



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la
Municipalidad de Independencia 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

AUTORA:

SILVA VALVERDE, Cindy Judith

ASESORES:

Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

Mg. MENDOZA CHAVEZ, Guissela Vanessa

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comportamiento Organizacional

Lima, Perú

2018

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) Silva Valverde Condy Judith
 cuyo título es: Clima laboral y compromiso organizacional en
los trabajadores de la Municipalidad de Independencia
2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 19 (número)
diecinueve (letras).

Lima Norte, 09 de apr del 2018.



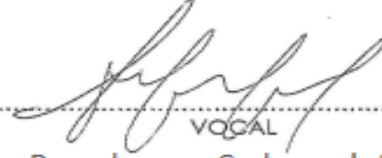
 PRESIDENTE

Dr. Barboza Zelada, Luis
 Alberto



 SECRETARIO

Mg. Rosario Quiroz, Fernando
 Joel



 VOCAL
 Mg. Pomahuacre Carhuayal, Juan
 Walter



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación es dedicado ante todo a Dios, ya que sin él nada sería posible.

Dedico este trabajo a mi madre Rosa Maria la mejor madre del mundo, mi ejemplo a seguir en todo, te adoro mamita porque nunca dejaste de creer en mi.

También es dedicado a mi novio John por el apoyo incondicional que siempre me ha dado y me sigue dando, por los ánimos que nunca deja de darme, por no permitir que me rindiera, todo hubiera sido más difícil sin su ayuda.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la bendición de despertar cada mañana y por hacer que mi fé crezca cada día.

Agradezco a mis padres por el apoyo que siempre me han demostrado, por haberme enseñado que las cosas se consiguen a base de esfuerzo, por haber inculcado en mi los valores que hoy me permiten ser la persona que soy.

Agradezco a mi novio John por la ~~paciencia~~ paciencia a lo largo de todo este tiempo.

Un Agradecimiento especial mi maestro Luis Alberto Barboza por su paciencia en cada asesoria, hoy en día ya no se encuentran maestros con tanta dedicación como él, muchas gracias.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Cindy Judith Silva Valverde, con DNI: 45051867, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Independencia”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 Julio del 2018



Cindy Judith Silva Valverde

DNI 45051867

Presentación

En esta investigación conoceremos a cerca de los conceptos sobre organización y el trabajador y como estos han ido evolucionando a lo largo del tiempo y podremos conocer cuál es el concepto final que las organizaciones deberían manejar, así mismo podría ser el comienzo del cambio de visión del concepto de trabajador, denominándolo como colaborador, considerándolo no como un recurso más de la organización, si no, como un capital que puede aportar de manera estratégica cambios que ayuden con el mejoramiento de la organización.

Esta investigación surge a partir de la necesidad de conocer el nivel de compromiso organizacional que tienen los trabajadores de la municipalidad de Independencia, si bien es cierto este tema no es muy tratado en las organizaciones en especial en las entidades públicas, es por eso que aquí podremos saber qué factores son los intervienen en el compromiso que mantiene el trabajador hacia su centro laboral. Como menciona Meyer y Allen (1991 citado en Uribe 2001) “el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en una organización o dejarla.

Así mismo también conoceremos a cerca nivel del clima laboral que existe entre las trabajadores que pertenecen a distintas áreas en la municipalidad de Independencia, el estudio sobre esta variable nos permitirá obtener información sobre, las actitudes, valores y creencias de los trabajadores, lo cual es reflejado en sus actividades diarias, esto nos permitirá buscar un continuo mejoramiento sobre el clima laboral en la organización. Teniendo en cuenta que el clima laboral del ambiente es como la personalidad basadas en las percepciones que los trabajadores tienen en un determinado lugar de trabajo.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática:.....	1
1.2 Trabajos previos	4
1.3 Teorías relacionadas al tema:	10
1.4 Formulación de Problema.....	21
1.5 Justificación del estudio	21
1.6 Hipótesis	22
1.7 Objetivos:	22
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de Investigación:	24
2.2 Operacionalización de variables	24
2.3 Población y muestra	25
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5 Métodos de análisis de datos:	30
2.6 Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS	45
VIII. ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. Índice de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach para la escala de Clima Laboral.....	27
Tabla 2. Índice de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach para el cuestionario de compromiso organizacional.....	29
Tabla 3. Distribución de la muestra según género.....	30
Tabla 4. Distribución de la muestra según edad.....	30
Tabla 5. Distribución de la muestra según condición laboral del trabajador.....	31
Tabla 6. Distribución de la muestra según el tiempo de servicio en años.....	31
Tabla 7. Distribución de la muestra según el cargo.....	32
Tabla 8. Niveles de Clima Laboral.....	32
Tabla 9. Niveles de compromiso organizacional.....	32
Tabla 10. Prueba de normalidad de clima laboral y compromiso organizacional.....	33
Tabla 11. Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima laboral y el compromiso organizacional.....	33
Tabla 12. Coeficiente de correlación rho de Spearman entre las dimensiones clima laboral dimensiones de compromiso organizacional.....	34
Tabla 13. Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima laboral y compromiso organizacional según edad.....	35
Tabla 14. Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima laboral y compromiso organizacional según la condición laboral del trabajador.....	36
Tabla 15. Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima laboral compromiso organizacional según tiempo de servicio.....	36
Tabla 16. Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima laboral y compromiso organizacional según el cargo-----	37

RESUMEN

La presente investigación tiene el objetivo de determinar si existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de independencia. La población estuvo conformada por 800 trabajadores entre empleados y operarios, se aplicó la escala de clima laboral de Moos, Moos y Trickett y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen validado por Argomedo (2013), ambas pruebas obtuvieron una confiabilidad de (CL 7.39y CO 7.13). El diseño de este estudio fue no experimental de corte transversal, siendo un tipo descriptivo correlacional. Los resultados fueron que los niveles de clima laboral se encuentran en el nivel bajo representado por 75.3%, nivel medio 19.1% y nivel alto 5.5%, y en compromiso organizacional el nivel bajo obtuvo 65.1%, nivel medio 29.8% y nivel alto 5.1%, lo que demuestra que ambas variables se encuentran en un nivel bajo. Asimismo se logro comprobar que si existe una relacion significativa directa y flerte entre el clima laboral y el compromiso organizacional ($\rho=7.24$), lo que determina que mientras el clima laboral se desarrolle de manera favorable, el compromiso mejorará en la organización.

Palabras claves: Clima laboral, Compromiso organizacional, trabajadores.

ABSTRACT

The present investigation has the objective of determining if there is a relationship between the work climate and the organizational commitment in the workers of the municipality of Independence. The population consisted of 800 workers, including employees and workers, the Moos, Moos and Trickett work climate scale and Meyer and Allen organizational commitment scale validated by Argomedo (2013), both tests obtained a reliability of (CL 7.39 and CO 7.13). The design of this study was non-experimental of cross-section, being a correlational descriptive type. The results were that the levels of work climate are in the low level represented by 75.3%, average level 19.1% and high level 5.5%, and in organizational commitment the low level obtained 65.1%, average level 29.8% and high level 5.1% , which shows that both variables are at a low level. Likewise, it was possible to prove that if there is a direct and significant relationship between the work climate and the organizational commitment ($r = 0.724$), what determines that while the work environment develops favorably, the commitment will improve in the organization.

Keywords: Work climate, Organizational commitment, worker

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática:

En la actualidad las organizaciones no le han dado la importancia debida al tema de clima laboral y compromiso organizacional que existe dentro de su organización, concentran sus días en que el trabajador realice sus labores, cumpla sus horarios, no reclame beneficio alguno y que este se sienta contento porque mantiene un puesto de trabajo. Por lo que podemos decir que el compromiso organizacional es el estado psicológico que determina la relación entre la persona y la organización en la que se encuentra, lo cual puede llevar a decidir a la persona de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991, mencionado en Montoya, 2014).

Por otro lado la condición de cada trabajador en oportunidades hacen que el clima no sea el más adecuado, debido a que se suele dar preferencia a las personas estables que a las personas contratadas, situaciones como por ejemplo a la hora de recibir algún beneficio, siempre la prioridad será del trabajador antiguo, del trabajador que tiene más años en la institución, dejando de lado al trabajador que realiza las mismas funciones que el otro pero como mantiene poco tiempo en la empresa, este tiene que comprender y aceptar que las personas estables están primero.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016) el promedio mensual de trabajadores en el sector público por régimen laboral según sexo, podemos apreciar que son contratados alrededor de 1,344 personal de manera mensual en el distrito de Independencia.

Así mismo el promedio mensual de contratación de trabajadores en el sector público por régimen laboral y sexo en el distrito de Independencia; privado general – decreto legislativo n° 728, Hombre (60) Mujer (51); Privado general – decreto legislativo n°276, Hombre (210) Mujer (355); Docentes universitarios – ley n° 23733, Hombre (20) Mujer (2); contrato administrativo de servicios – d. leg. n° 1057, Hombre (162) Mujer (281); Otros no previstos, Hombres (14) Mujer (0); siendo el promedio mensual total en hombres (466) y mujeres (689)

Las personas estables quienes ya gozan de una buena estabilidad laboral generalmente se sienten con más seguridad debido a que estos no pueden ser despedidos a menos que sea por una falta grave. La Constitución Política del Perú (1979) reconoce el derecho a la estabilidad laboral, que se detalla en el artículo 49º lo siguiente: “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada”

Mientras que las personas contratadas generalmente están pendientes en llegar temprano a su centro de labor, están al tanto de no faltar, de no generar ningún reporte negativo por parte de su supervisor, debido a su condición de contratado realiza un renovación de contrato cada 3 meses los cuales hacen que estas personas estén a la expectativa de su renovación para continuar trabajando.

Lo antes mencionado solo es uno de los tantos factores que pueden ocasionar un mal clima laboral debido a que cuando esto se vuelve ”fastidioso”, el ir todos los días a trabajar se vuelve pesado, un sufrimiento para el trabajador que lo comenta entre sus compañeros de área. Este empieza a sentir que sus funciones no son las adecuadas, sintiendo presión, y debido a esto se pueden observar otros factores que afectan el rendimiento del trabajador como el ausentismo, distracciones al utilizar las herramientas de trabajo, pérdida de los materiales brindados, entre otros.

Palma(2004) define que el clima organizacional “Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que faciliten su tarea”.

El portal Trabajando.com (2017) realizó un sondeo entre 1,770 trabajadores en el Perú y encontró que el 51% de peruanos era feliz laboralmente, mientras que el 49% restante se sentía infeliz.

De acuerdo a los comentarios que realizan los trabajadores la causa más frecuente que ocasiona el mal clima laboral, es el manejo que asume el encargado de personal quien en ocasiones no cuenta con la preparación necesaria para asumir el puesto ni mucho menos el manejo de personal que mantiene, debido a que este ingreso solo por un “favor político” esto hace que el encargado en situaciones no tenga la comunicación adecuada con su personal, ni

el manejo de como transmitir ordenes, lineamientos y todo lo que concierne una adecuada relación de equipo o gestión de personal.

Por lo que podemos decir que un encargado de personal que no sepa comunicarse con su personal, que no tenga el tono de voz adecuado, que no tome en consideración los comentarios de su grupo y/o tenga preferencia solo por algunos según afinidad, lo que generará es que el personal empiece a sentir molestia y resentimiento hacia su encargado, esto tarde o temprano causara problemas dentro del equipo de trabajo como en toda la institución.

Núñez del Prado (2017) si en la organización no existe un líder que cuente con las características que se necesitan para manejar un grupo de trabajo, quienes se perjudican en primera instancia son los propios miembros del grupo. Siendo el más afectado la misma organización. De acuerdo a estudios realizados por el diario Gestión (2017) el 30% de las ganancias que percibe la organización son directamente obtenidas por el clima laboral. Por si fuera poco, de esta suma, el 70% es responsabilidad del jefe inmediato. Es muy importante que la organización implemente las buenas prácticas laborales. Así mismo es muy importante tener en cuenta que no solo basta que los trabajadores se sientan contentos, sino que, es necesario que los trabajadores conozcan que espera la organización de ellos.

