



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores
administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

BUSTAMANTE ARREGUI, Valentina Alexandra

ASESOR:

Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

PAGINA DE JURADO

Mg. Carlos Gonzales Trinidad

PRESIDENTE

Mg. Livia Altamirano Ortega

SECRETARIO

Mg. María Ysabel Monteagudo Prado de Ferruzo

VOCAL

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres Dora Arregui Caballero y Alberto Bustamante Reyes, ya que ellos fueron mi impulso para iniciar esta carrera tan hermosa. A mi esposo Dante Soto y mi Hija Daniela que con este logro profesional seré un soporte más para ellos.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar le doy gracias a Dios por las grandes bendiciones que me ha brindado a lo largo de la vida. A mis padres quienes se esfuerzan por darnos lo mejor, a mis hermanos gracias por el apoyo económico y moral, a mi esposo por la comprensión y el amor que me ha brindado así también a mi asesor César Manrique por la paciencia y el compromiso que tiene con cada uno de sus alumnos y a la Universidad Cesar Vallejo que me permitió conocer a excelentes docentes y psicólogos(as). A cada uno de ellos estaré eternamente agradecida.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Valentina Alexandra Bustamante Arregui, con DNI: 48075815, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017” 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 auto plagiado; 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), auto plagio (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, 03 de octubre del 2017

Valentina Alexandra Bustamante Arregui

DNI 48075815

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada “Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Valentina Alexandra Bustamante Arregui

Índice

Página del jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
Índice de Tablas	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
I. INTRODUCCIÓN	Pág.
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.2.1 Trabajos internacionales	3
1.2.2 Trabajos nacionales	5
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1. Teorías de clima organizacional	7
1.3.1.1. Enfoques del clima organizacional	8
1.3.1.2. Teoría de clima laboral de Litwin y Stinger	9
1.3.1.3. Teoría de clima organizacional de Rensis Likert	10
1.3.1.4. Factores que influyen en el clima organizacional	12
1.3.1.5. Importancia del clima organizacional	16
1.3.1.6. Características del clima organizacional	17
1.3.2. Teorías del compromiso organizacional	14
1.3.2.1. Enfoques del compromiso organizacional	14
1.3.2.2. Teoría de Meyer y Allen	15
1.3.2.3. Importancia del compromiso organizacional	16
1.4. Formulación del problema	16
1.5. Justificación del estudio	17
1.6. Hipótesis	17
1.6.1. Hipótesis general	17
1.6.2. Hipótesis específicas	18
1.7. Objetivos	18
1.7.1. Objetivo general	18
1.7.2. Objetivos específicos	18
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	20
2.2. Variables y definición operacional	20
2.3. Población y muestra	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Métodos de análisis de datos	26
2.6. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	34

V. CONCLUSIÓN	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS	41
VIII. ANEXOS	45
Instrumentos	45
Consentimiento informado	49
Criterio de jueces de compromiso organizacional	50
Carta de presentación	61
Matriz de consistencia	65

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	<i>Distribución de la muestra por edad</i> 22
Tabla 2	<i>Distribución de la muestra por género</i> 23
Tabla 3	<i>Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov</i> 28
Tabla 4	<i>Nivel predominante de clima organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017</i> 29
Tabla 5	<i>Nivel predominante de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017</i> 29
Tabla 6	<i>Correlación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017</i> 30
Tabla 7	<i>Correlación entre el clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017</i> 30
Tabla 8	<i>Correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017</i> 31
Tabla 9	<i>Correlación entre el Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, según edad</i> 32
Tabla 10	<i>Correlación entre el Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, según género</i> 33
Tabla 11	<i>Validez de contenido V- Aiken</i> 60
Tabla 12	<i>Fiabilidad del instrumento de compromiso organizacional</i> 62
Tabla 13	<i>Fiabilidad del instrumento de clima organizacional</i> 62
Tabla 14	<i>Validez del instrumento de clima organizacional</i> 62
Tabla 15	<i>Comunalidades del cuestionario clima organizacional</i> 63
Tabla 16	<i>Media, mediana, moda, desviación típica. Mínimo y máximo</i> 64

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en el personal administrativo en una Municipalidad de Lima Norte, 2017. La investigación es de tipo básica de naturaleza descriptiva correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 132 personal administrativo.

Para medir el clima organizacional se utilizó la escala CL-SPC y para medir el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptada por Argómedo en una institución militar, debido a la diferencia en población se realizó una validación por jueces y un estudio piloto para medir su confiabilidad.

Finalmente los resultados revelaron que existe una correlación moderada (0,581) entre la variable clima organizacional y compromiso organizacional. A su vez se encontró correlación moderada entre el clima organizacional y las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo, también se encontró correlación moderada entre el compromiso organizacional y las dimensiones de Clima organizacional.

Así mismo se encontró un nivel favorable (42,4%) de clima organizacional y un nivel promedio y alto (49,2%) de compromiso organizacional en el personal administrativo en la Municipalidad de Lima Norte, 2017.

Palabras claves: *clima organizacional, compromiso organizacional, personal administrativos.*

ABSTRACT

The present research work had as objective to determine the correlation between the organizational climate and organizational commitment in the administrative personnel in a Municipality of North Lima, 2017. The research is of basic type of descriptive correlational nature, the design was non-experimental cross-sectional - correlational. The sample consisted of 132 administrative staff.

In order to measure the organizational climate, the CL-SPC scale was used. To measure the organizational commitment, the organizational commitment questionnaire used by Meyer and Allen was adapted by Argómedo in a military institution. Due to the difference in population, a validation by judges and a pilot study to measure their reliability.

Finally the results revealed that there is a moderate correlation (0.581) between the organizational climate variable and organizational commitment. At the same time, a moderate correlation was found between the organizational climate and the dimensions of affective commitment and normative commitment; a moderate correlation was also found between the organizational commitment and the organizational climate dimensions.

Likewise, a favorable level (42.4%) of organizational climate and an average and high level (49.2%) of organizational commitment were found in administrative staff in the Municipality of Lima Norte, 2017.

Key words: organizational climate, organizational commitment, administrative staff.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

En la actualidad el clima organizacional y compromiso organizacional ha ido cumpliendo un rol importante dentro de toda organización tanto pública como privada, siendo lo primordial el capital humano para alcanzar las metas u objetivos de dichas organizaciones,

Palma (2004) indica que el clima laboral es la percepción que tiene el trabajador sobre su ambiente de trabajo, en diversos factores tanto objetivos como subjetivos, la cual es influyente en el bienestar general y en el desempeño de los empleados.

Gómez (2014) afirma que el clima laboral es clave en los resultados de una empresa. La mejora del clima laboral es un tema irresuelto para las organizaciones, sobre todo si en una empresa no hay un buen clima es difícil conseguir, innovación motivación y compromiso, mejorar el clima laboral, es esencial para que el colaborador se sienta cómodo en su centro de labor, porque esto influye en su comportamiento al realizar las funciones encomendadas.

Robbins (1998), nos muestra que el compromiso laboral es cuando el trabajador se siente identificado con una empresa, en sus metas y aspiraciones, esto surge por la interacción entre empresa - trabajador, esto dependerá si la organización utiliza estrategias de motivación a su personal.

Por ello se considera que los trabajadores son el capital humano de toda empresa, lo cual significa que cada uno de ellos posee diferentes motivaciones o necesidades que satisfacen con el trabajo, con las actitudes los trabajadores demuestran su compromiso con la empresa. Por consiguiente, si la empresa tiene un agradable clima laboral esto se trasluce en mejora de los procesos de trabajo en equipo y en una interacción armónica, en las diferentes áreas, dando como resultado el crecimiento en la empresa.

En una investigación de clima laboral en Latinoamérica en 13 países de América Latina entre los años 2013 – 2014, en el año 2014 se publicó que los países que presenta una mejor puntuación en clima organizacional son

Republica Dominicana, Colombia y Ecuador; y los países con peor calificación en el año 2014 son Chile, Uruguay y Perú con un 68.5%. (Ascendo, 2015)

El Perú no es ajeno a los índices manifestados ya que empresas están considerando poner mayor énfasis a realizar estudios de Clima Organizacional al nivel internacional. Una investigación reciente en nuestro país por Great Place to Work Institute Perú (2015) realizó una encuesta a un grupo de empresas seleccionadas para conformar su ranking, y encontraron que no todas las empresas se esfuerzan permanentemente por mejorar su Clima Organizacional. De 163 empresas de diferentes rubros, solo 45 empresas tienen un nivel promedio.

Por otro lado Deloitte Perú (2015) nos manifiesta que el 87% de los líderes de Recursos Humanos y de Negocio a nivel mundial considera que la falta de compromiso de los trabajadores es el principal problema que afrontan las empresas.

Lo que se necesita en las organizaciones es que el trabajador se coloque la camiseta de la institución y no ver a la empresa como un ingreso económico, mejorando esto, ayudará a que los colaboradores se encuentren mano a mano con los objetivos de la institución.

