



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

TEJADA QUISPE, César Aníbal Jesús

ASESORES:

Dr. NOÉ GRIJALVA, Hugo Martín

Mg. ALDAVE HERRERA Teresita del Pilar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comportamiento Organizacional

Nuevo Chimbote – Perú

2016

Página del Jurado

.....
Dr. Noé Grijalva, Hugo Martín

.....
Mg. Aldave Herrera, Teresita del Pilar

.....
Mg. Reyes Baca Gino

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a todas las personas, estudiantes y profesores que le apasiona la carrera de psicología y por ende están en ella, a aquellos que día a día se esfuerzan por lograr sus metas, que no tienen excusas para dejar las cosas y hacerlas después, dedico esta investigación a todos los que verdaderamente sienten amor por su carrera.

Dedico también este trabajo de investigación a mi padre por los años y las anécdotas vividas juntos, por enseñarme y ser ejemplo para sobresalir, soñar y cumplir lo anhelado con esfuerzo y trabajo, por sacarme más de una sonrisa, por formar parte de mi vida y mi felicidad, por ser mi padre, ser talentoso y apasionado con lo que realizas, un ejemplo de lucha, trabajo, esfuerzo, y desvelo. Papá me da mucho gusto que seas mi padre y de poder compartir nuestra felicidad juntos, de ser tu orgullo a donde vayas, y recuerdes que te amo con gran parte de mi corazón, estaré eternamente agradecido por todo el

Dedico este trabajo de investigación a mi madre, por todo el esfuerzo que realizó durante mi vida, por la valentía, la admiración, y el gran amor que le tengo, por ser mi motivación para continuar, por su paciencia, por su comprensión, por su inmenso amor hacia mí, porque es un ejemplo de fuerza, de conocimiento continuo y por enseñarme a amar a Dios con todas mis fuerzas, por permitirme y darme la oportunidad de soñar, de crecer, y a no darme por vencido, de creer en mí mismo, madre no sólo te dedico este trabajo de investigación, te dedico mi tiempo, mis años, mi amor incondicional. Recuerda estaré eternamente agradecido por ser tú, mi madre, mi orgullo, mi fortaleza y mi felicidad.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por enseñarme a amar a Dios con todas mis fuerzas, por dar lo mejor de sí por sus hijos, por ser una familia maravillosa, por regalarme una hermosa hermana que me ama y que es capaz de dar la vida por mí, por enseñarme a afrontar las dificultades de la vida y salir victorioso, por ser unos padres comprometidos y luchadores con sus metas, mi admiración, mi amor y mi respeto hacia ustedes. Los amo familia.

Agradezco a dos personas muy especiales Lucero y Jheremy Jesús Nicolás por brindarme su tiempo paciencia, amor y confianza ya que forman parte fundamental de mi felicidad, los amo con gran parte de mi corazón. Gracias por todo este tiempo juntos mi vida. Los amo familia

Agradezco al comandante y licenciado Enrique Larraín Sobrino por brindarme la oportunidad de formarme como profesional, y desempeñar y compartir lo aprendido, agradezco su amistad, su tiempo, sus enseñanzas, aquellas buenas actividades que se quedarán guardadas en mí, como un buen aprendizaje para ponerlas en práctica cuando sea necesario, gracias por permitirme aprender con todo su equipo de trabajo, por ser parte de sus triunfos, por enseñarme y darme la oportunidad de seguir aprendiendo. Muchas gracias estimado comandante.

Declaración de autenticidad

Yo Tejada Quispe, César Aníbal Jesús con DNI N° 70129664, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, facultad de humanidades, escuela de psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañó es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se demuestra en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 2016

Br. Tejada Quispe César Aníbal Jesús

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado, Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. Chimbote, 2016. Elaborado con el propósito de obtener el título profesional.

El presente estudio tiene como objetivo conocer las relaciones entre Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

Con la convicción de que se le otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones que se le brinda a la investigación.

La misma me someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de psicología.

El autor

ÍNDICE

Página del Jurado.....	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento.....	III
Declaración de autenticidad.....	IV
Presentación.....	V
Índice.....	VI
Índice de Tablas	VIII
Resumen	VIII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2 Trabajos previos	2
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	4
1.4 Formulación del problema	14
1.5 Justificación del estudio.....	14
1.6 Hipótesis.....	15
1.7 Objetivos.	16
II. MÉTODO.....	17
2.1. Diseño de investigación.....	17
2.2. Variables, Operacionalización	18
2.3. Población y muestra.....	19
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	19
2.5. Método de análisis de datos	22
2.6 Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
VII. REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	49

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Correlación entre clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.....	23
Tabla 2. Niveles de clima laboral en los colaboradores de una entidad pública.....	24
Tabla 3. Niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.....	26
Tabla 4. Correlación entre el factor de clima laboral: autorrealización y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.....	27
Tabla 5. Correlación entre el factor de clima laboral: Involucramiento laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.....	28
Tabla 6. Correlación entre el factor clima laboral: supervisión y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.....	29
Tabla 7. Correlación entre el factor clima laboral: comunicación y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.....	30
Tabla 8. Correlación entre el factor de clima laboral: condiciones laborales y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.....	31
Tabla 9. Correlación entre el componente de compromiso organizacional: componente afectivo y clima laboral en los colaboradores de una entidad pública.....	32
Tabla 10. Correlación entre el componente de compromiso organizacional: componente de continuidad y clima laboral en los colaboradores de una entidad pública.....	33
Tabla 11. Correlación entre el componente de compromiso organizacional componente normativo y clima laboral en los colaboradores de una entidad pública.....	34
Tabla 12. Prueba de normalidad de las puntuaciones en la escala de clima laboral de los colaboradores de una entidad pública.....	55
Tabla 13. Prueba de normalidad de las puntuaciones en las escala de compromiso organizacional de los colaboradores de una entidad pública.....	56

Resumen

La presente investigación busca estudiar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. Chimbote, 2016. La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional. Se trabajó con toda la población con una cantidad de 200 colaboradores de sexo masculino. Se empleó el diseño descriptivo correlacional. Se utilizó, la escala de clima laboral de Sonia Palma que fue elaborada en el 2004, del mismo modo se empleó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen elaborado en 1991, siendo adaptado por Quispe Muñoz, Maribel Gloria, cuyo resultado es válido y confiable para nuestra realidad, con un alpha de Cronbach ($r=0.737$ y $p=0.001$). Para el análisis se utilizó el coeficiente de correlación r de Pearson, entre los principales resultados se encontró que existe relación positiva débil entre clima laboral y compromiso organizacional ($r=0.187^{**}$ y $p=0.008 < 0.001$), indicando que los colaboradores que perciben un buen clima laboral, poseen un mayor compromiso con la empresa. Finalmente, se halló los niveles de clima laboral que el 36.5% y 36% representan un nivel promedio a favorable, así como también los niveles de compromiso organizacional, donde el 69% y 29% lo que evidencian niveles de promedio a alto.

Palabras claves: Clima laboral, compromiso organizacional y colaboradores.

ABSTRACT

The current research investigates the relationship between the working environment and the organizational commitment in campaign workers from a public entity. Chimbote, 2016. The research had as a principal objective to determine the relationship between the working environment and the organizational commitment. The population was about 200 male people. A descriptive correlational design was used. The Sonia Palma working environment scale, created in 2004, was used; in addition, the Meyer and Allen organizational commitment test, made in 1991 and adapted by Quispe Muñoz Maribel Gloria, was applied. The results are valid and trustful in our times, with alpha Cronbach ($r=0.737$ and $p=0.001$). For analysis, Pearson r correlational coefficient was used. The principal results were that there is a weak positive relation between working environment and organizational commitment ($r=0.187^{**}$ and $p=0.008 < 0.001$), indicating that the campaign workers who feel comfortable, work better in the enterprise. Finally, the results were that there are 36.5% and 36% of good working environment levels, and 69% that represents the organizational commitment of campaign workers, with high levels.

Key words: working environment, organizational commitment and campaign workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Marroquín y Pérez (2011), mencionan que en la actualidad, las entidades públicas y privadas evidencian más interés por el factor seguridad y salud en el desarrollo de actividades laborales, sin embargo, años atrás los propietarios de las empresas se centraban en la productividad, obviando factores que involucran el clima laboral así como el compromiso de sus colaboradores con la organización.

La situación laboral del trabajador, anteriormente, no aseguraban los elementos principales como la jornada laboral de ocho horas, la seguridad en un ambiente adecuado, comunicación, involucramiento laboral, seguridad social, debido a ello en la actualidad le brindan mayor importancia a estos aspectos mencionados ya que la percepción que tiene un colaborador de su trabajo forma parte fundamental para generar un adecuado clima laboral. Palma (2004)

Se han realizado una variedad de investigaciones sobre este tema, y haciendo una revisión detallada se concluye que un colaborador que percibe y siente un adecuado clima laboral a través de un buen trato le causará bienestar en el trabajo logrando estar más involucrado y comprometido con sus actividades laborales y por ende con la empresa. Fischman D. (2010)

Como concluye Marín (2003), en un estudio sobre el clima y compromiso realizado en Venezuela, en el sector petroquímico de Caracas, los colaboradores sienten un nivel de compromiso organizacional promedio, por otro lado en los referente al clima laboral, perciben en un nivel alto, como un ambiente adecuado y óptimo, es decir un centro laboral que les permite desarrollar bien su trabajo.