Hoy en día son muy pocas las entidades públicas que pueden trabajar el compromiso laboral dentro de una institución, basándose en los valores y capacidades de cada trabajador para que este pueda llegar a realmente a comprometerse con el objetivo de llegar a la satisfacción y clima adecuado que permita que las relaciones personales se fortalezcan de manera positiva, y así poder lograr que toda actividad realizada se torne satisfactorio para el personal y el servicio que se brinde a los ciudadanos sea el adecuado.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Alcántara, Maldonado, Arcos (2010) realizaron una investigación sobre el clima laboral y el compromiso organizacional de los empleados en una universidad pública en el estado de Baja California en México, se realizó el tipo de investigación descriptiva, correlacional, transversal con diseño no experimental. El objetivo de esta investigación fue identificar si existe una relación significativa entre las dos variables. La población estuvo conformada por 112 empleados del área financiera. Los instrumentos utilizados fueron la escala multidimensional de Percepción del Clima Laboral elaborada por Alcántara et. al. (2010), y para la escala de Compromiso Organizacional elaborada por Allen y Meyer (1990). Se obtuvo la confiabilidad de los instrumentos a través del uso del programa SPSS 17, logrando obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach en Clima Laboral 0.914 y en Compromiso Organizacional 0.797. El significado de estos resultados fue que existe una relación positiva entre las dos variables a analizar, lo que nos indica que el beneficiar el Clima Laboral beneficia el compromiso de los empleados.

Edel, García, Casiano (2007) realizaron una investigación sobre clima y compromiso organizacional, siendo su población docentes de la facultad de Pedagogía aproximadamente 98 de la región Xalapa de la universidad Veracruzana en el periodo Agosto 2005 – Enero/2006 (un 30 % de la población). Se hizo uso de tipo de investigación de corte cuantitativo y cualitativo, siendo su alcance de la investigación correlacional, siendo los resultados que el clima laboral de los docentes varía entre favorable y desfavorable. Lo cual el promedio de estos se ubican en 78.86 lo que indica que es un nivel favorable. Así mismo se obtuvo que el nivel de clima laboral en los docentes es desfavorable, representado por el 6% .En conclusión los resultados dieron que la actitud hacia el compromiso institucional es favorable.

Mata (2009) realizó una investigación basada en el estudio de la influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal en una institución educativa privada del nivel básico y medio superior, en una ciudad del suroeste del estado de Nuevo León, México. Se realizó un estudio de naturaleza mixta cualitativa y cuantitativa. Los instrumentos utilizados fueron la escala de Clima Laboral (ECL) creada por Ricardo Valenzuela y la escala de Compromiso Organizacional (ECO) de Meyer y Allen. Se realizó la validez y confiabilidad de ambas pruebas las cuales se confirmaron los datos estadísticos de acuerdo a cada dimensión. Los resultados fueron que el 27% del compromiso de continuidad es el que predomina en la institución. Así mismo también se obtuvo que el 35% del compromiso afectivo y el 36% de compromiso de continuidad es percibido en el apoyo de la organización del personal.

Chiang, Nuñez, Martín, Salazar (2010) realizaron una investigación sobre el compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional. Se realizó un análisis considerando el género y edad. La muestra son 64 trabajadores de dos organizaciones públicas de la ciudad de Chile. Esta investigación fue empírico transversal para lo cual se utilizó los cuestionarios de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) y clima organizacional de Chiang et.al. (2008), respectivamente validados. Se concluye como resultado que en el compromiso y clima organizacional no hay diferencias importantes entre ambos géneros, presentando en los hombres una relación significativa entre ambas variables pero de menor intensidad, asimismo no se presenta diferencia a nivel de edad.

Domínguez, Ramírez (2013) realizaron una investigación para determinar la relación entre las dimensiones del clima y compromiso organizacional. Esta investigación es de tipo cuantitativo de alcance correlacional de corte transversal. Se realizó en 5 entidades de educación superior en Puerto Vallarta, México. La muestra fue de 384 personas. Se utilizó un cuestionario conformado por cuatro dimensiones para clima organizacional (Estructura, comunicación, liderazgo y comunicación) y para compromiso organizacional conformado por tres dimensiones (Normativas, afectivos y calculadas). Los resultados fueron que el clima y el compromiso organizacional se relacionan significativamente con un valor de 0.05, asimismo las dimensiones de clima y compromiso se relacionan con un valor 0.636, 0.461 y 0.435 respectivamente, lo que quiere decir que mientras más favorable sea la percepción sobre el clima laboral mayor será el compromiso organizacional.

López (2015) realizó una investigación el cual su objetivo era determinar cuáles eran los factores que influyen en el nivel de compromiso organizacional. La población fue conformada por el departamento de Talento Humano de la Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador, para lo cual se ejecutó un estudio correlacional, se aplicó dos instrumentos el Cuestionario de Clima Laboral de Litwin y Stringer (1968) (Revisado, 2001) y la Encuesta de Compromiso Organizacional a 25 trabajadores. Los resultados que se obtuvieron fue que no hay la presencia de una relación entre las dos variables, también se concluyó que el Clima Laboral del departamento es bueno y recomendable dado que se obtuvo un nivel alto con las del 70% de aceptación por parte de los trabajadores. Se recomienda que en futuros estudios se emplee una población más extensa para obtener resultados más generales.

Toledo y Maldonado (2016) realizaron una investigación para identificar el grado de compromiso organizacional que prevalece según edad, nivel de educación y antigüedad de los bibliotecarios de instituciones de educación superior en la ciudad de Baja California, México. Se realizó una investigación de tipo descriptiva comparativa, transversal con diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 54 bibliotecarios, se aplicó la escala de Meyer y Allen. Siendo los resultados obtenidos que el compromiso organizacional de los bibliotecarios con su organización es elevado, asimismo se muestra que solo la edad se evidencia una diferencia, mientras que las demás variables sociodemográficas no ejercen influencia sobre el compromiso que manifiestan los bibliotecarios sobre su organización.

Aldana (2013) realizó una investigación para determinar el nivel de compromiso laboral en un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria de la ciudad de Guatemala, según sexo. La investigación fue de tipo descriptiva, la muestra estuvo conformada por 70 sujetos, 35 hombres y 35 mujeres, se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional, compuesto por 32 ítems de escala likert. Los resultados fueron que las participantes de esta investigación demostraron un nivel alto de compromiso con la empresa, en la cual no existe diferencia significativa entre hombres y mujeres.

1.2.1 Nacionales

Seminario (2017) realizó una investigación sobre Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana, este estudio es de carácter descriptivo – correlacional, el objetivo de esta investigación es evaluar la relación que existe entre clima laboral y compromiso organizacional. Se trabajó con una muestra conformada por 111 vendedores; un 54.10% fueron varones y un 45,9% mujeres. La edad promedio de la muestra es de 24 y 39 años. Se utilizó la escala de compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) adaptada y validada en Lima por Montoya (2014); y el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer, validada por Vicuña en Lima (2006). Los resultados confirman que si existe una relación directa y significativa entre clima laboral y compromiso organizacional. Siendo el compromiso afectivo el que predomina y el clima laboral es de tendencia positiva.

Pérez (2015) realizó una investigación titulada el clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional en la empresa Sipan distribuciones SAC ubicada en Chiclayo. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional sobre el compromiso organizacional en los trabajadores. El instrumento utilizado fue un cuestionario de 45 preguntas cerradas, las cuales 35 pertenecían al clima organizacional y las 10 restantes al compromiso organizacional, este instrumento fue aplicado a 110 trabajadores de la empresa, se obtuvo a través del Alfa de cronbach validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados. La información obtenida fue procesada mediante el programa estadístico de SPSS siendo el análisis descriptivo e inferencial. Los resultados obtenidos fueron que si existe correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional. Por lo que se logró afirmar la hipótesis planteada que el clima organizacional influye sobre el compromiso organizacional.

Para Cutipa (2015) realizó una investigación con el propósito de averiguar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, filiar Juliaca periodo 2014-II, la población fue conformada por 320 trabajadores de diferentes áreas de trabajo, la muestra estuvo conformada por 113 trabajadores mediante muestreo aleatorio simple, por lo cual fue un estudio probabilístico. Se logró determinar que existe una relación directa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores, es decir, que mientras el

clima organizacional de la institución mejore, también de manera progresiva mejorara el compromiso organizacional.

Villafranca (2010) realizó una investigación sobre la relación entre el clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la red n° 08 de la región Callao con el objetivo de comprobar dicha relación. La muestra de esta investigación estuvo conformada por 66 docentes que laboran en el nivel de educación inicial, estas instituciones educativas se encuentran ubicadas en los sectores como: Juan Pablo II, Sarita Colonia, Acapulco, 200 Millas, San Juan Masías, Oquendo y Marquez. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios, los cuales los resultados muestran que si existe relación entre el clima institucional.

Paz y Rodriguez (2012) realizaron una investigación siendo su objetivo determinar la diferencia de la percepción del clima laboral en los trabajadores de dos municipalidades de la provincia de Chiclayo. Este estudio fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo comparativo. Se aplicó la escala de clima laboral de Sonia Palma (2004). Su población estuvo conformada por todo el personal nombrado y contratado de ambas municipalidades, siendo la muestra 25 trabajadores de cada municipalidad. Los resultados fueron que no existe diferencia significativa en la variable clima laboral, ambas municipalidades obtuvieron un nivel medio (A= 142,96 y B=154,40), siendo el municipio B quien representa un mejor clima laboral. Por otro lado los factores de clima laboral como la autorrealización, involucramiento, supervisión y comunicación, se ubican en un nivel medio, mientras que el factor condiciones laborales representa un nivel desfavorable.

Morales (2015) realizó una investigación sobre el clima laboral en el área de desarrollo social de la municipalidad provincial de Santa, Chimbote. El tipo de investigación fue de tipo descriptiva, con diseño descriptivo simple. La población estuvo conformada por 60 funcionarios, siendo la muestra 60 personas. Se utilizó el cuestionario de Sonia Palma (2004). Los resultados fueron que el clima laboral es favorable con un 42%, medio favorable 28% y desfavorable un 11%. Se concluyó que el mayor porcentaje de clima laboral es favorable.

Alvarado y Rojas (2014) realizaron una investigación sobre los niveles de clima laboral en los trabajadores de la dirección de aislamiento Naval – Callao. La población

estuvo conformada por 142 trabajadores, siendo la muestra probabilística 104 trabajadores. El método empleado fue inductivo, de diseño no experimental de nivel descriptivo de corte transeccional. Se utilizó el cuestionario de clima laboral. Los resultados fueron que el 68.3% representa un nivel regular de clima laboral, siendo el 31% un nivel bueno.

Castillo (2017) realizó una investigación para determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la oficina central de distribución general de la corte suprema de justicia en Trujillo. La investigación fue descriptiva no experimental. La población fue de 80 colaboradores. Se aplicó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Se obtuvo como resultado que el nivel de compromiso organizacional es medio, representado por el compromiso afectivo (2.71), el compromiso de continuidad con (2.81) y el compromiso de normatividad de (2.91).

Vargas (2017) realizó una investigación para determinar el grado de compromiso organizacional de los médicos residentes del M.R.D.L.M., Chiclayo, el diseño fue descriptiva y aplicada de tipo no experimental. La población estuvo conformada por 29 médicos residentes, se aplicó el cuestionario de Meyer y Allen. Se obtuvo como resultado que los residentes del primer año obtuvieron en la dimensión componente afectivo un nivel alto, resaltando de los residentes del segundo y tercer año. En cuanto a la dimensión de componente de continuidad los residentes del segundo año obtuvieron un alto nivel, resaltando del primer y tercer año, y la dimensión de componente normativo los residentes del tercer año obtuvieron un nivel alto, en comparación de los residentes del primer y segundo año. En conclusión el grado de compromiso es alto en los residentes del primer, segundo y tercer año.

