



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima y compromiso organizacional de los
trabajadores de la Municipalidad distrital de
Paramonga, Lima, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Francia Indira Delgado Manrique

ASESORA:

Mg. Miluska Rosario Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias Políticas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERU – 2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS
EL / LA BACHILLER (ES): DELGADO MANRIQUE, FRANCIA INDIRA

 Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA, LIMA, 2018

Fecha: 31 de agosto de 2018

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:
PRESIDENTE: Dr. Chantal Jara Aguirre

 Firma: 

SECRETARIO: Dr. Angel Salvatierra Melgar

 Firma: 

VOCAL: Mg. Miluska Rosario Vega Guevara

 Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

 *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

 *Completar con los datos*
 *verificar un caso de investigación*
 *incrementar población de estudio*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Se dedica este preciado trabajo a mis padres, a mi tía, a mi hermano y a mis familiares por haberme hecho creer que la vida es voluntad realizada y por haberme apoyado en cada momento, por sus continuos consejos y por su amor. Además “las cosas que merecen la pena en la vida nunca son fáciles de conseguir”.

Agradecimientos

Mi agradecimiento a mi tía Yanet, por permitirme continuar con mis estudios y por ayudarme a cumplir mis objetivos.

A mi asesora Mg. Miluska Rosario Vega Guevara, por sus acertadas orientaciones a fin de que logre un estudio confiable científicamente.

Declaración de Autoría

Yo, Francia Indira Delgado Manrique, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede – Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018” presentada, en 73 para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 04 de agosto del 2018

Francia Indira Delgado Manrique

DNI. N° 45707893

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018”, que tuvo como objetivo determinar la relación que existía entre el clima y compromiso organizacional que presentaban los trabajadores en esa entidad estatal; dado que a la luz de la administración moderna, el éxito de una institución depende del papel que cumplen cada uno de los servidores dentro de las entidades y se sustenta en una gestión de recursos humanos que considere prioritarios aspectos como clima y compromiso organizacional.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de post. En el capítulo I denominado introducción, se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación. En el capítulo III los resultados tanto descriptivos como inferenciales obtenidos de la investigación contrastación de hipótesis. En el capítulo IV la discusión de los resultados con los antecedentes de otras investigaciones. En el capítulo V conclusión respectiva de la investigación. En el capítulo VI recomendación, en el capítulo VII referencias y capítulo VIII anexos de la respectiva investigación.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

La autora

Índice

| | |
|---|-----|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Resumen | xi |
| Abstract | xii |
| I. Introducción: | 13 |
| 1.1 Realidad Problemática | 14 |
| 1.2 Trabajos previos | 15 |
| 1.3 Fundamentación teórica | 20 |
| 1.4 Justificación | 31 |
| 1.5 Problema | 32 |
| 1.6 Objetivos | 33 |
| 1.7 Hipótesis | 34 |
| II. Método | 36 |
| 2.1 Diseño de Investigación | 37 |
| 2.2 Variables, operacionalización | 39 |
| 2.3 Población y muestra | 41 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 42 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 45 |
| 2.6 Aspectos éticos | 47 |
| III. Resultados | 48 |
| 3.1 Descripción de resultados | 49 |
| 3.2 Contrastación de hipótesis | 59 |
| IV. Discusión | 65 |
| V. Conclusiones | 69 |
| VI. Recomendaciones | 72 |
| VII. Referencias | 75 |

| | |
|---|----|
| Anexos | 81 |
| Artículo científico | |
| Matriz de consistencia | |
| Matriz operacional de variables | |
| Instrumentos | |
| Certificado de validez de instrumentos | |
| Matriz de datos de confiabilidad de los instrumentos | |
| Matriz de datos | |
| Carta de presentación donde se realizó la investigación | |
| Carta de aceptación de la institución donde se realizó la investigación | |
| Pantallazo de Spss | |

Lista de tablas

| | | Pág. |
|-----------|---|------|
| Tabla 1: | Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional | 40 |
| Tabla 2: | Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional | 41 |
| Tabla 3: | Interpretación del coeficiente de confiabilidad – Alfa de Cronbach | 44 |
| Tabla 4: | Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide el clima organizacional | 45 |
| Tabla 5: | Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide compromiso organizacional | 45 |
| Tabla 6: | Escala de correlación según el rango de valores | 46 |
| Tabla 7: | Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 49 |
| Tabla 8: | Realización personal percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 50 |
| Tabla 9: | Involucramiento laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 51 |
| Tabla 10: | Supervisión percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 52 |
| Tabla 11: | Comunicación percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 53 |
| Tabla 12: | Condiciones laborales percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 54 |
| Tabla 13: | Compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 55 |
| Tabla 14: | Componente afectivo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 56 |
| Tabla 15: | Componente de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 57 |
| Tabla 16: | Componente normativo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 58 |
| Tabla 17: | Coeficiente de correlación de Spearman: Clima organizacional y Compromiso organizacional | 59 |
| Tabla 18: | Coeficiente de correlación de Spearman: Autorrealización y Compromiso organizacional | 60 |
| Tabla 19: | Coeficiente de correlación de Spearman: Involucramiento laboral y Compromiso organizacional | 61 |
| Tabla 20: | Coeficiente de correlación de Spearman: Supervisión y Compromiso organizacional | 62 |
| Tabla 21: | Coeficiente de correlación de Spearman: Comunicación y Compromiso organizacional | 63 |
| Tabla 22: | Coeficiente de correlación de Spearman: Condiciones laborales y Compromiso organizacional | 64 |

Lista de figuras

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1: Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 49 |
| Figura 2: Autorealización percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 50 |
| Figura 3: Involucramiento laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 51 |
| Figura 4: Supervisión percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 52 |
| Figura 5: Comunicación percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 53 |
| Figura 6: Condiciones laborales percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 54 |
| Figura 7: Compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 55 |
| Figura 8: Componente afectivo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 56 |
| Figura 9: Componente de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 57 |
| Figura 10: Componente normativo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga | 58 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar la relación que existía entre el clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga durante el año 2018. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables clima y compromiso organizacional. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen la validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal. La población censal estuvo formada por 114 trabajadores. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0,753$, $p < 0.05$) y directa, entre el clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga durante el año 2018.

Palabras clave: Clima, compromiso organizacional.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between the climate and organizational commitment of the workers of the District Municipality of Paramonga during 2018. The instruments used were questionnaires on a Likert scale for climate variables and organizational commitment. . These instruments were subjected to the respective analysis of reliability and validity, which determined that the questionnaires have validity and reliability.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach, non-experimental design and cross section. The census population consisted of 114 workers. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The results show a statistically significant relationship, high ($r = 0,753$, $p < 0.05$) and direct, between the climate and organizational commitment of the workers of the District Municipality of Paramonga during the year 2018.

Keywords: Climate, organizational commitment.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Actualmente el comportamiento organizacional es de vital importancia en las instituciones debido a que las personas son las que pueden generar esa característica distintiva para alcanzar el éxito entre una u otra organización, es por ello que las organizaciones públicas no están ajenas a darle importancia a variables como el clima y compromiso organizacional las cuales son nuestras variables de estudio. De acuerdo a lo antes mencionado, se entiende por clima organizacional a la interacción de factores en el ambiente laboral como es percibido por los trabajadores, y como estos influyen en el desempeño de sus actividades (Palma, 2004). Y por compromiso organizacional es el estado psicológico en el cual se genera un vínculo entre el trabajador y la organización lo que contribuye a alcanzar los objetivos organizacionales (Meyer y Allen, 1990).

Las instituciones gubernamentales son regidas por las políticas de estado ejecutadas por los gobiernos de turno. Generando muchas veces falta de continuidad, inestabilidad laboral, y los cargos son asignados sin considerar la experiencia profesional en la mayoría de los casos, lo cual contribuye a la creación de clima organizacional inadecuado lo cual afecta al compromiso organizacional por parte de los trabajadores de la institución.

A nivel nacional los gobiernos municipales locales no están ajenos de esta problemática, es por ello la presente investigación se realizara en la Municipalidad distrital de Paramonga, y el objeto de estudio serán los trabajadores de dicha municipalidad; teniendo en consideración lo antes mencionado podemos identificar los siguientes problemas que se presentan: falta de involucramiento laboral por parte de los trabajadores, la comunicación no se realiza con precisión entre los miembros de la organización, los trabajadores no perciben que en la organización propicien la realización personal de los mismos, no existe un vínculo emocional por parte del trabajador hacia la organización.

Considerando los aspectos anteriormente mencionados, estos influyen negativamente con el desempeño de las actividades diarios, en el logro de los objetivos, lo cual se ve reflejado en el rendimiento de los trabajadores.

Lo expuesto podría deberse a la existencia de un clima organizacional que genera desconfianza, pues la comunicación no es efectiva, no genera la identificación de los trabajadores con la organización, observándose que los trabajadores no contribuyen con los objetivos organizacionales.

Si esta situación continúa, implicaría que tanto trabajadores como la organización, se verían perjudicados debido a que los trabajadores no podrían desempeñar sus funciones de forma eficiente y la organización no podría lograr los objetivos institucionales trazados. Por lo tanto no se alcanzarán cumplir con objetivos personales y los organizacionales.

La presente investigación busca determinar la relación que existe entre el clima y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, además de identificar las dimensiones de cada una de las variables de estudio.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales.

Zans (2017), realizó la investigación *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en periodo 2016*. Desarrollaron una investigación con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal; para realizar la recolección de datos empleó como instrumento el cuestionario, la observación y la entrevista para el caso de los altos directivos de institución y encargados de la toma de decisiones, para ambas variables. De una población de 88 trabajadores, tomó una muestra de 59 trabajadores empleando un muestreo por conveniencia, el cual está dentro de los tipos de muestreo no probabilístico. Reportaron que el 52% de los trabajadores reflejaron el clima organizacional en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa como óptimo y el 26% consideraron reflejados aspectos negativos en el

clima. Los resultados obtenidos que el 60% de los trabajadores se encuentran con bajo desempeño laboral por ende repercuten en la productividad de la entidad.

Hidrovo y Naranjo (2016), realizaron la investigación *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito*. Realizaron una investigación de tipo correlacional; para la recolección de datos emplearon como instrumento un cuestionario para medir de percepciones de justicia organizacional de Colquitt, adaptado al español de Ruíz y García (2013), y el cuestionario de escala modificada de compromiso de Meyer, Allen y Smith (1993). De una población de 1200 docentes, tomaron una muestra de 291 docentes de las cuales 278 se aplicaron efectivamente, empleando un muestreo de tipo aleatorio. Reportaron que el 34,89% consideraban una mayor frecuencia en la dimensión de justicia distributiva, por lo cual se aprecia un alto grado de aceptación por las decisiones tomadas por parte de los superiores. Los resultados obtenidos les permitieron concluir que un 37,41% consideraban una mayor frecuencia en la dimensión de compromiso afectivo, lo cual influye emocionalmente en el vínculo de pertenencia por parte de los docentes.

Rizo (2015), desarrolló la investigación Diagnóstico del clima organizacional en una dependencia gubernamental, período de estudio 2014-2015, Xalapa, Veracruz, México. Desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo de tipo descriptiva y con corte transversal; el estudio conto con una población de 1768 trabajadores y una muestra de 88 trabajadores la cual se fue mediante la fórmula de poblaciones finitas; y como instrumento el cuestionario denominado Inventario psicológico del clima organizacional (IPCO). Reportó que el 56% de los trabajadores de la Comisión Municipal de Agua Potable y Saneamiento de Xalapa se encuentra en un nivel medianamente favorable, asimismo la dimensión más valorada es la motivación con 60% y la que menos valoración obtuvieron con un 53% ambas fue liderazgo y comunicación.

Villacís (2014), realizó la investigación *¿Cómo afecta el rumor al clima laboral de una institución pública?*, Quito. Desarrollo una investigación con un enfoque cuantitativo y el cualitativo; para la recolección de datos se realizó a través

del método cuantitativo y el cualitativo, en cuanto al método cuantitativo se utilizó como instrumento las encuestas, cuya muestra fue de 194 encuestas, y en cuanto al método cualitativo el instrumento que se utilizó es la entrevista. La investigación concluyó que existe comunicación no formal por parte de los trabajadores como el rumor lo que influye en la mayoría de los casos negativamente y directamente al clima organizacional debido a la inestabilidad, miedo y desconfianza que se crea en el ambiente laboral. Los resultados de las relaciones laborales entre compañeros, el 84% de los encuestados respondieron que mantienen buenas relaciones con sus compañeros, lo cual contribuye a favorecer el clima organizacional, y con respecto a la pregunta ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su lugar de trabajo? Los encuestados respondieron que sus ideas son respetadas y tomadas en cuenta un 74% lo cual contribuye a generar un buen clima organizacional en la institución.

Domínguez, Ramírez y García (2013), en su estudio *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. Desarrollaron la presente investigación de enfoque cuantitativo, corte transversal, y de tipo correlacional; para medir las variables de estudio se utilizó como instrumento un cuestionario para ambas variables, el muestreo fue aleatorio y estratificado compuesta por 384 trabajadores del personal administrativo; los valores obtenidos de correlación en 35 ítems nos dan como resultado significancia estadística de 0,01 donde una sola pregunta no obtiene relevancia con un valor de relación de 0,15. Las personas a las cuales se aplicaron el cuestionario nos dan como resultado una estructura organizacional favorable, tales como la comunicación, motivación y estilos de dirección favorables. Pero no sucede lo mismo con los niveles de compromiso tales como el compromiso afectivo en nivel medio alto, el compromiso normativo y compromiso calculado en un nivel medio. Los resultados del estudio entre las dimensiones del clima organizacional y las de compromiso se correlacionan significativamente.

1.2.2. Antecedentes nacionales.

Bustamante (2017), en la tesis *Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017*. Desarrolló una investigación de tipo descriptivo-correlacional, diseño no experimental con corte transversal; para la recolección de los datos se utilizó como instrumentos la escala de clima organizacional 2004 de Sonia Palma Carrillo y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptado por Argómedo (2013). Reportó que el nivel predominante de clima organizacional en los trabajadores se encuentra en un nivel favorable con 41.7%, del mismo modo el nivel predominante de compromiso organizacional en los trabajadores se encuentra en un nivel promedio alto con 49.2%, y afirma que existe correlación estadísticamente significativa de 0,581 entre el clima organizacional y compromiso organizacional.

Rosario (2017), realizó la investigación *Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa de servicios postales del Perú, Lima, 2016*. Desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental y con corte transversal; emplearon como instrumento de investigación el Cuestionario de Clima organizacional de Sonia Palma (2004) y Compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993). La muestra estuvo constituida por 98 trabajadores de la empresa de Servicios Postales S.A. de Comas. Los resultados de la investigación evidenciaron que el 51% del personal presentaban un nivel alto de clima organizacional, siendo las dimensiones involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condiciones laborales las que fueron consideradas en niveles altos mientras que realización personal en un nivel medio; del mismo modo compromiso organizacional fue considerado en un nivel alto con 67.3%, siendo las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo los que se encontraron en un nivel alto, mientras el compromiso de continuidad alcanzando un nivel medio; y concluyo que existe una directa y alta correlación entre ambas variables ($r=0.808$).

Montes (2015), realizó la investigación *Clima laboral y compromiso organizacional del personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima*. Desarrolló la investigación de tipo descriptiva y correlacional, con diseño de tipo no experimental y con corte transversal; con una población de 250 trabajadores y la muestra fue obtenida mediante muestreo aleatorio simple la cual dio como resultado de 152 trabajadores contratados en la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios; los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de clima laboral adaptado por Sonia Palma (2004) y el cuestionario de compromiso organizacional adaptado por Meyer y Allen (1991). Los resultados obtenidos en la presente investigación es que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio ($r=0,742$), y se concluyó que el 61% del personal percibe un clima laboral en un nivel medio; mientras el compromiso organizacional encontrándose en un nivel medio con 53%, del mismo modo las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo percibido por el personal fue considerado en un nivel medio.

