



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compromiso Laboral y su relación con el clima organizacional de la  
Municipalidad Distrital de Víctor Larco- Trujillo- 2016.

---

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor

López Chore, Braulio Ricardo

Asesoras

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia

Mg. Olenka, Malpica Risco

Línea de investigación

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO-PERÚ

2016

## **Página del Jurado**

---

Dra. Flor Alicia, calvanapón Alva  
Presidente

---

Dra. Luz Alicia, Baltodano Nontol  
Secretaria

---

Mg. Olenka, Malpica Risco  
Voca

## **Dedicatoria**

### **A Dios:**

Porque siempre me ha guiado  
Por el sendero del bien, dándome la  
Fuerza necesaria para seguir adelante  
Y nunca rendirme.

### **A mis queridos padres:**

Segundo Idelfonso López y María  
Magdalena Choe, Por su gran  
sacrificio y amor, por su  
Apoyo, por confiar en mí en todo  
momento y por guiarme con sus  
consejos.

### **A mis hermanos**

Patricia, Yhonner, Blanca,  
Daniel, Karla  
Por estar presente  
Incondicionalmente  
En cada paso que doy.

## **Agradecimiento**

**A Dios**, por estar a mi lado en cada momento de mi vida, por ayudarme a fortalecer día a día, para cumplir mis metas y mis sueños.

**A mi familia**, por darme la motivación y ánimo constante, durante mi formación académica y profesional, por lo cual con la ayuda de ellos he llegado a otra etapa de mi carrera profesional.

**A mis amigos y amigas**, sobre todo porque nunca dejaron de confiar en mí.

## Declaratoria de Autenticidad

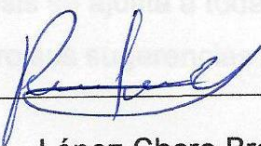
Yo, Braulio Ricardo López Chore con DNI N° 46944731, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Título de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencia Empresariales, Escuela Académica Profesional de Administración, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténtica y veraz.

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

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

Así mismo autorizo a la universidad Cesar Vallejo publicar la presente investigación si así lo cree conveniente.

Trujillo, diciembre de 2016



López Chore Braulio Ricardo

DNI N° 46944731

## **Presentación**

Señores miembro del jurado calificador, presento ante usted la tesis titulada “compromiso laboral y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco – Trujillo – 2016”, con la finalidad de determinar la relación entre el compromiso laboral y el clima organizacional que se da en la municipalidad. Esta tesis se ha realizado con el cumplimiento y reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para poder obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas.

Esta información se ha llevado a cabo una estructura que con conforman siete capitulos teniendo en cuenta el esquema de investigación recomendado por la universidad. Donde el capítulo I, se ha realizado el planteamiento del problema juntos a los antecedentes, el capítulo II, se basa en todo el Marco Metodológico, el capítulo III, se considera todos los resultados de la encuesta, el capítulo IV, se considera la discusión de resultados, el capítulo V, se considera las conclusiones, el capítulo VI, se considera recomendaciones, el capítulo VII, se considera referencias bibliográficas y anexos.

En busca que esta tesis se ajusta a todas las exigencias establecidas con todo el trabajo científico, espero sus sugerencias para la mejora y la calidad de cada uno de los trabajadores.

El autor

## INDICE

Página del Jurado .....	II
Dedicatoria .....	III
Agradecimiento .....	IV
Declaratoria de Autenticidad .....	V
Presentación .....	VI
Índice .....	VII
Resumen .....	IX
Abstract .....	X

### I. Introducción

1.1 Realidad Problemática .....	12
1.2 Trabajos Previos .....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	16
1.3.1 Compromiso laboral.....	16
1.3.2 Clima organizacional.....	19
1.3.3. Relación entre compromiso organizacional y clima organizacional.....	21
1.4 Formulación del problema .....	22
1.5 Justificación del estudio .....	22
1.6 Hipótesis .....	23
1.7 Objetivos.....	23
1.7.1 Objetivo General.....	23
1.7.2 Objetivos específicos .....	23

### II. Métodos

2.1 Tipo de Investigación .....	25
2.2 Diseño de Investigación .....	25
2.3. Variables y Operacionalización de variables .....	25
Tabla 2.2. Operacionalización de variables .....	26
2.4 Población y muestra .....	28
2.4.1 Población .....	28
2.4.2 Muestra .....	28
2.4.3 Unidad de análisis .....	28

