1	1.5	1.5	1.5
	17	4	6.2	6.2	7.7
	18	2	3.1	3.1	10.8
	19	1	1.5	1.5	12.3
	20	5	7.7	7.7	20.0
	21	3	4.6	4.6	24.6
	22	6	9.2	9.2	33.8
Válido	23	5	7.7	7.7	41.5
	24	16	24.6	24.6	66.2
	25	3	4.6	4.6	70.8
	26	3	4.6	4.6	75.4
	27	4	6.2	6.2	81.5
	28	3	4.6	4.6	86.2
	29	1	1.5	1.5	87.7
	30	4	6.2	6.2	93.8

34	1	1.5	1.5	95.4
37	1	1.5	1.5	96.9
39	1	1.5	1.5	98.5
40	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 05: Promedios de la dimensión continuidad del Compromiso Organizacional

PROMEDIOS DEL COMPROMISO CONTINUIDAD	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
22	3	4.6	4.6	4.6
23	2	3.1	3.1	7.7
24	4	6.2	6.2	13.8
25	4	6.2	6.2	20.0
26	2	3.1	3.1	23.1
27	3	4.6	4.6	27.7
28	7	10.8	10.8	38.5
29	6	9.2	9.2	47.7
30	2	3.1	3.1	50.8
Válido 31	5	7.7	7.7	58.5
32	1	1.5	1.5	60.0
33	9	13.8	13.8	73.8
34	3	4.6	4.6	78.5
35	3	4.6	4.6	83.1
36	5	7.7	7.7	90.8
37	2	3.1	3.1	93.8
39	3	4.6	4.6	98.5
42	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 06: Promedios de la dimensión normativa del Compromiso Organizacional

PROMEDIOS DEL COMPROMISO NORMATIVO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
12	1	1.5	1.5	1.5
13	1	1.5	1.5	3.1
15	1	1.5	1.5	4.6
16	1	1.5	1.5	6.2
19	1	1.5	1.5	7.7
20	2	3.1	3.1	10.8
21	3	4.6	4.6	15.4
22	6	9.2	9.2	24.6
23	1	1.5	1.5	26.2
25	3	4.6	4.6	30.8
26	4	6.2	6.2	36.9
27	4	6.2	6.2	43.1
28	4	6.2	6.2	49.2
Válido 29	3	4.6	4.6	53.8
30	5	7.7	7.7	61.5
31	4	6.2	6.2	67.7
32	3	4.6	4.6	72.3
33	2	3.1	3.1	75.4
34	4	6.2	6.2	81.5
35	1	1.5	1.5	83.1
36	1	1.5	1.5	84.6
37	1	1.5	1.5	86.2
39	3	4.6	4.6	90.8
40	4	6.2	6.2	96.9
41	1	1.5	1.5	98.5
42	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 07: Cuestionario para Clima Organizacional**CUESTIONARIO N Work Environment Scale, WES**

EDAD:
SEXO:
NIVEL DE ESTUDIO:
OCUPACION:

Autores: Insel, P. M. y Moos, R. H.

En las frases, el Jefe es la persona do autoridad (capataz, encargado, supervisor, director, etc.) con quien Vd. se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa.

1. El trabajo es realmente estimulante	V	F
2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	V	F
3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	V	F
4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes	V	F
5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo	V	F
6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	V	F
7. Las cosas están a veces bastante desorganizadas	V	F
8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	V	F
9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	V	F
10. A veces hacer demasiado calor en el trabajo.	V	F
11. No existe mucho espíritu de grupo.	V	F
12. El ambiente es bastante impersonal.	V	F
13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	V	F
14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	V	F
15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	V	F

16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	V	F
17. Las actividades están bien planificadas.	V	F
18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se requiere.	V	F
19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	V	F
20. La iluminación es muy buena.	V	F
21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	V	F
22. La gente se ocupa personalmente por los demás.	V	F
23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.	V	F
24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	V	F
25. Muy pocas veces las “cosas se dejan para otro día”.	V	F
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).	V	F
27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	V	F
28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	V	F
29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	V	F
30. El lugar de trabajo esta terriblemente abarrotado de gente.	V	F
31. La gente parece estar orgullosa de la organización.	V	F
32. Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.	V	F
33. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	V	F
34. La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.	V	F
35. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico.	V	F
36. Aquí nadie trabaja duramente	V	F
37. Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas	V	F
38. Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados	V	F