Por lo expuesto anteriormente es posible mencionar que en la ciudad de Chimbote donde se está desarrollando la presente investigación, nos interpreta que el clima laboral y el compromiso organizacional forman parte fundamental para el desarrollo y éxito de una organización. Uribe (2014).

1.2 Trabajos previos

Marques (1998), realizó una investigación sobre los “tipos de compromiso y su predominancia en empresas privadas y en organizaciones públicas”, en la que utiliza una muestra conformada por 121 trabajadores de ambos sexos, se aplicó el instrumento de compromiso organizacional de Meyer y Allen, hallándose predominante con 54,8% el componente afectivo en ambos sectores organizacionales, así mismo se encontró un nivel de compromiso organizacional medio. Las conclusiones arrojaron que ambos sectores le dan importancia al aspecto afectivo, no existiendo una diferencia significativa entre ambas.

Dávila y Romero (2010) realizaron una investigación sobre síndrome de burnout y la percepción del clima laboral en médicos de emergencia en la ciudad de Caracas, Venezuela, llegando a la conclusión de que a menos favorable se encuentre la percepción del clima organizacional, mayor es el padecimiento del síndrome de burnout, esto fue corroborado por los resultados de la encuesta que arrojó, que presentan un 62% en un nivel promedio de síndrome de burnout, así como también un 65% en un nivel regular en lo que respecta al clima laboral.

Sin embargo a nivel Nacional, Montero y Río (2007), realizaron su investigación denominada mobbing y clima laboral en los colaboradores de la direcciones regional agraria, La Libertad. La muestra estuvo compuesta por 62 sujetos y los instrumentos utilizados fueron cuestionario HPL-hostigamiento psicológico laboral de Piñuel Iñaki (2001) y la escala de clima laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004). Se concluyó que existe una correlación significativa entre los indicadores del mobbing las que predominan en la población son medio y alto, con 32,26% en cada uno de los niveles. Los niveles de clima laboral que predominan en la población son medio y desfavorable con un 70.97% y 19.35% respectivamente.

En cuanto a la investigación de Llaja, Vizcarra, Limo y Talavera, (2015), que realizaron en un Hospital Público en Lima Metropolitana sobre el clima laboral y el síndrome de burnout, cuya muestra fue conformada de 71 médicos del servicio de

neurocirugía, enfermeras y técnicos de enfermería .En su conclusión se determina que presenta correlación negativa en el clima laboral y el Síndrome de burnout de manera significativa, en base a la descripción que se hace sobre los resultados estadísticos, el 16% en riesgo, el 5,6% con tendencia al síndrome de burnout y el 25,4% de los participantes con una percepción desfavorable sobre el clima laboral.

En cuanto a la investigación local, Torres (2012) llevo a cabo una investigación en el Hospital III de Essalud Chimbote, 2012, sobre la "Relación en el clima laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo". En ella, en una muestra conformada por 110 trabajadores administrativos de ambos sexos, concluyendo con la afirmación que presenta correlación significativa en el clima laboral y compromiso organizacional, debido a que el 46% tiene una percepción medio sobre el clima organizacional, mientras que solo el 37,3% tiene un nivel alto de compromiso organizacional.

Además Vergara (2014) realizó una investigación en Chimbote titulada, acoso laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de Seguridad Ciudadana, la muestra de estudio se desarrolló en 110 colaboradores. Principales resultados revelan que el 64.9% obtuvo un nivel alto de acoso laboral mientras que el 89.2% alcanzaron un nivel bajo de compromiso organizacional. Se concluyó que los colaboradores presentan bajo compromiso organizacional.

Por otro lado, Castillo y Vásquez (2012), realizaron una investigación orientada a relacionar los índices de mobbing y clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote. La muestra fue de 157 colaboradores de ambos sexos. Se encontró que el 45.2% de los evaluados presentan un nivel de mobbing medio y un 29.5% perciben un clima laboral en un nivel desfavorable. Así mismo, se halló que existe correlación negativa moderada entre mobbing y clima laboral.

Así también Gonzales y Ponte (2009), realizaron un estudio acerca de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en agentes de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Llegando a la

conclusión que en los colaboradores, se caracterizan por desempeñar su trabajo bajo un nivel de 55% de clima laboral muy desfavorable. Así mismo presenta correlación significativa en el clima laboral y la satisfacción laboral dentro de su centro de labores. Por otro lado manifiesta una correlación significativa entre la satisfacción laboral y los factores.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Clima Laboral

Actualmente la mayoría de las empresas buscan establecer un ambiente que les ayude a mantener sus niveles de productividad para sobrevivir como empresa, eso quiere decir resistir las crisis que se presentan, adecuarse a los cambios y resolver problemas, desafíos y retos; sin embargo, para que el esfuerzo no sea en vano y pueda tener éxitos, se debe tener en cuenta al factor más importante en una empresa, como es el recurso humano. Gómez, Gerardo y López (2010).

Palma (2004) lo exterioriza como una apreciación sobre las actividades relacionadas al ámbito laboral, por tal se constituye como un elemento diagnóstico que se ubica acciones anticipadas y disciplinarias necesarias para mejorar la realización de procesos y resultados empresariales.

Para Robbins (2004) significa estar en constante participación dentro de la empresa, lograr que los colaboradores sientan y experimenten como es el ambiente que se vive dentro de la organización.

Además, Chiavenato (2009) define que el clima laboral está orientado a la motivación, ya que si el colaborador es adecuadamente capacitado y predomina la motivación el clima laboral será adecuado fortaleciendo la comunicación e integración de grupo fomentando el éxito empresarial.

Baguer (2009) interpreta que el clima laboral es el ambiente de personas en el cual ejecutan sus actividades laborales dentro de una empresa, un buen clima se

presenta cuando el colaborador desarrolla sus actividades laborales en un entorno adecuado y por tanto puede poner en práctica sus habilidades y conocimientos.

Por otro lado Marchant (2005), interpreta que el clima laboral forma parte del ámbito psicosocial en el que se desarrollan los colaboradores de una empresa, así también exterioriza la relación con las actividades cotidianas y metas estratégicas.

Gómez, Gerardo y López (2010) mencionan que el interés por investigar el clima laboral tuvo inicio cuando observaron que cada colaborador percibe de diferente forma el ambiente donde trabaja, lo que influye en su desenvolvimiento y comportamiento dentro de la organización. Del mismo modo, la responsabilidad, la capacidad de entablar relaciones interpersonales, así como también el reconocimiento y la estabilidad que se les brinda a los trabajadores ayudan a fomentar el compromiso hacia su centro de trabajo.

Hoy en día se cuenta con un cuestionario que mide el nivel de clima laboral que nos ayuda a evaluar e identificar el sentir de un colaborador dentro de la organización, lo que a su vez contribuye a que alcance una mayor productividad en sus labores, a un mejor entendimiento con sus compañeros de trabajo, haciendo más accesible el cumplimiento de sus metas personales. Palma (2004)

De acuerdo a la clasificación que realizó Palma (2004) en su escala de clima laboral son:

En cuanto a Autorrealización, los colaboradores tienden a sentir cómo se van cumpliendo sus metas personales y profesionales dentro de la organización, lo cual genera un mayor compromiso en sus labores y por ende la empresa sigue en constante crecimiento y desarrollo.

A su vez el Involucramiento Laboral forma parte de la identificación en cuanto a los valores y el compromiso para llevar a cabo las actividades de la organización.

En lo referente a Supervisión, se centra en cómo los colaboradores van desarrollando sus labores dentro de la empresa, así como también, la manera en

que ejecutan su trabajo con buena comunicación y atención tanto para sus compañeros como para sus superiores, aquello es constantemente observado por los supervisores quienes verifican el cumplimiento adecuado de las labores, del mismo modo, que la empresa cumpla con las condiciones laborales que respecta a los materiales y financiamiento requerido que generará buen desarrollo de labores establecidas.

El clima laboral es primordial para el desarrollo de la motivación y establecer las conductas de los colaboradores de la empresa, por ello se brinda la siguiente característica:

Para que exista un buen manejo de clima laboral, es importante como se distribuye el ambiente donde se labora, debido a que tienen que sentir la comodidad en su área de trabajo para un mejor desenvolvimiento en sus labores, de lo contrario la empresa estaría propensa a sufrir rotación excesiva y ausentismo lo cual no favorece a la organización. Palma (2004).