Tagle (2015), realizó la investigación *Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad distrital de San Martín de Porres, Lima*. Realizó una investigación de tipo cuantitativa, correlacional; cuenta con una población de 117 trabajadores nombrados, y una muestra de 90 trabajadores realizado mediante muestreo aleatorio simple; los instrumentos utilizados para ambas variables fue elaborada por el autor. El resultado en la presente investigación es que existe relación significativa entre ambas variables (0.637). En la institución el 45% de los trabajadores percibe al clima organizacional como positivo, mientras que el compromiso organizacional fue considerado en un nivel moderado con 61.1% por el personal de dicha institución.

Zamudio (2015), realizó la investigación *Clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad de Independencia*. Desarrolló una investigación con un enfoque cuantitativo de tipo descriptiva y correlacional, diseño no experimental con corte transversal; con una muestra de tipo censal la cual está

conformada por 100 trabajadores; los instrumentos utilizados son el cuestionario de clima organizacional por Carrasco (2013) y compromiso organizacional por Meyer y Allen (2013). Los resultados obtenidos fueron que existe relación directa y significativa entre ambas variables de estudio ($r=0.610$). En la institución el 68% de los trabajadores perciben el clima organizacional en un nivel relativo, y el 68% de los trabajadores se encuentra en un nivel moderado de compromiso organizacional.

Conde y Matos (2014), realizaron la investigación *Clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad distrital de El Agustino, Lima, 2013*. Desarrollaron un estudio cuantitativo, descriptivo, transeccional no experimental; emplearon como instrumento de investigación el cuestionario con una escala de tipo Likert y validado mediante juicio de expertos. La muestra estuvo constituida por 103 empleados de la Municipalidad distrital de El Agustino. Los resultados de la investigación evidenciaron que el 65% de los empleados perciben al clima organizacional en un nivel relativo, mientras que el 68% percibe al compromiso organizacional en un nivel moderado, siendo la dimensión Deseo de involucramiento del compromiso organizacional con que más se identifican con un 68%; y concluyeron que existe una relación directa y significativa entre ambas variables ($r=0.639$).

1.3. Fundamentación teórica

A continuación se presentan las diferentes concepciones y teorías relacionadas entre el clima organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores en las distintas organizaciones, además se detallan los diferentes modelos teóricos y sus respectivas dimensiones que sustentan la presente investigación.

1.3.1. Bases teóricas del clima organizacional.

En la actualidad la gestión del talento humano a través de los años ha cobrado importancia debido a que las organizaciones han identificado que el recurso humano es el que hace la diferencia para alcanzar los objetivos organizacionales; siendo así el clima organizacional un elemento de vital importancia en la gestión del talento humano en el actual entorno que se desenvuelven las organizaciones de hoy en día. A continuación se conceptualiza el clima organizacional y presentan las dimensiones propuestas por Palma (2004) y las principales teorías que la respaldan.

Conceptualización de clima organizacional.

Al respecto, Litwin y Stringer (1968), definieron al clima organizacional como un conjunto de elementos del sistema formal, los cuales son percibidos por los trabajadores de la organización, entre estos elementos intrínsecos e transferibles podemos mencionar a las creencias, actitudes, valores y aspectos de motivan a las personas.

Del mismo modo, Reichers y Schneider (1990), delimitaron al clima organizacional como el grupo de percepciones por parte de los trabajadores del entorno donde laboran, pudiendo ser este formal e informal, adicionalmente a este concepto se ven involucrados aspecto tales como: las políticas, prácticas y procedimientos de la organización.

Igualmente, Goncalvez (1997), señaló que el clima organizacional es un elemento subjetivo que interviene en los componentes de la organización y las tendencias motivacionales, aportando adecuar que de estas percepciones se da como resultado el comportamiento de los trabajadores dentro de la misma viéndose reflejado esto en el rendimiento, satisfacción, actitudes, etc.

Por otro lado, Palma (2004), definió al clima laboral como un conjunto de variables que conforman el entorno laboral percibido por el individuo, y como estas variables tales como: realización personal, involucramiento laboral, supervisión,

comunicación y condiciones laborales, adicionalmente el aporte a este concepto es como estos aspectos influyen a alcanzar los objetivos organizacionales.

Finalmente, Chiavenato (2009), estableció que existe una relación entre la motivación y el clima organizacional, debido a que los individuos que satisfacen sus necesidades personales contribuyen a fomentar un clima organizacional favorable para el rendimiento laboral y cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En la investigación se considera la concepción de clima organizacional propuesta por Palma (2004), dado a que ella relaciona la percepción del clima organizacional con el logro de los objetivos aspecto que es considerado importante en las instituciones públicas por tener como principio básico el servicio a los ciudadanos.

Teorías del clima organizacional.

A continuación se presentan una secuencia de las diferentes teorías acerca del clima organizacional.

Teoría de los sistemas de Rensis Likert

Según Rensis Likert (Brunet, 2011), sostuvo que los individuos perciben variables que intervienen en el clima organizacional pudiendo ser tales como la estructura organizacional y el procedimiento administrativo, los valores, las políticas, la toma de decisiones, etc. Dichas variables pueden ser variables causales, variables intervinientes y variables finales. En la primera de ellas son las variables independientes, que tienen dos características principales que pueden ser modificadas por los individuos que forman la organización, y las que se modifican y modifican al resto de las variables (causa y efecto); en la segunda encontramos los componentes de los procesos organizacionales tales como la comunicación, la motivación, las actitudes, etc.; y en la última encontramos las variables dependientes que es producto del efecto conjunto de las dos variables anteriores,

obteniendo resultados en la productividad y en los objetivos alcanzados por la organización.

Según lo manifestado por Likert, la interacción de las tres variables anteriormente mencionadas, nos da como resultado los tipos de climas organizacionales, los cuales se agrupan en sistema de tipo autoritario y de tipo participativo.

Clima de tipo autoritario

Autoritario.- La característica principal de este sistema es la desconfianza. Semejándose a las organizaciones burocráticas, en donde la alta dirección tiene la responsabilidad de tomar decisiones y comunicarlas a los niveles inferiores. En este tipo de clima existe una centralización de los procesos de la organización. Además la relación entre los superiores con los trabajadores de los niveles inferiores es desfavorable debido al clima de desconfianza, inseguridad y temor en el entorno donde trabajan.

Paternalista.- En este tipo de clima la gran parte de las decisiones son tomadas por la alta dirección, pero en algunos casos son delegadas a los niveles inferiores, teniendo en cuenta el nivel de riesgo; igualmente en este clima se centralizan los procesos organizacionales en la alta dirección.

Clima de tipo participativo

Consultivo.- En este sistema la alta dirección busca generar un clima de confianza en los trabajadores, delegando las decisiones específicas a los niveles medios e inferiores y genera un nivel de compromiso de los trabajadores. En este sistema la comunicación es vertical desde los superiores hacia los subordinados.

Participativo.- La característica principal es la descentralización de la toma de decisiones en los diferentes niveles de la organización; de la misma manera la comunicación se da forma vertical y horizontal, generando relaciones favorables

entre los superiores y los subordinados, además de un clima con altos niveles de confianza y compromiso por alcanzar los objetivos organizacionales.

Dimensiones del clima organizacional.

Según Likert (citado por Brunet, 2011) establece ocho dimensiones para el clima organizacional, las cuales se mencionan a continuación:

Primera dimensión: Métodos de mando.

En esta dimensión hace referencia a como los estilos de liderazgo por parte de los superiores influye en el comportamiento y actitudes de los trabajadores.

Segunda dimensión: Naturaleza de las fuerzas de motivación.

Se refiere a los métodos que se utiliza en la institución para incentivar, motivar a los trabajadores y aportar a dar respuesta a sus necesidades.

Tercera dimensión: Naturaleza de los procesos de comunicación.

Se considera los procesos de comunicación en la institución entre los superiores y subordinados, tanto de forma formal como informal.

Cuarta dimensión: Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción.

Se busca establecer un vínculo entre los superiores y subordinados de la institución con el fin de contribuir como un equipo en beneficio de los objetivos organizacionales.

Quinta dimensión: Toma de decisiones.

Se refiere al proceso de toma de decisiones en la institución, teniendo en consideración la calidad de información que se brinda a los miembros encargados de tomar la decisión.

Sexta dimensión: Fijación de los objetivos o de las directrices.

Se considera la manera de cómo se determinará las normas, directivas, políticas, objetivos que van a regir en la institución, y que deben servir de pautas o lineamientos para el desempeño de sus funciones por los miembros de la misma.

Séptima dimensión: Proceso de control.

Hace mención a los órganos y/o personas encargas y responsables de realizar el proceso de control en todos los niveles de la institución.

Octava dimensión: Objetivos de resultados y de perfeccionamiento.

Se refiere la estructuración de la planificación de los objetivos de la institución, además de establecer la forma apropiada de alcanzarlos, así mismo teniendo en consideración las posibles mejoras para lograrlo.

Para medir la variable clima organizacional se ha considerado el dimensionamiento propuesto por Sonia Palma (2004), quien planteó cinco dimensiones: (a) realización personal, (b) involucramiento laboral, (c) supervisión, (d) comunicación y (e) condiciones laborales, las mismas que se describen a continuación.

Primera dimensión: Realización personal.

Se refiere a la percepción que tiene el trabajador con relación a las posibilidades que le brinda su entorno donde labora para alcanzar los objetivos personales y profesionales, buscando el desarrollo continuo de los trabajadores.

Segunda dimensión: Involucramiento Laboral.

Se tiene consideración el compromiso de los trabajadores y la identificación de los valores de organizacionales de estos, para contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales y el éxito de la misma.

Tercera dimensión: Supervisión.

Es la apreciación que tienen los trabajadores con respecto a la supervisión por parte de los superiores en las actividades diarias, en cuanto al apoyo y orientación para afrontar los obstáculos que se presentan en la organización.

Cuarta dimensión: Comunicación.

Se refiere a la fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa que tienen los trabajadores para cumplir con sus actividades diarias y el favorable funcionamiento de la organización.

Quinta dimensión: Condiciones laborales.

Es el conjunto de elementos que brinda la organización para el desempeño favorable de los trabajadores en sus actividades diarias, tales elementos pueden ser: materiales, económicos y psicológicos.

Características del clima organizacional.

El clima organizacional presenta las siguientes características:

El clima hace referencia al ambiente laboral donde el individuo desempeña su trabajo y aspectos que guardan relación con el mismo.

Se puede lograr estabilidad en clima de la organización, sin embargo hay decisiones que pueden afectar positiva o negativamente en la estabilidad del clima que se alcanzado.

El clima organizacional influye significativamente en el comportamiento de los individuos, pudiendo influir positivamente contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales, o negativamente no colaborando al logro de los objetivos de la organización.

El clima organizacional interviene en el grado de compromiso e identificación que alcanzan los individuos en la organización.

Importancia del clima organizacional.

La importancia del clima organizacional radica que hoy en día las organizaciones buscan conseguir la calidad de vida laboral de los individuos, debido a que influye directamente en la productividad y en el logro de los objetivos organizacionales, además de tener individuos comprometidos y que se identifican con los valores, creencias, etc. de la organización. Es por ello la importancia de diagnosticar el clima organizacional presente en las organizaciones para poder corregir y/o fortalecer el clima organizacional existente.

1.3.2. Bases teóricas del compromiso organizacional.

El compromiso organizacional a través de años ha ido evolucionando y adquiriendo importancia tanto en organizaciones privadas como públicas, debido a los resultados obtenidos cuando dentro de las organizaciones existe un elevado compromiso por parte de los trabajadores, logrando la identificación con los valores, creencias, dedicación, cumplimiento con los objetivos organizacionales, eficiencia en el desempeño de sus actividades, etc. A continuación se conceptualiza el compromiso organizacional por diversos autores, además se presentan las dimensiones propuestas por Meyer y Allen y las principales teorías que la respaldan.

Conceptualización de compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1990), definieron al compromiso organizacional como el estado psicológico por medio del cual el trabajador crea un vínculo con la organización contribuye a alcanzar los objetivos organizacionales.

De igual manera Arciniega (2002), manifestó que el comportamiento organizacional es el conjunto de variables interrelacionadas en el entorno laboral por el cual los trabajadores crean una relación de apego con la organización donde realizan sus actividades diarias.

Igualmente Robbins (2004), señaló al compromiso organizacional como el grado de identificación que tienen los trabajadores para desempeñar sus actividades en la organización, manteniéndolo en alto nivel el compromiso e identificación ya sea para el logro de sus objetivos personales como organizacionales.

Al respecto Colquitt (2007), definió al compromiso organizacional como el deseo que tiene el individuo para pertenecer en la organización. Logrando así trabajadores fieles a la organización, reteniéndolos y alcanzando altos niveles de estabilidad.

Del mismo modo Allport (citado por Chiavenato, 2008), estableció al compromiso organizacional como el grado en que un trabajador se relaciona y se identifica en su lugar de trabajo, considerando variables como la autorealización, autorespeto, etc.

En la presente investigación se considera la concepción de compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen (1990), dado a que ellos lo definen como la creación de la relación espiritual entre el trabajador y la organización, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de la organización.

Teorías del compromiso organizacional.

A continuación se presentan una secuencia de las diferentes teorías acerca del compromiso organizacional.

Teoría del modelo de Lagomarsino, 2004 (Citado por Montes, 2015).

El presente modelo teórico hace referencia a que el compromiso organizacional está conformado por tres componentes los cuales se mencionan a continuación:

Componente económico.

Se consideran aquellos trabajadores que corresponden o condicionan la permanencia en la institución teniendo en consideración el aspecto económico que les puede ofrecer la institución.

Componente de crecimiento.

Se refiere aquellos trabajadores que los impulsan los aspectos relacionados al desarrollo personal que la institución les pueda proporcionar, además de aquellas situaciones, retos en dónde puedan demostrar lo que son capaces hacer.

Componente moral.

Se considera aquellos trabajadores que cuentan con un alto nivel moral, con valores personales bien definidos, con lo cual buscan armonizar con los valores de la institución, de esta manera generar un vínculo de pertenencia con la institución.

Teoría del modelo de Meyer y Allen.

Según estos autores, presentan tres componentes por que un individuo puede estar unido y comprometidos con una organización, siendo estos: componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo, las mismas que se describen a continuación.

Componente afectivo.

Se refiere al aspecto emocional por el que los individuos manifiestan un vínculo de pertenencia, afecto con la organización y la satisfacción de sus necesidades se da en el mismo ámbito psicológico. En esta dimensión de compromiso los individuos se sienten orgullosos, colaboran, se identifican con la organización a la cual pertenecen.

Componente de continuidad.

Se manifiesta en el reconocimiento del individuo y en relación a los costos pudiendo ser estos financieros, físicos y psicológicos. En esta dimensión el individuo debe tomar una decisión si permanecer en la organización o encontrar otro trabajo, pero debe identificar que perdería si se va de la organización ya sea el tiempo, el esfuerzo invertido y los beneficios que obtendría si sigue perteneciendo a la organización.

Componente normativo.

Se refiere al aspecto de la moral, la lealtad con que los individuos manifiestan el vínculo con la organización. En esta dimensión el individuo retribuye mediante los aspectos antes mencionados a la organización por alguna recompensa brindada por la misma.

Teniendo en consideración el modelo teórico anteriormente presentado y los fundamentos expuestos es el que se considera la propuesta de Meyer y Allen como modelo y sustento para esta investigación.

Importancia del compromiso organizacional.

La importancia del compromiso organizacional es debido a que muestra un impacto positivo en el comportamiento y actitudes de los trabajadores, pudiendo ser los valores, la cultura, etc; además que se busca generar y/o reforzar vínculos de lealtad entre los trabajadores y la organización debido a que influyen en el desempeño y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

1.4. Justificación

Justificación teórica.

Esta investigación provee un marco teórico de las dos variables que se estudian generando conocimiento, además de establecer las dimensiones y la vinculación existente entre las variables clima y compromiso organizacional en la institución pública de estudio, con lo cual se puede contrarrestar los resultados obtenidos con otros estudios realizados y ser utilizado como antecedente para futuras investigaciones. Así mismo, se trató de explicar a través de las diferentes teorías existentes de ambas variables de estudio, conceptualización y dimensiones de cada una de ellas, y como estas podrían de forma positiva influir en la mejora del desempeño en la institución y por ende brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Justificación práctica.