1.3 Teorías relacionadas al tema:

1.3.1 El trabajador y la organización:

Debido que en este trabajo se hablara sobre el clima y compromiso laboral consideramos conveniente mencionar los conceptos básicos sobre el trabajador y la organización que han sufrido cambios a lo largo del tiempo en función a la evolución política y económica; logrando que el estudio científico de las variables a tratar en esta investigación se vuelva más complejo para las organizaciones.

Corriente tradicional:

En esta corriente predomina el concepto de Hombre racional – económico, que quiere decir que a la persona no le gusta trabajar y si lo hace es solo por dinero, enfocándose más en sus intereses materiales. Así mismo estas personas esperan ser dirigidas, necesitando recibir instrucciones específicas para realizar su labor.

Las primeras teorías sobre la organización y de esta corriente remonta desde la segunda mitad del siglo XIX en EE. UU. Se dio en el inicio del trabajo fabril asalariado en el cual se manifiesta el conflicto entre el empleado y el patrono.

El objetivo de esta corriente es encontrar una solución tanto científica como racional a los problemas que presentan las organizaciones, debido a que se entiende a la organización como un sistema mecánico cerrado y burocrático despersonalizado, siendo su exclusiva finalidad aumentar la eficacia, proponiendo un “único mejor modo” de diseñar las organizaciones, que fuese aplicable universalmente (Bordas,2016)

Representantes:

- Desde la Sociología Weber(1922 obra póstuma) Teoría de la organización Burocrática
- Desde la psicología Hugo Munsterberg (1913) Análisis sobre la eficacia en las industrias y James Catell, Walter. D. Scott o Walter Bingham que no cuestionaron el modelo de la organización científica propuestos por sus colegas de otras disciplinas, si no que se centraron en poner especial acento en las diferencias individuales y en la utilización de test mentales para la medición de tales diferencias en el rendimiento de los trabajadores.

Corriente Sociológica:

Esta corriente concibe al hombre como un ser social, debido a que su conducta se ve influenciada por las interacciones sociales, esta persona busca en su trabajo ante todo satisfacer necesidades sociales, el trabajador es considerado un ser social debido a que este responde de manera positiva a la fuerza de los grupos que conforman su grupo laboral, siendo para ellos de poca importancia los incentivos económicos y los controles de la empresa.

Al ser un modelo socioemocional en la concepción del trabajador, se puede considerar que el rendimiento laboral de los trabajadores no necesariamente se basan en las capacidades fisiológicas o psicológicas, sino más bien se centra en el grado de satisfacción que se obtiene, este está determinado por el trato social que recibe el trabajador por parte de su empleador. Esta corriente no considera a la organización como un sistema mecánico cerrado si no que afirma que los trabajadores llevan a sus organizaciones actitudes, valores, y objetivos y sostiene que los grupos influyen en el comportamiento de los individuos en el trabajo y su rendimiento (Bordas, 2016)

Representantes:

- El principal es Elton Mayo con su trabajo en la Western Electric Company (1924 y 1933) trabajos como los estudios Hawthorne por la planta industrial de Chicago donde tuvieron lugar a la mayoría de los experimentos y que dieron lugar a la llamada Escuela de Relaciones Humanas.
- John Dewey (1922) con sus ideas y aportaciones sobre la filosofía pragmática y su estudio sobre la naturaleza humana y la conducta, en que sostiene que la moral es “social”.
- Kurt Lewin (1936) y su psicología “Topológica”, en la que incide especialmente en la influencia que sobre la conducta ejerce la percepción subjetiva que los individuos tienen de su entorno y ambiente que los rodea.

Corriente Humanista:

En esta corriente parte del concepto del hombre que se autorrealiza, que es autodisciplinado, se orienta hacia el logro y busca el bienestar psicológico. Por lo tanto el hombre está en la capacidad de reconocer sus necesidades y de poder usar y desarrollar sus capacidades de manera gradual. Esta corriente observa al trabajador como una fuente de recursos, que no solo cuenta con habilidades físicas, sino que puede desarrollar su capacidad

creativa, como la capacidad de responder hacia cualquier situación de manera responsable controlando sus emociones y actitudes (Bordas, 2016)

Representantes:

- Abram Maslow (1943) teoría sobre la motivación humana
- Frederick Herzberg (1959) Teoría llamada los dos factores higiénicos
- Douglas Mc Gregor (1960) Teoría X e Y

Corriente Sistémica:

A los 80 y 90 se desarrolla esta corriente, completando la perspectiva contingente y alcanzando un importante grado de influencia en el pensamiento organizativo.

Esta corriente considera a la organización como un sistema abierto, que está en constante interacción con su ambiente y constituidos por subsistemas que interactúan entre sí y con los demás elementos de la organización del que forman parte. A partir de este momento, se empieza a pensar en las organizaciones como sistemas abiertos y complejos (Bordas, 2016)

Representantes:

- Daniel Katz Y Robert Kahn (1966) Cuyo enfoque se fundamenta en la aplicación en las organizaciones de la teoría general de sistemas.
- Karl Ludwing Von Bertalanffy (1951) Teoría integradora

Perspectiva Estratégica:

Desde principios del siglo XXI se comienza hablar de perspectiva estratégica en el pensamiento organizativo.

Los recursos humanos son la principal fuente de ventaja competitiva de las organizaciones por lo que se parte de la idea que las competencias de las personas, sus actitudes y los valores que aportan a la compañía, son difícilmente imitables por los competidores. No se considera a la persona como un costo, si no como un recurso humano que puede desarrollar, formar e incluso gestionar.

Este cambio en la concepción de trabajador (que ahora se prefiere llamar colaborador) explica la tendencia que existe en esta época a buscar e identificar la mejor manera de dirigir el comportamiento de los recursos humanos hacia la creación de valor y hacia el desarrollo, mantenimiento y consolidación de ventajas competitivas para la organización (Bordas, 2016)

Teniendo esta información sobre la evolución de trabajador y organización, podemos empezar a profundizar el tema de investigación.

1.3.2 Clima Laboral

Definición:

Moos 1974, mencionado en Mikulic y Cassullo, 2000, Define que “El clima social como la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales. (p. 8)

“Es resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización” (Tagiuri y Litwin 1968, mencionado en Uribe, 2014, p. 40)

Así mismo una definición de clima laboral para (Toro – Álvarez, 2009 mencionado en Uribe, 2014) “El clima es un constructo complejo, multidimensional, relacionado con la cultura de un modo poco claro, que puede estudiarse como causa, como efecto o como condición intermediaria y que siempre se refiere a la representación cognitiva que las personas construyen a partir de las realidades colectivas en las que viven”. (p. 72)

“El concepto de clima organizacional (...) se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. (...) El clima, en esta perspectiva, ha de ser entendido como el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia en y con el sistema organizacional. Estas apreciaciones constituyen una afirmación evaluativa, una explicación valorativa de la experiencia organizacional de los miembros del sistema”. (Rodríguez, 1999. p 159 mencionado por Orbegoso 2010. P 335)

Chiavenato (2009) “Los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Esto puede definirse como estado de adaptación. La adaptación varía de una persona a otra y en el mismo individuo, de un momento a otro. Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima

organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de las organizaciones y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades”. (p.49)

Teoría de clima laboral:

Según Moos, Moos y Trickett (1989) mencionado por Mikulic y Cassullo 2000, en la elaboración de la Escala clima social en el trabajo (WES) utilizaron distintas técnicas para así llegar a la comprensión real del ambiente social en la que se encuentra las personas dentro de su ambiente laboral, esto sirvió para poder armar la base de esta escala. Estas preguntas se construyeron basándose en las entrevistas estructuradas que se realizaban a trabajadores que mantenían distintos puestos y lugares de trabajo dando resultado la escala que se utilizó desde un inicio. La selección y redacción de las preguntas se realizaron en base a la formulación general de las tres dimensiones socio - ambientales. Las preguntas debían estar enfocadas a cada dimensión para así identificar cada aspecto en el ambiente laboral. La escala del WES en su primera versión fue realizada con una muestra de trabajadores de diferentes lugares de trabajo. “En la selección definitiva de los elementos se tuvieron en cuenta los siguientes criterios psicométricos: los elementos deberían presentar correlaciones más altas con su propia subescala que con cualquier otra. Cada escala debería tener igual número de elementos que puntuasen en las dos alternativas (verdadero-falso) para controlar los sesgos de aquiescencia; las subescalas deberían presentar intercorrelaciones bajas o moderadas; cada elemento y cada subescala debería ser discriminativos en distintos ambientes de trabajo.”

La Escala de WES comprende diez subescalas que evalúan tres dimensiones muy importantes:

1) Relaciones

Esta dimensión permite determinar el grado que los empleados se encuentran interesados y comprometidos en su organización, asimismo determina el grado que la dirección apoya a sus empleados y se les estimula a que se apoyen unos a otros.

Esta dimensión está compuesta por las siguientes subescalas:

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

2) Autorrealización

Esta dimensión permite determinar el grado que se estimula a los empleados a que sean autosuficientes, se estimula a que tomen sus propias decisiones, asimismo determina el grado de importancia que se le da a la buena planificación, eficiencia y determinación de las tareas, y por ultimo determina el grado en que la presión del trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral.

- **Autonomía (AU):** Grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.
- **Organización (OR):** Grado de importancia de una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea.

Presión (PR): Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral.

3) Estabilidad/Cambio

Esta dimensión determina el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria, y también como se les hace saber sobre las normas y planes de trabajo a realizar, asimismo se determina el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para mantener el control sobre los empleados y la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y por último, determina el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable.

Claridad (CL): Grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias y se explican las reglas y planes para el trabajo.

Control (CN): Grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados.

Innovación (IN): Grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques.

Comodidad (CF): Grado en que el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable.

Teoría Integrativa del clima laboral de Litwin y Stringer (1968)

Litwin y Stringer (1968, citado por Sandoval, 2004) afirman que el “clima laboral lo constituyen los efectos subjetivos percibidos del sistema, que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada”.

“El modelo de clima organizacional es un intento de facilitar la medición de aquellos factores ambientales que influyen sobre la motivación a través de una serie de dimensiones cuantificables que conforman el clima como una totalidad”.

Litwin y Stringer (1968, citado por Sandoval, 2004) determinaron que el clima organizacional contienen seis dimensiones:

- 1. Estructura:** Se concibe la idea sobre las obligaciones, las reglas y las políticas que se encuentran en una organización.
- 2. Responsabilidad individual:** Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
- 3. Remuneración:** Se concibe la idea de igualdad sobre la remuneración, cuando se realiza un buen trabajo.
- 4. Riesgos y toma de decisiones:** Percepción del nivel de reto y de riesgo, y como se presentan en una situación de trabajo
- 5. Apoyo:** Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
- 6. Tolerancia al conflicto:** La confianza que tiene el empleado sobre el clima de su organización, o se puede decir también como el empleado puede enfrentar sin riesgo las diferentes opiniones.

Teoría del clima organizacional de Likert.

Likert (citado por Ramos 2012) menciona que el “comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores”.

Likert creó tres variables que definen las características de una organización y que influyen en la percepción individual del clima.

Variables Causales (llamadas también variables independientes): Estas variables están dirigidas en determinar el sentido en que la organización evoluciona y como obtiene resultados. En esta variable encontramos la estructura, administración, reglas, decisiones, competencias y actitudes de la organización.

Variables intermedias: Estas variables son dirigidas a los estados internos de la organización como por ejemplo: la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

Variables finales (llamadas también variables dependientes): Estas variables son las que surgen de las variables causales e intermedias, debido a que se refleja los logros obtenidos por parte de la organización, se habla de la productividad, los ingresos y egresos, como las ganancias y las pérdidas.

Tipos de clima organizacional

Según Likert (citado por Ramos 2012) señala que partiendo de la combinación de las variables mencionadas anteriormente, se determinó dos tipos de clima organizacional que parten desde un sistema muy autoritario a uno muy participativo.

1. Clima de tipo autoritario :

- **Sistema I:** Autoritarismo explotador: No existe confianza en sus empleados, las decisiones las tomas solo los jefes, generando en los empleados temor, no existe interacción entre jefes y subordinados.

- **Sistema II:** Autoritarismo Paternalista: Existe confianza en sus empleados, pero las decisiones siguen al mando de los jefes, hacen el uso de recompensas y castigos como medio de motivación.

