

# El clima laboral como un factor determinante en el compromiso organizacional

Benjamin Roldan Polo Escobar  
<https://orcid.org/0000-0001-5056-9957>  
Bemjamin.polo@untrm.edu.pe  
Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza,  
Amazonas, Perú

Carlos Alberto Hinojosa Salazar  
<https://orcid.org/0000-0001-5603-0979>  
carlos.hinojosa@untrm.edu.pe  
Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza,  
Amazonas, Perú

José Héctor Sandoval Caicedo  
<https://orcid.org/0000-0001-7489-8448>  
rorloren@hotmail.com  
Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo  
Lambayeque, Perú

Willy Alex Castañeda Sánchez  
<https://orcid.org/0000-0002-4421-4778>  
wcastaneda@ucv.edu.pe  
Universidad César Vallejo  
Trujillo, Perú

Recibido (06/03/2022), Aceptado (09/04/2022)

**Resumen.** La perspectiva de una organización es su mejora continua, condicionado por los factores propios de la percepción y características de los empleados, así como las acciones de la institución. El objetivo de este artículo consiste en conocer la incidencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas, 2019. El estudio es cuantitativo de corte transversal y correlacional. Se aplicó la encuesta a un grupo de 95 colaboradores, los resultados mostraron que existe una relación de dependencia identificada según la correlación de Pearson de 0.564; con un nivel de significancia de 0.001. En este sentido podemos indicar que el clima laboral se encuentra directamente relacionado con el compromiso organizacional, de tal manera que a mayor compromiso organizacional mejor clima laboral, resaltando dos aspectos en el trabajo como son las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo las cuales conllevan al crecimiento y al desarrollo institucional.

**Palabras clave:** Clima Laboral, Compromiso organizacional, mejora continua.

Work climate as a determining factor in organizational commitment

**Abstract.-** The perspective of an organization is its continuous improvement, conditioned by the factors of the perception and characteristics of the employees, as well as the actions of the institution. The objective of this article is to know the incidence of the work environment in the organizational commitment of the workers of the Regional Agrarian Directorate of Amazonas, 2019. The study is quantitative, cross-sectional and correlational. The survey was applied to a group of 95 collaborators, the results showed that there is a dependency relationship identified according to the Pearson correlation of 0.564; with a significance level of 0.001. In this sense, we can indicate that the work environment is directly related to organizational commitment, in such a way that the greater the organizational commitment, the better the work environment, highlighting two aspects at work, such as interpersonal relationships and working conditions, which lead to growth and institutional development.

**Keywords:** Work environment, organizational commitment, continuous improvement.

## I. Introducción

El clima organizacional en muchos de los casos refleja las percepciones de los colaboradores. Dentro del el entorno económico actual, la nueva tecnología prevén situaciones que podrían derivarse de los cambios sociales y del crecimiento exponencial del conocimiento y dentro de esa prospectiva se busca tener un impacto en la economía, para ello es sustancial el comportamiento de las personas en una institución donde se evidencie su eficacia y el logro de los objetivos previstos en su institución. Todos los recursos son importantes en una organización, pero los recursos financieros, tecnológicos, materiales e incluso los comerciales pueden llegar a ser transformados por las personas para llegar a ser competitivos [1].

Son los colaboradores con sus diferentes distintivos profesionales los que pueden hacer la diferencia en una institución. Los conocimientos, destrezas, colaboración, el trabajo en equipo, la lealtad y respeto a la empresa donde se desempeñan influyen considerablemente sobre los logros alcanzados; su eficiencia de verá reflejado en la productividad y desempeño, permitiendo a la organización ser más competitiva. Se habla de clima cuando se hace referencia a las propiedades normalmente permanentes de un entorno laboral, que son percibidas y vivenciadas por los miembros de la organización y que esta influencia en su comportamiento en el trabajo. Es una vivencia real pero subjetiva, dependiente de la percepción y de los valores de cada individuo [2].

Las diferentes organizaciones que buscan hoy en día un posicionamiento en el mercado se encuentran bajo una cultura organizacional que busca conocer el estado del clima laboral de sus colaboradores que les permita conocer mejor sus actividades y funciones, de este modo promover las mejoras y el nivel de la empresa, permitiéndoles ser más competitivas en el mercado el cual repercutirá en una mayor calidad de vida de su personal. Asimismo, las entidades públicas se pueden definir dentro del mercado laboral como “un sistema con estrategias dinámicas con un enfoque social congruentemente con las actividades previstas dentro de la organización, donde exista una estrecha relación entre los colaboradores-institución y que les permita tener conductas positivas y que les permita incrementar la imagen en el mercado laboral con el único propósito de satisfacer las necesidades básicas de una sociedad.”