Teniendo en consideración el objetivo de la investigación el cual es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores, los resultados que se obtengan nos servirán para evaluar y efectuar las medidas correctivas según corresponda en el objeto de estudio. La información que proporciona esta investigación aportara datos reales, los cuales podrán ser utilizados en el desarrollo eficiente de estrategias adecuadas para promover un eficiente desempeño de los trabajadores los cuales contribuyan a alcanzar los objetivos de la institución.

La información que se ha obtenido será procesada, con lo cual conseguiremos formular, diseñar y establecer estrategias de gestión administrativa en la institución. Del mismo modo, los instrumentos utilizados en esta investigación, podrán ser utilizados como instrumentos de autoevaluación para investigaciones futuras en las cuales se empleen las variables de estudio en instituciones estatales.

1.5. Problema

1.5.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018?

1.5.2. Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018?

Problema específico 4.

¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018?

Problema específico 5.

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018?

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.

1.6.2. Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Determinar la relación que existe entre la realización personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación que existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.

Objetivo específico 5.

Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.

1.7. Hipótesis

1.7.1 Hipótesis general.

El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.

1.7.1 Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

La realización personal se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.

Hipótesis específica 2.

El involucramiento laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.

Hipótesis específica 3.

La supervisión se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.

Hipótesis específica 4.

La comunicación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.

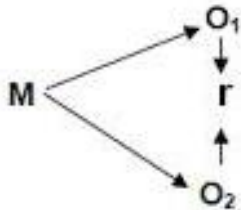
Hipótesis específica 5.

Las condiciones laborales se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de estudio

La presente investigación se desarrolló a través de un diseño no experimental de corte transversal, debido a que no se utilizó un método experimental y la recolección de datos fue en solo momento (Hernández, *et al.* 2010) y se realizó a través del siguiente esquema:



Dónde:

- M Muestra,
- V₁ Clima organizacional
- V₂ Compromiso organizacional
- r Relación entre las variables.

Enfoque y método

El presente trabajo de investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido que se utilizó la recolección de datos para comprobar la hipótesis de estudio, de acuerdo al cálculo numérico y análisis estadístico respectivo, con lo cual determinar los estándares de comportamiento y probar la teoría (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Por lo expuesto el método utilizado fue el hipotético deductivo, que es la base de la presente investigación. Se empleó la observación para estudiar el fenómeno, debido a los cuales se plantearon los problemas e hipótesis, las cuales fueron verificadas y comprobadas teniendo en consideración respectivo análisis, con lo cual se justificó los enunciados planteados. Este método busca armonizar la parte racional, legítima en contraste con la observación de la realidad (Lorenzano, 1994).

Tipo de investigación

La presente investigación básica se desarrolló a nivel correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Este tipo de investigación está orientada a describir, explicar, pronosticar la realidad, y trato de dar respuesta a los problemas teóricos presentados, pues tiene por finalidad dar respuesta a las interrogantes que fueron planteados en esta investigación con ciertas situaciones de la realidad (Carrasco, 2006).

Descriptiva, pues se describió a cada una de las variables de estudio tal y cual se presentaron en la investigación y correlacional, porque midió el grado de relación que existente entre las variable clima y compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad de Paramonga (Hernández, 2010).

2.2. Variables, Operacionalización

En el presente trabajo de investigación se consideraron como variables de estudio la percepción del clima y el nivel del compromiso organizacional. Ambas variables de estudio fueron de naturaleza cualitativa y escala ordinal, siendo así que se pudo instaurar una relación de orden entre las categorías de las variables.

2.2.1. Definición conceptual.

Variable 1. Clima organizacional.

El clima organizacional puede ser definido como la percepción por parte de individuo del conjunto de variables que conforman el entorno laboral, y cómo interactúan estas variables, tales como: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condición laboras, y como estas influyen en el logro de los objetivos de la organización (Palma, 2004).

Variable 2. Compromiso organizacional.

El compromiso organizacional puede ser definido como el estado psicológico por medio del cual el individuo es capaz de crear un vínculo con la organización y contribuya a alcanzar los objetivos organizacionales (Meyer y Allen, 1990).

2.2.2. Operacionalización de las variables.

La variable clima organizacional se midió a través de cinco dimensiones: (a) realización personal, con diez ítems; (b) involucramiento laboral, con diez ítems; (c) supervisión también con diez ítems; (d) comunicación, con diez ítems; (e) condiciones laborales, con diez ítems. Esta variable se midió a través de un instrumento compuesto por 50 ítems con respuesta de tipo de likert y los rangos establecidos fueron los siguientes: clima organizacional de nivel favorable: de 184-250, aceptable de 117-183 y desfavorable de 50-116.

La variable compromiso organizacional se midió a través de tres dimensiones: (a) componente afectivo, con seis ítems; (b) componente de continuidad, con seis ítems; (c) componente normativo, con seis ítems. Esta variable se midió a través de un instrumento compuesto por 18 ítems con respuesta tipo likert y los rangos establecidos fueron los siguientes: Bajo de 18 - 54, medio de 55 - 91, alto de 92 – 126.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de Valores | Nivel y rango |
|-------------------------|-------------------------------|---------|-------------------|-----------------------|
| Realización personal | Desarrollo personal | 1 – 6 | Nunca (1) | |
| | Desarrollo profesional | 7 – 10 | | |
| Involucramiento laboral | Compromiso con la entidad | 11 – 16 | Casi nunca (2) | Desfavorable (50-116) |
| | Identificación con la entidad | 17 – 20 | | |
| Supervisión | Apoyo para las tareas | 21 – 26 | A veces (3) | Aceptable (117-183) |
| | Orientación para las tareas | 27 – 30 | | |
| Comunicación | Fluidez de la comunicación | 31 – 35 | Casi siempre (4) | Favorable (184-250) |
| | Claridad en la comunicación | 36 – 40 | | |
| | Elementos materiales | 41 – 46 | | |
| Condiciones laborales | Elementos psicológicos | 47 – 48 | Siempre (5) | |
| | Elementos económicos | 49 – 50 | | |

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de valores | Nivel y rango |
|---------------------------|------------------------------------|---------|------------------------------------|--------------------|
| Componente afectivo | Identificación con la organización | 1 – 3 | Totalmente en desacuerdo (1) | Bajo (18 - 54) |
| | Fiabilidad e Involucramiento | 4 – 6 | Moderadamente en desacuerdo (2) | |
| Componente de continuidad | Inversión de aptitudes | 7 – 8 | Débilmente en desacuerdo (3) | |
| | Valoración | 9 – 10 | Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) | |
| | Sentido de pertenencia | 11 – 12 | | |
| Componente normativo | Política interna | 13 – 14 | Débilmente de acuerdo (5) | Alto (92 - 126) |
| | Cumplimiento | 15 – 16 | Moderadamente de acuerdo (6) | |
| | Lealtad | 17 – 18 | Totalmente de acuerdo (7) | |

2.3. Población, muestra y muestreo**2.3.1. Población.**

La población censal estuvo conformada por 114 trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, los cuales estuvieron comprendidos entre empleados y obreros.

Criterios de inclusión.

Ser personal de la Municipalidad distrital de Paramonga en el año 2018.

Haber asistido el día de la encuesta y expresado su voluntad de participar en la investigación.

Criterios de Exclusión.

El ocupar algún cargo de confianza y no haber asistido el día de la encuesta.

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

2.4.1. Técnica de recolección de datos

La técnica que se empleó para la recolección de datos en esta investigación fue la encuesta, la cual tiene como base preguntas dirigidas a determinado número de personas, lo cual utiliza cuestionarios averiguar las características que se desea medir (Hernández et al., 2010).

2.4.2. Instrumento de recolección de datos:

Teniendo en consideración la técnica utilizada en la investigación, el instrumento empleado para la recopilación de datos fue el cuestionario. Según se determinó el cuestionario es un relación de preguntas de una o varias variables que se desean medir (Hernández, 2010).

Se utilizaron dos cuestionarios, el primero para medir el nivel de clima organizacional, conformado por 50 ítems y el segundo para medir el nivel de compromiso organizacional conformado por 18 ítems. Los cuales se describen en las respectivas fichas técnicas.

Ficha técnica del instrumento para medir la percepción del clima organizacional

Nombre : Cuestionario para medir la percepción del clima organizacional

Autor : Sonia Palma Carrillo adaptado por Hernán Amador chuypoma Canchumani.

Año : 2017

Objetivo : Determinar cuantitativamente la percepción del clima organizacional de los trabajadores.

Lugar de aplicación: Municipalidad distrital de Paramonga

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 15 a 20min.

Descripción del instrumento: Para la variable clima organizacional, el cuestionario estuvo conformado por 50 preguntas, la cual fue distribuido según la escala tipo Likert, con cinco categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5) y están distribuidas en cinco dimensiones: Realización personal (10 ítems), Involucramiento laboral (10 ítems), Supervisión (10 ítems), Comunicación (10 ítems) y Condiciones laborales (10 ítems).

Procedimiento de puntuación:

Niveles de favorable (250-184); aceptable (183-117) y desfavorable (116-50)

Ficha Técnica del instrumento para medir el nivel de compromiso organizacional

Nombre : Cuestionario para medir el nivel de compromiso organizacional

Autor : Meyer y Allen adaptado por Valentina Alexandra Bustamante Arregui

Año : 2017

Objetivo : Determinar cuantitativamente el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores.

Lugar de aplicación: Municipalidad distrital de Paramonga

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30min.

Descripción del instrumento: Para la variable compromiso organizacional, el cuestionario estuvo conformado por 18 preguntas, la cual fue distribuido según la escala tipo Likert, con siete categorías: totalmente en desacuerdo (1), moderadamente en desacuerdo (2), débilmente en desacuerdo (3), ni de acuerdo ni en desacuerdo (4), débilmente de acuerdo (5), moderadamente de acuerdo (6), totalmente de acuerdo (7) y están distribuidas en tres dimensiones: Componente

afectivo (6 ítems), Componente de continuidad (6 ítems) y Componente normativo (6 ítems).

Procedimiento de puntuación:

Niveles de alto (126 - 92); promedio (91 - 55) y bajo (54 - 18)

2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validez de los instrumentos.

Menéndez (2002), la validez de un cuestionario, es la cualidad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir. Por medio de la validación se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado. (p.25)

En esta investigación los instrumentos utilizados han sido validados (ver anexo 6).

Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 3

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0 | No es confiable |
| De 0.01 a 0.49 | Baja confiabilidad |
| De 0.50 a 0.75 | Moderada confiabilidad |
| De 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0.90 a 1.00 | Alta confiabilidad |

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 4

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide el clima organizacional

| Dimensión/variable | Alfa de Cronbach | N° de ítems |
|---------------------------|-------------------------|--------------------|
| Clima organizacional | 0,980 | 50 |

Como se observa en la tabla 9, el Alfa de Cronbach fue 0,980. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable clima organizacional tiene una alta confiabilidad.

Tabla 5

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide compromiso organizacional

| Dimensión/variable | Alfa de Cronbach | N° de ítems |
|---------------------------|-------------------------|--------------------|
| Compromiso organizacional | 0,924 | 18 |

Como se observa en la tabla 10, el Alfa de Cronbach fue 0,924. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable compromiso organizacional tiene una alta confiabilidad.

2.5. Método de análisis de datos

El procedimiento para la recolección de datos en la presente investigación es el siguiente:

Se inició con la aplicación de los instrumentos seleccionados, siguiendo con las indicaciones establecida teniendo en consideración las fichas técnicas. Se solicitó a la gerencia de la Municipalidad distrital de Paramonga, el permiso respectivo para la aplicación de los instrumentos.

A continuación, se realizó la recopilación de datos con la cual se elaboró la matriz de datos, los cuales fueron transformados según la escala de valores

establecidos y su posterior análisis, con el propósito de determinar las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

El programa que se utilizó para el análisis de los datos obtenidos fue el programa estadístico SPSS versión 23.0 para Windows, mediante la estadísticas descriptivas y la respectiva contrastación de hipótesis.

Como corresponde a un estudio correlacional, los resultados recopilados acerca de las variables de estudio se presentaron ordenados y organizados en tablas de frecuencias.

Esta información se presentó en tablas y figuras, con el fin de facilitar su interpretación. Para determinar la correlación entre las variables se utilizó, se empleó la prueba no paramétrico Rho de Spearman, dado que las variables de estudio eran cualitativas y de escala ordinal. El tratamiento estadístico, descriptivo e inferencial, se apoyó en el uso del software Excel 2010 y Spss 23.

Tabla 6

Escala de correlación según el rango de valores.

| Coeficiente | Tipo | Interpretación |
|-----------------------------|--------------------------------|----------------------|
| De -0.91 a -1 | Negativa / relación inversa | Correlación muy alta |
| De -0.71 a -0.90 | | Correlación alta |
| De -0.41 a -0.70 | | Correlación moderada |
| De -0.21 a -0.40 | | Correlación baja |
| Positiva / relación directa | Correlación prácticamente nula | |
| De 0.21 a 0.40 | | Correlación baja |
| De 0.41 a 0.70 | | Correlación moderada |
| De 0.71 a 0.90 | | Correlación alta |
| De 0.91 a 1 | | Correlación muy alta |

Nota: Adaptado de Bisquerra (2009, p.212).

Aspectos éticos

Los datos del presente trabajo de investigación fueron obtenidos y procesados de forma apropiada sin realizar algún tipo de adulteración.

Los trabajadores de la municipalidad que han participado en esta encuestada, no fueron mencionados, para evitar que dicha información brindada pueda ser empleada en contra de los trabajadores que han participado en esta investigación. Así mismo las bases teóricas recopiladas se rigen teniendo en consideración los parámetros establecidos para este tipo de investigación, obviando copiar a otras investigaciones.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Variable: clima organizacional

Tabla 7

Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

| clima organizacional | | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|--------------|------------|------------|
| Válido | Desfavorable | 40 | 35,1 |
| | Aceptable | 49 | 43,0 |
| | Favorable | 25 | 21,9 |
| | Total | 114 | 100,0 |

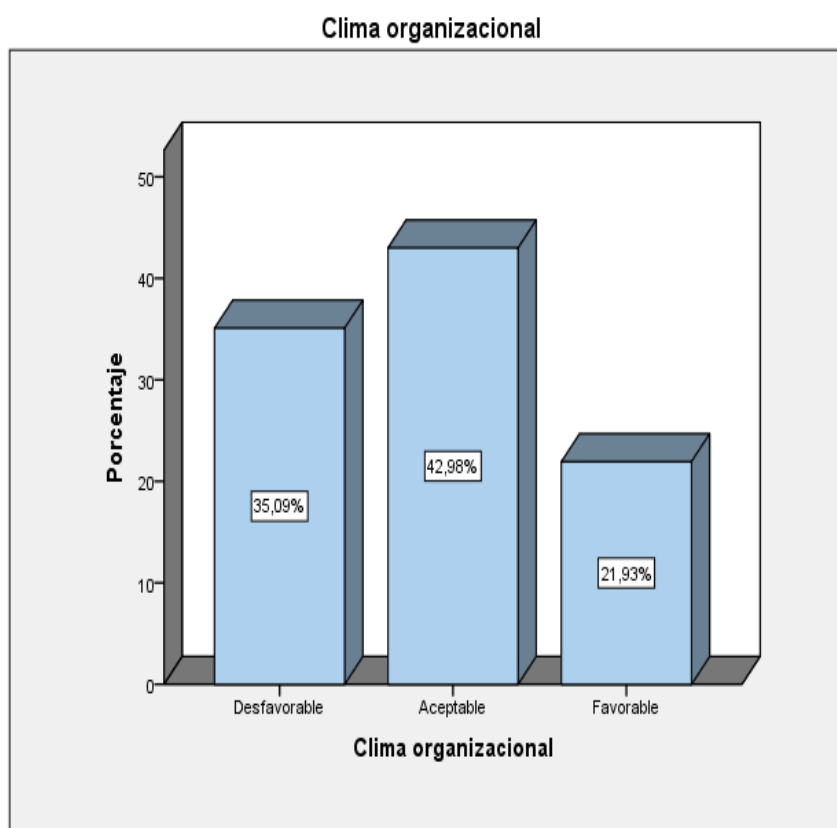


Figura 1. Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

De acuerdo a la figura 1 y tabla 7, el 35.1% de los trabajadores percibieron al clima organizacional como desfavorable, el 43.0% aceptable, el 21.9% favorable, siendo el nivel aceptable en la Municipalidad distrital de Paramonga el predominante en la variable clima organizacional.