En la Municipalidad de Carabayllo contratan más personal para la atención al público y área administrativa siendo esta una demanda muy estresante para el trabajador

Además, en dicha Municipalidad, no organizan talleres motivacionales o de integración interpersonal que es primordial para crear un clima laboral deseado, solo realizan capacitaciones, seminarios o ponencias pero se puede observar la inasistencia y los que lo hacen por cumplir, por obligación o por solo acceder a su certificado. Así mismo, los trabajadores manifiestan que no cuentan con los equipos y materiales necesarios porque estos ya están desgastados, también se ha presentado retrasos en los pagos mensuales, así mismo la mayoría de personal se encuentra en un régimen laboral CAS que muestra una gran diferencias en sus beneficios sociales que un personal nombrado y que esto incomoda a los trabajadores ya que las funciones son las

las mismas y reciben menores recompensas, por ello se puede manifestar actitudes de desmotivación y conflictos entre los trabajadores, que son afectados por el clima organizacional y porque no afirman la deficiencia de la calidad de servicio que brindan a la población de dicho distrito, lo cual ha conllevado a que los colaboradores muestren un desinterés y no se comprometan con los objetivos de la Municipalidad.

Por ello esta investigación, tiene el fin de conocer la relación entre clima organizacional y compromiso organizacional en una Municipalidad de Lima - Norte con el propósito de que dicha institución pública estudiada identifique los patrones que aquejan a sus trabajadores, así mismo se logre una intervención oportuna según los resultados que manifieste.

1.2 Trabajos previos

Los estudios que se pueden considerar como antecedentes en la presente investigación son las siguientes:

1.2.1 Trabajos internacionales:

Mejía (2014) tuvo como objetivo principal de su investigación la de identificar la relación entre los principales factores del clima organizacional y el compromiso en el trabajo en una institución educativa de Santiago de Queretano en México, con una muestra de 30 colaboradores del CENDI siendo personal docente y administrativo, el instrumento utilizado fue un cuestionario de clima organizacional sustentado por la teoría de Likert y de compromiso organizacional fue utilizado en cuestionario de Meyer y Allen. Se realizó el análisis de la correlación de las variables, para posteriormente determinar una opinión de los datos arrojados. El resultado manifestado en el análisis de correlación entre las variables clima laboral y compromiso laboral fue positivo y esto comprueba la hipótesis planteada. Así mismo en la variable de clima organizacional en la dimensión condiciones físicas, el 56% del personal considera siempre que su espacio de trabajo cuenta con una adecuada ventilación e iluminación y el 10% considera como algunas veces. En conclusión la investigación ha permitido dar conocer la importancia que tiene el

clima laboral en las instituciones ya que esto va a ser manifestado en los colaboradores para que se comprometan con la institución.

Zurita, Ramírez, Quesada (2014) trabajó su investigación con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los funcionarios públicos de los Juzgados de Granada – España. La muestra estuvo conformada por 80 funcionarios públicos de los Juzgados de Granada. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el cuestionario de Satisfacción de Melia y Peiro. El procedimiento realizado fue pedir la colaboración voluntaria y anónima de los trabajadores, luego de ellos se administró los cuestionarios informándole que el objetivo es realizar un trabajo de investigación luego los resultados se arrojaron a SPPSS 22. Los resultados indicaron que el compromiso organización y satisfacción laboral se encontraban en un categoría media, En conclusión se detalló que existe una relación significativa entre el compromiso y satisfacción laboral.

Loza (2016) trabajó su investigación con el objetivo de determinar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal administrativo de Aymesa S.A. de Quito – Ecuador, la investigación fue de tipo no experimental, el tipo de enfoque fue cuantitativo por la recolección de datos e información. La población estuvo compuesta por 30 personal administrativo, la muestra estuvo conformada por la totalidad de personal administrativo. Se utilizó el instrumento de clima laboral de Brown y Leigh una escala tipo Likert y el instrumento de compromiso organizacional de Meyer y Allen la escala fue tipo Likert. Los resultados manifestaron referente a la variable clima laboral con un 16.67% muy satisfecho y satisfecho con un 76.67%, referente a la variable compromiso organizacional en un nivel suficiente de 73%, ni suficiente ni insuficiente 20%. En conclusión el personal de dicha empresa se encuentra satisfecho con el clima laboral y el tipo de compromiso que sobresale es el compromiso afectivo.

Sierra (2015) trabajó su investigación con el objetivo de establecer el clima laboral de los colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Coban, Alta Verpaz en Guatemala. El tipo de la investigación fue de tipo

descriptiva, el diseño que se realizó fue la tabulación del clima laboral, a través del programa Microsoft Excel, se utilizó la fórmula (=tabulación! K35) para luego realizar los gráficos. La muestra estuvo compuesta por 29 personas entre hombre y mujeres, el instrumento utilizado fue de Mejía Cárdenas, los resultados manifiestan en el factor comunicación, liderazgo y desarrollo personal y profesional 17 colaboradores manifiestan que es favorable mientras que 13 desfavorable, el factor remuneración considera 12 colaboradores favorable y 5 colaboradores lo contrario. En conclusión se anunció que el clima laboral en dicha organización es favorable pero se encontró deficiencia en los factores de orientación de calidad y remuneración.

Tapias (2014) trabajó su investigación con la finalidad de determinar el diagnóstico del clima organizacional en área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó en Colombia. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo, para el análisis de datos se utilizó el software SPSS versión 20, y EQS versión 6.2. La muestra estuvo conformada por 120 empleados de la organización. El instrumento fue realizado por los mismos autores es una escala tipo Likert. Los resultados anunciaron que las dimensiones de autonomía 72%, cohesión 57%, apoyo 51%, confianza 47%, innovación 42%, presión 34% reconocimiento 33% y equidad 27%, en conclusión afirma que el clima organizacional en la institución estudiada es mejorable.

1.2.2 Trabajos nacionales:

Oyola (2014) trabajó su investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del área informática de una institución universitaria. La muestra estuvo conformada por 45 trabajadores de la área informática, se utilizó el instrumento de Escala de Clima Laboral de Sonia Palma y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Se realizó la validez y confiabilidad de los instrumentos a través de validez de constructo, validez de contenido, estructuración lo cual lo cual indicaron que es válido, así mismo para la confiabilidad el instrumento de clima laboral obtuvo un Alfa de Cronbach .911 y el cuestionario de compromiso obtuvo un 0.909 de confiabilidad lo cual indicó que las dos pruebas son confiables. Los resultados manifestaron que con un

93.3% hay un nivel de clima laboral adecuado y en la variable compromiso organizacional manifestaron como nivel alto siendo 91.1%. En conclusión se encontró un nivel de relación significativa y positiva entre las dos variables manifestadas con un 0.736. Entre la variable clima laboral y compromiso afectivo se halló un nivel de relación de 0.745, entre la variable clima laboral y compromiso continuo existe una correlación moderada con 0.624 y finalmente entre la variable clima laboral y compromiso normativo existe una correlación moderada con 0.580.

Cuba (2013) realizó su investigación con el objetivo de determinar la relación entre los tipos de motivación y clima laboral en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarney. La muestra estudiada fue de 161 administrativos, de ambos sexos. Se aplicó el test de Motivación M-L de Vicuña y Colbs, y la escala de Clima laboral de Sonia Palma. El procedimiento que se siguió fue realizar la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, se analizaron con el programa de SPSS y con el método Alfa de Crombach y Split Half se estimó la confiabilidad .97 y .90 respectivamente lo cual es instrumento es confiable, y el instrumento de motivación se realizó el análisis factorial lo cual confirma su validez. Los resultados manifiestan que presentan un nivel medio de 49,7% de clima laboral. Las conclusiones manifiestan que entre los tipos de motivación y clima organizacional se relaciona significativamente, se encontró que la dimensión realización personal de clima organizacional obtuvo el promedio más alto (54,7%) y el componente comunicación obtuvo el puntaje más bajo.

Castillo (2014) trabajó su investigación con el objetivo de La percepción de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Rosa. La muestra estuvo comprendida de 114 empleados. Los instrumentos utilizados fueron creados por los mismos autores de la investigación. El procedimiento que se realizó para la validez y confiabilidad de la prueba empatía fue a través de juicio de expertos de la Universidad César Vallejo y la confiabilidad de instrumento fue de 0.992 de clima organizacional y 0.988 de satisfacción laboral. Los resultados manifestaron que percibe como regular de 37% de clima laboral y un 29% como malo, y un 36% como regular y 31% como malo de satisfacción laboral.

Montes (2015) trabajó su investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre clima organizacional y compromiso del personal bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas. La población estuvo conformada por 250 trabajadores, la muestra utilizada fue de 152 empleados. Los instrumentos utilizados fueron de Clima laboral de Sonia Palma y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados anunciaron que el 61% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio de clima laboral, un 53% del personal se encuentra en una nivel medio de compromiso laboral, así mismo se encontró una correlación significativa entre clima organizacional y compromiso organizacional. Así mismo existe una correlación significativa entre las dimensiones de clima laboral y el compromiso organizacional.

Tejada (2016) trabajó su investigación con el objetivo de determinar la relación entre Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional, la población fue de 200 colaboradores la muestra utilizada fue la totalidad de los colaboradores, el instrumento utilizado fue la escala de clima laboral de Sonia Palma y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados anunciaron que existe una relación positiva débil de 0.187, el clima laboral se encuentra en una categoría media de 36.5% el compromiso organizacional se ubica en una categoría 69%. El compromiso organizacional se ha anunciado que los trabajadores se identifican con un nivel promedio de 69% con su institución porque comparten las metas establecidas, existe una correlación significativa débil entre el componente de continuidad y clima laboral (0.293**), en cuanto al componente normativo y clima laboral, no se obtuvo correlación significativa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías del clima organizacional

El clima organizacional en la actualidad ha tomado una gran importancia en toda empresa, donde las organizaciones buscan continuamente mejorar la calidad de vida laboral, es por ello que hoy en día las empresas se esfuerzan por conocer las necesidades, intereses y deseos de cada colaborador para que

aumente la productividad. Por ello se contará con autores expertos en el tema y estudios importantes que sustentarán dicha investigación.