El compromiso organizacional toma una estructura orientada al cumplimiento de la misión y visión de la organización y sus beneficios, si los empleados no se encuentren comprometidos se produce una disminución en la eficacia de la organización [3].

Por otro lado, una comunidad comprometida fortalece la competitividad de las organizaciones, dado que existe un decrecimiento en los índices de rotación de personal y de los gastos derivados del reclutamiento, selección y capacitación en la sustitución de personal.

Esta relación simbiótica entre los colaboradores y la organización, tomando en consideración que el éxito en las organizaciones para mantener su permanencia en el mercado, depende no solo del o los directivos, sino también en gran medida de la implicación positiva e integración adecuada de sus colaboradores [4].

Para ello es importante considerar la necesidad de desarrollar el capital humano y mantener la inversión dentro de la institución para aprovechar los conocimientos y el capital intelectual de sus integrantes [5]. Sin embargo, para que esta situación se manifieste en las organizaciones es necesario contar con la participación directa de los colaboradores con la intención de buscar una mejora continua de la institución, por ello es de suma relevancia integrar a los colaboradores con un compromiso organizacional elevado

## II. Desarrollo

### A. *Comportamiento Organizacional*

Un aspecto relevante en una institución son los recursos humanos que forman parte de las instituciones y que desempeñan diferentes funciones, siendo necesario sus criterios de conocimiento y especialización para cumplir con sus actividades. De allí, la importancia del compromiso organizacional radica en que muestra un impacto directo en las actitudes y conductas de los empleados, tales como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal, entre otras caracterizaciones [6].

Otros autores definen el compromiso organizacional en términos de actitudes, como un fuerte deseo de seguir siendo miembro de una organización en particular y una disposición por realizar un esfuerzo extraordinario en beneficio de ella y un reconocimiento firme de los valores y las metas de la organización, así como la aceptación de estos [7].

Asimismo [8] define al Comportamiento Organizacional (CO) como el conjunto de actos y actitudes de las personas en las organizaciones. El campo del comportamiento organizacional es el acervo de conocimientos que se derivan del estudio de dichos actos y actitudes.

Dentro de este enfoque otros autores [9] también opinan que una forma de reconocer porqué las personas se comportan en el trabajo en la forma que lo hacen consiste en contemplar la organización como un iceberg. Lo que hunde a los barcos no es siempre es lo que los marineros alcanzan a ver sino lo que no ven.

A partir de ello, la trascendencia del comportamiento organizacional se caracteriza por tener una perspectiva de vislumbrar parte de la problemática institucional, con alternativas de mejoras en la institución.

No obstante, como advierte [8], en el estudio del comportamiento organizacional es indispensable identificar si es una empresa local, regional, nacional, multinacional, puesto que cada organización tiene características propias que la distingue de las demás. Por tanto, cuanto mejor se comprenda los motivos de las situaciones o problemas específicos de las organizaciones, tanto mejor se puede entender y responder a ello como se debe. Además, indica que el CO opera a niveles individuales, grupales y organizacionales.

El compromiso organizacional es un estado psicológico [10] y todo parece indicar que las diferentes medidas y definiciones del término tienen en común el considerarlo como un vínculo o lazo del individuo con la organización. En otras palabras, es una actitud que refleja la lealtad de los empleados a su organización y es un proceso continuo mediante el cual los participantes organizacionales expresan su preocupación por la organización, su éxito y bienestar continuo.

### B. *Clima Laboral*

El clima laboral desde la perspectiva de un entorno organizacional, se define como un empleado que conoce una organización de forma general identificando sus objetivos y a partir de ello evalúa si desea continuar en esa organización; como uno de sus miembros con un alto compromiso y con un trabajo en particular que significa identidad con la organización que lo emplea. Los empleados pueden estar satisfechos con un trabajo en particular, e incluso si lo consideran con una condición temporal, además pueden estar insatisfechos con la organización por no reconocer sus acciones que realizan [11].