Dimensión: Realización personal

Tabla 8

Realización personal percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

| Realización personal | | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|--------------|------------|------------|
| Válido | Desfavorable | 28 | 24,6 |
| | Aceptable | 60 | 52,6 |
| | Favorable | 26 | 22,8 |
| Total | | 114 | 100,0 |

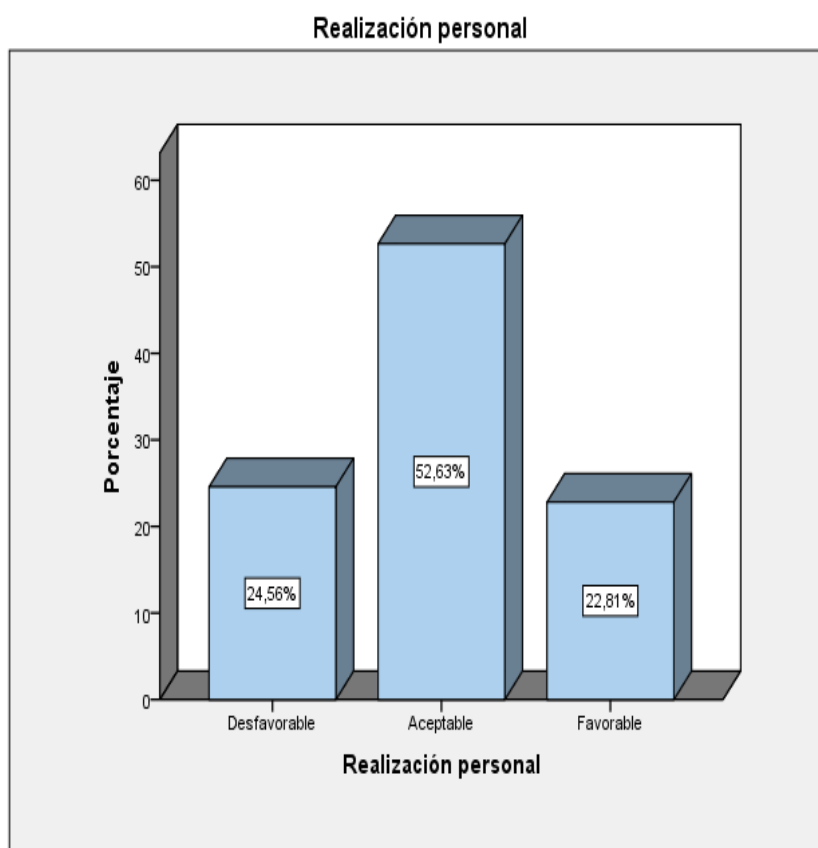


Figura 2. Realización personal percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

De acuerdo a la figura 2 y tabla 8, el 24.6% de los trabajadores percibieron un nivel desfavorable en la dimensión realización personal, el 52.6% aceptable, el 22.8% favorable, siendo el nivel aceptable en la Municipalidad distrital de Paramonga el predominante en la dimensión realización personal.

Dimensión: Involucramiento laboral

Tabla 9

Involucramiento laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

| Involucramiento laboral | | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|--------------|------------|------------|
| Válido | Desfavorable | 34 | 29,8 |
| | Aceptable | 60 | 52,6 |
| | Favorable | 20 | 17,5 |
| Total | | 114 | 100,0 |

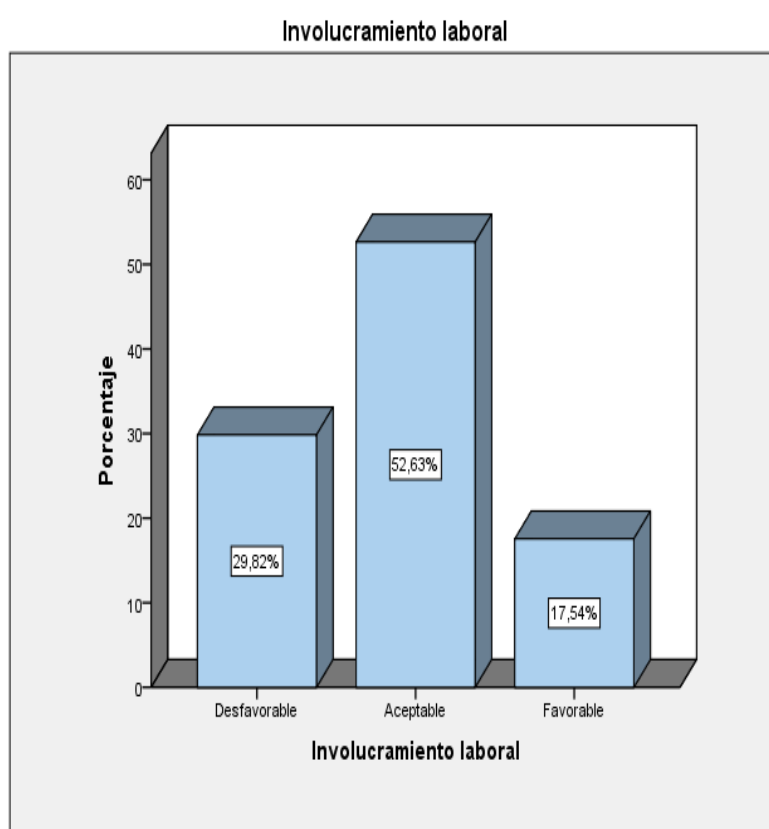


Figura 3. Involucramiento laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

De acuerdo a la figura 3 y tabla 9, el 29.8% de los trabajadores percibieron un nivel desfavorable en la dimensión involucramiento laboral, el 52.6% aceptable, el 17.5% favorable, siendo el nivel aceptable en la Municipalidad distrital de Paramonga el predominante en la dimensión involucramiento laboral.

Dimensión: Supervisión

Tabla 10

Supervisión percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

| Supervisión | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Válido Desfavorable | 11 | 9,6 |
| Aceptable | 80 | 70,2 |
| Favorable | 23 | 20,2 |
| Total | 114 | 100,0 |

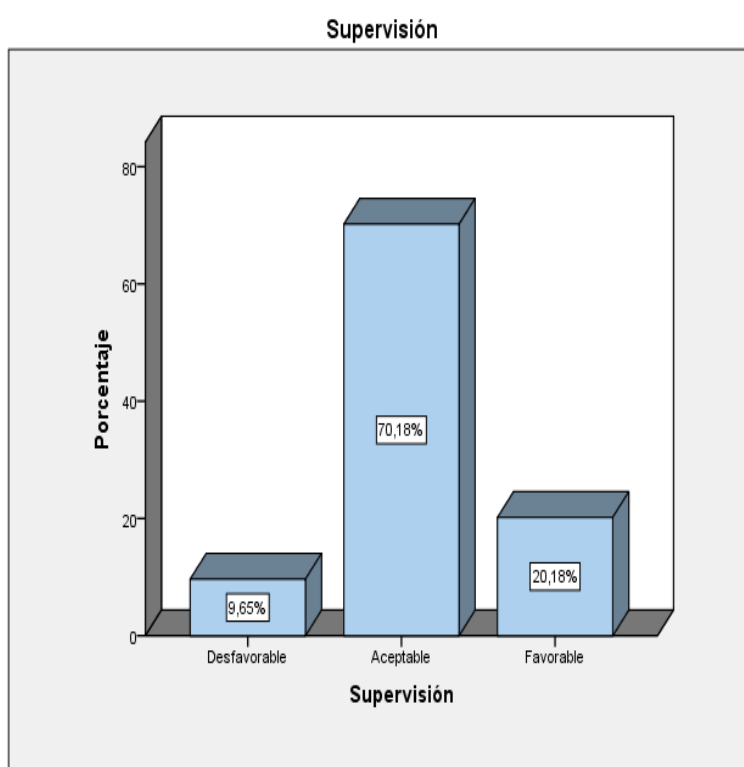


Figura 4. Supervisión percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

De acuerdo a la figura 4 y tabla 10, el 9.6% de los trabajadores percibieron un nivel desfavorable en la dimensión supervisión, el 70.2% aceptable, el 20.2% favorable, siendo el nivel aceptable en la Municipalidad distrital de Paramonga el predominante en la dimensión supervisión.

Dimensión: Comunicación

Tabla 11

Comunicación percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

| Comunicación | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Válido Desfavorable | 27 | 23,7 |
| Aceptable | 64 | 56,1 |
| Favorable | 23 | 20,2 |
| Total | 114 | 100,0 |

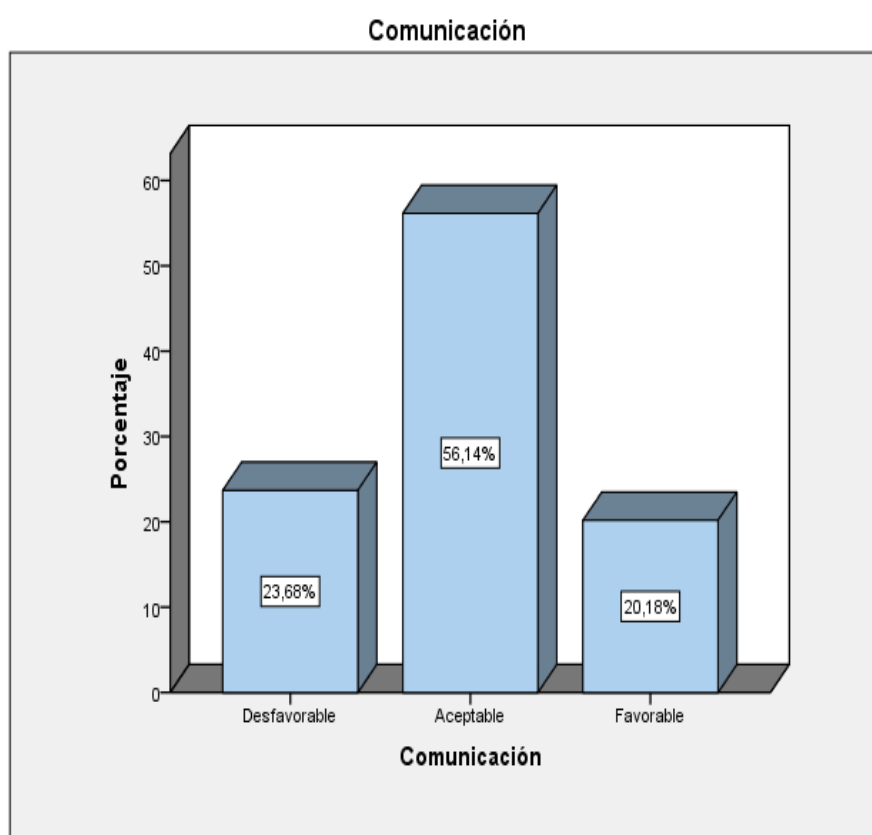


Figura 5. Comunicación percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

De acuerdo a la figura 5 y tabla 11, el 23.7% de los trabajadores percibieron un nivel desfavorable en la dimensión comunicación, el 56.1% aceptable, el 20.2% favorable, siendo el nivel aceptable en la Municipalidad distrital de Paramonga el predominante en la dimensión comunicación.

Dimensión: Condiciones laborales

Tabla 12

Condiciones laborales percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

| Condiciones laborales | | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|--------------|------------|------------|
| Válido | Desfavorable | 36 | 31,6 |
| | Aceptable | 55 | 48,2 |
| | Favorable | 23 | 20,2 |
| | Total | 114 | 100,0 |

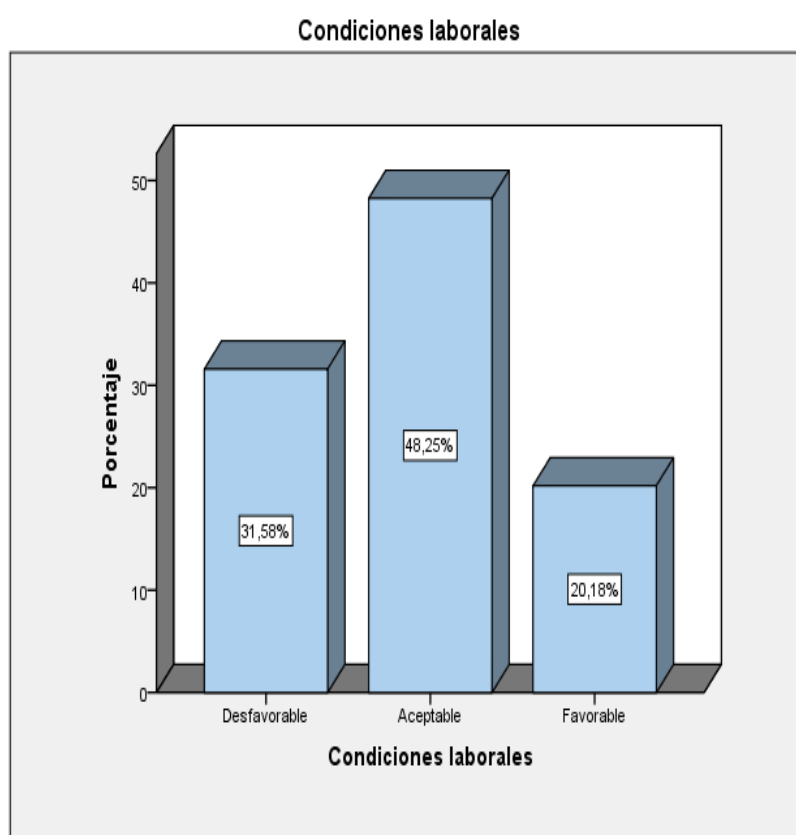


Figura 6. Condiciones laborales percibido por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

De acuerdo a la figura 6 y tabla 12, el 31.6% de los trabajadores percibieron un nivel desfavorable en la dimensión condiciones laborales, el 48.2% aceptable, el 20.2% favorable, siendo el nivel aceptable en la Municipalidad distrital de Paramonga el predominante en la dimensión condiciones laborales.

Variable: compromiso organizacional

Tabla 13

Compromiso organizacional por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

| compromiso organizacional | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 17 | 14,9 |
| | Medio | 61 | 53,5 |
| | Alto | 36 | 31,6 |
| | Total | 114 | 100,0 |

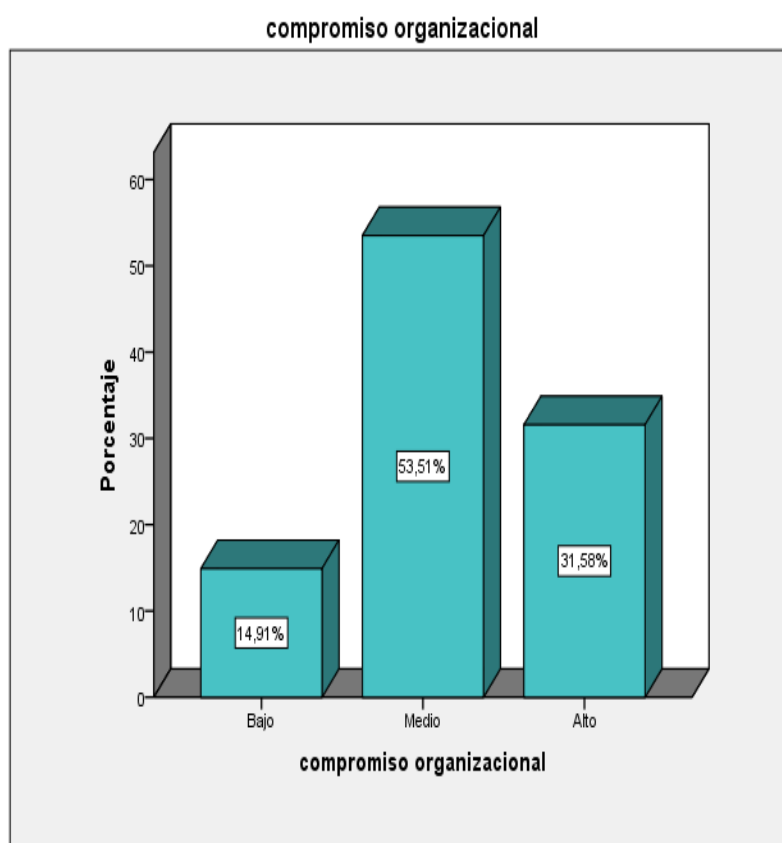


Figura 7. Compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

De acuerdo a la figura 7 y tabla 13, el 14.9% de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo en la variable compromiso organizacional, el 53.5% medio, el 31.6% alto, siendo el nivel medio en la Municipalidad distrital de Paramonga el predominante en la variable compromiso organizacional.