1.3.1.1 Enfoques del Clima Organizacional

Para enfatizar el tema de clima organizacional, se explorará conceptos e importancias del tema a investigar, para ello que tomara en cuenta en primer lugar la definición dicha por el autor que sustenta dicha investigación.

Litwin y stringer (1968), Sostienen que el clima organizacional es un conjunto de anunciados medibles en el medio ambiente donde desarrolla su labor, que son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que trabajan en la institución y que esto influyen en su comportamiento y motivación.

Así mismo, definen que el clima laboral son características que describen una organización y que le hace diferente a otras organizaciones, que son de permanentes en el tiempo, e influyen en el comportamiento de las personas que laboran en la organización.

Así mismo, sostienen como las percepciones que son compartidas por los integrantes de una organización respecto al trabajo, el medio físico que se desenvuelve, los lazos interpersonales que dan lugar en torno a los integrantes y los reglamentos formales e informales que afectan a su labor.

Por otro lado diversos autores definen el clima organizacional como:

Las percepciones de las personas son la base del clima organizacional, muy a menudo se determina como los patrones de comportamiento, sentimientos y actitudes característicos en la subsistencia de una organización y las relaciones entre los grupos de dicha organización, los trabajadores y el cumplimiento de sus funciones. Entonces la gerencia maneja casi siempre el clima laboral con mayor sencillez que la cultura, de manera que influye directamente en el comportamiento de los trabajadores. Domínguez, Ramírez y García (2013).

Autores destacados en el tema enfatiza que el clima organizacional es la percepción que obtiene el trabajador respecto a su entorno laboral donde se

desenvuelve y que esta influye en su comportamiento, por ello mencionamos a los siguientes autores que dan esta determinada conclusión.

Chiavenato (2007), enfatiza que el clima organizacional son las características del ambiente organizacional que los trabajadores experimentan de la institución y que esta puede influir en su comportamiento. Además el ambiente organizacional puede incitar motivación para determinadas conductas.

Por otro lado Amoros (2007), afirma que el clima organizacional son las percepciones que tienen los empleados de una empresa, respecto a su labor, el ambiente físico donde se emplea sus funciones y la comunicación entre los miembros de la institución.

Y por último Chiavenato (2009) nos anuncia que el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento.

Finalmente podemos mencionar a la autora del instrumento. Palma (2004), menciona que el clima organizacional, es la percepción del personal con respecto a su ambiente de trabajo y en función a aspectos vinculados como la posibilidad de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, la posibilidad de acceder a la información en base a su trabajo, en la coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que faciliten su tarea. (p.5)

Entonces se puede resaltar que el comportamiento de los colaboradores está en función a lo que percibe en su entorno laboral directa o indirectamente, esto implica las características físicas, el salario y las condiciones que la empresa brinda para cumplir sus funciones, puesto que si este es desfavorable los empleados no lograrán contribuir con los objetivos de la institución.

1.3.1.2 Teoría del clima laboral de Litwin y Stinger

Los profesores Litwin y Stinger (1968, citado en Rodríguez, 2005). Anuncian 9 dimensiones que explican el clima organizacional en una empresa:

- Estructura: se refiere a la percepción del colaborador en base a las reglas, normas que se le asigna en el desarrollo de sus obligaciones.
- Responsabilidad: implica la autonomía que tiene el colaborador en la toma de decisiones acerca de su trabajo.
- Recompensa: percepción sobre el incentivo equitativo y justo por el trabajo realizado.
- Desafío: sentimientos de desafío acerca del reto que impone su propio trabajo.
- Relaciones: la percepción del colaborador que se tiene en su ambiente de trabajo, si este es grato y se da buenas relaciones interpersonales con sus compañeros, jefes y subordinados.
- Cooperación: percepción que tienen los colaboradores de la existencia de un espíritu de ayuda que puede ser bienvenido por parte de los directivos y de otros empleados.
- Estándares: apreciación de los trabajadores acerca de las normas de rendimiento que programa la empresa.
- Conflicto: el nivel de aceptación de las opiniones discordantes y la solución que se le da a los problemas de la organización.
- Identidad: el sentimiento de pertenecer a una empresa en particular.

1.3.1.3 Teoría de clima organizacional de Rensis Likert

Según Likert (1946, citado en Rodríguez, 2005) manifiesta que el comportamiento del colaborador depende del comportamiento del entorno del área donde trabaja y de las condiciones organizacionales que le ofrecen lo cual se afirma que está determinada por lo que percibe el trabajador. Lo cual indica que existen tres tipos de variables que definen a una empresa en particular y que influye en la percepción que obtienen cada trabajador del clima en forma individual estas variables son las siguientes:

- Variables causales: son variables independientes donde influyen la estructura, toma de decisiones, normas y competencia de la organización.
- Variables intermedias: son variables donde se orientan a medir en qué estado se encuentra la institución donde es reflejado la motivación, las

actitudes, rendimiento, toma de decisiones y comunicación, lo cual constituyen los procesos organizacionales de la empresa.

- Variables finales: estas variables son dependientes de las dos anteriores mencionadas porque se orienta a resultados como las ganancias, productividad y las pérdidas organizacionales.

En base a lo planteado por Likert manifiesta que la interacción de estas variables trae como resultado cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada una de ellas con un clima en particular.

- Autoritario: este sistema se caracteriza por la desconfianza, inseguridad y temor. Así mismo las decisiones y objetivos son mayormente tomadas por la más alta dirección de la organización y estas son distribuidas descendentemente a los empleados siguiendo una línea burocrática.
- Paternalista: en este sistema las decisiones son tomadas también por la alta dirección, pero también en algunos casos se toman en los escalones inferiores, este sistema se caracteriza por ser paternalista, donde los superiores tienen todo el mando o poder dentro de la organización, pero a veces dan ciertas facilidades a los de bajo mando. Se puede concluir que en este sistema es percibido como más estructurado y estable y parecen ser cubiertas las necesidades sociales, con el propósito de que se cumplan las reglas establecidas por la organización.
- Consultivo: en este sistema existe un mayor nivel de descentralización donde permiten la delegación de decisiones más específicas para los subordinados. Las comunicaciones son de tipo descendente generando una participación en conjunto. Así mismo trasciende la confianza y se logra obtener niveles altos de compromiso de los trabajadores con la empresa y sus metas.
- Participativo: en este sistema se vulgariza la toma de decisiones en las distintas áreas de la organización, donde la comunicación es forma lateral, generando una participación en conjunto o grupal, esto conlleva a que los colaboradores se sientan motivados por tomar en cuenta su participación para lograr las metas de la institución. Así mismo crea un clima de confianza y cordialidad entre los mandos altos y subordinados. Se puede

concluir que existe una participación de todo el personal para alcanzar los objetivos establecidos por la institución

1.3.1.4 Factores que influyen en el clima organizacional

Diversos autores consideran, diferentes factores que influyen directamente sobre el Clima Organizacional, como Palma (2004, p.11), lo cual es su investigación establece 5 factores:

- **Autorrealización**
Es referente a la apreciación que tiene el empleado respecto a las posibilidades que le brinda la organización para su desarrollo personal y profesional. Ejemplo: si existe oportunidades de progresar en la empresa y/o si las actividades que realiza le permite aprender y desarrollarse.
- **Involucramiento laboral**
Se refiere si el empleado se siente identificado con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización. Ejemplo: cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización y/o si los trabajadores están comprometidos con la organización.
- **Supervisión**
Es la apreciación de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión de las actividades laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Ejemplo: el supervisor apoya a los trabajadores para superar los obstáculos que se presentan y/o la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar.
- **Comunicación**
Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa misma. Ejemplo: se cuenta con acceso a la información se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo y/o la institución fomenta y promueve la comunicación interna.

- **Condiciones laborales**

Es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Ejemplos: la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones y/o se dispone de la tecnología que facilita el trabajo.

Lo manifestado por el autor nos da a saber que los factores influyen en el comportamiento del trabajador y esto puede traer como consecuencia el rendimiento dentro de la organización.

1.3.1.5 Importancia del clima organizacional

Estudiar el clima organizacional nos permite saber en forma sistemática y científica, las opiniones de los trabajadores sobre las condiciones y el ambiente de trabajo, con la finalidad de realizar planes que permitirán mejorar los elementos negativos que perjudican el compromiso y la productividad del personal.

Cuando evaluamos el clima organizacional llegamos a conocer la percepción que tiene el individuo acerca de la situación existente de las relaciones dentro de la organización, así también conoceremos las expectativas futuras que permitirán realizar planteamientos de intervención para poder desarrollar un método de seguimiento y evaluación. (Ministerio de Salud, MINSA, 2009).

1.3.1.6 Características del Clima Organizacional

Las características que determinan el clima son factores que tienen vínculos con el entorno de la organización en donde se desenvuelven los trabajadores. A pesar de sufrir cambios debido a situaciones circunstanciales, tienen cierta duración. También poseen fuerte impacto en el comportamiento de los trabajadores lo cual influye en el nivel de identificación y compromiso de los trabajadores. Las diversas variables como planes de gestión, políticas y el estilo de dirección, entre otros; afectan el clima organizacional. (MINSA, 2009).

1.3.2 Teorías del Compromiso organizacional

En los últimos años ha tomado importancia realizar estudios respecto del compromiso organizacional, porque representa para los trabajadores una actitud favorable para el desarrollo de sus funciones, y esto favorece a la organización.