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad. ....	29
2.6 Métodos de análisis de datos .....	29
2.7 Aspectos éticos .....	30
<b>III. Resultados.</b>	
3.1 resultados del nivel de la variable compromiso laboral .....	32
3.2 resultados del Nivel de la Variable Clima Organizacional .....	33
3.3 Determinar si existe relación entre el compromiso afectivo y el clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2016.	
3.4 Determinar si existe relación entre el compromiso de continuación laboral y el Clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016. ....	35
3.5 Determinar si existe relación entre el compromiso normativo y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016. ....	
3.6 Determinar la relación del compromiso laboral y el organizacional de La Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016. ....	37
3.7 Contrastación de hipótesis .....	38
<b>IV Discusión de Resultados.</b> .....	<b>40</b>
<b>V. Conclusiones.</b> .....	<b>45</b>
<b>VI Recomendaciones</b> .....	<b>47</b>
<b>VII Referencias Bibliográficas.</b> .....	<b>50</b>
<b>ANEXOS</b>	



## Resumen

La presente investigación titulada: Compromiso Laboral y su relación con el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-Trujillo-2016. Tipo de investigación es correlacional, y el diseño de investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, los sujetos de estudio fueron los trabajadores de la municipalidad distrital de Víctor Larco de Trujillo, consta de 522 trabajadores tanto del género femenino y masculino en el cual la muestra estuvo conformado por 100 trabajadores se les aplico dos instrumentos sobre el compromiso laboral y el clima organizacional encuesta diseñada por (Meyer & Allen 199) citado por (Fauziah & Safiah - 2010) para poder mejorar la información, se validaron los instrumentos y se demostró la validez y confiabilidad, mediante técnicas y opiniones de autores expertos, la técnica que se realizo fue una encuesta y el instrumento el cuestionario diseñado en la escala de Likert para las dos variables. Concluyendo que existe una relación directa de 0.124 entre el Compromiso Laboral y el Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.

*Palabras clave:* compromiso, clima, comunicación

## **Abstract**

The present research entitled: Labor Commitment and its relationship with the Organizational Climate of the Municipality of Víctor Larco-Trujillo-2016. Type of research is correlational, and the research design was developed under a non-experimental design, study subjects were The workers of the district municipality of Víctor Larco de Trujillo, consists of 522 workers of both the feminine and masculine gender in which the sample was conformed by 100 workers they were applied two instruments on the labor commitment and the organizational climate survey designed by (Meyer And Allen 199) quoted by Fauziah & Safiah (2010) in order to improve the information, the instruments were validated and the validity and reliability proved, using techniques and opinions of expert authors, the technique that was performed was a survey and the instrument The questionnaire designed on the Likert scale for the two variables. Concluding that there is a direct relationship of 0.124 between the Labor Commitment and the Organizational Climate of the workers of the Municipality of Víctor Larco.

*Keywords:* commitment, climate, communication

# **INTRODUCCIÓN**

## I. Introducción

### 1.1 Realidad Problemática

Uno de los grandes problemas que vienen afrontando la mayoría de las empresas públicas en nuestro país, es la falta de compromiso de sus trabajadores, ya que perciben que son empresas donde no se mide el nivel académico y técnico para integrar dichas instituciones, más prima el criterio político. Ante esta situación problemática, la Municipalidad distrital de Víctor Larco, no es la excepción, pues se ha podido observar la baja calidad y eficiencia en el desarrollo de las tareas y funciones de sus trabajadores, al margen del uso irracional de los recursos y la falta de orientación para el cumplimiento de la misión institucional: El Servicio a la Comunidad.

Dicha situación tiene su causa raíz, en que la mayoría de trabajadores ingresan por intereses políticos, no existe estabilidad laboral, ya que se trabaja bajo una modalidad de contratos temporales. Por otro lado, el nivel remunerativo es bajo, así como el clima y ambiente laboral es de conflicto y desconfianza.

Así mismo, el estilo de liderazgo que adoptan la totalidad de alcaldes y sus gerentes municipales, es un liderazgo autoritario, no permitiendo una buena comunicación y participación de los trabajadores en la toma de decisiones, es así como los servidores públicos se sienten desmoralizados ya que no se les tiene en consideración. Finalmente el nivel de cultura y profesionalismo, es escaso, y muchas veces ocupan cargos o puestos de jefatura, en función de intereses personales, amicales, o familiares.