Existen dos tipos de clima laboral, según Pupo (2010) se encuentra el autoritarismo de tipo explotador, donde los colaboradores sienten un clima desfavorable debido a que no sienten la confianza por medio de sus jefes, quienes toman decisiones y establecen metas por sí solos. También está el autoritarismo paternalista, que es todo lo contrario a los mencionado anteriormente, debido a que se confía en los colaboradores, haciéndoles partícipes de manera equitativa en las decisiones para el buen funcionamiento de la empresa.

Para García y Ibarra (2012) el clima consultivo permitiente que los colaboradores perciban un ambiente eficiente, siendo capaces de compartir su punto de vista en las decisiones a tomar, logrando que trabajen motivados, estableciendo objetivos y metas que cumplir. Así mismo, se ha determinado que la colaboración continúa para tomar decisiones dentro la empresa brindando a los colaboradores confianza y los motiva a desenvolverse mejor en sus labores, cada área de trabajo se siente con la debida confianza de resolver sus conflictos de

manera eficiente y establecer objetivos para un mejor rendimiento en el trabajo beneficiando de manera favorable a la empresa.

Existen diversos enfoques teóricos del clima organizacional, se comenzará con la teoría general de la administración, donde su objetivo es brindarle a cada trabajador la libertad de realizar sus labores, brindándoles confianza para que decidan responsablemente cómo llevar a cabo sus metas trazadas, por ello, los jefes ya no gastarían en capacitaciones, debido a que colaborador ya domina su función. Motta (2012)

Páramo (2004) menciona en la teoría del clima organizacional de Likert, que la información que los colaboradores reciben y la manera cómo perciben a la organización determina su comportamiento, del mismo modo, influye la personalidad de cada colaborador, el salario que recibe y el cargo que ocupa según la posición jerárquica, sumando todo esto se da la percepción del clima laboral dentro de la organización.

Por último, Páramo (2004) en las teorías de las relaciones humanas, refiere que cada individuo posee una personalidad diferente, por ello, su manera de comportarse, actuar y relacionarse con sus compañeros de trabajo e incluso en pertenecer y participar de grupos sociales que se forman en la organización varía. Debido a eso, el objetivo de esta teoría es estudiar la interacción de cada individuo con su ambiente de trabajo y de esta manera explicar el comportamiento de estos para generar un mejor clima dentro de la organización.

En cuanto a las causas y consecuencias del clima laboral pueden especificarse, medirse y delinearse. En realidad, se han creado diferentes modelos, de esta manera poder interpretar los diversos elementos de relacionan y a su vez generar un clima laboral favorable. Existen variadas maneras de posicionar dichos elemento tales como las fuerzas externas es decir las políticas, sociales, económicas, tecnológicas, así también los valores, la cultura y los ejemplos de conductas de la empresa, por otro lado, la estructura empresarial y los ejemplos de liderar. Uribe (2014).

Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) manifiesta que es una situación de equilibrio que un individuo experimenta entre una persona y una organización, mostrando efectos de acuerdo a la decisión para extender en la organización o abandonarla, lo importante es la voluntad por participar en el empleo, de igual forma la identidad hacia la organización.

Spector (2002) interpreta que el compromiso organizacional es adoptar una vinculación del colaborador con la empresa que se ve reflejado en la actitud en el entorno de las actividades cotidianas.

Quick (2013) el compromiso organizacional es tener la cualidad de sentirse identificado con su empresa brindando aportes personales que fortalecen el compromiso con las actividades laborales.

Por otro lado Díaz y Paz (2007), interpreta que el compromiso organizacional es la estructura mental basada en valores y metas de la empresa, mostrando voluntad de realizar esfuerzos considerables a favor de la empresa, de esta manera ser parte de la misma.

Sin embargo Arias (1998) nos da a conocer que el compromiso organizacional ésta enfocado a un deber honesto obtenido hacia un individuo y/o organización, se basa en algo más que un contrato laboral, si no es hacer propios los objetivos de la empresa.

Para Fuentes (2012) serán aquellas propias e inherentes de cada persona, el grado de instrucción, la formación personal, la crianza y muchas características propias son determinantes para lograr el compromiso, sin embargo puede existir la intención por parte de la organización para conseguir el bienestar profesional y personal de sus trabajadores, mas no asegurará el involucramiento del trabajador hacia la organización, porque el grado de comprometerse dependerá a las expectativas y percepción de cada colaborador, al momento de cubrir su puesto.

Así mismo se toma como un punto referente e importante la ayuda empresarial apreciado, según las investigaciones realizadas por Álvarez, Mijares y Zambrano (2013), claro está que si los colaboradores aprecian que la empresa se preocupa por ellos y buscan su bienestar, los resultados son muy favorables para la empresa, en cuanto la permanencia y desempeño. Así también se menciona las expectativas de recompensas que son importantes para los trabajadores. Existe la posibilidad de razonar debido a que si los colaboradores esperan incrementos o ascensos respecto a su salario a cambio de su esfuerzo, el compromiso incrementara.

Cuando los colaboradores no se sienten comprometidos con la organización, traen como consecuencia una escasa productividad, a diferencia de aquellos colabores que se comprometen con su trabajo y la organización, aparte de una mayor productividad, existe una menor posibilidad de renunciar y abandonar su cargo, generando ganancia a la empresa, ya que no requieren de supervisiones, debido a que ejercen un buen trabajo y logran las metas establecidas por la organización y a nivel personal. Soberanes y De la Fuente (2009).

La socialización es otro punto importante ya que las empresas desarrollan esfuerzos, que sea planeado o espontaneo, de esta manera logran integrar a cada miembro nuevo. A través de las actividades establecidas se ubica la capacitación así también el concepto del perfil de cada cual, así como la promoción de las perspectivas futuras para cada colaborador. En cuanto a los aspectos informales se encuentra la ayuda a los compañeros en el trabajo. Calderón y Laca (2014).

Según Meyer y Allen (1991), describen tres aspectos de la actitud personal, manifestando que existen diversas dimensiones que nos ayudarán a definir con más exactitud el compromiso organizacional. Se plantean los componentes afectivos, de continuidad y normativos tres aspectos diferentes que guardan relación uno del otro.

El compromiso organizacional es importante porque se ha transformado en una variable estudiada y de interés por el comportamiento organizacional, la razón

por la cual esto ha sucedido, es debido a que diversas investigaciones han logrado demostrar que a través del compromiso en la empresa ayuda a ser la mejor proyección de rotación y puntualidad.

Por otro lado el compromiso organizacional, busca ver y percibir más allá de la honestidad, debido a que se orienta a la participación activa en el logro de las metas de la empresa, el compromiso es una actitud dirigida a la empresa. Hellriegel y Colbs (1999). El término ponerse la camiseta puede percibirse un tanto antiguo, ya que involucra el terreno de la psicología organizacional, este estrecho vínculo entre un colaborador y la organización ha sido materia de preocupación entre los investigadores de este cargo desde mediados de los años ochenta.

Dentro del compromiso organizacional se encuentran los siguientes enfoques: Enfoque unidimensional, donde se establece una diferencia entre el compromiso actitudinal y conductual, en cuanto al primero, este se enfoca en la relación que existe entre el compromiso que tienen los colaboradores y los niveles de ausentismo, productividad y rotación de personal; en cuanto al compromiso conductual, se centra en cómo cada colaborador se siente identificado con la organización, es decir, si su trabajo es reconocido mediante recompensas o beneficios para él. Por otra parte, se encuentra el enfoque multidimensional, que estudia cómo cada colaborador presenta un apego hacia su organización, lo cual, establece un fuerte compromiso, para ello, se establecieron 3 dimensiones: a) involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas, b) involucramiento basado en la afiliación y c) involucramiento sustentado en congruencia entre valores individuales y organizacionales. Córdova (2004).

La causa del compromiso organizacional según Morales y Villalobos (2012), mencionan que en el compromiso de los colaboradores influye en lo siguiente: Los tipos de labores, el compromiso organizacional es más elevado a medida que los colaboradores tengan mayor nivel de identidad, la diversidad, así también en la responsabilidad de realizar una acción determinada. Los colaboradores que desarrollan sus actividades en cargos de mayor jerarquía tienden a mostrarse más comprometidos con la empresa, debido a que tienen más ventajas, por otro lado

los beneficios y sus tareas son más fructíferas, ya que el nivel establece diferentes méritos como más autoridad e identidad, lo cual produce que el colaborador sienta agradecimiento y satisfacción con la organización.

En cuanto a los premios o recompensas que obtiene el colaborador, se manifiesta que el uso de procedimientos de participación a favor, posibilita el incremento en el compromiso con la empresa por los incentivos que este les otorga o acredite. La presencia de opciones u oportunidades de trabajo, son a medida que una persona aprecia mayor oportunidad para abandonar la organización, presentará bajo nivel de compromiso con la empresa. Prieto (2013).

Las características personales del trabajador, mediante la investigación de Atencio y Ortega (2009), Se puede indicar los siguientes aspectos: la antigüedad: los colaboradores que presentan más años laborales en la empresa estarán más comprometidos que los que tienen menos tiempo en la organización.