1.3.2.1 Enfoques del compromiso organizacional

Se mencionará varios enfoques de compromiso que fueron desarrollados por distintos autores. Pintado (2014) “el compromiso se puede definir como la adhesión o identificación que consigue el trabajador con su organización, que le permite sentirse parte de ella; deja de decir “yo” para dar paso al “nosotros” (p.316).

Por otro lado Hellriegel (2009) menciona que el compromiso organizacional es la fortificación de la participación de un trabajador en la empresa y la forma en que se identifica con ella.

Además Amoros (2007) nos dice que el compromiso organizacional se refiere al nivel que un trabajador se identifica con una empresa en particular y con los objetivos que esta tiene, además hay un vínculo donde desea permanecer en la empresa.

A su vez Manzano (2014) detalla que el compromiso organizacional es el nivel en que los trabajadores muestran una identificación por la empresa donde laboran, y esto conlleva a que su participación sea constante.

Finalmente mencionaremos a los autores del instrumento de dicha investigación. Meyer y Allen (1999) manifiesta que “es como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla” (p.50).

Podemos afirmar que los autores llegan a la conclusión de que el compromiso organizacional es la identificación que tiene el trabajador hacia la empresa donde labora y que esto conlleva a permanecer y realizar sus funciones adecuadamente.

1.3.2.2 Teoría de Meyer y Allen

Que un individuo se encuentre trabajando en una organización no nos indica que esta persona se sienta comprometida con dicha institución, en algunos casos puede estar en total disconformidad con lo que le ofrece dicha organización y esto puede conllevar a consecuencias negativas que dificultarán a la organización como estrés, conflictos, ausentismo, abandono de la organización.

Meyer y Allen (1999) cuestionaron que era aceptable considerar al compromiso afectivo, continuo y normativo como “componentes”, más que como “tipos” de compromiso, lo cual se considera la naturaleza del compromiso como, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la institución.

- Compromiso afectivo: se comprende como lazos emocionales que los colaboradores idean con la institución, es reflejado como un apego emocional al recibir la satisfacción de sus necesidades y que la organización cumpla con las expectativas del empleado, el colaborador disfruta de su permanencia en la institución (Meyer y Allen, 1999).

Los empleados con este compromiso se sienten dichosos de ser parte de esta organización. Suelen los empleados mostrar su preocupación cuando la institución no se encuentra en su mejor momento y cuando la empresa va en crecimiento suelen mostrar su felicidad.

- Compromiso continuo: en este caso el trabajador decide permanecer en la empresa respecto a los costos, tiempo, esfuerzo que se perdería en caso de dejar la institución, así mismo siente que las oportunidades laborales son escasas, por ello se incrementa su apego con la institución (Meyer y Allen, 1999).

Los empleados con este compromiso hacen referencia de la inversión que produjo con el pasar del tiempo, como los años que se mantuvo en dicha organización, o el estatus que tenga la institución, por ende el trabajador espera que su inversión sea compensada.

- Compromiso normativo: se comprende cuando el colaborador se siente obligado moralmente en pertenecer a la institución, porque siente de alguna manera como pago a ciertos apoyos financieros o capacitaciones que le haya podido brindar la institución, lo que conlleva que el trabajador sienta una obligación de continuar en la empresa porque experimenta la sensación de deuda y a la vez por la oportunidad ofrecida en todo el tiempo de servicio. (Meyer y Allen, 1999).

Finalmente podemos concluir que el compromiso organizacional son actitudes que los empleados manifiestan cuando se sienten satisfechos y orgullosos de ser parte de la institución, lo cual llamamos coloquialmente “ponerse la camiseta”, esta actitud beneficia a la organización porque un personal comprometido puede alcanzar los objetivos planteados.

1.3.2.3 Importancia del compromiso organizacional.

El compromiso organizacional ha ido alcanzado gran importancia como variable de estudio por el comportamiento organizacional, es por ello que múltiples investigaciones han podido demostrar que el compromiso organizacional suele ser un predictor para disminuir los índices de rotación y mejorar la puntualidad.

Hoy en día tiene que asumir un gran reto la área de Recursos Humanos para crear herramientas de gran utilidad para que el empleado pueda comprometerse con las metas y objetivos de la institución con la finalidad de que estas permanezcan con el tiempo. Por lo tanto el área de Recursos Humanos tiene que analizar la identificación con las metas de la institución, la vinculación de los trabajadores con su lugar de ejecución de funciones, así se podría conseguir que los trabajadores se sientan parte de la institución y mayores serán las posibilidades de quedarse en la organización. (Claure y Bohrt, 2010).

1.4 Formulación del problema.

¿Qué correlación existe entre el clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017?

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación tiene una pertinencia teórica, ya que las investigaciones son escasas realizadas a instituciones públicas y utilizando las dos variables, así mismo permitirá conocer evidencias empíricas de las teorías del clima organizacional y compromiso organizacional en el personal administrativo, determinando la relación existentes entre dichas variables, ya que los resultados de la investigación nos permitirá informar acerca del estado situacional de la problemática de la Municipalidad, de igual manera los resultados favorecerán para futuras investigaciones vinculadas a las variables estudiadas.

Esta investigación a su vez presenta una pertinencia aplicativa, ya que con los resultados obtenidos se podrán implementar programas preventivos y correctivos que ayuden a mejorar el Clima organizacional en aspectos tales como las relaciones interpersonales, con los jefes, las condiciones de trabajo, entre otros. Los resultados que se obtengan del clima organizacional y compromiso organizacional son importantes, puesto que proporcionará información enriquecedora sobre las actitudes y percepciones de sus empleados, lo cual favorecerá para mejorar la productividad y reducir el ausentismo, rotación, estrés laboral, entre otras preocupación que aquejan a los trabajadores.

Así mismo esta investigación es de pertinencia metodológica, la información obtenida que se utilizó fueron dos instrumentos, los cuales el de compromiso organizacional fue validado a través de juicio de expertos, lo cual podrá ser utilizado posteriormente en investigaciones relacionadas con el tema.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H1 Existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicos

H2 Existe correlación directa y significativa entre el clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017.

H3 Existe correlación directa y significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017.

H4 Existe correlación directa y significativa entre Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte según edad.

H5 Existe correlación directa y significativa entre Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte según género.

1.7. Objetivo

1.7.1 Objetivo General

Determinar la correlación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

Determinar el nivel predominante del clima organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017.

Determinar el nivel predominante del compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017.

Determinar la correlación entre el clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017.

Determinar la correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017.

Determinar la correlación entre el Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, según edad.

Determinar la correlación entre el Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, según género.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación que se utilizó es no experimental, puesto que no se manipulará los datos de las variables, siendo en su ambiente natural. Estudio es de forma transversal, ya que se ejecutó en ese mismo momento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.1.1 Tipo de investigación

El nivel que se empleó en la presente investigación fue de tipo descriptivo-correlacional. Según Hernández, et al. (2014), ya que no hay manipulación de la variable de estudio, se observa y se describe tal como se presenta en su ambiente natural, y de tipo correlacional tiene como finalidad dar a conocer la relación que existe entre dos conceptos, en un contexto particular.

2.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Palma (2004), menciona que el clima organizacional, es la percepción del personal con respecto a su ambiente de trabajo y en función a aspectos vinculados como la posibilidad de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, la posibilidad de acceder a la información en base a su trabajo, en la coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que faciliten su tarea. (p.5)

Definición operacional

Para medir la variable se utilizaron los puntajes obtenidos mediante el cuestionario de Clima organizacional Sonia Palma.

Dimensiones e indicadores

- Autorrealización: Capacitación, desarrollo personal y promoción de puesto
Ítems: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46

- Involucramiento laboral: Compromiso laboral, toma de decisiones, evaluación del trabajo.
Ítems: 2,7, 12,17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
- Supervisión: Control, retroalimentación y orientación.
Ítems: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48
- Comunicación: Comunicación directa, empatía e información de tareas.
Ítems: 4, 9, 14, 19, 24,29, 34, 39, 44,49
- Condiciones laborales: Beneficios, incentivos y motivación.
Ítems: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Meyer y Allen (1999) “es como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla” (p.50).

Definición operacional:

Para la medir la variable se utilizaron los puntajes obtenidos a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.

Dimensiones e indicadores:

- Componente afectivo: Identificación con la organización, fiabilidad e involucramiento.
Ítems: 6, 9, 12, 14, 15 y 18
- Componente normativo: Inversión de aptitudes, valoración y sentido de pertenencia.
Ítems: 2, 7, 8, 10,11 y 13
- Componente continuidad: Política interna, cumplimiento y lealtad.
Ítems: 1, 3, 4, 5, 16 y 17

2.3 Población

La población estuvo comprendida por 132 colaboradores administrativos de ambos géneros, cuyas edades oscilan entre 21 y 56 años, en una Municipalidad de Lima Norte.

2.3.1 Muestra

En cuanto a la muestra, decidió emplear la totalidad de la población, 132 personal administrativos, para dar relevancia a este estudio.

2.3.2 Muestreo

Para la presente investigación se empleó el muestreo no probabilístico – Censal porque la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra porque se caracteriza por obtener información de toda la población, según Tamayo y Tamayo (2013) afirman que la muestra censal, recoge un censo en la totalidad del personal adscrito al estudio.