Para analizar la situación actual de la municipalidad Distrital de Víctor Larco, se verifico la información a través de un análisis FODA, donde se evidencio, que la percepción por parte de la organización, es por la falta de motivación de sus trabajadores, que trae por consecuencia desánimo y un bajo rendimiento laboral, y donde los principios de calidad, eficiencia, productividad y compromiso, son términos desconocidos por la falta de cultura y profesionalismo de la mayoría de sus servidores.

Nos indica que el compromiso laboral en la empresa es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, y también la comprensión y el comportamiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes (Chiavenato, 1992, p.339).

Nos dice que el clima organizacional se constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Por lo tanto menciona también que el concepto clima organizacional involucra diferentes tipos de aspectos de la situación que sobrepasan mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos, etc. (Chiavenato, 2004, p. 289).

Además de lo enunciado en los párrafos anteriores, y según el Plan estratégico de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, se puede observar y analizar la realidad problemática, donde dentro de sus objetivos estratégicos, se evidencia una gran preocupación por tratar de minimizar sus debilidades organizacionales, tales como:

- Insatisfacción laboral
- Falta de afectividad de sus servidores
- Comunicación insuficiente
- Clima Organizacional de conflictos y de desconfianza
- Práctica de liderazgo autoritario por sus funcionarios
- Ausencia de trabajo en equipo y sinergia

## 1.2 Trabajos Previos

Según (Sánchez, 2012), con su investigación titulada:

“Evaluación del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores y directivos de las instalaciones turísticas”. El cual la investigación se realizó en la Universidad Ciego de Ávila, Cuba para obtener el título de master en desarrollo local. Científicamente, empleo el paradigma cualitativo insertado en una investigación de tipo evaluativa, las técnicas que realizo es el análisis histórico-lógico de la bibliografía relacionada con la temática revisión de documentos oficiales, entrevistas y cuestionario.

Donde su objetivo principal fue buscar la aplicación de las técnicas antes mencionadas, donde la información le permitieron a concluir que el clima organizacional puede ser un vínculo u obstáculo para la buena actividad que realiza la empresa por lo cual este elemento fundamental en la influencia con el comportamiento de quienes los integran (p, 200).

Así mismo según el estudio realizado por la universidad (Iqbal, 2014), titulado:

“Clima organizacional y compromiso de los trabajadores de la industria de punto pakistani”. Donde su objetivo principal fue buscar la correlación que existe entre clima organizacional y compromiso del colaborador en la industria de punto Pakistán. Donde la información cuantitativa se recolecto de 85 organizaciones formando una población de 415 trabajadores tomando como muestra no pirobalística a 353 entre hombres y mujeres. El método de recolección de datos que se utilizo fue el cuestionario, la cual la validez obtenida por el método el alfa de crombach fue del 74%. Donde le permitió llegar a la conclusión que el clima organizacional y el compromiso del trabajador posee una correlación significativa. Donde finalmente las recomendaciones obtenidas de este estudio ayudaron a entender las cuestiones criticas del clima organizacional

y el compromiso del trabajador para obtener una mejor productividad (p, 354).

Según (Roselina & Suzana, 2013), con su investigación titulada:

“El impacto de clima organizacional sobre la pasión y compromiso organizacional de los trabajadores”. La investigación se llevó a cabo en la Universidad de Malasia Kalantan el objetivo principal de esta investigación busca examinar el clima organizacional entre la pasión y el compromiso del trabajador de las universidades públicas y privadas en Malasia. La muestra está formada por 500 trabajadores académicos. Para la recolección de la información se aplicó cuestionario llegando a la conclusión que existe una relación de causalidad significativa de buen clima organizacional, ya que los académicos trabajan con pasión y compromiso en la organización. De este modo mediante la comprensión de los resultados del clima organizacional servirá para mejorar el trabajo de los colaboradores dentro de la organización (p.155).

Según (Cutipa, 2014) con su investigación titulada:

“Clima y compromiso organizacional de los trabajadores en la universidad peruana unión 2014-II”, lo cual la investigación se llevó a cabo en la universidad peruana unión, filial Juliaca durante el periodo 2014-II Perú. El objetivo principal de esta investigación es buscar cual es la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores dentro de la universidad filial Juliaca, la muestra se encuentra formada por 320 trabajadores distribuidos en diferentes áreas de trabajo y la muestra conformada por 113, con un muestreo aleatorio simple y su determinación de tamaño ha seguido un proceso probabilístico, de este modo los resultados demostraron que existe una relación directa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la universidad peruana unión filial, obteniendo

como resultado positivo que ayudara mejorar el trabajo en trabajadores dentro la organización. (p.180).