Componente del compromiso organizacional según Meyer & Allen (1991) pág. 61-89

Los componentes del compromiso organizacional según Meyer y Allen son tres, el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo. Las definiciones son variadas las cuales corresponden al compromiso organizacional, por otro lado, los componentes que se toman en cuenta con mayor relevancia, son los tres componentes ya mencionados con anterioridad, que presentan origen en la aspiración de la mejora continua, el deber o la necesidad de formar parte de una organización correspondiente.

En cuanto al componente afectivo (Meyer & Allen, 1991) lo interpreta como el nivel en la cual un colaborador se vincula de manera emocional con la empresa. Con respecto al componente afectivo, se describe como el lazo emocional que los colaboradores van formando y creando junto a la empresa, al apreciar la satisfacción de sus necesidades personales emocionales y expectativas, es por ello que se apasionan con su continuación en la empresa, se considera que el compromiso afectivo se compone de cuatro categorías: Las características

personales así también el sexo, la educación y la edad, se ha percibido que guardan relación con el compromiso organizacional, (Meyer y Allen, 1991). Las características estructurales, lo que se aproxima a ello es que tiene que ver con la relación de colaborador/jefe, el poseer un lugar establecido, al igual que la emoción de ser importante dentro de la empresa.

Por otro lado el componente de continuidad, está orientada al nivel de categoría que un colaborador aprecia y por ende debe persistir en su empresa. Por otro lado, el compromiso de continuidad, es posible hallar cierta estabilidad y motivación de la persona en cuanto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de abandonar la empresa, es decir los costos en los cuales incidiría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro trabajo, es decir, aquí hay un beneficio asociado con continuar participando en la empresa y un costo asociado a abandonar la empresa (Meyer & Allen, 1991).

Así también el componente normativo, se ubica en el reconocimiento del deber moral que el colaborador siente hacia la empresa a modo de agradecimiento y de forma recíproca lo expresa debido a los beneficios adquiridos. Es el vínculo de cumplir normas que manifiesta el colaborador al permanecer en la empresa, debido a la percepción de que es correcto, este vínculo que básicamente se enfoca en la lealtad del colaborador hacia la empresa puede ser debido a influencias de modo familiar o cultural, sin tomar en cuenta el nivel de satisfacción que presenta el colaborador con sus actividades laborales cotidianas. (Meyer & Allen, 1991).

Para Edel & García (2007) es muy significativo el compromiso organizacional, debido a que se ha visto involucrado como una de las variables con mayor interés para ser estudiadas a través del comportamiento organizacional, ya que uno de los motivos para que se haya realizado, es debido a las diversas investigaciones que han evidenciado que el compromiso en la empresa suele ser una mejora continua para la rotación y la puntualidad.

Por otro lado el compromiso organizacional es una actitud hacia el trabajo, se indica que los estudios realizados, literalmente se han enfocado en analizar cuáles son las más relevantes conductas que enmarcan en cada uno de los posibles vínculos que pueden afianzar a un determinado colaborador hacia la organización (Belausteguigoitia, 2000).

En nuestro país, según el diario Gestión – Economía y Negocios de Perú (2014), mencionó que el 45% de los colaboradores no están contentos con el trabajo que desempeñan, esta investigación fue realizada por la consultora supera por medio de una encuesta los participantes respondieron que no se sienten felices con el centro de labores, lo cual menciona que esta cifra alarmante podría afectar el compromiso de los colaboradores frente a sus actividades encomendadas. Por otro lado el diario el Comercio mediante la encuesta “tendencias de retención del talento Perú 2014” elaborado por la consultora PwC y HBC Consultores, mencionan que el 50% de las empresas en Perú no logra retener la rotación de su personal, es decir que hay una fuerte fuga de talentos afectando de manera perjudicial a las organizaciones.

Estos resultados logran ser alarmantes, motivo por el cual se centra nuestro estudio ya que como se evidencia el clima laboral y compromiso organizacional son dos variables importantes dentro de una organización.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública?

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación contiene valor teórico, por lo cual se evidenciará si existe o no, una relación entre clima laboral y compromiso organizacional, aportando datos importantes a la psicología organizacional, generando interés por las variables de investigación.

Por otro lado ayudará a la organización a mejorar aspectos importantes en cuanto al clima laboral que presenten los colaboradores, debido a que los resultados obtenidos servirán como evidencia para el área de Recursos Humanos, de esta manera realizar diversas actividades que enfoquen a aquellas dificultades que la organización presenta.

Orientado desde un punto de vista metodológico, la investigación incluye conocimientos válidos y confiables basándose en la aplicación de instrumentos los cuales son la escala de clima laboral (CL-SPC) así como también el cuestionario mencionado de Meyer y Allen el cual es compromiso organizacional, además servirá para desarrollar investigaciones futuras.

La investigación posee relevancia social ya que servirá para investigar el impacto que tiene desarrollar un buen clima laboral dentro de la organización lo cual les permita a los colaboradores poder establecer buenas relaciones laborales y se refleje en el compromiso con la organización.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

Hg: Existe relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

Hipótesis Específica

He1: Existe relación entre el factor clima laboral: Involucramiento laboral y compromiso organizacional.

He2: Existe relación entre el factor clima laboral: Autorrealización y compromiso organizacional.

He3: Existe relación entre el factor clima laboral: Condiciones laborales y compromiso organizacional.

He4: Existe relación entre el factor clima laboral: Supervisión y compromiso organizacional.

He5: Existe relación entre el factor clima laboral: Comunicación y compromiso organizacional.

He6: Existe relación entre el componente de compromiso organizacional: componente afectivo y clima laboral.

He7: Existe relación entre el componente de compromiso organizacional: Componente de continuidad y clima laboral.

He8: Existe relación entre el componente de compromiso organizacional: Componente normativo y clima laboral.

1.7 Objetivos.

Objetivo General

Determinar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

Objetivo Específicos

1. Identificar los niveles de clima laboral en los colaboradores de una entidad pública.
2. Identificar los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.
3. Determinar la relación entre el factor de clima laboral: Involucramiento laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.
4. Determinar la relación entre el factor de clima laboral: Autorrealización y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.
5. Determinar la relación entre el factor de clima laboral: Condiciones laborales y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.
6. Determinar la relación entre el factor clima laboral: Supervisión y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.
7. Determinar la relación entre el factor clima laboral: Comunicación y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.
8. Determinar la relación entre el componente de compromiso organizacional: Componente afectivo y clima laboral en los colaboradores de una entidad pública.
9. Determinar la relación entre el componente de compromiso organizacional: Componente de continuidad y clima laboral en los colaboradores de una entidad pública.

10. Determinar la relación entre el componente de compromiso organizacional: Componente normativo en los colaboradores de una entidad pública.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El tipo de estudio utilizado corresponde a descriptivo correlacional, ya que tiene la finalidad de indagar la reciprocidad o nivel de similitud que exista en las dos o más categorías o definiciones en un ambiente en individual. Baptista, Fernández y Hernández (2010).

En este caso nos permite determinar la reciprocidad que presentan en ambas variables ya mencionadas en los colaboradores de una entidad pública. Chimbote.

Su diagrama es el siguiente:

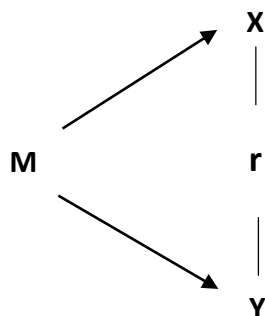
Leyenda del Diseño

M=Muestra

X=Clima Laboral

Y=Compromiso Organizacional

r=Relación



2.2. Variables, Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	La variable indicada hace mención acerca de la percepción del colaborador que presenta hacia su entorno laboral de acuerdo a ello aspectos que vinculan los factores señalados con anterioridad. (Palma, 2004).	El clima laboral será medido a través del cuestionario mencionado, creados por Sonia Palma Carrillo. Consta de 50 reactivos, el cual arrojará puntajes directo con las siguientes categorías: 210-250 Muy favorable, 170-209 Favorable, 130-169 Media, 90-129 Desfavorable y 50-89 Muy desfavorable.	Autorrealización: (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46) Involucramiento laboral (2,7,12,17,22,27,32,37,42,47) Supervisión (3,8,13,18,23,28,33,38,43,48) Comunicación (4,9,14,19,24,29,34,39,44,49) Condiciones Laborales (5,10,15,20,25,30,35,40,45,50)	Escala-Ordinal
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	El compromiso a nivel organizacional es el grado en la cual un colaborador se involucra o identifica con la empresa siendo beneficioso para el colaborador y la organización. Meyer y Allen (1991).	El compromiso organizacional será medido a través del cuestionario mencionado con anterioridad de Mayer y Allen con 18 ítems. Puntaje Alto: 85 – 126 Puntaje Promedio: 42-84 Puntaje Bajo: 18-41	Componente Afectivo (6,9,12,14,15,18) Componente de Continuidad (2,7,8,10,11,13) Componente Normativo (1,3,4,5,16,17)	Escala-Ordinal

2.3. Población y muestra

Se trabajó con toda la población que está constituida con 200 colaboradores del sexo masculino, con edades que fluctúan entre 18 y 50 años, donde su puesto de trabajo varían entre contratados y estables, siendo su jerarquía de jefe de operaciones, supervisores y agentes en cuya organización de Chimbote, a quienes se les presentó un consentimiento informado antes de aplicarles los instrumentos de Escala de clima laboral de Sonia Palma y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen.