Por lo que podemos determinar que estos sistemas corresponden a un clima cerrado, en la cual existe una estructura rígida en la organización por lo que el clima es desfavorable.

2. Clima de tipo participativo:

- **Sistema III:** Consultivo: Existe confianza en sus empleados, los jefes siguen tomando las decisiones pero los empleados también aunque de manera específica, se busca satisfacer la necesidad de estima, existe interacción entre ambas partes, se delega funciones con responsabilidad, se percibe un ambiente dinámico, que se concentra en alcanzar objetivos.

- **Sistema IV :** Participación en grupo: Plena confianza en los empleados por parte de los jefes, las decisiones se toman en toda la organización, la comunicación se da en todas las direcciones, se motiva a través de la participación, el trabajo se torna en función a objetivos por rendimiento, la relación entre jefe y empleado se vuelve amical,

Por lo que se pude determinar que estos sistemas corresponden a un clima abierto con una estructura flexible dentro de la organización, lo que crea un clima favorable.

1.3.4 Compromiso Organizacional

En esta investigación se consideró el concepto desarrollado por Meyer y Allen (1991) quienes definieron “el compromiso como un estado psicológico (sensaciones y/o creencias referentes del empleado hacia la organización) que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en una organización o dejarla. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización”.

Así mismo encontramos distintos conceptos sobre Compromiso Organizacional Toro (1998) afirma que “el compromiso de las personas hacia la empresa y su trabajo dependen de una proporción importante del clima organizacional”.

“El concepto de compromiso organizacional aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el trabajador, asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización. Estos tres componentes dan lugar a las tres perspectivas del compromiso organizacional: el afectivo o actitudinal, el calculadito o de continuidad y el normativo” (Bayona, Goñi y Madorrán, 2000).

“El compromiso organizacional, es un reflejo de otras variables consideradas como antecedentes del mismo. Este grupo de variables intervienen en el proceso por el que los empleados desarrollan apego hacia una organización; este iniciaría en la etapa de selección, continuaría durante el proceso de inducción y se definiría entonces, una vez que se hubiera incorporado a la empresa” (Recio, 2008).

El compromiso organizacional “es el estado en el cual el empleado se identifica y se siente parte de la organización, tomando las metas de la institución como si fueran suyas, se observa el deseo de la persona por seguir constituyendo parte de ella, la colaboración elevada en el trabajo radica en identificarse con lo que uno hace, mientras que el compromiso organizacional superior consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja”. (Robbins, 2004)

El compromiso organizacional según (Steers 1977, mencionado en Arias 2001), lo definió como “...la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”. Planteo tres fuentes de compromiso:

Características Personales:

Necesidades de logro, edad, escolaridad, tensiones entre los roles, intereses en la vida, etc.

Características del trabajo:

Sensación del trabajo como un reto, identificación con la tarea, interacción con los otros y retroinformación.

Experiencias en el trabajo:

Actitudes del grupo, percepción de la importancia de la organización, inversión de tiempo, esfuerzo, expectativas de recompensas, confianza en la organización, capacitación, etc.

Para generar el compromiso en las organizaciones podemos considerar las siguientes variables con la importancia de cada una:

- El apoyo Organizacional Percibido

- Expectativas de Recompensas

Socialización

- Reconocimiento

Dimensiones de la escala de Allen y Meyer

1. Componente Afectivo: En este componente se desarrolla el vínculo emocional que las personas logran entablar con su organización, asimismo se evidencia el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades fundamentalmente psicológicas y la expectativa de su permanencia en la organización (Meyer, Allen & Smith 1993).

2. Componente de Continuidad: En este componente se evidencia la conciencia sobre los costos asociados que generan el abandono de la organización (inversiones acumuladas o "apuestas laterales), lo que determina los costos financieros, físicos y psicológicos, asimismo las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. (Meyer, Allen & Smith, 1993)

3. Componente Normativo: En este componente se refleja el sentimiento de obligación de continuar en el empleo, aquí los empleados continúan en la organización porque sienten que deben de continuar, **esto se** desarrolla como resultado de experiencias de socialización que hacen permanecer fieles a la organización a través de la recepción de beneficios (por ejemplo, los pagos de matrícula o las habilidades de formación), se crea en el empleado un sentido de obligación de corresponder (Meyer, & Smith, 1993)

1.4 Formulación de Problema

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018?

1.5 Justificación del estudio

En la actualidad no se le ha dado la importancia necesaria a los temas como el clima laboral y el compromiso organizacional en las organizaciones en especial del sector público, teniendo en cuenta que un porcentaje del personal contratado ingreso por un favor político, lo cual indicaría que estas personas se sienten a gusto en su organización y que el clima laboral es adecuado, debido a esto surge el interés de realizar esta investigación.

La justificación teórica de esta investigación explica como las variables compromiso organizacional y clima laboral se presentan en distintas percepciones que tienen los trabajadores sobre la organización en la que laboran, y como esta se presenta en distintos contextos. En esta investigación podremos describir el comportamiento específico en cada variable de los trabajadores de una municipalidad distrital, con lo cual tendremos la oportunidad de revalorar estas teorías y conceptos en contextos laborales específicos.

La justificación práctica de este trabajo tiene el propósito que de acuerdo a los resultados obtenidos podremos conocer la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Independencia, para lo cual se podrá fortalecer el clima laboral como el compromiso organizacional, lo que permitirá disminuir el estrés y los conflictos laborales, a través de charlas motivacionales, talleres de convivencia en el contexto organizacional de acuerdo a la problemática existente, lo que se pretende mejorar la calidad de vida tanto en su ambiente laboral como en su vida personal. Así mismo los responsables podrán elaborar o tomar decisiones que contribuyan con el mejoramiento de la organización, como implementar un plan estratégico a la medida de sus trabajadores. Así mismo esta investigación puede ser un punto de partida para que los instrumentos utilizados puedan ser aplicados en otras municipalidades del cono norte.

Por último metodológicamente la realización de esta investigación se hará respetando el proceso del método científico, lo que permitirá comprobar la hipótesis de la investigación, siendo validadas y adaptadas de acuerdo al contexto social las pruebas escala de WES y escala de Compromiso organizacional.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General:

H1: Existe correlación positiva y significativa entre el clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Independencia.

Hipótesis Específicas:

H1: Existe correlación entre las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Independencia.

H2: Existe correlación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en función al género, condición laboral y tiempo de servicio en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Independencia.

1.7 Objetivos:

Objetivo General:

O1: Determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia.

Objetivo Específico:

- O1: Describir el nivel de clima laboral en los trabajadores de la de la Municipalidad de Independencia
- O2: Describir el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la de la Municipalidad de Independencia.
- O3: Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia.
- O4: Determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional según la condición laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia
- O5: Determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional según el género en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia
- O6: Determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional según tiempo de servicio en los trabajadores de la municipalidad de Independencia.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación:

El diseño a emplear dentro de esta investigación corresponderá a la investigación no experimental de corte transversal, siendo no experimental, porque no existe manipulación en las variables, y el investigador no tiene control sobre las variables, así mismo transversal, pues la unidad de análisis es observada en una sola unidad de tiempo específico (Ramírez, 2010)

Tipo de investigación

En tanto el tipo de estudio de esta investigación pertenece al descriptivo-correlacional. Detallan que la investigación descriptiva tiene como objetivo el permitir organizar y presentar un conjunto de datos de manera que describan en forma precisa las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretación, así mismo las investigaciones correlacionales determinan la presencia o ausencia de asociación entre dos variables sometidas a investigación, en este caso el compromiso organizacional y el clima laboral (Ramírez, 2010).

2.2 Operacionalización de variables

La variable clima laboral, tiene la definición conceptual según Moos (1974) el clima social como la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales (Fernández Ballesteros, 1982, p. 144). Por otro lado la definición operacional es medida mediante el cuestionario de Clima Laboral WES que consta de 59 ítems. Estos se dividen en 3 dimensiones (Relaciones, Autorrealización y estabilidad/cambio) y 10 indicadores (Implicación, cohesión, apoyo, autonomía, organización, presión, claridad, control, innovación y comodidad) los cuales se distribuyen en el cuestionario de la siguiente manera:

Relaciones: implicación, cohesión y apoyo (ítems:1,11,21,31,41,51,61,71,81,2,12,22,32,42,52,62,72,82,3,13,23,33,43,53,63,73,83);

Autorrealización: autonomía, organización y presión (ítems: 4,14,24,34,44,54,64,74,84,5,15,25,35,45,55,65,75,85,6,16,26,36,46,56,66,76,86);

Estabilidad/ Cambio: claridad, control, innovación y comodidad (ítems: 7,17,27,37,47,57,67,77,87,8,18,28,38,48,58,68,78,88,9,19,29,39,49,59,69,79,89,10,20,30,40,50,60,70,80,90); así mismo pertenece a una escala Ordinal.

La variable compromiso Organizacional, tiene la siguiente definición conceptual según Meyer & Allen (1991, citado en Uribe, 2001) “el compromiso como un estado psicológico (sensaciones y/o creencias referentes del empleado hacia la organización) que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en una organización o dejarla. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización”. Por otro lado la definición Operacional es medida por la escala de Compromiso Organizacional que consta de 18 ítems los cuales se dividen en 3 dimensiones; componente Afectivo (ítems: 6, 9, 12, 14, 15,18), componente de Continuidad (ítems: 1, 3, 4, 5, 16, 18) y componente Normativo (ítems: 2, 7, 8, 10, 11, 13); así mismo pertenece a una escala Ordinal.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población (N):

La población está conformada por los 800 trabajadores (Empleado y Obrero) de la Municipalidad de Independencia, de acuerdo a la información obtenida por el área de recursos humanos.

2.3.2 Muestra :

Para la obtención de la muestra de esta investigación se aplicó la siguiente fórmula la cual nos dio como n° de muestra 235 trabajadores (Empleados y Obreros) de la Municipalidad de Independencia.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

2.3.3 Muestreo:

Para el presente estudio se utilizó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple de voluntarios que permitirá escoger al azar a los participantes que conformen la muestra.

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

2.4.1 Instrumento de Clima Laboral

FICHA TÉCNICA

Nombre original: “The Social Climate Scales: Familia, Work, Correctional Institutions and Classroom Environment Scales”.

Autores: R.H. Moos, B.S. Moos y E. J. Trickett.

Adaptación española: Sección de Estudios de TEA Ediciones de TEA Ediciones, S.A., CES: Fernández-Ballesteros, R. y Sierra. B., de la universidad Autónoma de Madrid, 1984.

Administración: Individual o colectiva.

Duración: De libre determinación, veinte minutos aproximadamente.

Aplicación: Adolescentes y adultos.

Significación: Se trata de cuatro escalas independientes que evalúan las características socio-ambientales y las relaciones personales en familia, trabajo, instituciones penitenciarias y centros escolares.

Tipificación: Baremos para cada una de las escalas elaboradas con muestra españolas.

Validez y Confiabilidad

En relación a la validez y confiabilidad interna, aunque los resultados no son elevados, se mostraron satisfactorios, los índices KR-20 se encontraron muy relacionados con la variabilidad de los elementos y sus escalas respectivamente. El examen de la matriz vector (rx_e), o índices de homogeneidad (HI), esto permite determinar que todos ellos son significativos, pero determina también como un elemento interviene para conocer la puntuación directa de cada escala. Se corrigieron los vectores para eliminar el efecto de contaminación (según formulario de Mc Nemar) y aunque hay una drástica reducción de los índices, el 90% de los IH sigue siendo significativo al N.c.(nivel de confianza) del 5%(el 87% al N.c. del 1%)

Se analizaron también los 720 vectores de los elementos con las demás escalas y se han encontrado relaciones significativas, lo cual apunta a que dichas escalas no son completamente independientes y pueden agruparse en dimensiones superiores.

Cuando no se dispone de sucesivas aplicaciones de la misma prueba a los mismos sujetos, es posible obtener una estimación de la fiabilidad aplicando la formulación de Kuder y Richardson (KR-20, KR-21 o formulas derivadas por otros autores). Este índice se conoce como de consistencia interna.