Dimensión: Componente afectivo

Tabla 14

Componente afectivo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

| Componente afectivo | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 28 | 24,6 |
| | Medio | 53 | 46,5 |
| | Alto | 33 | 28,9 |
| | Total | 114 | 100,0 |

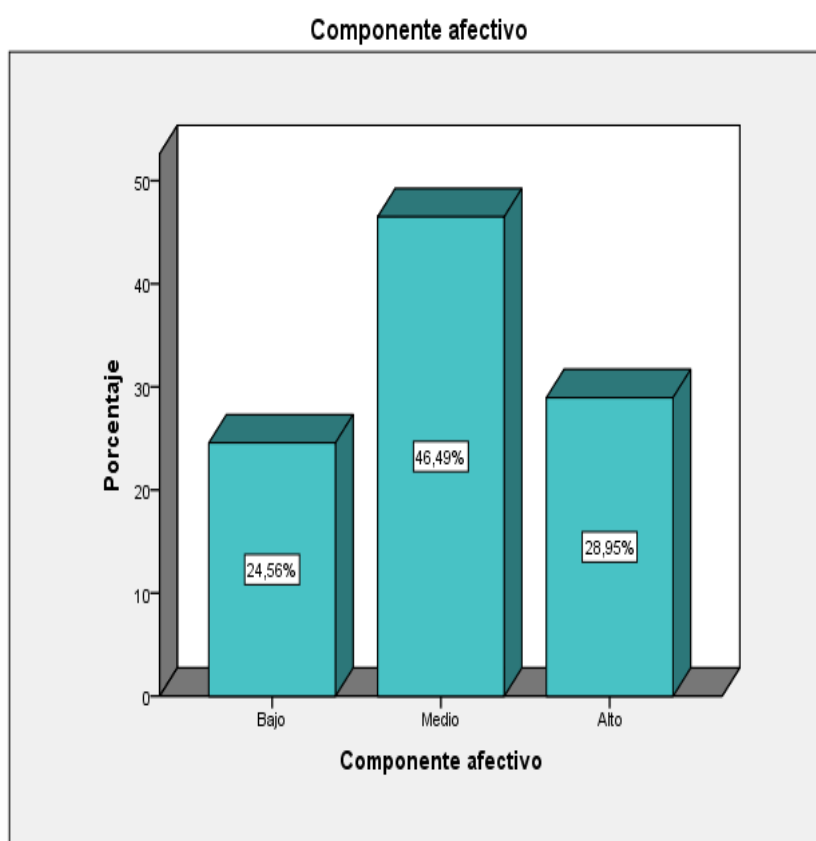


Figura 8. Componente afectivo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

De acuerdo a la figura 8 y tabla 14, el 24.6% de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo en la dimensión componente afectivo, el 46.5% medio, el 28.9% alto, siendo el nivel medio en la Municipalidad distrital de Paramonga el predominante en la dimensión componente afectivo.

Dimensión: Componente de continuidad

Tabla 15

Componente de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

| Continuidad | | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 35 | 30,7 |
| | Medio | 51 | 44,7 |
| | Alto | 28 | 24,6 |
| | Total | 114 | 100,0 |

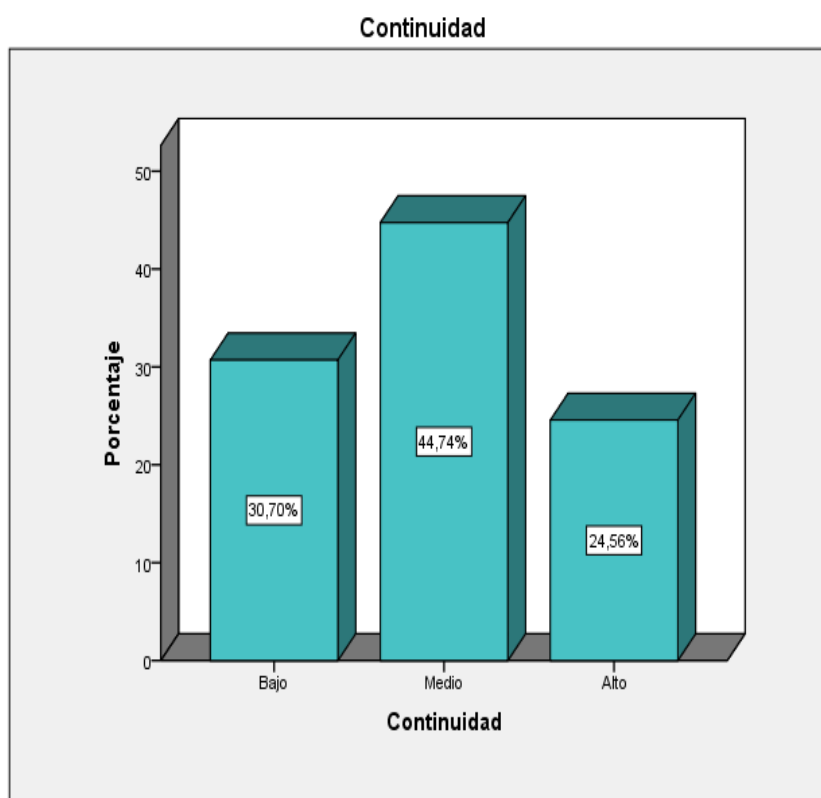


Figura 9. Componente de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

De acuerdo a la figura 9 y tabla 15, el 30.7% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo en la dimensión continuidad, el 44.7% medio, el 24.6% alto, siendo el nivel medio en la Municipalidad distrital de Paramonga el predominante en la dimensión continuidad.

Dimensión: Componente normativo

Tabla 16

Componente normativo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

| Componente normativo | | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 34 | 29,8 |
| | Medio | 53 | 46,5 |
| | Alto | 27 | 23,7 |
| | Total | 114 | 100,0 |

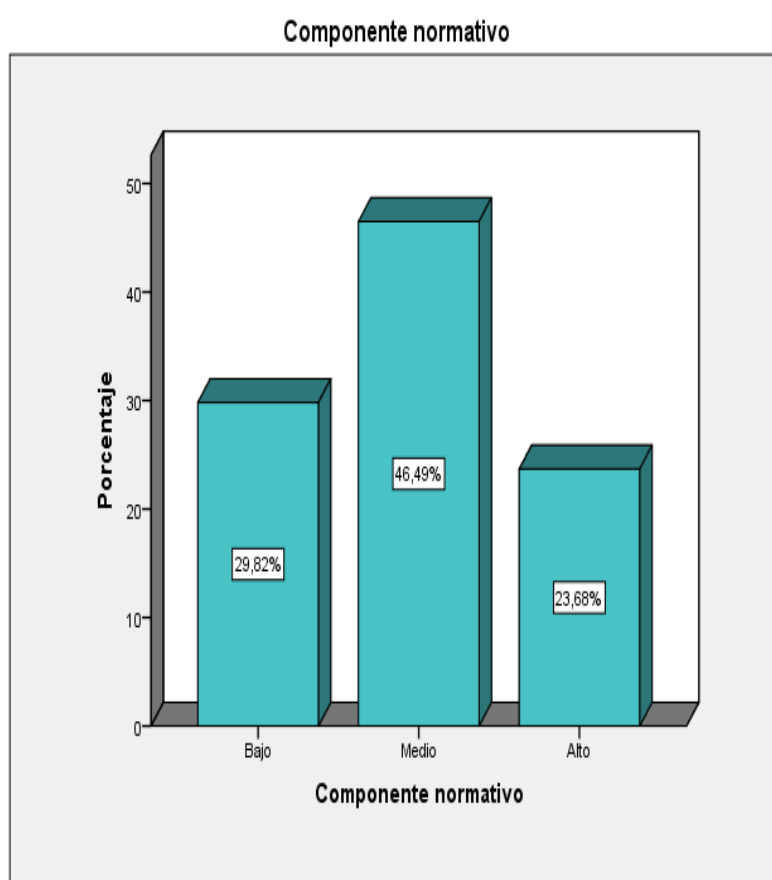


Figura 10. Componente normativo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

De acuerdo a la figura 10 y tabla 16, el 29.8% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo en la dimensión componente normativo, el 46.5% medio, el 23.7% alto, siendo el nivel medio en la Municipalidad distrital de Paramonga el predominante en la dimensión componente normativo.

3.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018

Nivel de significación: El nivel de significancia teórica $\alpha=0.01$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%

Regla de decisión: El nivel de significancia " p " es menor que α , rechazar H_0 , El nivel de significancia " p " no es menor que α , no rechazar H_0

Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial rho de Spearman

Tabla 17.

Coefficiente de correlación de Spearman: Clima organizacional y Compromiso organizacional

| Correlaciones | | | Clima organizacional | Compromiso organizacional |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,753** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 114 | 114 |
| Compromiso organizacional | Compromiso organizacional | Coefficiente de correlación | ,753** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 114 | 114 |

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.753$) y directamente proporcional, entre Clima organizacional y Compromiso organizacional; asimismo, debido a que el p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general.

Hipótesis específica 1.

Ho: La realización personal no se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

H1: La realización personal se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

Tabla 18.

Coefficiente de correlación de Spearman: Realización personal y Compromiso organizacional

| Correlaciones | | | Realización personal | Compromiso organizacional |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Realización personal | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,824** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 114 | 114 |
| | Compromiso organizacional | Coefficiente de correlación | ,824** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 114 | 114 |

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.824$) y directamente proporcional, entre realización personal y Compromiso organizacional; asimismo, debido a que el p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 2.

Ho: El involucramiento laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

H1: El involucramiento laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

Tabla 19.

Coefficiente de correlación de Spearman: Involucramiento laboral y Compromiso organizacional

| Correlaciones | | | Involucramiento laboral | Compromiso organizacional |
|-----------------|------------------------------|--|----------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Involucramiento laboral | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 . 114 | ,685** ,000 114 |
| | Compromiso organizacional | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,685** ,000 114 | 1,000 . 114 |

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.685$) y directamente proporcional, entre Involucramiento laboral y Compromiso organizacional; asimismo, debido a que el p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 2.

Hipótesis específica 3.

Ho: La supervisión no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

H1: La supervisión se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

Tabla 20.

Coefficiente de correlación de Spearman: Supervisión y Compromiso organizacional

| Correlaciones | | | Supervisión | Compromiso organizacional |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|-------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Supervisión | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,753** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 114 | 114 |
| | Compromiso organizacional | Coeficiente de correlación | ,753** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 114 | 114 |

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.753$) y directamente proporcional, entre Supervisión y Compromiso organizacional; asimismo, debido a que el p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 3.

Hipótesis específica 4.

Ho: La comunicación no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

H1: La comunicación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

Tabla 21.

Coefficiente de correlación de Spearman: Comunicación y Compromiso organizacional

| Correlaciones | | | Comunicación | Compromiso organizacional |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|--------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,727** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 114 | 114 |
| | Compromiso organizacional | Coeficiente de correlación | ,727** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 114 | 114 |

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.727$) y directamente proporcional, entre Comunicación y Compromiso organizacional; asimismo, debido a que el p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 4.

Hipótesis específica 5.

Ho: Las condiciones laborales no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

H1: Las condiciones laborales se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

Tabla 22.

Coefficiente de correlación de Spearman: Condiciones laborales y Compromiso organizacional

| Correlaciones | | | Condiciones laborales | Compromiso organizacional |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones laborales | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,685** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 114 | 114 |
| | Compromiso organizacional | Coefficiente de correlación | ,685** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 114 | 114 |

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r=0.685$) y directamente proporcional, entre Condiciones laborales y Compromiso organizacional; asimismo, debido a que el p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 5.

IV. Discusión

Los resultados obtenidos al aplicar la técnica estadística predictiva con el software SPSS V23, para obtener los estadísticos descriptivos de las variables de estudio y la contrastación de las hipótesis de acuerdo al problema y los objetivos de investigación, se encontraron:

El objetivo general planteado fue determinar la relación que existía entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018, para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se aplicaron los instrumentos de clima organizacional y el compromiso organizacional. Este instrumento fue elaborado de acuerdo a sus dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable compromiso organizacional, en la tabla 7 de datos, el 40(35.1%) de trabajadores encuestados perciben un nivel desfavorable en la variable clima institucional, el 49(43.0%) un nivel aceptable y el 25(21.9%) un nivel favorable, siendo el nivel aceptable el predominante en la variable clima organizacional.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable compromiso organizacional en la tabla 13 de datos, el 17(14.9%) de trabajadores encuestados perciben un nivel bajo en la variable compromiso organizacional, el 61(53.5%) un nivel medio y el 36(31.6%) un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en la variable compromiso organizacional.

Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 17, siendo $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que el clima organizacional tiene relación positiva alta ($Rho = ,753$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional; este resultado es similar al estudio realizado por Bustamante (2017) Quien en sus resultados encontró una correlación significativa alta ($r = 0.581$, lo sustentan: (Palma, 2004 y Meyer & Allen, 1990).

En el contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 18, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la autorrealización tiene relación positiva muy alta ($Rho = ,824$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional. Se adhiere Montes (2015)), quien encontró una relación lineal estadísticamente significativa alta ($r = 0.742$, $p < 0.05$), lo sustenta (Palma, 2004).

En el contraste de la hipótesis específica 2, en la tabla 19, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que el involucramiento laboral tiene relación positiva alta ($Rho = ,685$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional. Se adhieren Tagle (2015) quien encontró una correlación significativa ($r = 0.637$, $p < 0.05$), lo confirma (Palma, 2004).

En el contraste de la hipótesis específica 3, en la tabla 20, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la supervisión tiene relación positiva alta ($Rho = 0,753$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional. Se adhieren Zamudio (2015), quien encontró una correlación significativa alta ($r = 0.610$, $p < 0.05$), entre a dirección de la gestión municipal y el catastro urbano; sustenta (Palma, 2004).

En el contraste de la hipótesis específica 4, en la tabla 21, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la comunicación tiene relación positiva alta ($Rho = ,727$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional. Se adhieren Conde y Matos (2014) quien encontró una correlación significativa alta ($r = 0.639$, $p < 0.05$), ente clima institucional y gestión institucional; confirma (Palma, 2004).

En el contraste de la hipótesis específica 5, en la tabla 22, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que las condiciones laborales tiene relación positiva alta ($Rho = 0,685$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional.. Se adhieren Rosario (2017), quien encontró una correlación significativa alta ($r = 0.808$, $p < 0.05$), ente clima institucional y gestión institucional; lo sustenta (Palma, 2004).

V. Conclusiones

Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general usando técnica estadística predictiva del software SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que el clima organizacional tiene relación positiva y significativa con compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018 ($r_s = 0.753$, $p < 0.05$).

Segunda: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1 usando técnica estadística predictiva del software SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que la realización personal tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. ($r_s = 0.824$, $p < 0.05$).

Tercera: Al hacer el contraste de la específica 2 usando técnica estadística predictiva del software SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que el Involucramiento laboral tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. ($r_s = 0.685$, $p < 0.05$).