39. La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí	V	F
40. El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno	V	F
41. Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen	V	F
42. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.	V	F
43. A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.	V	F
44. Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema.	V	F
45. Aquí es importante realizar mucho trabajo.	V	F
46. No se “meten prisas” para cumplir las tareas.	V	F
47. Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.	V	F
48. Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas.	V	F
49. Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.	V	F
50. Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.	V	F
51. Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.	V	F
52. A menudo los empleados comen juntos a mediodía	V	F
53. Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo	V	F
54. Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.	V	F
55. Se toma en serio la frase “el trabajo antes que el juego”.	V	F
56. Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.	V	F
57. Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.	V	F
58. Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente.	V	F

59. En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.	V	F
60. Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.	V	F
61. En general, aquí se trabaja con entusiasmo.	V	F
62. Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.	V	F
63. Los jefes esperan demasiado de los empleados.	V	F
64. Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.	V	F
65. Los empleados trabajan muy intensamente.	V	F
66. Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.	V	F
67. Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.	V	F
68. Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.	V	F
69. Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	V	F
70. A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.	V	F
71. Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.	V	F
72. Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.	V	F
73. Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.	V	F
74. Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.	V	F
75. El personal parece ser muy poco eficiente.	V	F
76. Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.	V	F
77. Las normas y los criterios cambian constantemente.	V	F
78. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.	V	F
79. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.	V	F

80.El mobiliario está, normalmente, bien colocado.	V	F
81. De ordinario, el trabajo es muy interesante.	V	F
82.A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.	V	F
83. Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.	V	F
84. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.	V	F
85. Los empleados suelen llegar tarde el trabajo.	V	F
86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.	V	F
87. Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.	V	F
88. Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.	V	F
89. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	V	F
90. Los locales están siempre bien ventilados.	V	F

COMPRUEBA SI HAS CONTESTADO TODAS LAS FRASES

ANEXO N° 08: Cuestionario para Compromiso Organizacional**CUESTIONARIO N°: 02****CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

El presente cuestionario forma parte de un proyecto de tesis de grado que desarrolla actualmente dos estudiantes del 8^{vo} semestre de la escuela profesional de Administración de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Chiclayo.

El mismo tiene como objetivo conocer el: GRADO DE RELACION ENTRE EL COMPROMISO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE CINEPLANET S.A.C. – CHICLAYO -2016.

La veracidad de su respuesta es de suma importancia. La información recolectada es confidencial, teniendo un fin estrictamente académico.

Le agradecemos de antemano toda la colaboración que pueda Ud. brindar en esta actividad y el tiempo que la misma le pueda tomar.

Datos biográficos

Sexo:

Edad:

Estado civil:

Educación formal:

Antigüedad en la empresa: Años _____ meses _____

Posición jerárquica dentro de la organización: _____

Instrucciones generales

- a. Se le presentarán algunas preguntas, a las cuales tendrá que responder indicando la alternativa que mejor adecue a su sentimiento hacia la organización.
- b. Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala 7 puntos ofrecidos a continuación.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Compromiso Organizacional	Alternativas de respuesta						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	1	2	3	4	5	6	7
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6	7
3	Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	1	2	3	4	5	6	7
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	1	2	3	4	5	6	7
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1	2	3	4	5	6	7
8	Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5	6	7
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	1	2	3	4	5	6	7
11	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	1	2	3	4	5	6	7
12	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	1	2	3	4	5	6	7
13	Le debo muchísimo a mi organización	1	2	3	4	5	6	7
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
16	Una de las pocas consecuencia importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas	1	2	3	4	5	6	7
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5	6	7
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO N° 09: Correlaciones Spearman y Pearson

		Correlaciones					
		SPEARMAN			PEARSON		
	RELACIONES	AUTORREALIZA CION	ESTABILIDAD/ CAMBIO	C. AFECTIVO	C. CONTINUIDAD	C.NORMATIVO	
RELACIONES	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,931**	,429**	,286*	,937**	,480**
	N	65	65	65	65	65	65
AUTORREALIZACION	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,383**	,305*	,892**	,380**	
	N	65	65	65	65	65	65
ESTABILIDAD/CAMBIO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		1.000	,417**	,417**	,418**	
	N		65	65	65	65	65
C. AFECTIVO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)			1.000	0.213	0.225	
	N			65	65	65	65
C. CONTINUIDAD	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)				1	,536**	
	N				65	65	65
C.NORMATIVO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)						1
	N						65