La fiabilidad es el índice de homogeneidad que señala o factor cubren una determinada área. Este tipo de fiabilidad no debe ser muy bajo (pues si lo fuera, obviamente indicaría que la escala es demasiado heterogénea para medir satisfactoriamente un determinado constructo).

Confiabilidad de la muestra

En esta investigación se aplicó una muestra piloto a 50 trabajadores, con el propósito de adaptar la prueba a la población a investigar, el resultado obtenido fue una confiabilidad 0.739, cual es aceptable para el desarrollo de esta investigación.

Tabla 1

Índice de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach para la escala de Clima Laboral

Fuente: Elaboración propia

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,739	90

2.4.2 Instrumento de Compromiso Organizacional

Nombre del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autores de la prueba original: Meyer y Allen (1997)

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación: Argomedo Juana (2013)

Particularidad: Instrumento de Información Psicológico

Objetivo: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.

Estructuración: 3 componentes (Consta de 18 ítems)

Componente Afectivo = 6 ítems

Componente de Continuidad = 6 ítems

Componente Normativo = 6 ítems

Características Del Inventario

Escala tipo: Likert

Respuestas: No existen respuestas buenas ni malas

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: Aproximadamente 15 min.

Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

Edad: 17 en adelante.

Los puntajes que se asignan como sigue:

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

Existen ítems inversos, cuyos puntajes hay que invertir, estos son: 1, 3, 10, 14, 15 y 18.

Interpretación:

Componente Afectivo: Deseo

Componente de Continuidad: Necesidad

Componente Normativo: Deber

Puntaje

Los autores han establecido lo siguiente para interpretar el puntaje total de la prueba:

Puntaje Alto: 126 a más

Puntaje promedio: 19 a 125

Puntaje Bajo: 18 puntos

Validación y Confiabilidad:

Arias, Mercado y Belausteguigoitia (1998) encontraron que el cuestionario tiene una validez de contenido ($p < 0.05$) y una confiabilidad de consistencia interna de alfa de Crombach de 0.81 para compromiso afectivo, 0.82 compromiso normativo y 0.48 compromiso de continuidad.

Así mismo Argomedo (2013) realizó estudio sobre satisfacción y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana, en la cual encontró un nivel de 0.82 en la variable de compromiso organizacional, lo que muestra posee alta consistencia interna

Confiabilidad de la muestra

En esta investigación se aplicó una muestra piloto a 50 trabajadores, con el propósito de adaptar la prueba a la población a investigar, el resultado obtenido fue una confiabilidad 0.713, cual es aceptable para el desarrollo de esta investigación.

Tabla 2 *Índice de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach para el cuestionario de compromiso organizacional.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,713	18

Fuente: Elaboración propia

2.4.3 Validez y confiabilidad del instrumento:

Para la presente investigación se realizó un estudio piloto para determinar las variables Clima Laboral y Compromiso organizacional, por lo cual para el análisis de datos se usó el office Excel 2013 en el cual se creó la base de datos, para luego procesar la información en el software de SPSS 22, mediante la cual se obtuvieron los resultados a cerca de cada dimensión. En relación a la validez se realizó a través de V AEIKEN la cual nos arrojó la validez de cada ítem planteado, estableciendo un sistema de valoración de dos niveles 0 y 1.00 con respecto a la confiabilidad de las instrumentos utilizados se evaluó a través de la consistencia interna mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach que permite cuantificar el nivel de la fiabilidad de los instrumentos utilizados.

2.5 Métodos de análisis de datos:

Para el análisis de resultados se hizo el uso de la estadística descriptiva, la cual está compuesta por frecuencia, porcentajes, media, mediana, moda, desviación estándar, mediante este análisis se logró conocer la descripción de las variables sociodemográficas. Asimismo se hizo uso de la estadística inferencial en la cual se analizara mediante la prueba de normalidad (Kolgomorov- Smirnov) que determinó el tipo de distribución que presentaron las variables, siendo este no paramétrico (< 0.05). Por último se utilizó el coeficiente de correlación de rho spearman que determino la correlación de las variables.

2.6 Aspectos éticos

La realización de este trabajo de investigación está guiada de acuerdo al artículo 79 del código de ética del psicólogo peruano, en el cual menciona que al diseñar una investigación, el profesional asume la responsabilidad de realizar una evaluación cuidadosa de su aceptabilidad ética. Así mismo el investigador tiene la obligación de salvaguardar los derechos humanos de los participantes.

Por lo antes mencionado se informó a los participantes sobre el objetivo de la investigación, indicándoles que los datos serán usados de manera confidencial, por lo cual se obtuvo el consentimiento de cada una de los participantes que de manera voluntaria participaron en esta investigación.

III.RESULTADOS

Tabla 3

Distribución de la muestra según género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	95	40,4%
Masculino	140	59,6%
Total	235	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, se describe la muestra, la cual está constituida por 235 colaboradores, conformado por 140 hombres (40,4%) y 95 mujeres (59,6%).

Tabla 4 *Distribución de la muestra según edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
19-38	77	32,8%
39-57	107	45,5%
58-73	51	21,7%
Total	235	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4, se aprecia que la muestra está compuesta por 235 colaboradores, en los cuales predominan las edades entre 39 y 57 años representados por un porcentaje de 45,5%, las edades de 19 y 38 años representado por porcentajes de 32,8%, y las edades de 58 y 73 y representadas por un porcentaje de 21,7%.

Tabla 5 *Distribución de la muestra según condición laboral del trabajador*

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratado	124	52,8%
Estable	111	47,2%
Total	235	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5, se describe la muestra, la cual está constituida por 235 colaboradores, conformado por 111 hombres (47,2%) y 124 mujeres (52,8%).

Tabla 6 *Distribución de la muestra según el tiempo de servicio en años*

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1-10	120	51,1%
11-21	72	30,6%
22-38	43	18,3%
Total	235	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6, se aprecia que la muestra está compuesta por 235 colaboradores, en los cuales predomina el tiempo de servicio entre 1-10 años representados por un porcentaje de 51,5%, el tiempo entre 11-21 representado por porcentajes de 30,6%, y el tiempo entre 22-38 representadas por un porcentaje de 18,3%.

Tabla 7 *Distribución de la muestra según el cargo*

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Empleado	108	46,0%
Operario	127	54,0%
Total	235	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7, se describe la muestra, la cual está constituida por 235 colaboradores, conformado por 108 empleados (46,0%) y 127 operarios (54,0%).

Tabla 8 *Niveles de Clima Laboral*

Clima Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	177	75,3%
Medio	45	19,1%
Alto	13	5,5%
Total	235	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 8, indica que el nivel de clima laboral que más predomina es el nivel Bajo representado por un 75,3%, un nivel medio representado por un 19,1% y un nivel Alto representado por un 5,5%.

Tabla 9 *Niveles de compromiso organizacional*

Compromiso Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	153	65,1%
Medio	70	29,8%
Alto	12	5,1%
Total	235	100,0%

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 9, indica que el nivel de compromiso organizacional más predominante es el nivel Bajo representado por un 65,1%, un nivel medio representado por un 29,8% y un nivel Alto representado por un 5,1%.

Tabla 10 *Prueba de normalidad de clima laboral y compromiso organizacional*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,404	235	,000
Compromiso Organizacional	,456	235	,000

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, se observa que el estadístico de Kolmogorov-Smirnov asume un nivel de Significancia inferior a 0,05, lo cual nos permite afirmar que los datos muestrales no siguen una distribución normal.

Relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional

Tabla 11 *Coefficiente de correlación rho de Spearman entre el clima laboral y el compromiso organizacional*

		Compromiso Organizacional
Clima laboral	Coefficiente de correlación	,724
	Sig. (bilateral)	,000
	N	235

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11 se observa el coeficiente de correlación de *rho de Spearman*, el cual asume un valor de $\rho=0,724$ entre la variable clima laboral y compromiso organizacional, siendo significativa ($\text{sig.}<0,05$). Es decir, existe relación significativa y directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores.

Tabla 12 *Coeficiente de correlación rho de Spearman entre las dimensiones clima laboral y dimensiones de compromiso organizacional.*

Clima Laboral		Compromiso Organizacional		
		Afectivo	Normativo	Continuidad
Relación	Coeficiente de correlación	,686	,404	,104
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,112
	N	235	235	235
Autorrealización	Coeficiente de correlación	,437	,791	,343
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	235	235	235
Estabilidad/Cambio	Coeficiente de correlación	,302	,627	,297
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	235	235	235

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12, se observa el coeficiente de correlación de *rho de Spearman*, el cual asume valores superiores a $\rho=0,104$ entre las dimensiones de clima laboral y dimensiones de compromiso organizacional, siendo significativa ($\text{sig.}<0,05$). Es decir, existe relación significativa y directa entre las dimensiones de compromiso organizacional y clima laboral en los trabajadores.

Relación entre el clima laboral y compromiso organizacional según género

Tabla 13 *Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima laboral y compromiso organizacional según género.*

Género		Compromiso organizacional	
Clima Laboral	Femenino	Coeficiente de correlación	,768
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95
	Masculino	Coeficiente de correlación	,697
		Sig. (bilateral)	,000
		N	140

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13, se observa el coeficiente de correlación de *rho de Spearman* entre el el clima laboral y compromiso organizacional, el cual asume un valor de $\rho=0,697^{**}$ para los hombres y un valor de $\rho=768$ para las mujeres, siendo significativa ($\text{sig.}<0,05$). Es decir, existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y el clima laboral en los colaboradores según género.

Tabla 14 *Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima laboral y compromiso organizacional según edad*

Edad		Compromiso Organizacional	
Clima Laboral	19-38	Coeficiente de correlación	,778
		Sig. (bilateral)	,000
		N	77
	39-57	Coeficiente de correlación	,691
		Sig. (bilateral)	,000
		N	107
	58-73	Coeficiente de correlación	,741
		Sig. (bilateral)	,000
		N	51

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14 se observa el coeficiente de correlación de *rho de Spearman* entre el clima laboral y compromiso organizacional según edad, el cual asume valores superiores a $\rho=0,691$, siendo significativa ($\text{sig.}<0,05$). Es decir, existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y el clima laboral en los colaboradores según edad.

Tabla 15 *Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima laboral y compromiso organizacional según la condición laboral del trabajador*

Condición laboral del trabajador			Compromiso Organizacional
Clima Laboral	Contrato	Coeficiente de correlación	,754 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,000
		N	124
	Estable	Coeficiente de correlación	,691 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,000
		N	111

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15, se observa el coeficiente de correlación de *rho de Spearman* entre el clima laboral y compromiso organizacional según condición laboral del trabajador, el cual asume valores superiores a $\rho=0,691$, siendo significativa ($\text{sig.}<0,05$). Es decir, existe relación significativa y directa entre el clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores según condición del trabajador.

Tabla 16 *Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima laboral compromiso organizacional según tiempo de servicio.*

	Tiempo de servicio		Compromiso Organizacional
Clima Laboral	1-10	Coeficiente de correlación	,708
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
	11-21	Coeficiente de correlación	,758
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72
	22-38	Coeficiente de correlación	,675
		Sig. (bilateral)	,000
		N	43

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16, se observa el coeficiente de correlación de *rho de Spearman* entre el clima laboral y compromiso organizacional según tiempo de servicio, el cual asume valores superiores a $\rho=0,675$, siendo significativa ($\text{sig.}<0,05$). Es decir, existe relación significativa y directa entre el clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores según tiempo de servicio.

Tabla 17 *Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima laboral y compromiso organizacional según el cargo*

	Cargo		Compromiso Organizacional
Clima Laboral	Empleado	Coeficiente de correlación	,690
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108
	Operario	Coeficiente de correlación	,752
		Sig. (bilateral)	,000
		N	127

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 17 se observa el coeficiente de correlación de *rho de Spearman* entre el clima laboral y compromiso organizacional según el cargo, el cual asume valores superiores a $\rho=0,690$, siendo significativa ($\text{sig.}<0,05$). Es decir, existe relación significativa y directa entre el clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores según el cargo.