Cuarta: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3 usando técnica estadística predictiva del software SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que la supervisión tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. ($r_s = 0.753$, $p < 0.05$).

Quinta: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 4 usando técnica estadística predictiva del software SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que la supervisión tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. ($r_s = 0.727$, $p < 0.05$).

Sexta: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 5 usando técnica estadística predictiva del software SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que las condiciones laborales tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. ($r_s = 0.685$, $p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

Primera: Teniendo en consideración los resultados obtenidos en la presente investigación, la gerencia debe reforzar los aspectos vinculantes al clima y compromiso organizacional debido a la relación existente y significativa entre ambas variables, y su importancia en el rendimiento y contribución a los objetivos organizacionales por parte de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, en beneficio de los ciudadanos.

Segunda: Se sugiere que la gerencia elabore un plan de desarrollo en el cual se busque incentivar el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, brindando así un ambiente favorable para que los trabajadores puedan cumplir sus objetivos personales y los de la organización.

Tercera: Se recomienda realizar actividades donde se fortalezca la cultura de la organización (misión, visión, objetivos, valores, etc.), para crear un vínculo de identificación con los mismos, por parte de los trabajadores y la organización.

Cuarta: Se propone que la gerencia se involucre en un mayor grado en cuanto a la orientación y soporte que les brindan los superiores a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, en la realización de sus actividades diarias y cuando se presenten retos que deban afrontar.

Quinta: Se sugiere que los superiores brinden información precisa, confiable y clara, para que los trabajadores puedan utilizarla en el desempeño de sus funciones, así como mejorar los canales de comunicación tanto formales

como informarles, generando una comunicación más fluida y clara dentro de la organización.

Sexta: Se recomienda que la gerencia proporcione condiciones laborales favorables para que los trabajadores puedan realizar sus actividades diarias, brindando los materiales necesarios, además de tener en consideración los aspectos psicológicos y económicos

VII. Referencias

Bustamante, V. (2017). *Clima organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017*, (Tesis de título, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3185>

Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, Diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.

Bohrt, R. Romero, C. y Díaz, F. (2014). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, 12(2), 227-245. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/pdf/4615/461545458007.pdf>

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica* (1era Ed.). Lima: Editorial Marcos.

Conde, R. y Matos, C. (2014) realizaron la investigación *Clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad distrital de El Agustino, Lima, 2013*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

Domínguez, L. Ramírez, A. y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>

Fuentes, P. (2009). Relación entre el marketing interno y el Compromiso organizacional: evolución en el Estudio y medición del compromiso Organizativo. *Perspectivas*, 24, 107-136. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942160006>

Fairlie, E. (2013). Diagnóstico del clima laboral entre administrativos nombrados y contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. De Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 16(31). Recuperado de

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/viewFile/8665/7523>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta Ed.). México: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores.

Hidrovo y Naranjo. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperada de

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11229/TESIS%20C.%20HIDROVO%20K.NARANJO%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, B. (2016). *Comportamiento laboral y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad distrital de Victor Larco-Trujillo, 2016* (Tesis de título, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú). Recuperado de

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/440>

Montes, E. (2015). *Clima laboral y compromiso organizacional del personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima, 2015* (Tesis de maestría inédita). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación (Adobe Acrobat Document). Recuperado de

http://www.academia.edu/10234365/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_Stephen_P._Robbins_PDF

Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. *Monografía, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD*. Recuperado de

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Rosario, D. (2017) realizó la investigación Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa de servicios postales del Perú, Lima, 2016. (Tesis de maestría inédita). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú.

Rizo, M. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional en una dependencia gubernamental, periodo de estudio 2014 – 2015* (Tesis de maestría, Universidad Veracruzana, Xalapa, Veracruz, México). Recuperada de

<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/42069/RizoPozosMaAng eles.pdf?sequence=1>

Tagle, E. (2015) realizó la investigación *Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad distrital de San Martín de Porres, Lima*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú.

Tejada, C. (2016). *Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública* (Tesis de Título, Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote, Perú). Recuperado de

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/236>

Uchuypoma (2016). *Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, Lima*, (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9120>

Villacís, V. (2014). *¿Cómo afecta el rumor al clima laboral de una institución pública?*, Quito (Tesis de título, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperada de

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10931/10.23.000043.pdf;sequence=4>

Zan, A. (2017). *Clima organización y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en periodo 2016* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zamudio, S. (2015) *Clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad de Independencia*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú.

Anexos

Anexo 1
Artículo científico

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018

Autor: Br. Francia Indira Delgado Manrique

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar la relación que existía entre el clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga durante el año 2018. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables clima y compromiso organizacional. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen la validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal. La población censal estuvo formada por 114 trabajadores. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, alta ($r = 0,753$, $p < 0.05$) y directa, entre el clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga durante el año 2018.

Palabras clave: Clima, compromiso organizacional.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between the climate and organizational commitment of the workers of the District Municipality of Paramonga during 2018. The instruments used were questionnaires on a Likert scale for climate variables and organizational commitment. . These instruments were subjected to the respective analysis of reliability and validity, which determined that the questionnaires have validity and reliability.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach, non-experimental design and cross section. The census population consisted of 114 workers. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The results show a statistically significant relationship, high ($r = 0,753$, $p < 0.05$) and direct, between the climate and organizational commitment of the workers of the District Municipality of Paramonga during the year 2018.

Keywords: Climate, organizational commitment.

Introducción

Actualmente el comportamiento organizacional es de vital importancia en las instituciones debido a que las personas son las que pueden generar esa característica distintiva para alcanzar el éxito entre una u otra organización, es por ello que las organizaciones públicas no están exentas a darle importancia a variables como el clima y compromiso organizacional las cuales son nuestras variables de estudio.

Las instituciones gubernamentales son regidas comúnmente por las políticas de estado ejecutadas por los gobiernos de turno. Generando muchas veces falta de continuidad, generando inestabilidad laboral, los cargos son asignados sin considerar la experiencia profesional, lo cual contribuye a la creación de clima organizacional inadecuado lo que determina a su vez un bajo compromiso de los miembros de la institución.

A nivel nacional en los gobiernos municipales locales no están exentos de esta problemática, es por ello la presente investigación se realizara en la Municipalidad distrital de Paramonga, y el objeto de estudio serán los trabajadores de dicha municipalidad; teniendo en consideración lo antes mencionado podemos identificar los siguientes problemas que se presentan: falta de involucramiento laboral por parte de los trabajadores, la comunicación no se realiza con precisión entre los miembros de la organización, los trabajadores no perciben que en la organización propicien la realización personal de los mismos, no existe un vínculo emocional por parte del trabajador hacia la organización.

Considerando los aspectos anteriormente mencionados, estos influyen negativamente con el desempeño de las actividades diarios, en el logro de los objetivos, lo cual se ve reflejado en el rendimiento de los trabajadores.

Lo expuesto podría deberse a la existencia de un clima organizacional que genera desconfianza, pues la comunicación no es efectiva, no genera la identificación de los

trabajadores con la organización, observándose que los trabajadores no contribuyen con los objetivos organizacionales.

Si esta situación continúa, implicaría que tanto trabajadores como la organización, se verían perjudicados debido a que los trabajadores no podrían desempeñar sus funciones de forma eficiente y la organización no podría lograr los objetivos institucionales trazados. Por lo tanto no se alcanzarán cumplir con objetivos personales y los organizacionales.

La presente investigación busca determinar la relación que existe entre el clima y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, además de identificar las dimensiones de cada una de las variables, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

Antecedentes

Zans (2017) realizó la investigación Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en periodo 2016. Desarrollaron una investigación con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal; para realizar la recolección de datos emplearon como instrumento el cuestionario, la observación y la entrevista para el caso de los altos directivos de institución y encargados de la toma de decisiones, para ambas variables. De una población de 88 trabajadores, tomaron una muestra de 59 trabajadores empleando un muestreo por conveniencia, el cual está dentro de los tipos de muestreo no probabilístico. Reportaron que el 52% de los trabajadores reflejaron el clima organizacional en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa como óptimo y el 26% consideraron reflejados aspectos negativos en el clima. Los resultados

obtenidos que el 60% de los trabajadores se encuentran con bajo desempeño laboral por ende repercuten en la productividad de la entidad.

Rizo (2015) desarrolló la investigación Diagnóstico del clima organizacional en una dependencia gubernamental, período de estudio 2014-2015, Xalapa, Veracruz, México. Desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo de tipo descriptiva y con corte transversal; el estudio conto con una población de 1768 trabajadores y una muestra de 88 trabajadores la cual se fue mediante la fórmula de poblaciones finitas; y como instrumento el cuestionario denominado Inventario psicológico del clima organizacional (IPCO). Reportó que el 56% de los trabajadores de la Comisión Municipal de Agua Potable y Saneamiento de Xalapa se encuentra en un nivel medianamente favorable, asimismo la dimensión más valorada es la motivación con 60% y la que menos valoración obtuvieron con un 53% ambas fue liderazgo y comunicación.

Rosario (2017) realizó la investigación Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa de servicios postales del Perú, Lima, 2016. Desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental y con corte transversal; emplearon como instrumento de investigación el Cuestionario de Clima organizacional de Sonia Palma (2004) y Compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993). La muestra estuvo constituida por 98 trabajadores de la empresa de Servicios Postales S.A. de Comas. Los resultados de la investigación evidenciaron que el 51% del personal presentaban un nivel alto de clima organizacional, siendo las dimensiones involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condiciones laborales las que fueron consideradas en niveles altos mientras que realización personal en un nivel medio; del mismo modo compromiso organizacional fue considerado en un nivel alto con 67.3%,

siendo las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo los que se encontraron en un nivel alto, mientras el compromiso de continuidad alcanzando un nivel medio; y concluyo que existe una directa y alta correlación entre ambas variables ($r=0.808$).

Montes (2015) realizó la investigación Clima laboral y compromiso organizacional del personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima. Desarrollo la investigación de tipo descriptiva y correlacional, con diseño de tipo no experimental y con corte transversal; con una población de 250 trabajadores y la muestra fue obtenida mediante muestreo aleatorio simple la cual dio como resultado de 152 trabajadores contratados en la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios; los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de clima laboral adaptado por Sonia Palma (2004) y el cuestionario de compromiso organizacional adaptado por Meyer y Allen (1991). Los resultado obtenidos en la presente investigación es que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio ($r=0,742$), y se concluyó que el 61% del personal percibe un clima laboral en un nivel medio; mientras compromiso organizacional encontrándose en un nivel medio con 53%, del mismo modo las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo percibo por el personal fue considerado en un nivel medio.

Revisión de literatura

Clima organizacional

Palma (2004) define al clima laboral como un conjunto de variables que conforman el entorno laboral percibido por el individuo, y como estas variables tales como: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones

laborales, adicionalmente el aporte a este concepto es como estos aspectos influyen a alcanzar los objetivos organizacionales.

Para medir la variable clima organizacional se ha considerado el dimensionamiento propuesto por Sonia Palma (2004), quien planteó cinco dimensiones: (a) realización personal, (b) involucramiento laboral, (c) supervisión, (d) comunicación y (e) condiciones laborales, las mismas que se describen a continuación.

Primera dimensión: Realización personal.

Se refiere a la percepción que tiene el trabajador con relación a las posibilidades que le brinda su entorno donde labora para alcanzar los objetivos personales y profesionales, buscando el desarrollo continuo de los trabajadores.

Segunda dimensión: Involucramiento Laboral.

Se tiene consideración el compromiso de los trabajadores y la identificación de los valores de organizacionales de estos, para contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales y el éxito de la misma.

Tercera dimensión: Supervisión.

Es la apreciación que tienen los trabajadores con respecto a la supervisión por parte de los superiores en las actividades diarias, en cuanto al apoyo y orientación para afrontar los obstáculos que se presentan en la organización.

Cuarta dimensión: Comunicación.

Se refiere a la fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa que tienen los trabajadores para cumplir con sus actividades diarias y el favorable funcionamiento de la organización.

Quinta dimensión: Condiciones laborales.

Es el conjunto de elementos que brinda la organización para el desempeño favorable de los trabajadores en sus actividades diarias, tales elementos pueden ser: materiales, económicos y psicológicos.

Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1990), definen al compromiso organizacional como el estado psicológico por medio del cual el trabajador crea un vínculo con la organización contribuye a alcanzar los objetivos organizacionales.

Según estos autores, presentan tres componentes por que un individuo puede estar unido y comprometidos con una organización, siendo estos: componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo, las mismas que se describen a continuación.

Componente afectivo.

Se refiere al aspecto emocional por el que los individuos manifiestan un vínculo de pertenencia, afecto con la organización y la satisfacción de sus necesidades se da en el mismo ámbito psicológico. En esta dimensión de compromiso los individuos se sienten orgullosos, colaboran, se identifican con la organización a la cual pertenecen.

Componente de continuidad.

Se manifiesta en el reconocimiento del individuo y en relación a los costos pudiendo ser estos financieros, físicos y psicológicos. En esta dimensión el individuo debe tomar una decisión si permanecer en la organización o encontrar otro trabajo, pero debe identificar que perdería si se va de la organización ya sea el tiempo, el esfuerzo invertido y los beneficios que obtendría si sigue perteneciendo a la organización.

Componente normativo.

Se refiere al aspecto de la moral, la lealtad con que los individuos manifiestan el vínculo con la organización. En esta dimensión el individuo retribuye mediante los aspectos antes mencionados a la organización por alguna recompensa brindada por la misma.

Problema

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018?

Objetivo

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.

Método

La presente investigación se desarrolló a través de un diseño no experimental de corte transversal, debido a que no se utilizó un método experimental y la recolección de datos fue en solo momento (Hernández, et al. 2010).

Así mismo se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido que se utilizó la recolección de datos para comprobar la hipótesis de estudio, de acuerdo al cálculo numérico y análisis estadístico respectivo, con lo cual determinar los estándares de comportamiento y probar la teoría (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Por lo expuesto el método utilizado fue el hipotético deductivo, que es la base de la presente investigación. Se empleó la observación para estudiar el fenómeno, debido a los cuales se plantearon los problemas e hipótesis, las cuales fueron verificadas y comprobadas teniendo en consideración respectivo análisis, con lo cual se justificó los enunciados planteados. Este

método busca armonizar la parte racional, legítima en contraste con la observación de la realidad (Lorenzano, 1994).

La presente investigación básica se desarrolló a nivel correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Este tipo de investigación está orientada a describir, explicar, pronosticar la realidad, y trato de dar respuesta a los problemas teóricos presentados, pues tiene por finalidad dar respuesta a las interrogantes que fueron planteados en esta investigación con ciertas situaciones de la realidad (Carrasco, 2009).

Descriptiva, pues se describió a cada una de las variables de estudio tal y cual se presentaron en la investigación y correlacional, porque midió el grado de relación que existente entre las variable clima y compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad de Paramonga (Hernández, 2010).

Resultados

Coeficiente de correlación de Spearman: Clima organizacional y Compromiso organizacional

| | | | Clima | Compromiso |
|----------|----------------------|----------------------------|----------------|----------------|
| | | | organizacional | organizacional |
| Rho de | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,753** |
| Spearman | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 114 | 114 |
| | Compromiso | Coeficiente de correlación | ,753** | 1,000 |
| | organizacional | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 114 | 114 |

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

Discusión

Los resultados obtenidos al aplicar la técnica estadística predictiva con el software SPSS V23, para obtener los estadísticos descriptivos de las variables de estudio y la contrasta de las hipótesis de acuerdo al problema y los objetivos de investigación, se encontraron:

El objetivo general planteado fue determinar la relación que existía entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018, para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se aplicaron los instrumentos de clima organizacional y el compromiso organizacional. Este instrumento fue elaborado de acuerdo a sus dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable compromiso organizacional, en la tabla 7 de datos, el 40(35.1%) de trabajadores encuestados perciben un nivel desfavorable en la variable clima institucional, el 49(43.0%) un nivel aceptable y el 25(21.9%) un nivel favorable, siendo el nivel aceptable el predominante en la variable clima organizacional.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable compromiso organizacional en la tabla 13 de datos, el 17(14.9%) de trabajadores encuestados perciben un nivel bajo en la variable compromiso organizacional, el 61(53.5%) un nivel medio y el 36(31.6%) un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en la variable compromo organizacional.

Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 17, siendo $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que el clima organizacional tiene relación positiva alta ($Rho = ,753$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional; este resultado es similar al estudio

realizado por Bustamante (2017) Quien en sus resultados encontró una correlación significativa alta ($r = 0.581$, lo sustentan: (Palma, 2004 y Meyer & Allen, 1990).

Referencias

- Bustamante, V. (2017). *Clima organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017*, (Tesis de título, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3185>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, Diagnostico y consecuencias*. México: Trillas.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica* (1era Ed.). Lima: Editorial Marcos.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta Ed.). México: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Montes, E. (2015). *Clima laboral y compromiso organizacional del personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima, 2015* (Tesis de maestría inédita). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú.
- Rosario, D. (2017) realizó la investigación Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa de servicios postales del Perú, Lima, 2016. (Tesis de maestría inédita). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú.
- Rizo, M. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional en una dependencia gubernamental, periodo de estudio 2014 – 2015* (Tesis de maestría, Universidad Veracruzana, Xalapa, Veracruz, México). Recuperada de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/42069/RizoPozosMaAngeles.pdf?sequence=1>
- Zan, A. (2017). *Clima organización y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en periodo 2016* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Anexo 2
Matriz de consistencia

| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Variables | | | | |
|---|---|---|---|---|-------------------------|-------------------|-----------------|
| ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga? | Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | El clima organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | Variable 1: Clima organizacional | | | | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicos | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Nivel y rango |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga? | Determinar la relación que existe entre la realización personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | La realización personal se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | Realización personal | Desarrollo personal Desarrollo profesional | 1-6 7-10 | Nunca (1) | Bajo (50-116) |
| | | | Involucramiento laboral | Compromiso con la entidad Identificación con la entidad | 11-16 17-20 | Casi nunca (2) | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga? | Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | El involucramiento laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | Supervisión | Apoyo para las tareas Orientación para las tareas | 21-26 27-30 | A veces (3) | Media (117-183) |
| | | | Comunicación | Fluidez de la comunicación Claridad en la comunicación | 31-35 36-40 | Casi siempre (4) | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga? | Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | El involucramiento laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | Condiciones laborales | Elementos materiales Elementos psicosociales Elementos económicos | 41-46 47-48 49-50 | Siempre (5) | Alta (184-250) |
| | | | | | | | |

| distrital de Paramonga? | distrital de Paramonga. | distrital de Paramonga. | Variable 2: Compromiso organizacional | | | | |
|--|--|--|--|--|----------------------|------------------------------------|------------------|
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Nivel y rango |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga? | Determinar la relación que existe entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | La supervisión se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | Componente afectivo | Identificación con la organización Fiabilidad e Involucramiento | 1-3 | Totalmente en desacuerdo (1) | Bajo (18-54) |
| | | | | | 4-6 | Moderadamente en desacuerdo (2) | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga? | Determinar la relación que existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | La comunicación se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | Componente de continuidad | Inversión de aptitudes Valoración Sentido de pertenencia | 7-8 9-10 11-12 | Débilmente en desacuerdo (3) | Medio (55-91) |
| | | | Componente normativo | Política interna Cumplimiento Lealtad | 13-14 | Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) | |
| | | | | | 15-16 | Débilmente de acuerdo (5) | |
| | | | | | 17-18 | Moderadamente de acuerdo (6) | Alto (92-26) |
| ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga? | Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | Las condiciones laborales se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga. | | | | Totalmente de acuerdo (7) | |

Anexo 3

Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de Valores | Nivel y rango |
|-------------------------|-------------------------------|---------|-------------------|-----------------------|
| Realización personal | Desarrollo personal | 1 – 6 | Nunca (1) | |
| | Desarrollo profesional | 7 – 10 | | |
| Involucramiento laboral | Compromiso con la entidad | 11 – 16 | Casi nunca (2) | Desfavorable (50-116) |
| | Identificación con la entidad | 17 – 20 | | |
| Supervisión | Apoyo para las tareas | 21 – 26 | A veces (3) | Aceptable (117-183) |
| | Orientación para las tareas | 27 – 30 | | |
| Comunicación | Fluidez de la comunicación | 31 – 35 | Casi siempre (4) | Favorable (184-250) |
| | Claridad en la comunicación | 36 – 40 | | |
| Condiciones laborales | Elementos materiales | 41 – 46 | Siempre (5) | |
| | Elementos psicológicos | 47 – 48 | | |
| | Elementos económicos | 49 – 50 | | |

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de valores | Nivel y rango |
|---------------------------|------------------------------------|---------|------------------------------------|--------------------|
| Componente afectivo | Identificación con la organización | 1 – 3 | Totalmente en desacuerdo (1) | |
| | Fiabilidad e Involucramiento | 4 – 6 | Moderadamente en desacuerdo (2) | |
| Componente de continuidad | Inversión de aptitudes | 7 – 8 | Débilmente en desacuerdo (3) | Bajo (18 - 54) |
| | Valoración | 9 – 10 | | |
| | Sentido de pertenencia | 11 – 12 | Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) | Medio (55 - 91) |
| Componente normativo | Política interna | 13 – 14 | Débilmente de acuerdo (5) | Alto (92 - 126) |
| | Cumplimiento | 15 – 16 | Moderadamente de acuerdo (6) | |
| | Lealtad | 17 – 18 | Totalmente de acuerdo (7) | |

Anexo 4
Instrumentos

CUESTIONARIO DE OPINION CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL

A continuación encontrará dos cuestionarios, relacionados con el trabajo con fines propiamente de investigación académica; léalos con atención y califique cada uno de ellos marcando con una (X) en las casillas respectivas; la opción que considera que se adecúa mejor a su percepción. No hay respuestas CORRECTAS ni INCORRECTAS, la información será totalmente anónima y confidencial por lo que agradecemos que conteste honestamente.

| Condición laboral | |
|-------------------|--|
| Empleado | |
| Obrero | |

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| N° | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Cada trabajador asegura su nivel de logro en esta entidad? | | | | | |
| 2 | ¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted? | | | | | |
| 3 | ¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal? | | | | | |
| 4 | ¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante? | | | | | |
| 5 | ¿La entidad promueve el desarrollo personal? | | | | | |
| 6 | ¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal? | | | | | |
| 7 | ¿Existen oportunidades de progresar en esta entidad? | | | | | |
| 8 | ¿La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional? | | | | | |
| 9 | ¿Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente? | | | | | |
| 10 | ¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo? | | | | | |
| 11 | ¿Se siente comprometido(a) con el éxito de la entidad? | | | | | |
| 12 | ¿Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo? | | | | | |
| 13 | ¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad? | | | | | |
| 14 | ¿Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 15 | ¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado? | | | | | |
| 16 | ¿En la entidad se hacen mejor las cosas cada día? | | | | | |
| 17 | ¿Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad? | | | | | |
| 18 | ¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad? | | | | | |
| 19 | ¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal? | | | | | |
| 20 | ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas? | | | | | |
| 21 | ¿El gerente general o jefe de servicio brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan? | | | | | |
| 22 | ¿El gerente general o jefe de servicio, se interesa por el éxito de su personal? | | | | | |
| 23 | ¿En la entidad se afronta y superan los problemas? | | | | | |
| 24 | ¿Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita? | | | | | |
| 25 | ¿Los gerentes y jefes escuchan los planteamientos que se les hacen? | | | | | |
| 26 | ¿Se promueven la generación de ideas creativas e innovadoras? | | | | | |
| 27 | ¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas? | | | | | |
| 28 | ¿Se valora los altos niveles de desempeño? | | | | | |
| 29 | ¿El gerente general o jefe de área expresa reconocimientos por los logros obtenidos? | | | | | |
| 30 | ¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades? | | | | | |
| 31 | ¿En su trabajo la comunicación fluye adecuadamente? | | | | | |
| 32 | ¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa? | | | | | |
| 33 | ¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía? | | | | | |
| 34 | ¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna? | | | | | |
| 35 | ¿Se comunican los avances de las otras áreas de la entidad? | | | | | |
| 36 | ¿Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo? | | | | | |
| 37 | ¿Existen suficientes canales de información? | | | | | |
| 38 | ¿Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo? | | | | | |
| 39 | ¿Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal? | | | | | |
| 40 | ¿Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la entidad? | | | | | |
| 41 | ¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo? | | | | | |
| 42 | ¿Existe un adecuado entorno físico en su área de trabajo? | | | | | |
| 43 | ¿La gerencia de administración provee de insumos para el trabajo diario? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 44 | ¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo? | | | | | |
| 45 | ¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos? | | | | | |
| 46 | ¿Se disponen de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo? | | | | | |
| 47 | ¿Recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo? | | | | | |
| 48 | ¿Es motivado para participar en actividades programadas? | | | | | |
| 49 | ¿La remuneración es considerada atractiva en esta entidad? | | | | | |
| 50 | ¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que desempeña? | | | | | |

CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

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

| | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte. | | | | | | | |
| 2 | Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora. | | | | | | | |
| 3 | Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. | | | | | | | |
| 4 | Permanezco en mi organización actualmente porque lo necesito y lo deseo. | | | | | | | |
| 5 | Si renunciaría a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor. | | | | | | | |
| 6 | Me sentiría 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 ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. | | | | | | | |
| 11 | No renunciaría a mi organización ahora, porque me siento comprometido con su gente. | | | | | | | |
| 12 | Esta organización significa mucho para mí. | | | | | | | |
| 13 | Le debo muchísimo a mi organización. | | | | | | | |
| 14 | No me siento como "parte de la familia" en esta organización | | | | | | | |
| 15 | No me siento parte de mi organización | | | | | | | |
| 16 | Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de oportunidades de trabajo. | | | | | | | |
| 17 | Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara. | | | | | | | |
| 18 | No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización. | | | | | | | |

Anexo 5
Certificado de validez de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| DIMENSIÓN 1 | | | | | | | | |
| 1 | ¿Cada trabajador asegura su nivel de logro personal en esta entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿Cumplir con tus labores diarias es una tarea gratificante? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿La entidad promueve el desarrollo personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ¿Existen oportunidades de progresar en esta entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ¿La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ¿Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | ¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2 | | | | | | | | |
| 11 | ¿Se siente comprometido con el éxito de la entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | ¿Participa en definir los objetivos y acciones para lograrlo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | ¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad mayor? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | ¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | ¿En la entidad se hacen mejor las cosas cada día? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | ¿Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | ¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | ¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3 | | | | | | | | |
| 21 | ¿El gerente general o jefe de servicio, brinda apoyo para superar los problemas que se presentan? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | ¿El gerente municipal o jefe de servicio se interesa por el éxito de su personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | ¿En la entidad se afronta y se superan los obstáculos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | ¿Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | ¿Los gerentes y jefes escuchan los planteamientos que se les hacen? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | ¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | ¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | ¿Se valora los altos niveles de desempeño? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | ¿El gerente general o jefe del área expresa reconocimientos por los logros? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|
| | obtenidos? | ✓ | | | | | |
| 30 | ¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades? | ✓ | | | | | |
| | DIMENSION 4 | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 31 | ¿En su trabajo la información fluye adecuadamente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 32 | ¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 33 | ¿Es posible la interacción y correlación con personas de mayor jerarquía? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 34 | ¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 35 | ¿Se comunican los avances de las otras áreas de la entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 36 | ¿Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con su trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 37 | ¿Existen suficientes canales de información? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 38 | ¿Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 39 | ¿Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al persona? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 40 | ¿Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSION 5 | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 41 | ¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 42 | ¿Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 43 | ¿La gerencia de administración provee de insumos para el trabajo diario? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 44 | ¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 45 | ¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 46 | ¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 47 | ¿Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 48 | ¿Es motivado para participar en actividades programadas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 49 | ¿La remuneración es considerada atractiva en esta entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 50 | ¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que desempeña? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

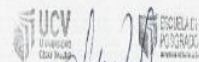
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Milaska Roxano Vega Guetara DNI: 28284526

Especialidad del validador:

...05 de Agosto del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Milaska Vega Guetara
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| DIMENSION 1 | | | | | | | | |
| 1 | ¿Cada trabajador asegura su nivel de logro personal en esta entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿Cumplir con tus labores diarias es una tarea gratificante? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿La entidad promueve el desarrollo personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ¿Existen oportunidades de progresar en esta entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ¿La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ¿Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | ¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSION 2 | | | | | | | | |
| 11 | ¿Se siente comprometido con el éxito de la entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | ¿Participa en definir los objetivos y acciones para lograrlo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | ¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad mayor? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | ¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | ¿En la entidad se hacen mejor las cosas cada día? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | ¿Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | ¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | ¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSION 3 | | | | | | | | |
| 21 | ¿El gerente general o jefe de servicio, brinda apoyo para superar los problemas que se presentan? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | ¿El gerente municipal o jefe de servicio se interesa por el éxito de su personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | ¿En la entidad se afronta y se superan los obstáculos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | ¿Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | ¿Los gerentes y jefes escuchan los planteamientos que se les hacen? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | ¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | ¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | ¿Se valora los altos niveles de desempeño? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | ¿El gerente general o jefe de área expresa reconocimientos por los logros? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|
| | obtenidos? | | | | | | |
| 30 | ¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades? | | | | | | |
| | DIMENSION 4 | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 31 | ¿En su trabajo la información fluye adecuadamente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 32 | ¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 33 | ¿Es posible la interacción y correlación con personas de mayor jerarquía? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 34 | ¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 35 | ¿Se comunican los avances de las otras áreas de la entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 36 | ¿Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con su trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 37 | ¿Existen suficientes canales de información? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 38 | ¿Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 39 | ¿Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 40 | ¿Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSION 5 | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 41 | ¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 42 | ¿Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 43 | ¿La gerencia de administración provee de insumos para el trabajo diario? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 44 | ¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 45 | ¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 46 | ¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 47 | ¿Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 48 | ¿Es motivado para participar en actividades programadas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 49 | ¿La remuneración es considerada atractiva en esta entidad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 50 | ¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que desempeña? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: JUAN RICARDO BARRETO BARRALES DNI: 07873699

Especialidad del validador: ECONOMISTA, MG. GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA, DR. EN EDUCACIÓN

29 de 10 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto-Informe.

Validez por criterio de jueces de compromiso organizacional

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Cubas Peti Milagros

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Lima Norte Los olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciada en Psicología.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativo en una Municipalidad de Lima Norte, 2017" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Bustamante Arregui, Valentina Alexandra

D.N.I: 48075815

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cabrera Pitt, Jelitzyros

DNi: 45038489

Especialidad del validador: Psicología de Clínica de la Salud

*Formas: El ítem corresponde al concepto teórico, formalizado.
*Notación: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
*Clasificación: Se entiende en el ítem alguna afirmación del ítem, en términos de grado y dirección.

*Nota: Diferencia, se dice cuando cuando los ítems pertenecen con subtemas para medir la dimensión.

..15..do Mayo del 2017

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Silva Moreno David

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Lima Norte Los olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciada en Psicología.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativo en una Municipalidad de Lima Norte, 2017" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Bustamante Arregui, Valentina Alexandra

D.N.I: 48075815

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. David Silva Morano

DNI: 08122864

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

18 de Mayo del
2017

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lic. Oropeza Clavo Iris Geraldine

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Lima Norte Los olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciada en Psicología.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativo en una Municipalidad de Lima Norte, 2017" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Bustamante Arregui, Valentina Alexandra

D.N.I: 48075815

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Gerardo Orrego Chaves

DNI: 83521560

Especialidad del validador: Psicología

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Dr. Gerardo Orrego Chaves
PSICOLOGA
C. P. R. P. N. 15330

... de Mayo del
2017

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Kaneko Aguilar Juan José

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Lima Norte Los olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciada en Psicología.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativo en una Municipalidad de Lima Norte, 2017" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Bustamante Arregui, Valentina Alexandra

D.N.I: 48075815

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Psic. Kenno Aguilar Juan José

DNI: 10624433

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


C. P. S. 17040
16 de Mayo del
2017

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Pomahuacre Carhuayal Juan Walter

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Lima Norte Los olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciada en Psicología.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativo en una Municipalidad de Lima Norte, 2017" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Bustamante Arregui, Valentina Alexandra

D.N.I: 48075815

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan Walter Pomaranché Caruaya

DNI: 41866762

Especialidad del validador: Estadística en Investigación

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el constructo u
dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su
contexto, exacto y breve.