Según [12] Define al clima laboral a partir de los factores internos que toda organización debe conocer y experimentar en bien de sus colaboradores y que las características y acciones con el colaborador deben ser relativamente duradera ya que esta influye en su comportamiento.

A partir de estos enfoques el clima laboral, considera a los colaboradores como el activo más valioso en las instituciones, su valoración parte de los conocimientos adquiridos para el cumplimiento de las metas previstas; a partir de ello es de mucha importancia brindar las condiciones necesarias y de ser parte de un clima laboral idóneo que les permita desarrollarse demostrando su eficiencia y eficacia que contribuirá en las perspectivas de la organización.

### *C. Clima organizacional*

A partir de la identificación de los conceptos relacionados al clima organizacional no se pretende concluir con una definición en particular ya que existen una diversidad de criterios sobre el tema, sólo se trata de identificar aquellas que ofrezcan un acercamiento al objetivo de estudio desde una perspectiva práctica y que reflejen la posición teórica que conduzca a mejores ideas y tener un desempeño más efectivo en el presente trabajo.

Dentro de esta perspectiva "El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una institución que experimentan sus miembros e influye en su comportamiento permitiendo describir en particular los valores y actitudes de la organización" [13].

Algunos otros autores lo delimitan como un concepto figurativo resaltando su preeminencia en el ámbito social cuando las empresas emprenden en un ambiente de compromiso profesional muy satisfactorio. En ese sentido El clima organizacional es una propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización [14] (Estos conceptos aportan un elemento que ayuda a comprender que el clima organizacional en esencia nos remite a la percepción de los que integran una organización, por lo que da lugar a tomar en cuenta distintas fuentes de información de los integrantes de una institución.

El clima organizacional dentro de las instituciones se manifiesta como uno de los pilares estratégicos fundamentado en su cultura organizacional y que para ello es importante, su modo de comunicación, el ambiente, el interés y estilo de liderazgo. A partir de ello, se puede resaltar que el objetivo del clima laboral es realizar un análisis de la satisfacción laboral y que las percepciones de los colaboradores sean tomadas en cuenta.

Existen diferentes componentes que influyen en el ambiente laboral las cuales se caracterizan por asuntos internos de la institución resaltando la comunicación es de vital importancia para una empresa. Asimismo, es determinante conocer el comportamiento de sus trabajadores a partir de un buen liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales y la motivación, los cuales se describen a continuación:

a). Liderazgo: Es un aspecto muy importante en la administración, pero no lo es todo. El éxito de una organización depende fundamentalmente de la calidad del liderazgo, pues es el líder quien frecuentemente dirige hacia la consecución de metas. Los gerentes deben tener la capacidad para planear y organizar, pero el papel fundamental de un líder es influir en los demás para tratar de alcanzar con entusiasmo los objetivos establecidos, los líderes deben tener presente que las personas tienden a seguir a quienes les proporcionan los medios para lograr sus propios deseos, anhelos o necesidades. Por lo que se podría señalar que es posible que el tipo de liderazgo tenga un fuerte impacto en el clima organizacional.

Es importante propiciar un buen clima organizacional teniendo en cuenta que es un proceso que se forma a través del tiempo para lo cual se hace necesario aplicar estrategias que permitan mediante un seguimiento identificar y atender oportunamente los problemas y que los trabajadores cuenten con las condiciones de trabajo, que les permita realizar sus actividades y el cumplimiento de sus metas previstas.



Fig. 1 Modelo de Clima Organizacional

Fuente: Adaptado a partir del Modelo de Clima Organizacional de Robbins [17].

Dentro de la organización existen factores internos y factores externos que van a conformar el clima organizacional. Este modelo resalta que las percepciones que tengan los trabajadores sobre los factores externos e internos no es el resultado de su comportamiento, sino que depende en gran medida de las relaciones, actividades, interacciones y una serie de experiencias que cada miembro tenga de la organización Robbins y su postulación [15].