IV.DISCUSION

Esta investigación nos permite conocer la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Independencia.

En la tabla N°11 de resultados del coeficiente de correlación de rho de spearman se muestra una significativa relación directa y fuerte entre el clima laboral y el compromiso organizacional ($\rho =0,724$), por lo que podemos validar la hipótesis general de esta investigación. Este resultado es corroborado por Seminario (2017) quien interpreta que los trabajadores muestran mayor compromiso si perciben un clima laboral adecuado. Asimismo Pérez (2005) interpreta que el clima laboral influye en el compromiso organizacional. Continuando corroborando los datos obtenidos Cutipa (2015) que interpreta que mientras el clima laboral mejore, también mejorara el compromiso organizacional. Por ultimo Alcantara, Maldonado y Arcos (2010) quienes interpretan que el beneficiar el clima laboral también beneficia el compromiso organizacional de los trabajadores.

Basándonos en las teorías planteadas podemos decir que según Bordas (2016) el trabajador busca el bienestar psicológico, autorrealización, ser considerados no solo como un costo, si no como un colaborador que se puede desarrollar, formar e incluso gestionar, de lograr desarrollar estas necesidades el clima laboral y el compromiso organizacional mantendrán un nivel que permitirá la trabajador mantenerse en su organización.

En la tabla N°8 de nivel de clima laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia se muestra que el nivel que predomina es bajo representado por el 75.3% de una muestra de 235 trabajadores. Sin embargo en los trabajos previos como Alvarado y Rojas (2015) interpretan en su investigación que el nivel que predomina en un nivel regular representado por el 68.3% con una muestra de 104 trabajadores. Asimismo Paz y Rodríguez (2012) interpretan en su investigación el nivel de clima laboral que obtuvieron fue de un nivel medio con una muestra de 50 trabajadores. Por otro lado Morales (2015) interpreta en

su investigación que el nivel de clima laboral es favorable representado por el 42% de una muestra de 60 personas.

Basándonos en las teorías planteadas según Moos 1974 citado por Mikulic y Cassullo (2002) interpretan el clima laboral como la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales. Asimismo Tagiuri y Hitwin 1964 citado por Uribe 2004 interpreta que el clima laboral es el resultado de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Por otro lado Likert citado por Ramos (2012) interpreta sobre el clima laboral, que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo, asimismo por las condiciones laborales que los trabajadores perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores.

En la tabla N°9 de nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Independencia se muestra que el nivel de compromiso que predomina es el nivel bajo representado con un 65.1% con una muestra de 235 trabajadores entre empleados y operarios. El resultado obtenido en esta investigación no es corroborado en los trabajos previos, como por ejemplo Castillo (2017) en su investigación obtuvo un nivel de compromiso organizacional medio con una muestra de 80 colaboradores. Por otro lado Toledo y Maldonado (2016) interpretan que el nivel de compromiso organizacional es elevado con una muestra de 54 trabajadores. Asimismo Aldana (2013) interpreta que el nivel de compromiso organizacional en su investigación tiene un nivel alto con una muestra de 70 personas.

Según las teorías planteadas según Robbins (2004) el compromiso organizacional es el estado en el cual el empleado se identifica y se siente parte de la organización, tomando como si fueran suyos, se observa el deseo de la persona por seguir constituyendo parte de ella, la colaboración elevada en el trabajo radica en identificarse con lo que uno hace, mientras que el compromiso organizacional superior consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja. Asimismo Meyer y Allen 1991 citado por Uribe 2001 definió el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual representa consecuencias respecto a decisión para continuar en una organización o dejarla.

En la tabla N°12 de correlación de rho de Spearman entre las dimensiones del clima laboral y el compromiso organizacional, se muestra una relación significativa directa y fuerte

entre ambas dimensiones, la cual se representa dimensión en las dimensiones de autorrealización y componente normativo (0.791), dimensión relación y componente afectivo (0.686) y dimensión estabilidad/cambio y componente continuidad (0.297). De acuerdo a los trabajos previos Mata (2009) en su investigación acerca de la influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional interpreta que el nivel que predomina es el nivel de compromiso de continuidad. Mientras que Seminario (2007) en su investigación sobre el clima laboral y el compromiso organizacional interpreta que el nivel que predomina es el compromiso afectivo, y el clima laboral es de tendencia positiva.

En relación a las teorías planteadas según Toro (1998) “el compromiso de las personas hacia la empresa y su trabajo dependen de una proporción importante del clima organizacional”. Teniendo en cuenta lo mencionado es importante y necesario trabajar el clima laboral tanto con empleados como operarios ya que si el nivel sigue descendiendo podría verse afectado la calidad de servicio que se brinda como mala atención al ciudadano, descuido de las áreas verdes, limpieza pública, entre otros.

En la tabla N°15 de coeficiente de correlación de rho de spearman entre el clima y compromiso organizacional según condición laboral del trabajador, se muestra que existe una relación significativa directa y fuerte entre el clima laboral y compromiso organizacional según condición de contratado representado por ($\rho=0.754$) y según condición de estable representado por ($\rho=0.691$). Estos resultados nos muestran que se evidencia una mayor correlación significativa en los trabajadores contratados. En trabajos previos no se pudo encontrar información sobre esta variable sociodemográfica en específico, por lo cual se sugiere que se realicen investigaciones utilizando estas variables. Basándonos en las teorías planteadas Según Chiavenato (1999) interpreta que las personas se encuentran obligados a adaptarse de manera continua a diversas situaciones, para así poder satisfacer sus necesidades, como mantener un equilibrio emocional. Al no mantener algún tipo de motivación, por diversas razones, el clima laboral tiende a disminuir, por lo que puede generar estados depresivos, desinterés, apatía y descontento, lo que podría conducir a estados de agresividad, agitación e incomodidad.

En la tabla N°13 de coeficiente de correlación de rho de spearman entre el clima laboral y compromiso organizacional según género, se muestra que existe una relación significativa directa y fuerte entre el clima laboral y compromiso organizacional, el cual es

representado por un valor en los hombres ($\rho=0.697$) y en las mujeres un valor de ($\rho=0.768$). De acuerdo al trabajo que realizaron Chiang et al. (2010) interpretaron es su resultados que los hombres representan una relación significativa entre clima laboral y el compromiso organizacional pero de menos intensidad como los resultados obtenidos. Por lo que podemos decir que en relación al género esta correlación no es predominante en ninguna en especial.

Bordas (2016) el hombre que se autorrealiza, que es disciplinado, se orienta hacia el logro y busca su bienestar psicológico. Por lo tanto el hombre está en la capacidad de reconocer sus necesidades y de poder usar y desarrollar sus capacidades de manera gradual.

En la tabla N°17 de coeficiente de correlación de rho de spearman entre el clima laboral y el compromiso organizacional según tiempo de servicio, se muestra que entre 1 a 10 años representa una relación significativa directa y fuerte de ($\rho=0.708$) en un 51.1% de la muestra, entre 11 a 21 años representa una relación significativa directa y fuerte de ($\rho=0.758$) en un 30.6% de la muestra y entre 22 a 38 representa una relación significativa directa y fuerte de ($\rho=0.675$) en un 18.3% de la muestra. Chiang et al.(2010) realizaron una investigación los cuales los resultados fueron que no hay diferencias importantes entre el tiempo de servicio con una muestra de 64 trabajadores, lo que nos indica que los resultados dependen del tamaño de la muestra que se utilice en cada investigación. Meyer, Allen y Smith (1993) el componente de continuidad hace referencia a los costos que generan el dejar una organización, se hace referencia costo financiero, físico y psicológico, como también las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización.

V.CONCLUSIONES

Podemos concluir que si existe un relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Independencia, asimismo podemos determinar que para el trabajador además de ser importantes los beneficios adquiridos por su organización, también es importante su bienestar psicológico, como la orientación hacia la autorrealización lo cual le permitirá tener autonomía. Y por ende si mejora el clima laboral mejorara también el compromiso organizacional.

Asimismo el nivel de clima laboral en los trabajadores de la municipalidad de independencia presenta un nivel bajo representado por el 75.3%, con los resultados obtenidos en esta investigación a diferencia de los resultados en los trabajos previos que se mantuvieron en un nivel medio y alto, podemos determinar que el tamaño de la muestra depende de cada investigación, debido a que la mayor parte los trabajos previos el número máximo de muestra fue de 104 y el mínimo 50. Siendo la muestra de esta investigación 235 trabajadores entre empleados y operarios. Podemos decir que los trabajadores no perciben en su ambiente laboral el grado de autonomía que necesitan para desarrollar sus actividades, no mantienen un interés en su trabajo, ni tienen claras las actividades que deben de realizar.

El nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de independencia que predomina es un nivel bajo representado con un 65.1% con una muestra de 235 trabajadores. Los resultados obtenidos en comparación con los trabajos previos se mantuvieron entre un nivel medio y alto, siendo su muestra de máximo de 80 trabajadores, lo que nos incida que los resultados pueden depender del tamaño de la muestra. Asimismo si predomina un nivel bajo podemos decir que los trabajadores no se identifican con su organización ni se sienten parte de la misma, lo que puede llevar al trabajador en decidir dejar la organización.

En relación a la correlación entre las dimensiones de clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Independencia se evidencia que existe una relación significativa y directa entre la variables, predominando la dimensión Autorrealización y componente normativo (0.791**), lo que podemos concluir que lo que busca el trabajador es autorrealización que le permita tener autonomía, organización para

realizar sus actividades. Asimismo el componente afectivo el trabajador refleja un sentimiento de obligación con su organización, debido a que sienten que los beneficios que reciben hacen que este sentimiento pese más que las posibilidades de buscar otras oportunidades.

Asimismo el coeficiente de correlación de rho de spearman entre el clima laboral y el compromiso organizacional según su condición laboral, se evidencia que si existe relación significativa la cual predomina en la condición de contratado con un valor de ($\rho=0.754^{**}$), por lo que se puede determinar que el personal contratado se siente en la obligación de adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y estabilidad emocional por su misma condición de personal contratado.

Por otro lado en la correlación de rho de spearman entre el clima laboral y el compromiso organizacional según el género en los trabajadores de la municipalidad de Independencia se evidencia una relación significativa ($\rho=0.768^{**}$) en las mujeres representado por un 40.4%.

Por ultimo en la correlación de rho de spearman entre el clima laboral y el compromiso organizacional según el tiempo de servicio en los trabajadores de la municipalidad de Independencia, se evidencia que si existe una relación significativa con un valor de ($\rho=0.758^{**}$) en un 30.6% de la muestra, en un rango de edad entre 11 y 22 años.

VI. RECOMENDACIONES

- En primer lugar se recomienda que los resultados obtenidos en esta investigación, sean analizadas por las personas responsables de gestionar el clima laboral y el compromiso de los trabajadores, mediante este análisis, conocerán los niveles de las variables y permitirá que los responsables puedan tomar acciones de mejora en la organización a la que pertenecen. A continuación se proponen algunas recomendaciones que ayudara a mejorar y a subir el nivel de clima laboral, por ende fortalecer el compromiso de los trabajadores.
- Se recomienda que se realice de talleres con empleados y operarios sobre el trabajo en equipo, mediante el respeto a las ideas de los demás, la capacidad de establecer acuerdos y cumplirlos, la disposición a apoyar que se pueda recibir desde otras áreas. Esto permitirá que el clima laboral aumente de manera gradual en el tiempo.
- Se recomienda trabajar mediante la información adecuada, que el trabajador tanto empleado como operario, se mantenga informado sobre las actividades que realiza la organización, esto se podría dar mediante folletos, trípticos, murales tanto en oficinas como en los lugares del personal operario. Asimismo se recomienda realizar investigaciones con muestras más extensas que permitan conocer y comparar los resultados similares y así profundizar sobre el tema tratado.
- Se recomienda realizar taller de habilidades blandas como responsabilidad, escucha activa, adaptación al cambio, actitud positiva, asertividad, entre otras que permitirán mejorar la comunicación entre pares y superiores.
- Se recomienda promover la importancia que tiene el trabajador en la organización y cuál es su papel dentro de ella, este permitirá que los trabajadores conozcan que su trabajo es fundamental en la organización.
- Se recomienda que el área de bienestar social promueva de manera efectiva mediante charlas o talleres “tu opinión es importante”, y así lograr el acercamiento con los

trabajadores para poder conocer sus percepciones u opiniones que permitan trabajar sobre las mismas y mejorar la relación con el trabajador.