Nota: Evidencia, se dice evidencia cuando los ítems presentados
son suficientes para medir la dimensión.


Juan W. Pomaranché Caruaya
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 10814

Anexo 6

Matriz de datos de confiabilidad de los instrumentos

Base datos prueba confiabilidad variable compromiso organizacional

| N° | It1 | It2 | It3 | It4 | It5 | It6 | It7 | It8 | It9 | It10 | It11 | It12 | It13 | It14 | It15 | It16 | It17 | It18 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 7 | 3 | 3 | 7 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 6 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 7 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 11 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 13 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 15 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 16 | 7 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 19 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 23 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 26 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 30 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |

Anexo 7
Matriz de datos

Base datos variable compromiso organizacional

| N° | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 7 | 3 | 3 | 7 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 6 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 7 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 11 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 13 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 15 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 16 | 7 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 19 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 23 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 26 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 30 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 32 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 33 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 34 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 36 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 37 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 40 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 44 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 45 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 48 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| 49 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 |
| 54 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 55 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 57 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 60 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 61 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 62 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 63 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 64 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 65 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 66 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 67 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 68 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 69 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 71 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 72 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 73 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 74 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 75 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 76 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 77 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 78 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 79 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 80 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 81 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 82 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 83 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 84 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 85 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 86 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 87 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 88 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 89 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 90 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 91 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 92 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 93 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 94 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 95 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 96 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 97 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 98 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| 99 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 100 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 101 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| 102 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 |
| 104 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 105 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 106 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 107 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 108 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 109 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 110 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 111 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 112 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 113 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 114 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 96 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | | | | | |
| 97 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | | | | | | |
| 98 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 99 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | | | |
| 100 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | |
| 101 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | | | |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | | | | |
| 103 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 104 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 105 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| 106 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 107 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 108 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 109 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 110 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | | |
| 111 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 112 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 113 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | | |
| 114 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |

Anexo 8

Carta de presentación donde se realizó la investigación



Lima, 19 de junio de 2018

Carta P. 0417-2018-EPG-UCV-LN

SEÑOR FERNANDO FLORIANO ALVARADO MORENO
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a FRANCIA INDIRA DELGADO MANRIQUE identificado con DNI N.° 45707893 y código de matrícula N.° 7000954315; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA, 2018.**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

AC04

Anexo 9

**Carta de aceptación de la institución donde se realizó la
investigación**



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PARAMONGA**
Ley de Creación N° 21701 del 23 de Noviembre de 1976



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 23 de Julio de 2018

CARTA N° 007 -2018-ORH/MDP

Señorita:
Francia Indira Delgado Manrique
Lic. En Administración
Presente.-

Ref.: Carta P. 0417-2018-EPG-UCV-LN

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y a la vez, en atención al documento de la referencia, por lo cual solicité autorización para aplicar encuestas en la Municipalidad distrital de Paramonga, a fin de desarrollar su trabajo de investigación (Tesis) como parte de los estudios de Maestría en Gestión pública en la Universidad César Vallejo.

En atención al pedido efectuado, se le autoriza para que pueda llevar a cabo la aplicación de encuestas a los trabajadores de esta municipalidad, esto con fines de estudio y sustento de su trabajo de investigación (Tesis) requerido por la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PARAMONGA
INCLAN JOSÉ ROSALES RAMÍREZ
JEFE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 10
Pantallazos de Spss

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Casos: 100 | Unidades: 00 | 0:00:00

NONPAR CORR
 /VARIABLES=VAR00006 VAR00007
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

| | | | Clima organizacional | Compromiso organizacional |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,753** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 114 | 114 |
| Compromiso organizacional | Compromiso organizacional | Coefficiente de correlación | ,753** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 114 | 114 |

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Casos: 100 | Unidades: 00 | 0:00:00

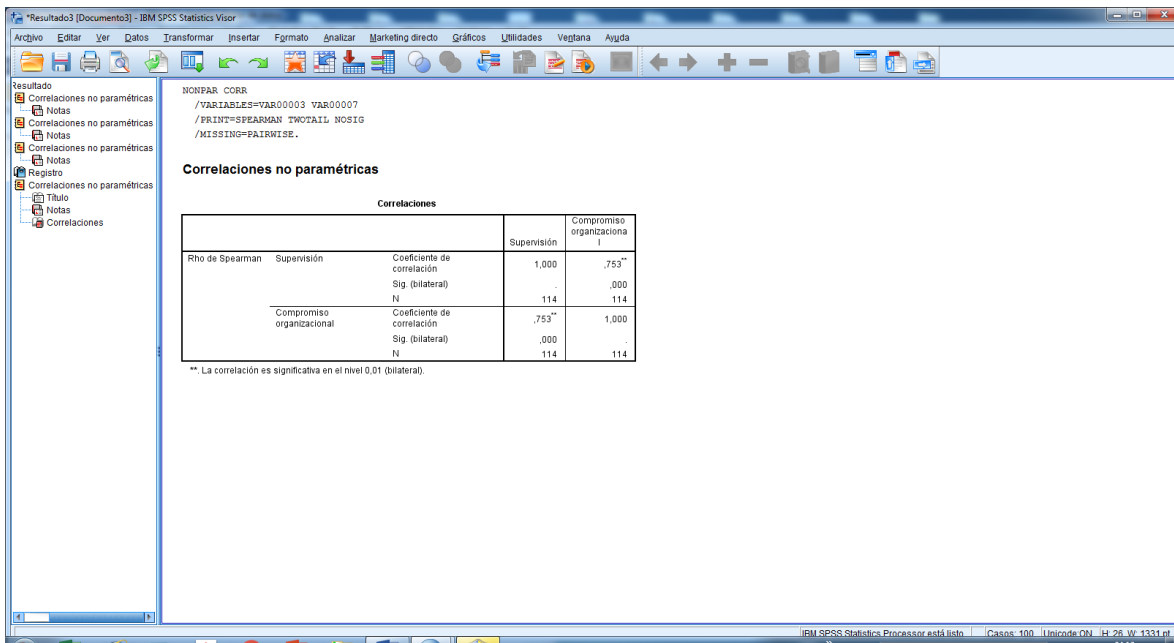
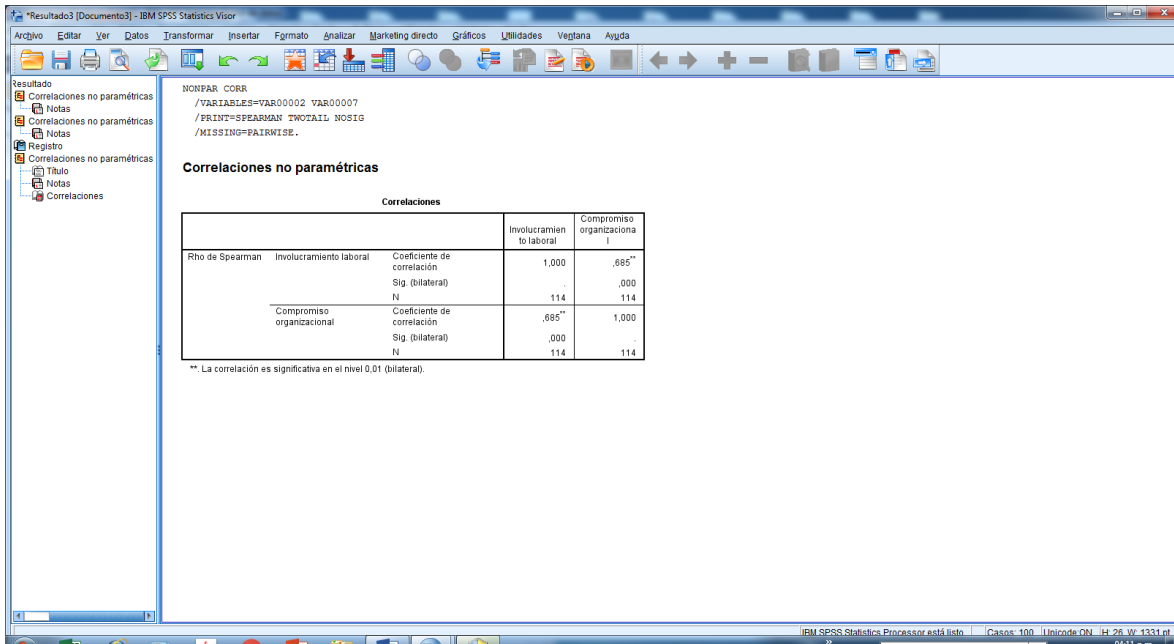
NONPAR CORR
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00007
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

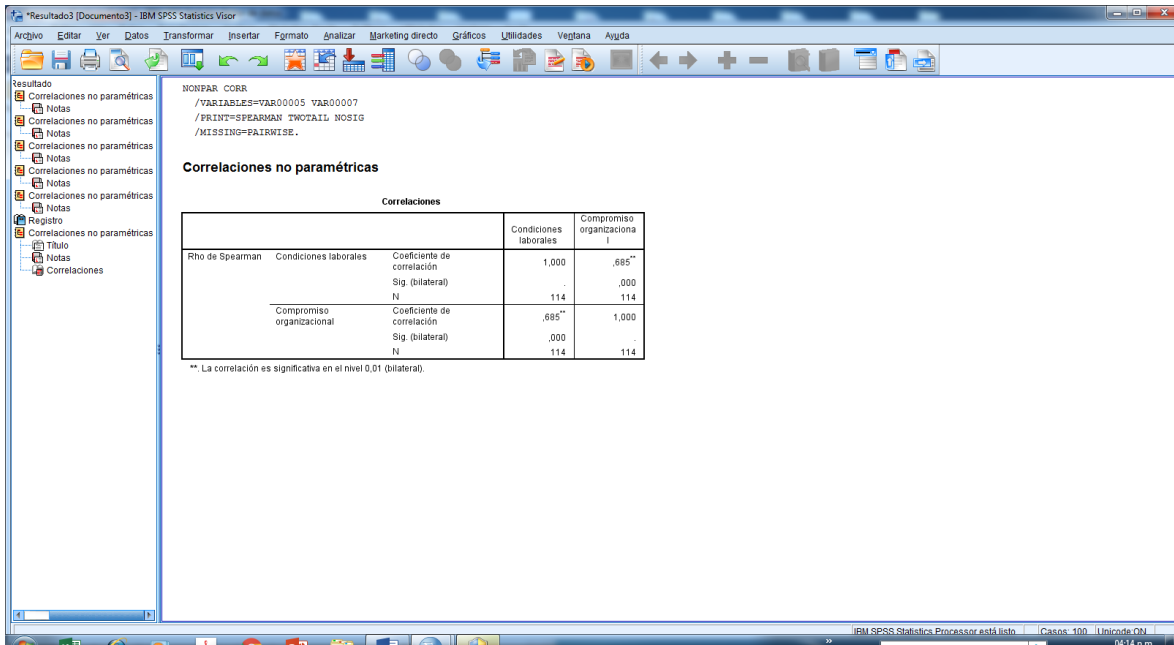
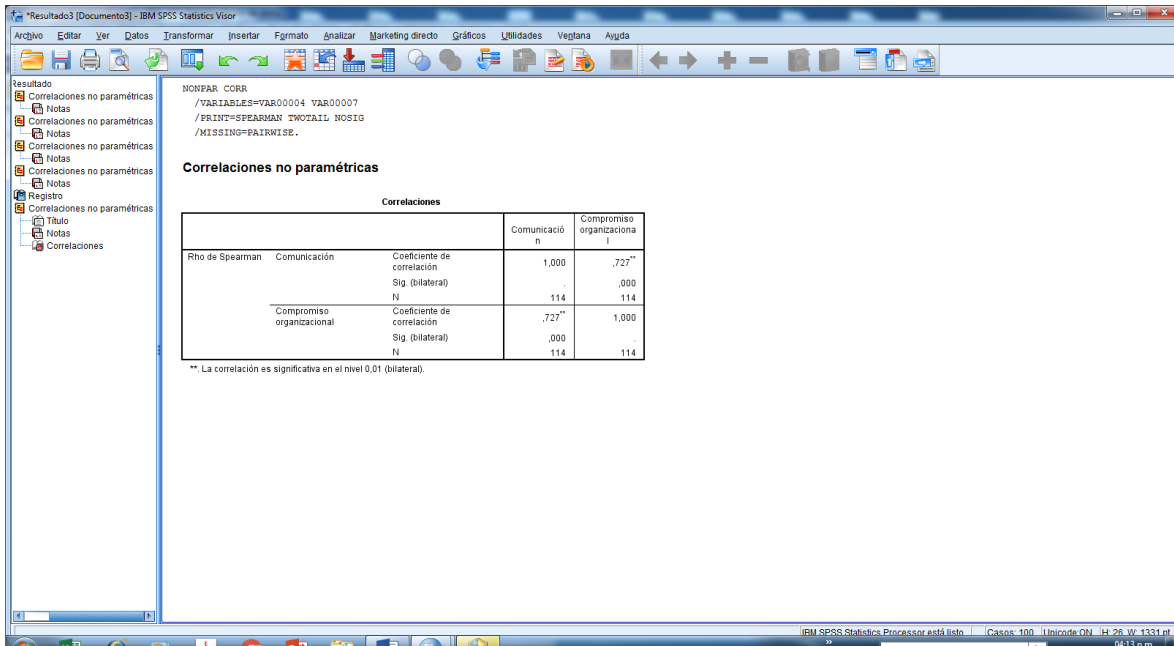
Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

| | | | Realización personal | Compromiso organizacional |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Realización personal | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,824** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 114 | 114 |
| Compromiso organizacional | Compromiso organizacional | Coefficiente de correlación | ,824** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 114 | 114 |

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





Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Miluska Rosario Vega Guevara, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018"** de la estudiante **Francia Indira Delgado Manrique**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 20% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 04 de agosto del 2018



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Miluska R. Vega Guevara".

Miluska Rosario Vega Guevara

DNI: 28284526



Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA,

AUTOR:

Br. Francia Idira Delgado Manrique

ASESORA:

Mg. Miluska Rosario Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales



Resumen de coincidencias

20 %

| | | | |
|--------------------|----------------------------|-----|---|
| < | > | | |
| 1 | scb2e1e27b268cc99.jr.. | 3 % | > |
| Fuente de Internet | | | |
| 2 | repositorio.unheval.edu... | 3 % | > |
| Fuente de Internet | | | |
| 3 | www.scribd.com | 2 % | > |
| Fuente de Internet | | | |
| 4 | nih.gov | 1 % | > |
| Fuente de Internet | | | |
| 5 | cybertesis.unmsm.edu... | 1 % | > |
| Fuente de Internet | | | |
| 6 | theibf.com | 1 % | > |
| Fuente de Internet | | | |
| 7 | repositorio.upcv.edu.pe | 1 % | > |
| Fuente de Internet | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

DELEGADO HANRIQUE FRANCIA JUDITA
D.N.I. : 45707893
Domicilio : SR. RÍO CHELLÓN N° 5544 - URB. VILLA DEL NORTE
LOS OLIVOS
Teléfono : Fijo: 01-5519113 Móvil: 995411975
E-mail : fidm1989@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRÍA
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

DELEGADO HANRIQUE FRANCIA JUDITA

Título de la tesis:

CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÁNUFLO, LIMA, 2018.

Año de publicación : 2018.

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Firma] Fecha: de SEPTIEMBRE de 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela De Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DELGADO MARQUEZ FRANCIS JAIRO

INFORME TÍTULADO:

CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PORDOMONCO, LIMA, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 31 DE AGOSTO DEL 2018.

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
DTC ESCUELA DE POSGRADO UCV