Tabla 1

Distribución de la muestra por edad

Edad en grupos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
21-30	76	57,6	57,6
31-40	42	31,8	89,4
41-50	8	6,1	95,5
51-60	6	4,5	100,0
Total	132	100,0	

Como se puede observar en la tabla 1, el mayor porcentaje de edad de los trabajadores administrativos es de 57.6% que corresponde a edades entre 21 y 30 años, seguido por el 31,8% que se da en edades entre 31 y 40 años, el 6,1% pertenece a edad entre 41 y 50 años, el 4,5% corresponde a la edad entre 51 y 60 años.

Tabla 2

Distribución de la muestra por género

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MASCULINO	50	37,9	37,9
FEMENINO	82	62,1	100,0
Total	132	100,0	

Así mismo, se puede apreciar que la cantidad de personal administrativo evaluado, según el género, nos indica que un 62,1% son de género femenino y un 37,9% son de género masculino.

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

Ficha técnica:

Escala de Clima organizacional 2004 (CL-SPC)

Autor: Sonia Palma Carrillo

Procedencia: Peruana

Aplicación: individual y colectiva

Duración: 30 minutos

Edad: 17 años en adelante

Finalidad: evaluar el clima laboral de los trabajadores.

Significación: el presente cuestionario se encuentra conformado por 50 ítems y está conformada por las siguientes dimensiones.

Dimensiones:

- Autorrealización
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Instrucciones: A continuación encontrará propuestas sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada propuesta y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las propuestas. No hay respuestas buenas ni malas.

Baremos:

Muy favorable de 210 -250

Favorable de 170-209

Media de 130-169

Desfavorable 90-129

Muy desfavorable 50-89

Validez y confiabilidad de la prueba original

Palma (2004) trabajó la validez y la confiabilidad del instrumento en una muestra conformada por 1323 trabajadores con dependencia laboral de empresas de producción y de servicios, tanto estatales como particulares; que permite identificar aquellos factores que componen la percepción individual y grupal del clima laboral. Esta escala fue sometida por el método de validación de jueces y se analizó con el Programa Estadístico SPSS, por lo que obtuvo un nivel de significación de .05; en el análisis con el método Alfa de Cronbach y método de Split Half de Guttman se obtuvo correlaciones de .97 y .90 respectivamente; por lo que se concluye que el instrumento es válido y confiable.

Validez y confiabilidad

Para la validez del instrumento se empleó el análisis factorial, donde se sometieron al test de Kaiser- Meyer obteniendo un nivel de 0.755 lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos del análisis factorial, luego

se corroboró dicha adecuación, que se efectuó en análisis de extracción y las comunalidades, luego el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando los 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas ($\alpha.05$) entre las 5 dimensiones lo cual se confirma la validez del instrumento de Clima organizacional.

Para la confiabilidad del instrumento se procedió a realizar el alfa de Cronbach que dio un 0,978. Lo cual indica que el instrumento es confiable.

Cuestionario de compromiso organizacional

Ficha técnica:

Autor: Meyer y Allen adaptado por Argómedo (2013).

Procedencia: Estados Unidos

Aplicación: individual y colectiva

Duración: 30 minutos

Edad: 18 años en adelante.

Finalidad: evaluar el compromiso organizacional de los trabajadores.

Significación: el presente cuestionario se encuentra conformado por 18 ítems y está conformada por las siguientes dimensiones.

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

Dimensiones:

- Compromiso afectivo
- Compromiso normativa
- Compromiso continuidad

Instrucciones: A continuación encontrará propuestas sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted

frecuente. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada propuesta y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las propuestas. No hay respuestas buenas ni malas.

Baremos:

Bajo: menor igual a 43

Promedio: 44-93

Alto: mayor igual a 94

Validez y confiabilidad

El Cuestionario de Compromiso Laboral de Meyer y Allen para su validez se contó con 5 jueces especializados en el tema, para la cual se utilizó el método de V de Aiken, con el objetivo de conocer la significancia. Para ello se empleó, el programa Ms Excel. Lo cual se dio que se mantienen todos los ítems.

Para la confiabilidad del instrumento se contó con una prueba piloto a 100 personales administrativos luego se procedió a realizar el alfa de Cronbach que dio un 0,792. Lo cual indica que el instrumento es confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

Técnicas de recolección de datos

Se procedió a revisar los instrumentos para la recolección de datos, y se coordinó con el Gerente de Recursos Humano de dicha Municipalidad de Lima Norte.

Posteriormente, se procedió a administrar los instrumentos, en primera instancia la de Clima Laboral CL-SPC y para medir el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. El instrumento de compromiso organizacional se procedió a realizar la validez por criterio de jueces, ya que la población estudiada era distinta a la población que se aplicó con el instrumento, luego se realizó la validez KMO y esfericidad de Bartlett donde se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,05. Finalmente se aplicó estos instrumentos a los trabajadores administrativos de régimen laboral CAS en distintos días y

horarios, se le explico el objetivo de la investigación y las valoraciones éticas del estudio.

Finalmente se procedió a vaciar los resultados mediante el procesamiento de datos, utilizando el programa SPSS versión 21 para Microsoft XP en español, para realizar el análisis de la información necesaria para verificación y contrastación de la hipótesis.

Los estadísticos empleados fueron:

- a) Medida de tendencia central
 - Media: para hallar el promedio de Clima organizacional y compromiso organizacional.
 - Mediana: para el valor central del Clima organizacional y compromiso organizacional.
 - Moda: para hallar las variables que tienen mayor frecuencia absoluta.
 - Desviación estándar para hallar el nivel de dispersión de los puntajes de clima organizacional y compromiso organizacional.
 - Frecuencia y porcentaje: para describir el porcentaje, por niveles, de las variables clima organizacional y compromiso organizacional.
- b) Prueba de normalidad: Prueba de Kolmogorov – Smirnov: para determinar el tipo de distribución de los datos.
- c) Estadística inferencial: Rho de Spearman: para determinar la relación entre Clima organizacional y compromiso organizacional.

2.6 Aspectos éticos

Los principios que se tomaron en cuenta en la investigación; son la voluntariedad, el bienestar y el respeto a la persona teniendo en cuenta estos aspectos importantes, se explicó a los adolescentes de manera clara el proceso de la investigación se garantiza la participación voluntaria, privacidad, anonimato y confidencialidad de los resultados. Se entregó a cada participante un Consentimiento informado, donde se explicó la importancia de la investigación.

El presente trabajo es auténtico, original, fidedigno continuando lo que otros investigadores han comenzado.

III. RESULTADOS

Tabla 3

Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	.122	132	.000
Componente afectivo	.160	132	.000
Componente Normativo	.107	132	.001
Componente continuidad	.138	132	.000
CLIMA ORGANIZACIONAL	.058	132	.200 [*]
Autorrealización	.059	132	.200 [*]
Involucramiento Laboral	.083	132	.028
Supervisión	.071	132	.096
Comunicación	.076	132	.061
Condiciones Laborales	.086	132	.018

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 3 se muestra el análisis de la normalidad para las variables clima organizacional y sus dimensiones, así como para compromiso organizacional y sus dimensiones. Se observa en la variable clima organizacional un valor p (sig.) mayores a 0.05, lo cual indica que dichas variables se ajustan a la distribución normal. Asimismo, se observa en el variable compromiso organizacional, un valor p (sig.) menor a 0.05, lo cual indica que dicha variable no se ajusta a la distribución normal.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que la prueba de hipótesis para las correlaciones se realizó con estadísticos no paramétricos, en ese caso la Rho de Spearman, puesto que ambas variables a ser correlacionadas no se ajustan a la vez a la distribución normal.

Tabla 4

Nivel predominante de clima organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	16	12,1
Media	37	28,0
Válido Favorable	55	41,7
Muy favorable	24	18,2
Total	132	100,0

En la tabla 4 se muestran los niveles de clima organizacional. Así, se observa que el mayor porcentaje de evaluados se encuentra en el nivel favorable, siendo el 41,7%. Asimismo el menor porcentaje de evaluados se encuentran en el nivel desfavorable, representando el 12,1%.

Tabla 5

Nivel predominante de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,5
Válidos Promedio	65	49,2
Alto	65	49,2
Total	132	100,0

En la tabla 5 se muestran los niveles de compromiso organizacional. Así, se observa que el mayor porcentaje de evaluados se encuentra en el nivel promedio y alto, donde el porcentaje es el mismo siendo el 49,2. Asimismo el menor porcentaje de evaluados se encuentran en el nivel bajo, representando el 1,5%.

Tabla 6

Correlación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Clima organizacional: Total de puntuación	Coeficiente de correlación	,581**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132

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

En la tabla 6 se muestra la correlación hallada entre clima organizacional y compromiso organizacional. En ese sentido, cabe mencionar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p=0,000$, a un nivel de significancia $p < 0.05$. De lo anterior podemos afirmar que existe correlación estadísticamente significativa de 0,581 entre clima organizacional y compromiso organizacional.

Tabla 7

Correlación entre el clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017

		Componente afectivo	Componente Normativo	Componente continuidad	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,524**	,472**	,094
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,284
		N	132	132	132

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

En la tabla 7 se muestra la correlación hallada entre clima organizacional y las dimensiones de compromiso organizacional. En ese sentido, cabe mencionar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p=0,000$, a un nivel de significancia $p < 0.05$. De lo anterior podemos afirmar

que: Existe correlación estadísticamente significativa entre clima organizacional y los componentes del compromiso organizacional el afectivo y normativo.