- Se recomienda que futuras investigaciones se trabaje en entidades públicas y con una población más extensa y similares variables sociodemográficas que permita corroborar los resultados de esta investigación.

VII. REFERENCIAS

Alcántara, V., Maldonado, S y Arcos, J. (2010). *Clima y Compromiso organizacional de los empleados administrativos de una universidad pública*. Administración de la Educación.

Aldana, J. (2013). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo*, Guatemala (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Alvarado, R. y Rojas, A. (2014) *Niveles de clima laboral en los trabajadores de la Dirección de Aislamiento Naval* (Tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista contaduría y administración (200). Recuperado <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>

Bayona, C., Goñi, S., y Madorrán, C. (2000). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Pública de Navarra, España. Recuperado de <http://www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf>

Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=bordas&hl=qu&sa=X&ved=0ahUKEwinibGXptjXAhUkSt8KHYPFC8wQ6AEIJAB#v=onepage&q=bordas&f=false>

Castillo, H. (2017) *Compromiso organizacional de la oficina central de distribución general de la Corte Suprema de Justicia* (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

Chiang, M., et al (2010). *Compromiso de trabajadores hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de edad y género*, Panorama socioeconómico 28(40), 92-103.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano en las organizaciones*. (9na ed.) México: McGRAW-HILL

Cutipa, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II* (Tesis de postgrado) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

Dominguez, L y Ramirez, A (2013). *El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>

Edel, R., García, A y Casiano, R (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Recuperado de http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf

López, C. (2015). *Clima Laboral y compromiso organizacional en el departamento de talento humano de la Escuela Politécnica Nacional, Quito*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.

Mata, H. (2009). *Influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal en una institución educativa* (Tesis de Maestría) Universidad Virtual de Monterrey, México.

Meyer, J y Allen, N (1997). *Commitment in the workplace theory, research, and application*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=WPQoCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=COMPROMISO+ORGANIZACIONAL+meyer+y+allen&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwj_49C41NzcAhVEwFkKHT2pCzg4HhDoAQgnMAA#v=onepage&q&f=false

Mikulic, I. y Cassullo, G.(2000). *Algunas consideraciones acerca del concepto de clima social y su evaluación*. Recuperado de http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/059_psicometricas1/tecnicas_psicometricas/archivos/ficha_4.pdf

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2016), *Indicadores laborales a nivel distrital, Planillas electrónicas*, Lima. Recuperado de <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/ind-lab-a-nivel-distrital/>

Montoya, E. (2014) *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en los trabajadores de un contac center*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Ciencia Aplicadas, Lima, Perú.

Morales, M. (2015) *Clima laboral en el área de desarrollo social de Municipalidad provincial de Santa* (Tesis de postgrado) Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.

Núñez del prado, E. (05 de Mayo de 2017). *Clima Laboral: ¿Cuánto deja de ganar una empresa por tener malos jefes?* Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/clima-laboral-deja-ganar-empresa-malos-jefes-inmediatos-135806>

Orbegoso, A. (Agosto, 2010). *Problemas teóricos del clima organizacional: Un estado de la cuestión*. Revista Psicología (2010). Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf

Palma, S. (2004) *La motivación y el clima laboral en trabajadores de Instituciones Universitarias*. Manual Escala Clima Laboral, CL-SPC (1ra. Ed.) Lima Perú.

Paredes, J. (2012). *La estabilidad laboral en el Perú*. Artículo del poder Judicial del Perú, (3); Recuperado de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501dddbb53

Paz, R. y Rodríguez, M. (2012) *Clima Laboral en los trabajadores de dos municipalidades de la provincia de Chiclayo*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Chiclayo, Perú.

Pérez, E. (2015) *Clima organizacional y su influencia en el compromiso*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrobejo, Chiclayo, Perú.

Ramírez, P. (2010) *Proyecto de Investigación: como se hace una tesis* (1.ºed.). Lima: AMADP.

Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. (Tesis de Grado) UNAD, Cundinamarca, Colombia

Recio R. (2008). *Compromiso y clima organizacional en empresas de servicio, en los municipios de Rioverde y Cd. Fernández del Estado de San Luis Potosí* (Tesis maestría). México UASLP.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education. Décima edición

Seminario, S (2017) *Clima Laboral y Compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

Toledo, C y Maldonado, S (2016). *El compromiso organizacional de los bibliotecarios que laboran en instituciones de educación superior de Baja California*, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/285/28551115004/>

Uribe, J. (2014) *Clima y Ambiente organizacional trabajo, salud y factores psicosociales*. Recuperado http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf

Vargas, K. (2017) *Grado de compromiso organizacional según el modelo de Meyer y Allen en los médicos residentes del hospital regional docentes las Mercedes* (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

Villafranca, C. (2010) *Relación entre el clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la red N° 08 de la región Callao* (Tesis de Maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

VIII. ANEXOS

Anexo 1

Validez de contenido por criterio de jueces para cada ítem de la escala de clima laboral (WES) mediante la V de Aiken

ITEM	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1	1	1.00
19	1	1	1	1	1	1.00
20	1	1	1	1	1	1.00
21	1	1	1	1	1	1.00
22	1	1	1	1	1	1.00
23	1	1	1	1	1	1.00
24	1	1	1	1	1	1.00
25	1	1	1	1	1	1.00
26	1	1	1	1	1	1.00
27	1	0	1	1	1	0.80
28	1	1	1	1	1	1.00
29	1	0	1	1	1	0.80
30	1	1	1	1	1	1.00
31	1	1	1	1	1	1.00
32	1	1	1	1	1	1.00
33	1	1	1	1	1	1.00

34	1	1	1	1	1	1.00
35	1	1	1	1	1	1.00
36	1	1	1	1	1	1.00
37	1	1	1	1	1	1.00
38	1	1	1	1	1	1.00
39	1	1	1	1	1	1.00
40	1	1	1	1	1	1.00
41	1	1	1	1	1	1.00
42	1	1	1	1	1	1.00
43	1	1	1	1	1	1.00
44	1	1	1	1	1	1.00
45	1	1	1	1	1	1.00
46	1	1	1	1	1	1.00
47	1	0	1	1	1	0.80
48	1	1	1	1	1	1.00
49	1	1	1	1	1	1.00
50	1	1	1	1	1	1.00
51	1	1	1	1	1	1.00
52	1	1	1	1	1	1.00
53	1	1	1	1	1	1.00
54	1	1	1	1	1	1.00
55	1	1	1	1	1	1.00
56	1	1	1	1	1	1.00
57	1	1	1	1	1	1.00
58	1	1	1	1	1	1.00
59	1	1	1	1	1	1.00
60	1	1	1	1	1	1.00
61	1	1	1	1	1	1.00
62	1	1	1	1	1	1.00
63	1	1	1	1	1	1.00
64	1	1	1	1	1	1.00
65	1	1	1	0	1	0.80
66	1	1	1	1	1	1.00
67	1	1	1	1	1	1.00
68	1	1	1	1	1	1.00
68	1	1	1	1	1	1.00
69	1	1	1	1	1	1.00
70	1	1	1	1	1	1.00
71	1	1	1	1	1	1.00
72	1	1	1	1	1	1.00
73	1	1	1	1	1	1.00
74	1	1	1	1	1	1.00
75	1	1	1	1	1	1.00

76	1	1	1	1	1	1.00
77	1	1	1	1	1	1.00
78	1	1	1	1	1	1.00
79	1	1	1	1	1	1.00
80	1	1	1	1	1	1.00
81	1	1	1	1	1	1.00
82	1	1	1	1	1	1.00
83	1	1	1	1	1	1.00
84	1	1	1	1	1	1.00
85	1	1	1	1	1	1.00
86	1	1	1	1	1	1.00
87	1	1	1	1	1	1.00
88	1	1	1	1	1	1.00
89	1	1	1	1	1	1.00
90	1	1	1	1	1	1.00

Anexo 2

Validez de contenido por criterio de jueces para cada ítem de la escala de compromiso Organizacional de Meyer y Allen mediante la V de Aiken

ITEM	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	0	1	1	1	0.80
3	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1.00
9	1	0	1	1	1	0.80
10	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1.00

14	1	0	1	1	1	0.80
15	1	1	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1	1	1.00

$$V = S / (n(c-1))$$

V = Coeficiente de Validación: V de Aiken

S = Sumatoria

n = Número de jueces = 5 jueces

c = Número de valores = 2

$$c - 1 = 1$$

$$(n(c-1)) = 5$$

Anexo 3

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Nombres y Apellidos: _____

Estado civil: _____ Sexo (F) (M) Edad: _____

Nivel de Educación: _____ Contratado () Estable ()

Tiempo en la empresa: _____ Operario () Empleado ()

Instrucciones

A continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en relación con su centro de trabajo y marque con una "X":

Los datos brindados como los resultados serán secretos y confidenciales.

	Verdadero	Falso
El trabajo es realmente estimulante.		
La gente se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.		
Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario		
No existe mucho espíritu de grupo.		
El ambiente es bastante impersonal		
Los jefes suelen felicitar al trabajador cuando realiza algo bien.		
Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para salir del trabajo.		
La gente se ocupa personalmente por los demás.		
Los jefes no alientan el espíritu crítico del personal que tiene a cargo.		
La gente parece estar orgullosa de la organización.		
Los trabajadores raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.		
Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los trabajadores.		
Los trabajadores ponen gran esfuerzo en lo que hacen.		
En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.		
A menudo los jefes critican a los trabajadores por cosas de poca importancia.		
Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.		
A menudo los trabajadores comen juntos a mediodía.		
Normalmente el trabajador se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.		
En general, aquí se trabaja con entusiasmo.		
Los trabajadores con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.		

Los jefes esperan demasiado de los trabajadores.		
Es difícil conseguir que el trabajador haga un trabajo extraordinario.		
Frecuentemente los trabajadores hablan entre sí de sus problemas personales.		
Los trabajadores comentan con los jefes sus problemas personales.		
Frecuentemente, el trabajo es muy interesante.		
A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.		
Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.		
Son pocos los trabajadores que tienen responsabilidades algo importantes.		
El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo		
Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.		
Los trabajadores poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.		
Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia		
Aquí parece que las cosas siempre son urgentes		
Se anima a los trabajadores para que tomen sus propias decisiones.		
Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.		
La gente no tiene oportunidad para relajarse		
La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.		
Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.		
Aquí nadie trabaja duramente.		
Los jefes animan a los trabajadores a tener confianza en sí mismos cuando surgen problemas.		
Aquí es importante realizar mucho trabajo.		
No se meten " prisas " para cumplir las tareas		
Generalmente los trabajadores no intentan ser especiales o independientes.		
Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego":		
Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.		
Se anima a los trabajadores a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.		
El personal trabaja muy intensamente.		
Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.		
Los trabajadores actúan con gran independencia de los jefes.		
El personal parece ser muy poco eficiente.		
Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.		
Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.		

Los trabajadores suelen llegar tarde al trabajo		
Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extras		
Las cosas están a veces bastante desorganizadas.		
Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas		
Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas		
A veces hace demasiado calor en el trabajo		
Las actividades están bien planificadas.		
En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.		
Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.		
La iluminación es muy buena.		
Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.		
Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.		
Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.		
El lugar de trabajo esta terriblemente abarrotado de gente.		
Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.		
Los jefes mantienen una constante vigilancia sobre los trabajadores.		
La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.		
El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.		
Normalmente se explican al trabajador los detalles de las tareas encomendadas.		
Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.		
Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.		
Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.		
Muchas veces los trabajadores tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer,		
Los jefes están siempre controlando al personal y lo supervisan muy estrictamente.		
En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas		
Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.		
Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.		
Los jefes no suelen ceder a las presiones de los trabajadores.		
Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.		
A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.		
Las normas y los criterios cambian constantemente.		
Se espera que los trabajadores cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.		
El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.		
El mobiliario esta normalmente bien colocado.		