b). Comunicación: El proceso de comunicación en una determinada organización abarca varias interacciones; desde conversaciones informales hasta sistemas de información complejos. La comunicación juega un papel primordial en el desarrollo de las organizaciones y de las relaciones interpersonales. Además, es el vínculo que propicia el entendimiento, la aceptación y la ejecución de proyectos organizacionales; la comunicación es la transferencia de acuerdos que implica la transmisión de información y comprensión entre dos o más personas. Las relaciones entre los integrantes de una empresa constituyen un proceso de comunicación, en el cual se emite y se obtiene información, además se transmiten modelos de conducta y se enseñan metodologías. Una buena comunicación también permite conocer las necesidades de los miembros de la empresa. En fin, a través de una comunicación eficaz, se pueden construir, transmitir y preservar los valores, la misión y los objetivos de la organización. Por lo que se considera que para mejorar un ambiente laboral de una institución en general es necesario estudiar el proceso de comunicación ya que un mejor entendimiento entre los integrantes mejorará la motivación y el compromiso generará altos rendimientos positivos de los trabajadores.

c) Relaciones interpersonales: son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos. Son las interacciones que se establecen diariamente con los

semejantes, llámense compañeros de trabajo, de oficina, entre otros. Las relaciones interpersonales agradables reducen la intimidación y permiten un cambio de orientación hacia los objetivos del grupo. Por lo general, las personas tienden a respetarse y estimarse mutuamente una vez que se conocen mejor; pero es muy probable que existan barreras que se opongan a unas relaciones sociales efectivas, representan un factor determinante en el establecimiento del clima organizacional de una determinada institución; pues éstas se refieren a la atmósfera social que se vive en ésta; ya que las características de los integrantes pueden influir en las relaciones entre los miembros lo que podría tener un gran impacto en el funcionamiento de la misma.

d). Motivación: determina la conducta en los miembros de una organización, por lo que resulta un factor importante para el beneficio de la misma. Desarrollando la capacidad de provocar, mantener y dirigir un determinado comportamiento de los trabajadores.

### III. Metodología

El estudio fue cuantitativo de corte transversal y correlacional. La investigación tuvo una muestra de 95 colaboradores de la Dirección Regional Agraria Amazonas, la muestra fue bajo una ponderación con pesos específicos. Para medir el clima laboral y el compromiso organizacional, se utilizó un cuestionario con 25 preguntas y 23 preguntas respectivamente.

### IV. Resultados

#### A. Principales hallazgos

El compromiso institucional y clima laboral comprende una relación positiva. En este escenario se puede resaltar que las expectativas planteadas en los objetivos se enmarcan intrínsecamente con los planteamientos caracterizado dentro de un espacio institucional que involucra a sus colaboradores, después de la intervención se puede resaltar un aspecto muy importante como es su relación significativa entre ambas variables de mediación. En ese sentido se puede resaltar que a medida que el clima laboral aumenta, se incrementa el compromiso organizacional reflejado en la eficiencia de sus colaboradores.

En este proceso el clima laboral según sus tipologías colectivas y sus lineamientos, destaca un aspecto muy significativo en sus colaboradores el cual es conocer los procesos y/o actividades efectuadas y a partir de ello promover los cambios que sean necesarios que permita una mejora continua en la efectividad en la institución, demostrando de esta manera el compromiso y la lealtad entre el colaborador y la institución; generando de esta manera la confianza y la motivación en su desempeño y por ende una satisfacción.

En la tabla 1 figuran las correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional y las del compromiso organizacional en la que se demuestra que su comportamiento es bastante significativo estadísticamente, donde las relaciones generadas entre sus dimensiones condiciones de trabajo - compromiso afectivo Condiciones de trabajo -

Aspecto normativo, persona-compromiso afectivo, persona-compromiso normativo, motivación-compromiso afectivo, motivación-compromiso normativo, crecimiento y desarrollo-compromiso afectivo y crecimiento y desarrollo-compromiso Normativo. Dentro de estos criterios los resultados obtenidos indican que el clima laboral y el compromiso organizacional son dos variables bastante dinámicas en su forma de medición y requieren de mucho cuidado en el momento del análisis, para ello predomina una incidencia o dependencia positiva moderada entre sus dimensiones.

**Tabla 1** Correlaciones entre el clima y el compromiso organizacional, según sus dimensiones

		Compromiso organizacional			
		Continuidad	Afectivo	Normativo	Total
Clima	Condiciones de trabajo	0.055	0.459**	0.458**	0.495**
Laboral	Persona	0.097	0.614**	0.359*	0.511**
	Motivación	0.215	0.702**	0.508**	0.655**
	Crecimiento y desarrollo	0.079	0.445**	0.387**	0.583**
<b>Total</b>		<b>0.211</b>	<b>0.612**</b>	<b>0.417**</b>	<b>0.564**</b>

Fuente: Elaboración según el programa estadístico SPSS - V26.