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 10: Resumen de hipótesis contrastadas

<p>Hipótesis sí existe una correlación significativamente fuerte entre las dimensiones de Clima y Compromiso organizacional</p>	<p>Se rechaza la hipótesis porque de las 9 correlaciones solo 2 son fuertes, 4 son moderadas y 3 son inaceptables; sin embargo todas son significativamente positivas.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 11: Historia de la empresa

Cine Planet es una empresa peruana dedicada a la operación de complejos cinematográficos y exhibición de películas.

La historia de Cineplanet empieza, a mediados de 1998, con una idea originada por tres jóvenes peruanos, quienes, luego de terminar su postgrado en Wharton University, decidieron regresar al Perú para identificar oportunidades de inversión y desarrollar nuevos proyectos Nexus Film Corp, empresa peruana formada por estos jóvenes, identificó una fuerte necesidad en el rubro entretenimiento, en Lima y las principales ciudades del Perú. La industria cinematográfica fue seleccionada en base a su elevado potencial de crecimiento, a pesar que el número de espectadores había caído de 16 millones en 1981 a 3 millones en 1995.

En el año 1999 Nexus Film Corp adquiere la cadena de cines Cineplex, empresa que operaba hasta la fecha tres complejos de cine ubicados en los distritos de San Miguel, Centro de Lima (Cine Adán y Eva) y Miraflores (Cine Alcázar). A partir de esta adquisición, el grupo decide reclutar un staff gerencial, experto en el rubro de servicios, con el objetivo de crear una empresa orientada al cliente y sus colaboradores, desarrollando una cultura basada en valores.

En mayo de 2005, como parte de su estrategia de expansión regional, Cineplanet ingresa al mercado chileno bajo la marca Movieland, pero desde el 2011 es consolidada también con el nombre Cineplanet. La puesta en marcha de

Cineplanet en Chile comprende las ciudades de Santiago, Valdivia, Temuco y Concepción, contando a la fecha con 7 complejos.

El 2006 fue la inauguración de una nueva filial en provincias, esta vez en Chiclayo y para mediados del 2007 ingresan a Trujillo en lo que fue el cine Primavera en pleno centro histórico de esa ciudad, meses más tarde inauguran su segundo complejo de salas nuevamente en Trujillo específicamente en el mall Real Plaza Trujillo consolidando así el mayor número de pantallas en esta ciudad después de Lima. Cineplanet también inauguro dos complejos más en Lima.

Cineplanet fue la primera cadena de Cine en traer al Perú el cine Digital Movie 3D con su slogan "la pantalla cobra vida" dicho servicio se brindó primero en su cine de Alcazar en Lima para que a fines del 2008 saliera al interior del país específicamente a la ciudad Norteña de Trujillo en su complejo de cine del Real Plaza Trujillo aperturando así la primera sala de cine 3D del interior del Perú.

En febrero de 2013, Cineplanet inaugura un nuevo concepto en salas, Cineplanet Prime, que brinda una experiencia diferente al espectador, con atención a la sala, servicio personalizado y cómodas butacas reclinables. Con esta incursión, Cineplanet amplía su oferta y se consolida como una empresa líder.

Cineplanet tiene planeado seguir llevando la experiencia del cine a muchas más zonas de Lima y Provincias, manteniendo un liderazgo, no solo en espectadores, sino también en un servicio de alta calidad, brindando una experiencia cinematográfica de excelencia.

Misión: Crear y brindar una experiencia de entretenimiento inolvidable.

Visión: Ser una de las 3 cadenas de cines más grandes de Sudamérica que se diferencia por su buen nivel de servicio

Valores:

- ❖ **P**ersonas con sentido del humor.
- ❖ **L**eales.
- ❖ **A**prendemos cada día.
- ❖ **N**os enorgullece ser honestos.
- ❖ **E**xcelentes en el servicio.
- ❖ **T**rabajamos en equipo.