Dado que se utilizó toda la población no se empleó fórmula estadística para sacar la muestra, ya que de esta manera la investigación pueda ser más contundente. (Baptista, P. et al. 2010).

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La investigación se recolectó a través de la técnica de observación, que se define como un talento importante que involucra más haya que simplemente ver o mirar lo que sucede, el estar atento, con la capacidad para localizar y apreciar la conducta. Peiró y Prieto (1999).

Instrumento 01: Escala de Clima laboral de Sonia Palma

La escala de clima laboral fue creada y elaborada gracias a Sonia Palma Carrillo en el 2004. Se administra de manera colectiva o individual con un tiempo aproximado entre 15 y 30 minutos, cuenta con un total de 50 ítems que indaga la variable clima laboral interpretada de manera operacional como la apreciación del colaborador, así mismo, cuenta con 5 factores distribuidos de la siguiente manera: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; donde los colaboradores tendrán que puntuar los ítems usando una escala Likert (1 = ninguno o nunca, 2 = poco, 3 = regular o algo, 4 = mucho y 5 = todo o siempre). El ámbito de aplicación está dirigido a colaboradores de 18 años a más. Dicha prueba se puede utilizar en el ámbito organizacional. Se establece una

correlación efectiva y significativa, (α .05) en los factores del clima laboral afirmando la validez del instrumento. García (2014).

Confiabilidad

El criterio de confiabilidad, se determina por el coeficiente de Alpha de Cronbach Ítem-puntaje total este requiere de una sola administración del instrumento a medir y produce valores que oscilan entre cero y uno. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión, obteniéndose $\alpha = 0.7915$, lo que quiere decir que el instrumento posee una consistencia interna de los datos por lo que la confiabilidad del instrumento es demostrada.

Se encontraron las propiedades psicométricas del clima laboral (CL – SPC), con la ejecución de un estudio piloto de 30 casos considerados válidos, se encontró los índices de confiabilidad, a través de las estimaciones de la confiabilidad como consistencia interna mediante los índices del alpha de Cronbach para la escala total que superan los valores del punto de corte de 0.70, aceptado como adecuado para los instrumentos psicológicos. Por tanto la escala de clima laboral (CL –SPC), en su integridad muestra una buena consistencia interna dado que presenta un alpha de 0.962 general y por factores, realización personal obteniendo un alpha de 0,892; involucramiento laboral muestra un alpha de 0,790; supervisión expresa un alpha de 0,855; comunicación presenta un alpha de 0,835 y finalmente condiciones laborales demuestra un alpha de 0,773.

Validez

Se realizó un análisis ítems/test con el objetivo de verificar la validez para la escala de clima laboral (CL – SPC), se obtuvo los resultados a través del análisis de correlación ítem- test, se encontraron dentro del rango de validez ($p > 0.25$).

Instrumento 02: Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

El cuestionario de compromiso organizacional fue creado por Meyer y Allen (1991) en los Estados Unidos. Está basado en un instrumento psicológico establecido en un total de 18 ítems y consta de 3 componentes: afectivo, de continuidad y normativo. Se administra de manera individual o colectiva con una duración aproximadamente de 15 minutos. El ámbito de aplicación está dirigido a colaboradores de 18 años en adelante. Posee una escala tipo Likert, donde no existen respuestas buenas ni malas, para la calificación final se sumará todos los puntajes alcanzados, según jerarquía (1= totalmente en desacuerdo, 2 = moderadamente en desacuerdo, 3 = débilmente en desacuerdo, 4 = ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 = débilmente de acuerdo, 6 = moderadamente de acuerdo y 7 = totalmente de acuerdo). Castillo (2015).

Confiabilidad

Para la presente investigación se encontraron las propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional, con la ejecución de un estudio piloto de 30 casos considerados válidos, se encontró los índices de confiabilidad, a través de las estimaciones de la confiabilidad como consistencia interna mediante los índices de alpha de Cronbach para la escala total que superan los valores del punto de corte de 0.70, aceptado como adecuado para los instrumentos psicológicos. Por tanto el cuestionario de compromiso organizacional, en su integridad muestra una buena consistencia interna dado que presenta un alpha de 0.633 generales y por componente: afectivo demuestra un alpha de 0,453, normativo expresa un alpha de 0,330 y por ultimo de continuidad que revela un alpha de 0,330

Validez

Para esta investigación se realizó un análisis ítems/test con el objetivo de verificar la validez para el cuestionario de compromiso organizacional, el cual fue adaptado por Quispe Muñoz, Maribel Gloria, por lo tanto se obtuvo a través del

análisis de correlación ítem-test, se encontraron dentro del rango de validez ($p > 0.25$).

2.5. Método de análisis de datos

Para la presente investigación se realizó la aplicación de instrumentos el cual fueron, la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen a toda la población, donde se realizó el procesamiento de datos en el programa SPSS en la cual se ejecutó el análisis de información, los resultados analizados se presentan en tablas, así mismo se especifican los datos en frecuencias, siendo un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías. Además se utilizó el estadístico de correlación de Pearson debido a que se pretende analizar la correlación entre las variables centrales por componentes y factores, del mismo modo, se hizo uso del coeficiente rho de Spearman, además se utilizó la prueba de normalidad para poder determinar el tipo de correlación que se va a utilizar. (Baptista, P. et al.2010).

2.6 Aspectos éticos

Para la presente investigación se informó al jefe de la unidad acerca de las evaluaciones que se aplicaría a los colaboradores de la unidad de seguridad ciudadana la cual se mostró accesible y participativo, por otro lado se explicó a los colaboradores porque se está llevando a cabo las evaluaciones y cuál es el motivo por el cual se está realizando, aclarando una a una las dudas que manifestaban.

Por otro lado se respetó la identidad y se tendrá en cuenta la privacidad de los colaboradores encuestados a través de una evaluación personalizada, a su vez, se les brindó una ficha sociodemográfica y consentimiento informado junto a los dos instrumentos subministrados a los colaboradores evaluados. Del mismo modo, se respetó la veracidad de los resultados, aquello quiere decir no falsear las respuestas demostrando la sinceridad y honestidad en la investigación realizada.

III. RESULTADOS

Tabla 1.

Correlación entre clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

	Compromiso organizacional r de Pearson	Sig. (p-valor)
Clima laboral	0.187**	0.008

**p<0.01

Fuente: El autor

En los resultados de la Tabla 1, observamos que existe relación positiva débil entre el clima laboral y compromiso organizacional (0.187) en los colaboradores de una entidad pública, además según el p-valor, 0.008, menor a 0.01 indica que esta relación positiva débil es altamente significativa. Es decir, a mejor clima laboral, mayor compromiso organizacional o mal clima laboral, menor compromiso organizacional.

Tabla 2.

Niveles de clima laboral en los colaboradores de una entidad pública.

Dimensiones/Variable	Niveles		Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Autorrealización	12	6	37	18.5	64	32	60	30	27	13.5	200	100		
Involucramiento laboral	0	0	13	6.5	59	29.5	85	42.5	43	21.5	200	100		
Supervisión	5	2.5	24	12	68	34	67	33.5	36	18	200	100		
Comunicación	7	3.5	38	19	73	36.5	56	28	26	13	200	100		
Condiciones laborales	4	2	33	16.5	76	38	69	34.5	18	9	200	100		
Clima laboral	3	1.5	30	15	73	36.5	42	36	22	11	200	100		

Fuente: El autor

En los resultados de la tabla 2, observamos que predomina el clima laboral medio con 36.5% (73) de los colaboradores de una entidad pública, luego el 36% (42) indican que hay un clima favorable, el 15% (30) opinan que el clima laboral es desfavorable, el 11% (22) muestran que es muy favorable y el 1.5% (3) establecen que es muy desfavorable.

En el factor Autorrealización, el mayor porcentaje de colaboradores, 32% (64) presentan nivel medio, luego el 30% (60) están en el nivel favorable, le sigue un 18.5% (37) en el nivel desfavorable, un 13.5% (27) están en el nivel muy favorable y el 6% (12) se ubican en el nivel muy desfavorable.

Para el factor involucramiento laboral, el mayor porcentaje es de 42.5% (85) donde los colaboradores presentan un nivel favorable, también se indica el 29.5% (59) ubicándose en el nivel medio, con un 21.5% (43) se logran establecer en el nivel muy desfavorable y por último con un 6.5% (13) en el nivel desfavorable.

En cuanto al factor supervisión, un elevado porcentaje de 34% (68) se ubica en el nivel medio, siguiéndole un 33.5 (67) que se encuentra en el nivel favorable, con un

18% (36) presenta un nivel muy favorable, el 12% (24) se establece en el nivel desfavorable, finalmente, el 2.5% (5) se ubica en el nivel muy desfavorable.