Tabla 8

Correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017

		Autorrealización	Involucramient o Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales	
Rho de Spearman	Compromiso organizacion al	Coefficiente de correlación	,501**	,595**	,568**	,524**	,531**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
		N	132	132	132	132	132

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

En la tabla 8 se muestra la correlación hallada entre compromiso organizacional y las dimensiones de clima organizacional. En ese sentido, cabe mencionar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p=0,000$, a un nivel de significancia $p < 0.05$. De lo anterior podemos afirmar que: Existe correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones del clima organizacional Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Tabla 9

Correlación entre el Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, según edad

Edad de los participantes			Compromiso organizacional	
21-30	Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,692**
			Sig. (bilateral)	,000
			N	76
31-40	Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,571**
			Sig. (bilateral)	,000
			N	42
41-50	Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,036
			Sig. (bilateral)	,932
			N	8
51-60	Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,985**
			Sig. (bilateral)	,000
			N	6

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

En la tabla 9 se muestra la correlación hallada entre clima organizacional y compromiso organizacional según grupo de edad. En ese sentido, cabe mencionar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p=0,000$, a un nivel de significancia $p < 0.05$. De lo anterior, podemos afirmar que existe correlación estadísticamente significativa entre clima organizacional y los grupos de edades 21-30 años, 31-40 años y 51-60 años, mientras que el rango de edad de 41-50 años no existe correlación.

Tabla 10

Correlación entre el Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, según género

Género de los participantes			Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Masculino	CLIMA	Coeficiente de correlación	.555**
		ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.000
			N	50
	Femenino	CLIMA	Coeficiente de correlación	.660**
ORGANIZACIONAL		Sig. (bilateral)	.000	
		N	82	

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

En la tabla 10 se muestra la correlación hallada entre clima organizacional y compromiso organizacional según grupo de edad. En ese sentido, cabe mencionar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p=0,000$, a un nivel de significancia $p < 0.05$. De lo anterior, podemos afirmar que existe correlación estadísticamente significativa entre clima organizacional y compromiso organizacional en género masculino y femenino.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación el objetivo general fue determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y compromiso organizacional en trabajadores administrativo en una Municipalidad de Lima Norte,2017.

Con respecto al objetivo general el resultado obtenido con la prueba de correlación de Rho Spearman manifiesta que el clima organizacional y el compromiso organizacional se correlaciona moderadamente (0,581), en relación a dicho resultado, es válido hacer mención al estudio de Montes (2015), que trabajó en su investigación con una misma población e instrumentos, lo que concluye que existe una relación significativa, esto puede deberse a que a la población de régimen laboral Cas, tienen una misma percepción del clima organizacional y por ende se sienten comprometidos con la organización. Asimismo Litwin y Stringer (1968) refieren que a mayor clima de logro habrá alto nivel de logro y mayores actitudes positivas, lo cual sustenta que a mayor clima organizacional mayor compromiso organizacional, ya que el compromiso organizacional nos detalla sobre las actitudes que posee el trabajador para un adecuado desarrollo de sus funciones.

Por otra parte dentro de los resultados obtenido en esta investigación, se encontró que la muestra constituida por el personal administrativo que laboran en una Municipalidad de Lima Norte, el 41,7% un porcentaje significativo o representativo de la muestra se encuentran en un nivel favorable de clima organizacional, por lo tanto antes esto Likert (1946) sostiene que el comportamiento del colaborador depende del comportamiento del entorno del área donde trabaja y de las condiciones organizacionales que le ofrecen lo cual se afirma que está determinada por lo que percibe el trabajador, estos datos coinciden con los obtenido por Castillo (2014) que en su investigación en una misma muestra de trabajadores de una Municipalidad, obtuvo como resultado un nivel de clima laboral regular (37%) esto puede deberse a que las muestras utilizadas para ambos estudios coinciden con la área de trabajo.

A su vez, se encontró que la muestra constituida por el personal administrativo que labora en una Municipalidad de Lima Norte, presenta un nivel promedio y alto (49,2%) de compromiso organizacional, por ende Meyer y Allen (1999)

sostienen que el compromiso organizacional “es como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla” (p.50), estos datos coinciden con los obtenidos por Montes (2015) que trabajó su investigación en una población similar, donde se obtuvo un resultado medio de 53%. Esto puede deberse a que las investigaciones se realizaron en una entidad pública y que probablemente las características de las instituciones sean las mismas, lo cual conlleva a que el personal se sienta comprometida con la institución.

En cuanto a los siguientes objetivos entre el clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional se correlaciona con el compromiso afectivo moderadamente (0,524), estos resultados concuerdan con lo dicho según Meyer y Allen (1999) que refieren que el compromiso afectivo comprende como lazos emocionales que los colaboradores idean con la institución, y es reflejado como un apego emocional al recibir la satisfacción de sus necesidades y que la organización cumplan con las expectativas del empleado, y por ello el colaborador disfruta de su permanencia en la institución. Se puede decir que los resultados de la presente investigación están relacionados con los resultados de Tejada (2016) que en una misma población se encontró relación significativa. Así mismo referente a las variables de clima organizacional y el compromiso normativo se obtuvo como resultado que existe una correlación moderada (0,472), esto coincide con lo dicho por Meyer y Allen (1999) que se comprende cuando el colaborador se siente obligado moralmente en pertenecer a la institución, porque siente de alguna manera como pago a ciertos apoyos financieros o capacitaciones que le haya podido brindar la institución, lo que conlleva que el trabajador sienta una obligación de continuar en la empresa porque experimenta la sensación de deuda y a la vez por la oportunidad ofrecida en todo el tiempo de servicio. Esto puede deberse probablemente a que la Municipalidad selecciona a su personal para que asista a capacitaciones donde beneficia a los trabajadores y la empresa. Entre tanto la investigación de Tejada (2016), que trabajó en una misma población no concuerda con dicha investigación ya que dio como resultado que no existe correlación entre clima laboral y el componente normativo. Así mismo referente

si existe relación entre clima organización y el compromiso continuidad, se obtuvo como resultado que no existe correlación, contrarrestando lo dicho por Meyer y Allen (1999) que sostienen que el trabajador decide permanecer en la empresa respecto a los costos, tiempo, esfuerzo que se perdería en caso de dejar la institución, así mismo siente que las oportunidades laborales son escasas, por ello se incrementa su apego con la institución. Esto quiere decir que los trabajadores piensan que tienen mejores oportunidades si dejan la organización que se encuentran ahora, debido a que una empresa privada puede ofrecerle mejores beneficios económicos.

En cuanto al objetivo específico siguiente anuncia que el compromiso organizacional y las dimensiones del clima organizacional, se obtuvo como resultado que existe correlación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión autorrealización siendo una correlación moderada (0,501), Según lo expresado por Palma (2004) menciona que es referente a la apreciación que tiene el empleado respecto a las posibilidades que le brinda la organización para su desarrollo personal y profesional. Los resultados hallados por Montes (2015) que en una misma población anuncia que existe una correlación significativa, entre el factor autorrealización de Clima organizacional y compromiso organizacional, esto puede deberse probablemente a que las dos instituciones sean en una entidad pública y por ende probablemente las posibilidades para su desarrollo personal y profesional sean las mismas. Por otro lado se obtuvo como resultado en cuanto a la correlación que existe entre compromiso organizacional e involucramiento laboral teniendo como resultado una relación moderada (0,595), lo cual significa que si hay una correlación estadísticamente significativa. Según Palma (2004), menciona que se refiere cuando el empleado se siente identificado con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización. Una investigación realizada por Montes (2015) detecta una correlación significativa, entre el factor involucramiento laboral y compromiso organizacional en una entidad pública. Esto quiere decir que será determinante la percepción que tiene el trabajador respecto al contexto donde desarrolla sus labores ya que esto traerá beneficios en sus conocimientos y habilidades y por ende se involucrará con el trabajo y la empresa. Podemos concluir que el

personal administrativo de dicha institución se sienten involucrados con su organización. Por otro lado se obtuvo como resultado en cuanto a la correlación que existe entre compromiso organizacional y supervisión teniendo como resultado una relación moderada (0,568), lo cual significa que hay una correlación estadísticamente. Según Palma (2004) informa que es referente a la apreciación de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión de las actividades laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Una investigación realizada por Montes (2015) presenta los resultados de una correlación significativa, entre el factor supervisión y compromiso organizacional en una entidad pública. Esto quiere decir que en el clima organizacional también están asociados al apoyo y orientación que los superiores le brindan al trabajador, dando la facilidad para que cumpla satisfactoriamente sus funciones. Por otro lado se obtuvo como resultado en cuanto a la relación que existe entre compromiso organizacional y comunicación teniendo como resultado una correlación moderada (0,524), lo cual significa que hay una correlación estadísticamente. Por ello Palma (2004) menciona que es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa misma. Una investigación realizada por Montes (2015) evidencia una correlación significativa entre el factor comunicación y compromiso organizacional en una entidad pública. Por ello Chiavenato (2009) señala que el clima laboral será favorable fortaleciendo la comunicación e integración de personal fomentando el éxito de la institución. Esto quiere decir que en la Municipalidad hay facilidad de adquirir información para realizar una labor eficiente. Por último se obtuvo como resultado en cuanto a la relación que existe entre compromiso organizacional y condiciones laborales teniendo como resultado una correlación moderada (0,531), lo cual significa que hay una correlación estadísticamente significativa. Por ello Pintado (2014) nos expresa que el clima organizacional son las percepciones indirectas o directas que manifiestan los colaboradores referente a la estructura, condiciones, características del entorno laboral, que trae como consecuencia determinados comportamiento para la organización, que suelen ser condicionados en el nivel de motivación, relaciones interpersonales y productividad. Estos datos se concuerda lo expuesto por Montes (2015), que

en su estudio tuvo como resultado existe correlación entre el factor condiciones laborales y compromiso organizacional. Los resultados expuesto puede deberse a que las dos investigación fueron realizadas al personal bajo el régimen laboral Cas, donde su percepción de clima laboral sea la misma.