\*\*Correlación significativa al nivel 0,01.

\*Correlación significativa al nivel 0,05.

Según la caracterización en que se muestran las relaciones de las variables entre el clima laboral y el compromiso organizacional, se puede ver que la correlación entre sus dimensiones es moderadamente significativa ocho de ellas que significan un 66.7% de las combinaciones realizadas en la tabla 1. A partir de ello las dimensiones se ordenan según su escala alcanzada, en primer lugar sobresale la relación que alcanzo un mayor incidencia de una dimensión con relación a otra resaltando las percepciones de los trabajadores sobre los aspectos motivacionales del clima laboral y el compromiso afectivo con una correlación de 0.702, luego el clima laboral en las personas con el compromiso afectivo demostrando una correlación de 0.614, le sigue la condiciones de trabajo con 0.459 y el crecimiento y desarrollo 0.445, asimismo se puede ver que los aspectos motivacionales y el compromiso normativo con una correlación del 0.508, las condiciones de trabajo y el compromiso normativo con 0.458 y por último el crecimiento y desarrollo con 0.387 con el compromiso organizacional normativo. Se puede indicar que la trascendencia de las demás dimensiones no presenta una incidencia significativa. Con respecto al comportamiento de la dimensión del clima laboral y el compromiso organizacional, la sumatoria en promedio entre ellos demuestra una correlación de 0.564\*\* teniendo una correlación positiva moderada con un nivel de significancia de 0,001. Los resultados demuestran que cuanto más positivo sea la tendencia se podría distinguir que las dimensiones demostrarían una mayor incidencia en el compromiso relacionada a la parte afectiva, normativa y continuidad.

Una de las características más valiosa de una institución son sus propios factores internos y externos los que determinan el clima de la organización, un aspecto relativamente importante es el ambiente interno en la institución, la cual afecta indirectamente el comportamiento del trabajador y por ende su desempeño y el cumplimiento de sus metas.

En ese sentido el clima organizacional sigue siendo un tema que preocupa a toda institución y que buscan conocer a partir de un diagnóstico los factores internos que afectan el desempeño laboral con el propósito de establecer estrategias que la lleven a mejorar el ambiente laboral. En ese sentido se planteó el siguiente objetivo general que tuvo como propósito demostrar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas, 2021. Para demostrar más claramente se planteó la siguiente hipótesis: H1. El clima laboral incide en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas, 2019.

Ho. El clima laboral no incide en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas, 2019.

**Tabla 2** Correlación de Pearson

		Clima laboral	Compromiso organizacional
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	0.564**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	95	95
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	0.564**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	95	95

Fuente: Elaboración según el programa estadístico SPSS - V26.

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

Toma de decisiones: según el tratamiento de la información nos da un resultado a partir de la prueba estadística de Pearson mostrando una correlación de 0.564 con un nivel de significación (sig.) de 0.001. permitiendo demostrar que la incidencia entre las variables Clima Laboral y el Compromiso Organizacional es positiva moderada. A partir de ellos se observa básicamente que son dos variables muy importantes que pueden conllevar a una organización identificar sus diferentes acciones institucionales en la que se muestre aspectos muy importantes como lo es el clima laboral de una institución: si es positivo o negativo. A partir de la percepción de sus empleados y con la medición de las demás dimensiones se puede brindar un panorama más claro respecto al nivel de compromiso con las metas previstas y la lealtad hacia la institución.

En este trabajo se generan derivaciones que permiten tener una caracterización de las relaciones e incidencias entre las variables investigadas apoyados con la técnica de la correlación estadística, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson que nos explica los efectos que ha producido el clima laboral y sus dimensiones en el compromiso organizacional, dejando de lado la percepción de los directivos, para medir lo que los trabajadores piensan.