En lo referente al factor de comunicación se observa que su mayor porcentaje de 36.5% (73) se logra ubicar en un nivel medio, un 28% (56) se establece en un nivel favorable, le sigue un 19% (38) que se encuentra en un nivel desfavorable, con un 13% (26) se ubica en el nivel muy favorable, sin embargo, un 3.5% (7) llega a un nivel muy desfavorable.

Por otro lado, en el factor de condiciones laborales, obtiene un mayor porcentaje de 38% (76) presentando un nivel medio, con un 34.5% (69) se encuentran en un nivel desfavorable, obteniendo un 16.5% (33) se establecen en un nivel desfavorable, un 9% (18) en el nivel muy favorable y por último un 2% (4) en el nivel muy desfavorable.

Tabla 3.

Niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

Dimensiones/Variable	Bajo		Promedio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Componente afectivo	20	10	150	75	30	15	200	100
Componente de continuidad	13	6.5	91	45.5	96	48	200	100
Componente normativo	25	12.5	124	62	51	25.5	200	100
Compromiso organizacional	4	2	138	69	58	29	200	100

Fuente: El autor

Los resultados muestran que el mayor porcentaje de colaboradores de una empresa, 69% (138) tiene compromiso organizacional promedio, luego el 29% (58) presentan alto compromiso organizacional y el 2% (4) están en el nivel bajo.

En el componente afectivo, el mayor porcentaje de colaboradores 75% (150) está en el nivel promedio, un 15% (30) se establecen en un nivel alto y con un 10% (20) logran ubicarse en el nivel bajo.

Para el componente de continuidad, un elevado porcentaje 48% (96) se ubican en el nivel alto, le sigue un 45.5 % (91) que se establece en un nivel promedio y por último con un 6.5% (13) en un nivel bajo.

Por otro lado, el componente normativo, presenta un porcentaje de 62% (124) ubicándose en un nivel promedio, siguiéndole un 25.5% (51) en un nivel alto y finaliza con un 12.5% (25) que se establece en un nivel bajo.

Tabla 4.

Correlación entre el factor de clima laboral: autorrealización y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

	Autorrealización Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Compromiso organizacional	0.156*	0.028

*p<0.05

Fuente: El autor

En la Tabla 4, encontramos que existe relación positiva débil entre el factor autorrealización y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública ($r=0.156$), además esta relación es significativa ($p\text{-valor}=0.028$, menor que 0.05).

Tabla 5.

Correlación entre el factor de clima laboral: Involucramiento laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

	Involucramiento laboral Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Compromiso organizacional	0.175*	0.013

*p<0.05

Fuente: El autor

En la Tabla 5, encontramos que existe relación positiva débil entre el factor involucramiento laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública ($r=0.175$), además esta relación es significativa ($p\text{-valor}=0.013$, menor que 0.05).

Tabla 6.

Correlación entre el factor clima laboral: supervisión y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

	Supervisión Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Compromiso organizacional	0.178*	0.012

*p<0.05

Fuente: El autor

En la Tabla 6, encontramos que existe relación positiva débil entre factor supervisión y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública ($r=0.178$), además esta relación es significativa ($p\text{-valor}=0.012$, menor que 0.05).

Tabla 7.

Correlación entre el factor clima laboral: comunicación y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

	Comunicación Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Compromiso organizacional	0.159*	0.024

*p<0.05

Fuente: El autor

En la Tabla 7, encontramos que existe relación positiva débil entre factor comunicación y compromiso organizacional, en los colaboradores de una entidad pública ($r=0.159$), además esta relación es significativa ($p\text{-valor}=0.024$, menor que 0.05).

Tabla 8.

Correlación entre el factor de clima laboral: condiciones laborales y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

	Condiciones laborales Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Compromiso organizacional	0.136	0.055

Fuente: El autor

En la Tabla 8, encontramos que no existe relación entre factor condiciones laborales y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública (p-valor=0.055, mayor a 0.05).

Tabla 9.

Correlación entre el componente de compromiso organizacional: componente afectivo y clima laboral en los colaboradores de una entidad pública.

	Componente afectivo Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Clima laboral	0.140*	0.048

*p<0.05

Fuente: El autor

En la Tabla 9, encontramos que existe relación positiva débil entre el componente afectivo y clima laboral ($r=0.140$) en los colaboradores de una entidad pública, además esta relación es significativa porque el $p\text{-valor}=0.048$, es menor que 0.05.

Tabla 10.

Correlación entre el componente de compromiso organizacional: componente de continuidad y clima laboral en los colaboradores de una entidad pública.

	Componente de continuidad Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Clima laboral	0.293**	0.000

**p<0.01

Fuente: El autor

En la Tabla 10, encontramos que existe relación positiva débil entre el componente de continuidad y clima laboral ($r=0.293$) en los colaboradores de una entidad pública, además esta relación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01.

Tabla 11.

Correlación entre el componente de compromiso organizacional: componente normativo y clima laboral en los colaboradores de una entidad pública.

	Componente normativo r de Pearson	Sig. (p-valor)
Clima laboral	-0.035	0.621

Fuente: El autor

En la Tabla 11, encontramos que no existe relación entre el componente normativo y clima laboral en los colaboradores de una entidad pública (p-valor=0.621, mayor a 0.05).

IV. DISCUSIÓN

En la tabla 1, se observan los resultados de la prueba de correlación de Pearson, la misma que evidencia la existencia de una correlación altamente significativa, positiva débil entre clima laboral y compromiso organizacional. Obteniendo ($r=0.187^{**}$ y $p= 0.008 < 0.01$), por lo cual se puede afirmar que existe relación entre ambas variables. Estos datos se corroboran por Álvarez, Mijares y Zambrano (2013) quienes interpretan que los colaboradores que perciben que la organización se preocupa por ellos y buscan su bienestar, los resultados serán más favorables para la organización. Por otro lado, los presentes datos se corroboran por Torres (2012) a través de su investigación la relación en el clima laboral y compromiso organizacional, cuyos resultados obtenidos evidencian que el 46% de la población percibe un clima laboral promedio, mientras que el 37.3% presenta un nivel alto de compromiso organizacional. Los resultados obtenidos nos indican que a mayor clima laboral mayor será el compromiso organizacional que los colaboradores de la unidad de seguridad ciudadana muestren en sus actividades laborales diarias.

En la tabla 2 se puede apreciar que el 36.5% de los colaboradores perciben un nivel muy favorable de clima laboral, según Palma (2004) indica que la apreciación del clima laboral influye sobre las actividades relacionadas al ámbito laboral, como tal se constituye como un elemento diagnóstico que ubica acciones anticipadas y disciplinarias necesarias para mejorar la realización de procesos y resultados empresariales. Por lo cual se puede mencionar que a mayor clima laboral mayor será el compromiso que presenten los colaboradores, esto es también corroborado por Torres (2012) quien realizó una investigación sobre clima laboral y compromiso organizacional llegando a la conclusión que mientras los colaboradores perciben un clima laboral favorable se ejercerá compromiso viéndose reflejado en sus actividades laborales.

En la tabla 3, se observa que los resultados de los niveles de compromiso organizacional, reflejan que el mayor porcentaje se ubica en el nivel alto con el 29%, seguido de un 69% quienes se encuentran en un nivel promedio, por otro lado

el 2% en un nivel bajo de compromiso organizacional, este resultado se debe según Meyer y Allen (1991) a la situación de equilibrio que los colaboradores experimentan entre una persona y su organización, por otro lado estos datos se corroboran por Marín (2003) quien realizó un estudio basado en el clima laboral y compromiso organizacional llegando a la conclusión que un ambiente adecuado y óptimo en el centro laboral permite desarrollar bien su trabajo.

En la tabla 4 se observa que la prueba de correlación de Spearman detecta una correlación significativa positiva débil, entre el factor involucramiento laboral y compromiso organizacional en los colaboradores pertenecientes a la población de investigación. Obteniendo ($r=0.175^*$ y $p=0.013 < 0.05$). Según Baguer (2009) menciona que el clima laboral es el contexto donde se desarrollan las actividades laborales ya que a más favorable sea el clima del entorno donde trabaje el colaborador aportará sus conocimientos y habilidades, por ende se mostrará más involucrado con el trabajo y la empresa.

En la tabla 5, se observan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, la misma que evidencia la existencia de una correlación significativa, positiva débil, entre el factor Autorrealización de clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. Obteniendo ($r=0.156^*$ y $p= 0.028 < 0.05$) es decir que es determinante que el colaborador tenga como apreciación las posibilidades que el medio laboral favorece al desarrollo personal y por ende logren alcanzar sus metas planteadas siendo favorecido por la organización, según Marchant (2005) menciona que el clima laboral forma parte del ámbito psicolaboral en el que se desarrollan los colaboradores y por ende el desarrollo personal que ellos puedan presentar, estos datos se corroboran por Torres (2012) en su investigación en clima laboral y compromiso organizacional cuyo resultados evidencian que los colaboradores presentan una percepción del clima laboral promedio, llegando a concluir que la percepción del colaborador influye en el factor autorrealización.