En cuanto a la variable clima organizacional y el compromiso organizacional según género en el personal administrativo en una Municipalidad de Lima Norte, se encontró que las mujeres como los hombres presentan una buena correlación, Estos resultados se pueden contrarrestar lo anunciado por Grusky (2001) quien sostiene que “las mujeres tienden a estar más comprometidas que los hombres ya que estos usualmente consiguen más limitante o barreras para obtener su membresía en una organización” Así mismo según edad, el rango de edad que oscila entre 21-30 años se obtuvo una buena correlación siendo 0,692, 31-40 años obtuvo una moderada correlación siendo 0,571 y 51-60 años obtuvo una correlación estadísticamente significativa (0,985), muy buena correlación, estos resultados concuerdan lo expuesto por Calderón (2016) donde lo resultados de su investigación dieron por conclusión que a mayor edad, la percepción del clima organizacional será más positiva, sin embargo cabe señalar que el rango de edad 51-60 años es muy menor la muestra que las demás edades indicadas, esto puede dar inicios a futuras investigaciones donde la población sea mayor.

Ante todo lo expuesto se puede concluir que si el empleado percibe un buen clima laboral en la institución, lo más probable es que el empleado se involucre y se comprometa con la organizacional, y esto puede ser reflejado cuando el trabajador realiza sus funciones satisfactoriamente, y aún más que el trabajador se sienta comprometido con los objetivos de la organización.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a la presente investigación, se concluye lo siguiente:

1. Se encontró correlación moderada entre el variable clima organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo en una Municipalidad de Lima Norte.
2. Se observa, que si hay una correlación moderada entre la variable clima organizacional y las dimensiones de compromiso organización, el compromiso afectivo y compromiso normativo en el personal administrativo en una Municipalidad de Lima Norte.
3. Se evidencia, que si hay una correlación moderada entre la variable compromiso organizacional y las dimensiones de clima organizacional, con las dimensiones autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales en el personal administrativo en una Municipalidad de Lima Norte.
4. Se puede afirmar que entre el clima organizacional y compromiso organizacional según género, las de género femenino y masculino obtuvieron una correlación significativa.
5. Así mismo se afirma que entre el clima organizacional y compromiso organizacional según edad, las del rango de edad de 21-30, 31-40 y 51-60 años, obtuvieron una correlación significativa
6. Se evidencia dentro de los resultados obtenido en esta investigación con un porcentaje de 41,7% encontrándose en un nivel favorable de clima organizacional, muestra constituida por el personal administrativo en una Municipalidad de Lima Norte.
7. Se evidencia dentro de los resultados obtenido en esta investigación con un porcentaje de 49,2% encontrándose en un nivel promedio y alto de compromiso organizacional, muestra constituida por el personal administrativo en una Municipalidad de Lima Norte.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Esta investigación tiene base para posteriores investigaciones con las variables estudiadas, con el mismo tipo de población, pero en mayor cantidad de evaluados, con la intención de corroborar o contradecir los resultados.
- 2.** Se recomienda realizar investigaciones con distintas poblaciones esto quiere decir con los distintos regímenes laborales, ya que la percepción de clima laboral será diferente.
- 3.** Establecer un sistema de trabajo más participativo en los trabajadores de la Municipalidad de esa manera poder escuchar los aportes y sugerencias, de esa forma poder mejorar el clima organizacional y por ende aumentar el compromiso laboral de los miembros que laboran en la institución.
- 4.** Se recomienda a la Municipalidad implementar programas de prevención tales como comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos y toma de decisiones de modo que pueda incrementar el clima organizacional y por ende el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de manera que pueda sensibilizar al y esto pueda ser reflejado en el buen trato a la población de Carabayllo.
- 5.** Realizar actividades de integración, comunicación y cohesión grupal como actividades recreativas y deportivas donde estén involucrados todos los trabajadores.

VII. REFERENCIAS

- Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Universidad Católica Santo. Toribio De Mogrovejo.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Facultad de Contaduría y Administración, UNAM*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Fernando_Arias-Galicia/publication/26612602_El_compromiso_personal_hacia_la_organizacion_y_la_intencion_de_permanenencia_algunos_factores_para_su_incremento/links/02e7e5150f3ef6550a000000.pdf
- Ascendo. (2015). Estudio del clima laboral en América Latina 2013 -2014. *El clima laboral en Latinoamérica 2013 – 2014*. Recuperado de <https://rdstation-static.s3.amazonaws.com/cms%2Ffiles%2F782%2F1436218067Estudio+de+Clima+Laboral+en+Am%C3%A9rica+Latina+2013-2014.pdf>
- Bernal, A. (2015). Personalidad y clima organizacional en asesores telefónicos de la empresa MDY Contact Center sede Lince. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Bohrt, M. y Claire, M. (2010). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 77-83. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612004000100008&script=sci_arttext
- Calderón, S. (2016). *Clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2574/1/2016_Calderon_Clima_organizacional_en_una_empresa.pdf

- Castillo, J. y Mena, D. (2014). *La percepción de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Rosa*. (Tesis maestría). Universidad cesar vallejo.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ma ed.). Mexico: Mc Graw Hill
- Chiavenato, L. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Cuba, J. (2013). *Motivación y clima laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarmey*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad César Vallejo, Perú.
- Garcia, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico. Una aproximación conceptual. Cuadernos de administración, 26(42). Recuperado de <http://cuadernosadm.univalle.edu.co/>
- Great Place to Work Institute Perú (2015). Cifras que hablan por sí solas. *Las mejores empresas para trabajar 2015*. Recuperado de http://www.greatplacetowork.com.pe/storage/documents/SUPLEMENTO_GPTW_2015.pdf
- Grusky, D. (2001). *The past, present and future of social inequality*: Westview Press.
- Hellriegel, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. (12ma ed.). México: Editorial Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Litwin G, y Stringer R. (1968). *Motivation and organizational climate*: Harvard Bussiness School.
- Litwin G. y Stinger R. (1997). *Organizational Climate*: Simon y Schuster
- Loza, S. (2016). *Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A.* (Tesis licenciatura, Universidad central del Ecuador, Ecuador). Recuperado de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7336/1/T-UCE-0007-410i.pdf>

Manzano, J (2014). Comportamiento organizacional. *Diversas relaciones que se establecen en una organización*. Recuperado de <http://es.calameo.com/read/0040839366217d83cdd9b>

Mejía, M. (2014). *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa* (Tesis doctoral, Universidad Autónoma del Querétaro, México). Recuperado de <http://slideshowes.com/doc/1841162/principales-factores-del-clima-laboral-y-su-relaci%C3%B3n-con-el>

Meyer, J y Allen, N. (1999). *Commitment in the workplace*: London sage publications.

Ministerio de salud. (2009). Documento técnico. *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Recuperado de http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf

Montes, E. (2015). *Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores bajo contratación administrativa de servicios en el Ministerio de Energía y Minas*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Oyola, K. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del área de informática de una Institución universitaria de Lima, 2014*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Palma, S. (2004). *Diagnóstico de clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Perú. Recuperado de <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>

Palma, S. (2004). *Diagnostico Organizacional*. Perú: Editorial Universidad Ricardo Palma.

- Palma, S. (2004). *Manual Escala Clima Laboral; CL-SPC investigación en psicología*, Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pintado, E. (2014). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano* (5ta ed.). Perú: Fondo editorial.
- Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Mexico: Editorial Prentice Hall.
- Rodriguez, D. (2005). *Diagnostico organizacional* (6ta ed.). México: Editorial Alfaomega.
- Sierra, M. (2015). *El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, A.V. (Tesis licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala)*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
- Suarez, M. (2013). *Compromiso organizacional y clima laboral en docentes de la Institución Educativa del nivel Primaria N° 6046 del distrito de San Juan de Miraflores – 2013*. (Tesis Maestría inédita). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Tamayo y Tamayo, M. (2013). *El proceso de investigación científica*. México: Limusa
- Tapias, A. (2014). *Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó*. (Tesis maestría, Universidad Nacional de Colombia, Colombia). Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/47932/1/940968%202015.pdf>
- Tejada, C. (2016). *Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública*. (Tesis licenciatura inédita). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Zurita, M., Ramírez, M., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz, B., y Manzano, J. (2014). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada*. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/31291/1/ReiDoCrea-Vol.3-Art.3-Zurita-Ramirez-Quesada-Quesada-Ruiz-Manzano.pdf>

VIII. ANEXOS

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO

Fecha:/...../.....

Área donde labora:.....

Tiempo de servicio: Edad:

Modalidad de contrato: Sexo: F M

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados en relación con su trabajo. Cada pregunta tiene 5 alternativas se le pedirá que marque con una X el número correspondiente de acuerdo a su opinión.

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

	PREGUNTA	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4	Permanezco en mi organización actualmente porque lo necesito y lo deseo.							
5	Si renunciaría a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor.							
6	Me sentiría feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8	Esta organización merece mi lealtad.							
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11	No renunciaría a mi organización ahora, porque me siento comprometido con su gente.							
12	Esta organización significa mucho para mí.							