Después de analizar la información, se observa que la incidencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas presenta una relación moderadamente significativa. Asimismo, se han podido identificar algunos problemas que deben corregirse con los servidores administrativos,

a partir de ello se hace necesario implementar un modelo de gestión por competencias que vaya acompañado de un liderazgo con una comunicación certera que permitan fomentar una mejor relación interpersonal con procesos integradores y creativos y de esta manera puedan fluir en las habilidades sociales de los servidores administrativos y la de los servidores que ocupan cargos administrativos en ese sentido es de vital importancia que la institución coordine con el área de recursos humanos a fin de se brinde el reconocimiento a todos los colaboradores de todas las áreas esta "gratificación social" permitirá que se sientan más competentes y proactivos en sus áreas y/o diferentes en su diferentes escenarios laborales de la institución, la percepción de esta motivación les permitirá brindar un mejor desempeño laboral. Para lo cual se hace necesario que la selección del talento humano sea una labor relevante que tiene como propósito encontrar a las personas que reúnan las competencias, conocimientos y otras virtudes, como sus grados académicos, necesarios para conseguir un puesto específico de trabajo dentro de una organización y de esta manera pueda cumplir con los diferentes compromisos que tiene una organización.

Para ello es importante ver cada una de las características de sus dimensiones que permitan brindar la confianza, integración y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas. A partir de los datos obtenidos que permiten desplegar disyuntivas de intervención, con la intención de generar un clima organizacional idóneo en los trabajadores que permita el acrecentamiento de los objetivos propuestos según sus planes de trabajo y por ende con el compromiso organizacional.

Como resultado del análisis de datos y para contribuir con el objetivo general, se planteó una propuesta de mejora entre el área gerencial y la oficina de recursos humanos a fin de poder tener una caracterización del clima organizacional bajo la percepción de los trabajadores y como un medio para que la institución a través de la oficina de recursos humanos se convierta en el área con aspectos relativamente motivadores a partir de la identificación de sus habilidades sociales que permita a los trabajadores realizar sus funciones convenientemente, según sus competencias la misma que se verá manifestada en la productividad, cumplimiento de las metas previstas y reflejada en la satisfacción laboral. La cual tiene un enfoque en la mejora del comportamiento organizacional y un factor determinante en su compromiso: vigilando la productividad de los colaboradores, que permita resaltar la calidad de atención otorgada a los usuarios. Los resultados de un estudio corroboran y enriquecen con propuestas flexibles a través de un instrumento de medición nuevo y de fácil aplicación. Por otro lado, los resultados obtenidos sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral pueden estilarse para promover mejoras en habilidades comunicacionales entre los colaboradores que posibiliten una mejora de sus actividades a partir de un buen liderazgo [11].

El clima laboral en una institución es hoy un elemento clave en el desarrollo empresarial, y su acercamiento con los colaboradores mediante el reconocimiento e incentivo incide de forma indirecta el aspecto motivacional de todos los trabajadores siendo clave en elevar el espíritu de la autorrealización profesional y la responsabilidad de sus integrantes en el cumplimiento de las metas de la institución. Para que una organización marche de la mejor manera, es importante conocer el comportamiento de sus colaboradores donde se perciba un clima laboral con mucha armonía, aspectos de satisfacción y motivación del cual genere un alto impacto en el desarrollo laboral [12].

Así mismo se busca realizar una proximidad en los criterios conceptuales de diferentes autores, que ayuden a evidenciar la importancia del clima en los cambios organizacionales. siendo necesario plantear los procesos de

estímulos en los colaboradores que incida en buscar mejorar las relaciones interpersonales, una buena comunicación un buen liderazgo que permita resaltar los factores motivacionales que permitirán un mejor crecimiento y desarrollo personal-profesional la cual se verá reflejado en las tareas que un colaborador realiza en su trabajo.

## Conclusiones

Al medir el clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas, 2019. Se busca conocer la efectividad de los elementos que lo componen, desde esta perspectiva existe un conjunto de factores en una organización que inciden sobre quienes trabajan en dicha institución, para ello necesitamos saber lo efectiva que es un área tan importante como es la que está al servicio de los productores y a los principales actores sociales de la región y del país en general. Por lo tanto, conociendo estas variables del clima permite a los responsables de la organización con el área de recursos humanos aprovechar estos factores para el logro de los objetivos de la institución.

La importancia de evidenciar los factores rígidos y desequilibrados en el clima laboral que afecta a una organización se deben tener en cuenta un elemento primordial en la institución: la comunicación, el liderazgo y el ambiente de trabajo, que permitan una mejora en el fomento de los procesos integradores y creativos y que las relaciones interpersonales nos ayude a conocer el comportamiento de los trabajadores así como la percepción de ellos y a partir de ello brindar lineamientos y/o estrategias laborales-normativas para alcanzar las metas de la organización.