Los jefes estimulan a los trabajadores para que sean precisos y ordenados.		
Si un trabajador llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde		
Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.		
Los espacios están siempre bien ventilados.		

Anexo 4

CUESTIONARIO DE CO

Nombres y Apellidos: _____
Estado civil: _____ Sexo (F) (M) Edad: _____
Nivel de Educación: _____ Contratado () Estable ()
Tiempo en la empresa: _____ Operario () Empleado ()

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

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

Ejemplo

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla, en este caso colocaría el número 7 en el recuadro de respuesta:

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión.

N°	ITEM	RESPUESTA
1	Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización.	7

Puede Empezar.....

N°	ITEMS	RESPUESTA
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	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	
8	Esta organización merece mi lealtad.	
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	
10	No siento 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 mi organización.	
15	No me siento parte de mi organización.	
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	
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



cindy judith silva valverde <csilva1388@gmail.com>

RE: Work Environment Scale

3 mensajes

Rudolf H. Moos <rmoos@stanford.edu>
Para: cindy judith silva valverde <csilva1388@gmail.com>

9 de mayo de 2018, 15:44

Cindy Silva,

Thank you for your brief statement about your thesis on organizational commitment and work climate. Because of your interest in work climate, I think the Work Environment Scale (WES) is an appropriate measure and you are welcome to use it in your research.

For your information, the Work Environment Scale (WES) and Manual are published by Mind Garden, 855 Oak Grove Ave, Suite 215, Menlo Park, CA 94025; (Phone 650-322-6300; FAX 650-322-6398; email info@mindgarden.com).

The Mind Garden website address is www.mindgarden.com. You can find the Scale you want by entering the name of the Scale in the search box in the upper right corner. Mind Garden has the [Manual](#) for the Scale, which includes copies of the three forms (real, ideal, and expected) of the Scale, an answer sheet, and a scoring key and profile. In addition, you can obtain permission to reproduce and administer the Scale.

Let me mention that there is a Spanish version of the WES. If you enter the words "work environment scale translations" in the search box in the upper right corner of the Mind Garden website, this should take you to a page that shows "WES Remote Online Survey License". When you click on that you will see "translation" on the right side of the page. It shows English as the default. You can then scroll down and see the list of available translations of the WES.

Mind Garden also publishes an annotated bibliography of research with the WES; this annotated bibliography provides information about many of the projects in which the Scale has been used.

In addition, Mind Garden publishes [The Social Climate Scales: A User's Guide](#), which is now in its Third Edition. The User's Guide describes the meaning and importance of social climate, provides an overview of the ten Social Climate Scales and their dimensions, discusses applications of the Scales for clinicians, consultants, and program evaluators, and for research; covers practical issues involved in administering the Scales and providing feedback on the findings; and answers some frequently asked questions about the concepts and methods underlying the development and use of the Scales.

I hope this information is helpful. Good luck with your thesis.

Rudolf Moos, Ph.D.,

Professor Emeritus

Department of Psychiatry and Behavioral Sciences

Stanford University School of Medicine

Anexo 6

14/9/2018

Gmail - Authorization to use a Organizational commitment scale Lima- Perú



cindy judith silva valverde <csilva1388@gmail.com>

Authorization to use a Organizational commitment scale Lima- Perú

Natalie Jean Allen <nallen@uwo.ca>

6 de mayo de 2018, 9:39

Para: cindy judith silva valverde <csilva1388@gmail.com>

Hello Cindy,

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:

<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

Finally, although you did not mention it, it seems possible that you will want to administer the commitment measures in Spanish. If so, in this regard, you might want to contact Dr Luis Arciniega who developed a Spanish-language version of the TCM. Dr. Arciniega's email is larciniega@itam.mx

I wish you well with your research!

Best,

Natalie Allen

From: cindy judith silva valverde <csilva1388@gmail.com>

Sent: Saturday, May 5, 2018 10:24 PM

To: Natalie Jean Allen

Subject: Authorization to use a Organizational commitment scale Lima- Perú

Anexo 7



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"



Los Olivos, 15 de abril de 2018

CARTA N° 030- 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Mendoza Condori, Edgar
Sub Gerente De Personal
Municipalidad De Independencia
Av. Tupac Amaru Km 4.5 – Independencia

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta.: **SILVA VALVERDE, CINDY JUDITH** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA, 2018 "**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650

Anexo 08



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Directo Esta organización merece mi lealtad.	/		/		/		
16	Inverso No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	/		/		/		
17	Directo No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	/		/		/		
18	Directo Le debo muchísimo a mi organización.	/		/		/		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr} / Mg: Luis Alberto Barboza Zúñiga

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Asesor Psicológico

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

Luis Alberto Barboza Zúñiga
 Magister en Psicología
 C. Ps. P. 3516

20 de octubre del 2017



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr} / Mg: Barboza Zúñiga Luis Alberto

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Asesor Psicológico

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

Luis Alberto Barboza Zúñiga
 Magister en Psicología
 C. Ps. P. 3516

20 de octubre del 2017

Anexo 09



Nº		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Directo	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
16	Inverso	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	✓		✓		✓		
17	Directo	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	✓		✓		✓		
18	Directo	Le debo muchísimo a mi organización.	✓		✓		✓		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: María del Carmen Caycho Jaramillo.

DNI: 41537980

Especialidad del validador: Psicología Organizacional.

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


 Firma

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

...de octubre del 2017



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: María del Carmen Caycho Jaramillo

DNI: 41537980

Especialidad del validador: Psicología Organizacional.

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


 Firma

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

...de octubre del 2017

Anexo 10



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N°		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
16	Inverso	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	✓		✓		✓		
17	Directo	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	✓		✓		✓		
18	Directo	Le debo muchísimo a mi organización.	✓		✓		✓		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MARIA ELENA LUNA ROMÁN

DNI: 06651652

Especialidad del validador: Psicólogo ORGANIZACIONAL

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

....de octubre del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MARIA ELENA LUNA

DNI: 06651652

Especialidad del validador: Psicólogo ORGANIZACIONAL

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

....de octubre del 2017

Anexo 11



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
85	Directo	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.	/		/		/		
86	Directo	El mobiliario esta normalmente bien colocado.	/		/		/		
87	Directo	Los jefes estimulan a los trabajadores para que sean precisos y ordenados.	/		/		/		
88	Directo	Si un trabajador llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde	/		/		/		
89	Directo	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	/		/		/		
90	Directo	Los espacios están siempre bien ventilados.	/		/		/		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: JOANA ESTEFANY CARDENAS CARBAJAL

DNI: 46833038

Especialidad del validador: ORGANIZACIONAL

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

JOANA CARDENAS CARBAJAL
 Jefe de Talento Humano
 BPO CONSULTING SAC

....de octubre del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: JOANA ESTEFANY CARDENAS CARBAJAL

DNI: 46833038

Especialidad del validador: ORGANIZACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde a 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

JOANA CARDENAS CARBAJAL
 Jefe de Talento Humano
 BPO CONSULTING SAC

....de octubre del 2017

Anexo 12



N°		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Directo	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
16	Inverso	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
17	Directo	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	X		X		X		
18	Directo	Le debo muchísimo a mi organización.	X		X		X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Karol Stephanie Romero Sucuytana

DNI: 45143654

Especialidad del validador: Psicología Organizacional – Recursos Humanos

- 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

....de octubre del 2017

CBP. 18672.



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Karol Stephanie Romero Sucuytana

DNI: 45143654

Especialidad del validador: Psicología Organizacional – Recursos Humanos

- 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

....de octubre del 2017

CBP. 18672

Anexo 13

MATRIZ DE CONSISTENCIA.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MÉTODO
<p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia?</p>	<p>DETERMINAR la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia.</p> <p>-Describir el nivel de clima laboral en los trabajadores de la de la Municipalidad de Independencia.</p> <p>-Describir el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la de la Municipalidad de Independencia.</p> <p>- Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia.</p>	<p>Existe correlación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia.</p>	<p>Clima laboral</p> <p>Compromiso Organizacional</p>	<p>Relaciones</p> <p>-Autorrealización</p> <p>-Estabilidad/Cambio</p> <p>-Componente afectivo</p> <p>-Componente de continuidad</p> <p>-Componente Normativo</p>	<p>Cuantitativo</p> <p>TIPO</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>DISEÑO</p> <p>Descriptivo Correlacional</p>
<p>JUSTIFICACION</p> <p>La justificación teórica de esta investigación explica como las variables clima y compromiso organizacional se presentan en distintas percepciones que tienen los trabajadores sobre la organización en la que laboran, y como esta se presenta en distintos contextos En esta investigación podremos describir el comportamiento específico de cada variable de los trabajadores de una municipalidad distrital, con lo cual tendremos la oportunidad de revalorar estas teorías y conceptos en contextos laborales específicos.</p>		<p>INSTRUMENTO A EMPLEARSE</p> <p>Escala de clima social en el trabajo (WES)</p> <p>Escala de compromiso Organizacional</p>		<p>UNIVERSO</p> <p>Municipalidad de Independencia</p> <p>POBLACION</p> <p>800 trabajadores de la Municipalidad de Independencia</p> <p>MUESTRA</p> <p>235 trabajadores de la Municipalidad de Independencia</p>	



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Trabajador:

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Cindy Judith Silva Valverde**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**Clima laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018**”; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Clima laboral de Moos, Moos y Tricket y Compromiso organizacional – Meyer y Allen** . De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Silva Valverde Cindy Judith
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación
Clima laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018 de la Srta. Cindy Judith Silva Valverde.

Día:/...../.....

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Silva Valverde, Cindy Judith

INFORME TÍTULADO:

Clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 09/08/2018

NOTA O MENCIÓN: 14


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI 32990613



Anexo 16

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a thesis titled "TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA" by Cindy Judith Silva Valverde. The document includes the faculty name "FACULTAD DE HUMANIDADES" and the school "ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA". The thesis topic is "Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018". The author is listed as "AUTOR: SILVA VALVERDE, Cindy Judith" and the advisors as "ASESORES: Dr. BARBOZA ZELAZA, Luis Alberto" and "Mg. MENDOZA CHAVEZ, Guissela Vanessa".

On the right side, a "Resumen de coincidencias" (Summary of Similarities) panel shows a total similarity of 19%. Below this, a list of 8 sources is provided, each with a 1% similarity score:

Rank	Source	Similarity
1	rpsico.mdp.edu.ar (Fuente de Internet)	1 %
2	Entregado a Universida... (Trabajo del estudiante)	1 %
3	es.scribd.com (Fuente de Internet)	1 %
4	articulo.mercadolibre.c... (Fuente de Internet)	1 %
5	Entregado a Universida... (Trabajo del estudiante)	1 %
6	Entregado a Universida... (Trabajo del estudiante)	1 %
7	theibfr.com (Fuente de Internet)	1 %
8	repositorio.unjbg.edu.pe (Fuente de Internet)	1 %

At the bottom of the interface, the status bar shows "Página: 1 de 45", "Número de palabras: 12313", and "Text-only Report | High Resolution Activado".

Anexo 17

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Cindy Judith Silva Valverde.....
 identificado con DNI N° 45051867....., egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 "Clima laboral y Compromiso organizacional en los.....
trabajadores de la Municipalidad de Independencia.....
";
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 45051867.....

FECHA: 18 de 07 del 2018...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------


Anexo 18

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 7 de 7
--	--	---

Yo, **LUIS ALBERTO BARBOZA ZELADA** docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018**", de la estudiante **SILVA VALVERDE, Cindy Judith**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 18 de Julio de 2018


.....
Dr. Luis Alberto Barboza Zelada
DNI: 07068974

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



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)

Silva Valverde Cindy Judith
D.N.I. : 45051867
Domicilio : Av. Bolívar 501 - Comas
Teléfono : Fijo : Móvil : 981696544
E-mail : csilva1388@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Silva Valverde Cindy Judith

Título de la tesis:

El clima laboral y compromiso organizacional
en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia

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 : 

Fecha : 18/07/2018