13	Le debo muchísimo a mi organización.							
14	No me siento como “parte de la familia” en esta organización							
15	No me siento parte de mi organización							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de oportunidades de trabajo.							
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.							

Gracias por su participación

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO

Fecha:/...../.....

Área donde labora:.....

Tiempo de servicio: Edad:

Modalidad de contrato: Sexo: F M

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados en relación con su trabajo. Cada pregunta tiene 5 alternativas se le pedirá que marque con una X el número correspondiente de acuerdo a su opinión.

1	2	3	4	5
NINGUNO O NUNCA	POCO	REGULAR O ALGO	MUCHO	TODO O SIEMPRE

	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	La autoestima de los empleados es alta.					
2	Los empleados se sienten parte importante de su equipo de trabajo.					
3	Se comparte la información de manera continua.					
4	La institución desarrolla acciones para promover la autoestima personal.					
5	El reconocimiento de nuestro trabajo incrementa el sentido de pertenencia.					
6	Se accede fácilmente a la información para el desarrollo de las tareas.					
7	Existe coincidencia de objetivos personales organizacionales.					
8	Tenemos equipos de trabajo motivados.					
9	La institución mantiene al personal al tanto de lo que sucede en la gestión municipal.					
10	Los trabajadores han adoptado los valores y ética declarados por la institución.					
11	Se cuenta con sistema de información actualizada.					
12	La actitud consciente y comprometida efectivamente con la institución nos brinda satisfacción personal.					
13	Los empleados aportan energía y atención en el trabajo.					
14	Los empleados se sienten a gusto de su puesto de trabajo.					

15	El esfuerzo del trabajador es proporcional al sueldo que percibe.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17	Se realiza las tareas por convicción no por obligación.					
18	Es necesario desarrollar el aprendizaje organizacional, y también en el aprendizaje individual en el puesto de trabajo sobre la base de la reciprocidad.					
19	Se valora la meritocracia en la asignación de los puestos.					
20	Una mayor interacción del personal permite generar lazos de pertenencia laboral.					
21	Los jefes fomentan recompensas por el cumplimiento de metas.					
22	Sentirnos indispensables nos da seguridad en el puesto de trabajo.					
23	Las recompensas se consideran justas y equitativas.					
24	Existen programas de capacitación periódicas.					
25	La formación de habilidades sociales y técnicas son prioritarias para la institución.					
26	Las capacitaciones se otorgan por el buen desempeño del trabajador.					
27	Es importante la conciencia emocional en la toma de decisiones.					
28	Es importante escuchar y ser escuchado.					
29	La participación activa de los trabajadores responden el estilo de liderazgo de la autoridad.					
30	El proceso libre y participativo del empleado en la toma de decisiones se ve reflejado en la mejora de los servicios al ciudadano.					



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trabajador(a):

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Valentina Alexandra Bustamante Arregui** interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Cuestionario de clima organizacional de Sonia Palma** y **Cuestionario de compromiso de 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. Valentina Alexandra Bustamante
Arregui

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

—

Yo

.....

..... con número de DNI: acepto participar en la investigación **Clima organizacional y Compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017** de la señorita Valentina Alexandra Bustamante Arregui.

Día:/...../.....

Firma

Validez por criterio de jueces de compromiso organizacional

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Cubas Peti Milagros

Presente

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

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

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

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma

Bustamante Arregui, Valentina Alexandra

D.N.I: 48075815

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ceballos Pita J. J. J.

DNI: 46075487

Especialidad del validador: Psicología de Clínica de la Salud

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

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

...15...de Mayo del 2017

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Silva Moreno David

Presente

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

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

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

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma

Bustamante Arregui, Valentina Alexandra

D.N.I: 48075815

Observaciones:

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

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

DNI: 08122864

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

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.

18 de Mayo del
2017

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lic. Oropeza Clavo Iris Geraldine

Presente

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

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

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

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma

Bustamante Arregui, Valentina Alexandra

D.N.I: 48075815

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DRS Gertrude Orrego Clavero

DNI: 935514560

Especialidad del validador: Ps. Organizacional

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


Lic. Ps. Gertrude Orrego Clavero
PSICOLOGA
C.P.S.P. N° 18388

... de Mayo del
2017

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Kaneko Aguilar Juan José

Presente

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

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

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

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma

Bustamante Arregui, Valentina Alexandra

D.N.I: 48075815

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr.} / Mg: Psic. Keneto Aguilar Juan Bú

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

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

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


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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Pomahuacre Carhuayal Juan Walter

Presente

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

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

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

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma

Bustamante Arregui, Valentina Alexandra

D.N.I: 48075815

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan Walter Pomahuacre Carhuaya

DNI: 41866762

Especialidad del validador: Estadística en Investigación

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

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


Juan W. Pomahuacre Carhuaya
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 14834

Tabla 11

Validez de contenido V-Aiken

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AI KEN AL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	v. AIK EN	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V. AIK EN	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V.AI KEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	0	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARGO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 02 de febrero de 2017

CARTA N° 001- 2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Licenciado
ALBÁN GUERRERO LINO
Av. Túpac Amaru 1733 - Carabaylla
Presente.-

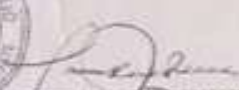
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **BUSTAMANTE ARREGUI VALENTINA ALEXANDRA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA NORTE"**. 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,




Mg. Taniht Cubas Romero
Directora de EP Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

Recibido
10/2/17



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VICEDIRECTOR DE PROCESOS HUMANOS

TCR/vpm

LINO ALBÁN GUERRERO
Licenciado

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendicola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Carrío Rey, San Juan de Lurigancho. Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 6.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650

Tabla 12

Fiabilidad del instrumento de compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	18

En la tabla, se encuentra la fiabilidad general de compromiso organizacional, siendo esta de un nivel alto (,792)

Tabla 13

Fiabilidad del instrumento de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	50

En la tabla, se encuentra la fiabilidad general de clima organizacional, siendo esta de un nivel muy alto (,979)

Tabla 14

Validez del instrumento de clima organizacional

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,755
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	6191,073
	gl	1225
	Sig.	,000

En la tabla, se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,05 lo cual indica que es válido.

Tabla 15

Comunalidades del cuestionario clima organizacional

	Inicial	Extracción			
CL_01	1,000	,737	CL_26	1,000	,821
CL_02	1,000	,854	CL_27	1,000	,853
CL_03	1,000	,764	CL_28	1,000	,777
CL_04	1,000	,717	CL_29	1,000	,821
CL_05	1,000	,864	CL_30	1,000	,806
CL_06	1,000	,780	CL_31	1,000	,635
CL_07	1,000	,661	CL_32	1,000	,663
CL_08	1,000	,669	CL_33	1,000	,719
CL_09	1,000	,722	CL_34	1,000	,860
CL_10	1,000	,804	CL_35	1,000	,757
CL_11	1,000	,816	CL_36	1,000	,882
CL_12	1,000	,773	CL_37	1,000	,697
CL_13	1,000	,781	CL_38	1,000	,870
CL_14	1,000	,822	CL_39	1,000	,787
CL_15	1,000	,707	CL_40	1,000	,837
CL_16	1,000	,875	CL_41	1,000	,841
CL_17	1,000	,801	CL_42	1,000	,767
CL_18	1,000	,728	CL_43	1,000	,813
CL_19	1,000	,753	CL_44	1,000	,829
CL_20	1,000	,859	CL_45	1,000	,818
CL_21	1,000	,876	CL_46	1,000	,763
CL_22	1,000	,687	CL_47	1,000	,807
CL_23	1,000	,763	CL_48	1,000	,717
CL_24	1,000	,637	CL_49	1,000	,704
CL_25	1,000	,807	CL_50	1,000	,859

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Tabla 16

Media, mediana, moda, desviación típica. Mínimo y máximo

		Clima organizacional	Compromiso organizacional
N	Válidos	132	132
	Perdidos	0	0
	Media	177,17	89,67
	Mediana	179,50	93,00
	Moda	191	98
	Desv. típ.	34,909	15,320
	Mínimo	111	43
	Máximo	250	112

Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017	General	General	General	Tipo y diseño	clima organizacional
	¿Qué correlación existe entre el clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017?	Existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017.	Determinar la correlación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017.	Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transversal.	Escala de clima organizacional CL-SPC (2004) coeficientes de alfa de Cronbach mayor a 0.97, así mismo se realizó KMO y esfericidad de Bartlet tuvo nivel de significancia menor a 0.05.
				Población - muestra	
				132 personas. (Personal Administrativo-CAS).	Dimensiones: Autorrealización, supervisión, comunicación, involucramiento laboral y condiciones laborales.
				Muestra = 132	
		Específicos	Específicos	Estadísticos	Compromiso Organizacional
		Existe correlación directa y significativa entre el clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017.	Determinar el nivel predominante del clima organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017.	● Descriptiva ● K - S	Cuestionario de Meyer y Aller adaptado por Argomedo (2014) coeficientes de alfa de Cronbach 0.792 para su validez se contó con 5 jueces especializados en el tema.
		Existe correlación positiva y significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017.	Determinar el nivel predominante del compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017.		
Existe correlación positiva y significativa entre Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte según edad.	Determinar la correlación entre el clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017				
Existe correlación positiva y significativa entre Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte según género.	Determinar la correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, 2017.				
	Determinar la correlación entre el Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, según edad.				
	Determinar la correlación entre el Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Norte, según género.				