El clima en una organización es básicamente el resultado del comportamiento, las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo de una institución, en ese sentido el clima laboral nace bajo la percepción de los trabajadores siendo un medio para que la institución a través de la oficina de recursos humanos se convierta en el área con aspectos motivadores que permita a los trabajadores realizar sus funciones convenientemente, redundando en la productividad, cumplimiento de metas y en consecuencia en la satisfacción laboral que se verá reflejado en los trabajadores como en la institución, que permita la apertura a la gestión del cambio, trabajo en equipo y motivación en buscar una mejora continua.

## Referencias

- [1] E. B. Franklin, Auditoria Administrativa. Gestión Estratégica del cambio, 2nd ed. México DF: Pearson Educación, 2007.
- [2] C. Guillén Gestoso and R. Guil Bozal, Psicología del trabajo para relaciones laborales, 10th ed. España: McGraw-Hill, 2000.
- [3] L. Teresa, S. Rivas, U. Del Autónoma, D. Estado, and M. Hidalgo, "El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones," Rev. Int. La Nueva Gestión Organ., vol. 5, no. 9, pp. 120–127, 2009.
- [4] P. Fricke and A. Etzioni, "A Comparative Analysis of Complex Organizations.," Polit. Sci. Q., vol. 91, no. 2, p. 341, 1976, doi: 10.2307/2148419.
- [5] R. Hall, Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados, 3rd ed. México: Prentice Hall Internacional, 1996.

- 
- [6] N. Betanzos Díaz and F. Paz Rodríguez, "Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal," *An. Psicol.*, vol. 23, pp. 207-215, 2007, [Online]. Available: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411>.
- [7] A. Verma, R. T. Mowday, L. Porter, and R. M. Steers, *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, vol. 38, no. 2. Science Direct, 1982.
- [8] J. R. Gordon, *Comportamiento organizacional*, 5th ed. España: Prentice-Hall Hispanoamericana, 1997.
- [9] D. Hellriegel and J. W. Slocum, *Comportamiento organizacional*, 12th ed. México DF: Cengage Learning, 2009.
- [10] C. Bayona Sáez, S. Goñi Legaz, and C. Madorrán García, "Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos," *Rev. Eur. Dir. y Econ. la Empres.*, vol. 9, no. 1, pp. 139-149, 2000.
- [11] S. P. Robbins, *Comportamiento Organizacional*, 10th ed. México DF: Pearson Educación, 2004.
- [12] Library, "Clima organizacional según la teoría de Litwin y Stringer: El Concepto de Clima Organizacional," 2018. <https://1library.co/article/teoría-litwin-stringer-teorias-clima-organizacional.q23mr2pz> (accessed Mar. 26, 2022).
- [13] D. R. Denison, H. Serna Gómez, and J. Villamizar Herrera, *Cultura corporativa y productividad organizacional*, 3rd ed. Bogotá: Legis, 1991.
- [14] I. Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*, 9th ed. México DF: Mc Graw Hill Educación, 2011.
- [15] A. Gonçalves, "Dimensiones del Clima Organizacional," 2005. <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html> (accessed Mar. 16, 2022).

## Los autores



**Benjamín Roldan Polo Escobar**, Ing. En Estadística e Informática, Licenciado en Administración, Magister en Dirección Estratégica en Tecnologías de la Información, Mg. En Gestión de los Servicios de Salud, Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Doctor en Administración de la Educación, con experiencia en el sector público por más de 20 años, docente investigador de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas



**Carlos Alberto Hinojosa Salazar**, Investigador RENACYT. Doctor en Administración. Magister en ciencias económicas, mención finanzas. Ha sido Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y actualmente es coordinador de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Docente de pregrado y postgrado. Asesor de micro y pequeñas empresas



**José Héctor Sandoval Caicedo**, Maestro en administración con mención en gerencia empresarial con Filiación: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.



**Willy Alex Castañeda Sánchez**, Educador en la especialidad de Matemática y Física. Dr. En Educación Capacitado en investigación científica en innovación pedagógica y tecnológica, trabajo en equipo y habilidades. He realizado estudios de epistemología, estadística en el campo de la investigación científica y metodología. Así mismo, he realizado investigación en estrategias en las capacidades de resolución de problemas en el nivel superior.