En la tabla 6, se presenta los resultados de correlación de Spearman, la misma que muestra que no existe relación entre factor condiciones laborales y compromiso organizacional ($p=0.055 > 0.05$). Estos datos se corroboran por Gonzales y Ponte (2009), en su estudio acerca de la relación entre clima y satisfacción laboral cuyos resultados evidencian que un 55% se encuentra en un clima laboral muy desfavorable debido a que desempeñan su trabajo, bajo condiciones laborales inadecuadas que le impide realizar sus funciones de manera consecutiva. Fischman D. (2010) menciona que si un colaborador percibe y siente un adecuado clima laboral a través de un buen trato le causará bienestar en el trabajo, logrando estar más involucrado y comprometido con sus actividades laborales.

En la tabla 7, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, la misma que muestra una correlación significativa positiva débil, entre el factor Supervisión. Obteniendo ($r= 0.178^*$ y $p=0.012 < 0.05$) de esta manera los resultados confirman la hipótesis planteada concluyendo que si existe relación entre el factor supervisión y compromiso organizacional. Para que el colaborador tenga buenos resultados en el ámbito laboral no solo dependerá del esfuerzo que ejecute sino también del apoyo y la orientación que los superiores en la supervisión fomenten en ellos. Palma (2004) menciona que la supervisión es la percepción de funcionalidad y la importancia de superiores para la orientación en las actividades laborales.

En la tabla 8, se presenta los resultados de la prueba de correlación de Spearman, la misma que evidencia la existencia de una correlación significativa, positiva débil, entre el factor comunicación y compromiso organizacional. Estos resultados confirman la hipótesis planteada en la investigación, es decir que si existe relación entre el factor comunicación de clima laboral y el compromiso organizacional ($r=0.159^*$ y $p=0.024 < 0.05$). El factor comunicación hace referencia al nivel de fluidez y verbalización al brindar información durante las actividades laborales que realice. Chiavenato (2009) señala que el clima laboral será adecuado fortaleciendo la comunicación e integración de grupo fomentando el éxito de la organización. Esto se corrobora por Marín (2003) en su estudio sobre el clima laboral y compromiso

organizacional cuyos resultados manifiestan que los colaboradores perciben un nivel alto de clima laboral exteriorizando como un ambiente adecuado y optimo en el cual fluctúa la comunicación de manera frecuente que a causa de ello les permite desarrollar bien su trabajo.

En la tabla 9, se puede observar los resultados de correlación de Spearman, la misma que muestra una correlación significativa, positiva débil entre el componente afectivo y clima laboral, ($r=0.140^*$ y $p=0.048 < 0.05$) es decir que es relevante que el colaborador tenga sentimientos afectivos hacia la organización que genere en el colaborador un compromiso emocional provocando bienestar en el trabajo. Según Quick (2013) interpreta que el compromiso organizacional es tener la cualidad de sentirse identificado con su empresa brindando aportes personales que fortalecerán el compromiso con las actividades laborales, estos datos se pueden corroborar por Marques (1998) en su investigación titulada tipos de compromiso y su predominancia en empresas privadas y organizaciones públicas, obtiene un resultado predominante con 54,8% en el componente afectivo en ambos sectores, en la cual las conclusiones arrojan que ambos sectores le dan importancia al aspecto afectivo.

En la tabla 10, se visualizan los resultados de correlación de Spearman, la cual nos indica una correlación altamente significativa, positiva débil entre el componente de continuidad y clima laboral, ($r=0.293^{**}$ y $p=0.000 < 0.01$) estos resultados nos indican que el tiempo de trabajo y el esfuerzo que brinda al realizar sus actividades laborales genera compromiso continuo y ejemplar para los demás compañeros. Spector (2002) menciona que el compromiso organizacional es adoptar una vinculación del colaborador con la empresa que se refleja en la actitud y entorno de las actividades cotidianas. Estos datos se corroboran por Torres (2012) en su estudio acerca de la relación entre clima laboral y compromiso organizacional obteniendo un resultado de que el 37.3% se ubica en un nivel de compromiso alto, evidenciando que el tiempo y esfuerzo del colaborador se torna considerable para fortalecer el compromiso organizacional.

En la tabla 11, se aprecian los resultados de correlación de Pearson, la cual describe que no existe relación entre el componente normativo y clima laboral, ($p=0.621 > 0.05$) a través de los resultados expuestos se percibe que no existe un compromiso normativo el cual indica que los colaboradores no se sienten en la obligación de quedarse en la organización. Meyer y Allen (1991) exterioriza que el compromiso organizacional es el equilibrio que un colaborador experimenta entre un compañero y la empresa, teniendo en cuenta la decisión de quedarse o abandonar la organización, lo importante es la voluntad por participar en el empleo. Los datos mencionados se corroboran por Vergara (2014) realizó una investigación sobre acoso laboral y compromiso organizacional, en la cual se concluye que los colaboradores presentan un 89.2% un nivel bajo de compromiso organizacional.

V. CONCLUSIONES

En términos generales queda demostrado que a mayor clima laboral mayor será el compromiso organizacional que evidencien los colaboradores hacia su trabajo.

Al evaluar el clima laboral de manera general, se ha encontrado que los colaboradores de la organización muestran una actitud positiva hacia su trabajo, la cual favorece la realización y el manejo adecuado de sus actividades laborales.

Al evaluar el compromiso organizacional de manera general, se ha encontrado que los colaboradores se identifican de manera adecuada con la organización compartiendo las metas establecidas, esto debido al apoyo brindado durante su permanencia, el cual abre paso a la lealtad de los colaboradores con su organización.

Una vez evaluado el clima laboral por factores se logra evidenciar que cuanto más apropiado sea el ambiente de auto realizarse, involucrarse y seguir las normas organizacionales, mayor será la percepción de un clima laboral favorable.

Existe una correlación significativa, positiva débil entre el componente afectivo y clima laboral, en los colaboradores de una entidad pública. ($r=0.140^*$).

Existe una correlación altamente significativa, positiva débil entre el componente de continuidad y clima laboral, en los colaboradores de una entidad pública (0.293^{**}).

En cuanto al componente normativo y clima laboral, no se encontró correlación significativa, ya que muestra a ($p\text{-valor}=0.621$, mayor a 0.05).

En términos generales queda demostrado que cuando el colaborador muestra mayor actitud positiva, se demostrará mayor identificación e involucramiento con su organización.

VI. RECOMENDACIONES

Se propone crear un programa titulado “Mi Familia, mi motivación” la cual consiste en la visita de familiares al lugar de trabajo de cada colaborador, cuya finalidad es crear vínculo y compromiso con el trabajo diario.

Realizar y ejecutar charlas de 5 minutos antes de iniciar cada labor poniendo en práctica la importancia de comunicarnos, y comprometernos con nuestras actividades diarias, reforzando el valor que tiene cada colaborador para la organización.

Se propone seguir realizando y ejecutando proyectos en cuanto a la mejora de calidad de vida en el trabajo de esta manera fortalecer el clima laboral y compromiso organizacional.

Se sugiere seguir realizando investigaciones relacionadas al clima laboral y compromiso organizacional, debido a que de ambas variables depende de la percepción y la conducta que los colaboradores tengan hacia su trabajo.

Se propone realizar reuniones quincenales por áreas de trabajo con el propósito de conocer las fortalezas y debilidades de los colaboradores, de esta manera poder proponer planes de mejora continua.

Se recomienda a futuros investigadores comparar los resultados obtenidos entre los diferentes distritos de la provincia del santa.

Aplicar la técnica outdoor training, de esta manera potenciar el trabajo en equipo y la comunicación entre compañeros.

Implementar y difundir un sistema de gestión de calidad organizacional, orientadas a la mejora continua: Gestión de calidad, de seguridad y salud ocupacional y gestión de responsabilidad social.

VII. REFERENCIAS

- Alvarez, T.; Mijares, B. & Zambrano, E. (2013). Sentido de compromiso en la atención al cliente interno de la gerencia de servicios logísticos PDVSA Occidente. *Redalyc*. 15(1). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/993/99326637003/>
- Atencio, S. & Ortega, H. (2009). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el cuerpo de bombero*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela). Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-09-02612.pdf>
- Arias, F. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Baptista, P., Fernández, C. & Hernández, S. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° Edición). México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Belausteguigoitia, R. (2009). *La influencia del clima organizacional en el compromiso hacia la organización y el esfuerzo en miembros de empresas familiares Mexicanas*. (Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma Metropolitana, México D.F., México). Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/laex/benitez_s_y/capitulo2.pdf
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas. Un timón en la tormenta*. (2da Ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Calderón, J. & Laca, F. (2014). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores mexicanos. *Scielo*. 18(34), pp. 268. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v18n34/v18n34a02.pdf>

- Castillo, E. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa "Tecnología de Alimentos S.A".* Chimbote – 2015. Universidad César Vallejo. Chimbote
- Castillo, Y. & Vásquez, B. (2012). *Mobbing y clima laboral en trabajadores de la municipal Distrital de Nuevo Chimbote.* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.* (2° Ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Córdova, C. (2004). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT).* (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela) Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>
- Dávila, J. & Romero, P. (2010). *Relación entre el síndrome de burnout y la percepción sobre el clima organizacional en médicos del área de emergencia.* (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela). Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5044.pdf>
- Diario de Economía y Negocios del Perú. (18 de Agosto de 2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *Gestión.* Recuperado el 26 de Agosto de 2016, de <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-laborales-2105975>
- Díaz, N. & Paz, F (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Redalyc.* 23(2), pp. 207. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/167/16723205/>

Edel, R. & García, A. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Veracruz: Eumed Editores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/Importancia%20del%20compromiso%20organizacional%20en%20las%20IES%20de%20Mexico.htm>

Fischman, D. (2010). *La alta rentabilidad de la felicidad*. Lima: Gráfica libros, S.A.

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Estudio realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

García, G. (2015). *Clima y satisfacción laboral en los serenos de la municipalidad provincial del Santa, 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Chimbote.

García, M. & Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Guanajuato. Editorial Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilazo. Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html

Gómez, D.; Gerardo, R. & López, H. (2010). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. *Dialnet*. 38(52). Recuperado de: [file:///C:/Users/Lucerito/Downloads/Dialnet-ElCompromisoYClimaOrganizacionalEnLaEmpresaFamilia-3731179%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Lucerito/Downloads/Dialnet-ElCompromisoYClimaOrganizacionalEnLaEmpresaFamilia-3731179%20(5).pdf)

Gonzales & Ponte (2009). *Clima laboral y satisfacción laboral en los agentes de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote.

Hellriegel, C. & Colbs, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: International Thomson Editores.

Llaja, V., Vizcarra, M., Limo, C. & Talavera, J. (2015). Clima Laboral, Burnout y Perfil de Personalidad: Un Estudio en Personal asistencial de un Hospital Público de Lima. *Revista Psicológica*. 15(2), pp. 50 – 54. Recuperado de: <file:///C:/Users/Lucerito/Downloads/5688-11546-1-SM.pdf>

Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional. Primer Seminario*. Viña del Mar: Editorial Patagonia Impresores Ltda. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=K4ltdXIITUC&pg=PA20&lpg=PA20&dq=actualizaciones+para+el+desarrollo+organizacional&source=bl&ots=nffqTowTI1&sig=n1iSIRBe8SZrJlzihdSNH0iLhw4&hl=es&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwjz74vZk-rOAhWD4SYKHdUsAiEQ6AEINjAG#v=onepage&q&f=false>

Marín, M. (2003). *Relación entre el clima y el compromiso organizacional en el personal obrero de una empresa del sector petroquímico de Caracas, Venezuela*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela). Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>

Marroquín, S. & Pérez, L. (2011). *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Carlos, Guatemala). Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_3175.pdf

Márquez, M. (1998). *Tipos de compromiso organizacional y su predominio en las empresas privadas y en organizaciones públicas*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela). Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAM9312.pdf>

- Meyer & Allen (1991). *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional*. Guanajuato: Trillas.
- Montero, O. & Río, D. (2007). *Moobing y clima laboral en los trabajadores de la dirección Regional Agraria La Libertad*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Morales, M. & Villalobos, J. (2012). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Urdaneta, Caracas, Venezuela). Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-12-05469.pdf>
- Motta, A. (2012). Teorías Administrativas. *Blogspot*. Recuperado de: <http://andersonjm212teoriasadministrativas.blogspot.pe/2012/02/frederick-taylor.html>
- Nelson, D. & Quick, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (3ra Ed.). México: Cengage Learning.
- Palma, S. (2004). Elaboración y Estandarización de la Escala de Clima Laboral. (CL – SPC). *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma*. 9(1). Lima. Recuperado de: http://administracion.unmsm.edu.pe/sites/default/files/docs-iifca/gestion_31.pdf
- Páramo, P. (2004). *Enfoques Teóricos relacionados con el clima organizacional*. (Tesis de Especialización, Universidad de la Sabana, Bogotá, Colombia). Recuperado de: <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3719/132252.pdf?sequence=1>
- Peiró, J. & Prieto, A. (1999). *Aspectos psicosociales de trabajo*. (2º Ed.). Madrid: Editorial Síntesis.

- Prieto, P. (2013). *Modelo de Gestión de Talento Humano como estrategia para Retención de Personal*. (Tesis de maestría, Universidad de Medellín, Medellín, Colombia). Recuperado de: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Pupo, B. (2010). *Estudio del Clima Organizacional en las Entidades Cubanas desde una Perspectiva de C.T.S.* (Tesis de licenciatura, Universidad de Holguín, Cuba). Recuperado de: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2011/bpg.htm>
- Quispe, M. (2015). *Adaptación y propiedades del inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de Villa el Salvador*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú. Lima.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10° Ed.). México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica*. México: Editorial El manual moderno.
- Soberanes, L. & De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*. 5(9). Recuperado de: http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf
- Torres, C. (2012). *Clima laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo del hospital III de Esssalud*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote.

Uribe, F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Editorial El Manual moderno, S.A.

Vergara, K. (2014). *Acoso laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de seguridad ciudadana serenazgo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote.

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Jesús Tejada Quispe de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es conocer el clima laboral con fines de estudio.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios uno de 50 preguntas y otro de 18 preguntas. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es voluntaria. La información será confidencial y no se usará para ningún propósito. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si existe alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puedo contactar a Jesús Tejada Quispe al teléfono 943971453

Le agradecemos su participación.

Firma

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Jesús Tejada Quispe. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer el compromiso organizacional.

Me han indicado también que tendré que responder dos cuestionarios uno de 50 preguntas y otro de 18 preguntas. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

Reconozco que la información que yo brinde en el transcurso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha:

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

1. Sexo:

Masculino Femenino

2. Edad:

3. Hace cuánto vive en Chimbote

() 5 años

() 10 años

() 15 años

----- otros años

4. Grado de Instrucción

() Primaria

() Secundaria

() Técnico

() Universitario

5. Estado Civil

() Soltero (a)

() Casado (a)

() Viudo (a)

() Divorciado (a)

() Conviviente

6. Tiempo de servicio:

() de 0 a 6 meses

() de 6 a 12 meses

() de 12 a 24 meses

() de 24 meses a mas

7. Hijos:

Sí: ¿Cuántos? _____

No

8. Cargo:

Agente

Chofer

Supervisor

Otro: _____

9. Condición laboral

Eventual

Contratado

Estable

Otro: _____

ESCALA DE CLIMA LABORAL [CL-SPC]

Estimado colaborador a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el ambiente de trabajo. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. No hay respuestas buenas ni malas.

Ítems	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente compromiso con el éxito en la institución.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los jefes directos expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejora las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

Ítems	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36. La institución promueve el desarrollo personal.					
37. Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de la misión, visión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN

Estimado colaborador a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Lea cuidadosamente cada proposición y coloque el número según su tipo de respuesta, sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. No hay respuestas buenas ni malas.

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

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

¡MUCHAS GRACIAS!

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 12

Prueba de normalidad de las puntuaciones en la escala de clima laboral de los colaboradores de una entidad pública.

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	GI	Sig. (p-valor)
Clima laboral	0.05	200	0.200
Autorrealización	0.066	200	0.034
Involucramiento laboral	0.064	200	0.046
Supervisión	0.071	200	0.016
Comunicación	0.065	200	0.037
Condiciones laborales	0.067	200	0.029

Fuente: El autor

Tabla 13

Prueba de normalidad de las puntuaciones en la escala de compromiso organizacional de los colaboradores de una entidad pública.

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig. (p-valor)
Compromiso organizacional	0.062	200	0.056
Componente afectivo	0.067	200	0.030
Componente de continuidad	0.080	200	0.003
Componente normativo	0.044	200	0.200

Fuente: El autor

Descripción:

En los resultados de la tabla 12 y 13, notamos que las puntuaciones en clima laboral, de los colaboradores de una entidad pública se distribuyen como una normal ($p\text{-valor}=0.200$, mayor a 0.05), lo mismo ocurre para las puntuaciones de compromiso organizacional ($p\text{-valor}=0.056$, mayor a 0.05), es decir, también se distribuye como una normal. Por lo que la relación entre ambas variables se realizó utilizando el coeficiente de correlación r de Pearson.

De otro lado, las puntuaciones en las dimensiones del clima laboral no se distribuyen como una normal ($p\text{-valor}$, menor a 0.05), así mismo los componentes de compromiso organizacional no se distribuyen como una normal, salvo el componente normativo, entonces al realizar la relación entre las dimensiones y las variables prevalece el coeficiente de correlación Rho de Spearman, pero se utilizó r de Pearson, cuando se relacionó el clima laboral y el componente normativo.