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Compromiso laboral.**

##### ***Definiciones.***

Actualmente las empresas necesitan de un alto compromiso de sus colaboradores, con la finalidad de realizar con alta efectividad sus actividades, y de esta manera brindar un servicio o producto de calidad a sus clientes, satisfacer sus necesidades. Es importante mencionar que el compromiso es un factor principal para que en una organización exista un buen clima organizacional.

Meyer y Allen (1991), sostiene que el “compromiso como una actitud que se expresa como un vínculo psicológico del empleado hacia la organización, la cual presenta influencia respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla” (p. 236).

Por otro lado Allen y Meyer (1996) distingue que:

El compromiso afectivo es la vinculación emocional con la organización, y su identificación e implicación con la misma, por otro lado compromiso de continuación se basa en el reconocimiento de los costes asociados a dejar la organización y a la falta de alternativas de empleo disponible y finalmente compromiso normativo donde se refiere al sentido de obligación hacia la organización (p. 358).

Para Díaz (2003), el compromiso laboral es:

La actitud laboral, caracterizada por la identificación donde el empleado se establece y se compromete con las metas, objetivos, misión y visión de la empresa, teniendo siempre el resultado y el deseo de seguir participando en ella. De esta forma el empleado toma la organización como parte de él, piensa que el triunfo de ésta es el suyo y asume las



responsabilidades desde una perspectiva más amplia, buscando el bienestar de la organización y de todos los que la integran (p. 120).

Por otro lado Becker (1960) define al:

Compromiso de los trabajadores es como el poder de participación de un empleado en la organización. Se puede ver que aquellos empleados que han estado en la compañía durante mucho tiempo tienden a tener mayor compromiso con la organización que aquellos trabajadores que han servido a una organización en una escala más corta (p.118).

### ***Dimensiones de la variable.***

Meyer y Allen citado por (Ari, 2001) "estos autores proponen una conceptualización del compromiso organizacional de tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, de esta forma la naturaleza del compromiso es, respectivamente con la necesidad poder permanecer en la organización" (p. 80).

**Compromiso afectivo.** Son aquellos lazos emocionales, que los trabajadores adquieren dentro de su organización y que a través del apego emocional pueden diferenciar sus necesidades, satisfacción y destrezas dentro del campo laboral. De esa manera los trabajadores puedan disfrutar de su permanencia en la organización, y así los colaboradores se sientan identificados y comprometidos con su organización.

**Compromiso de continuación.** se refiere al reconocimiento del colaborador con respecto a su capacidad y desenvolvimiento con temas administrativos y financieros, ligado con otras áreas, en casos extremos pueden llegar el momento de que los colaboradores tengan poca oportunidad de encontrar trabajo en una organización, o también en el caso de que un colaborador decidiera renunciar su trabajo.

**Compromiso normativo.** Es aquel colaborador que encuentra un valor y una lealtad hacia la empresa, en un sentido determinado moralmente, y de otra o alguna manera de un pago o servicio que la organización le brinda al colaborador.

### ***Medición de la variable.***

Para medir el compromiso organizacional (Chiang, Salazar, & Núñez, 2008, p.93) creado por (Meyer & Allen, 1991) se utilizó un cuestionario para poder medir la variable.

Para esta variable fue medida con 21 preguntas, este cuestionario fue creado con el propósito de medir tres componentes afectivo, normativo, y continuación lo cual el colaborador respondió las preguntas en un formato de Likert de 5 puntos, este tipo de instrumento sirvió para mejorar la parte interna de la organización.

Arias y Loli (2010, p.15) citado por la coreana (ko, Price & Meller, 1997) revisado y adaptado por Vandenberghe (1996), que aplicó un instrumento tanto modificado entre personas dedicadas a la enfermería. Lo cual encontró apoyo para poder realizar un modelo de los tres factores, por lo tanto al aplicar este instrumento en dicho lugar la confiabilidad de las escalas de compromiso afectivo, y normativo han sido aceptas internacionalmente.

### **1.3.2 Clima organizacional.**

Según Chiavenato (2012, p.390), define al clima organizacional como:

El conjunto de operaciones que los miembros de una organización experimentan dentro del sistema organizacional. La importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es un resultado exclusivo de los factores organizacionales existentes.

Lo que quiere dar entender el autor, el clima organizacional no solo va a depender de los factores organizacionales que son planteados para un normal desarrollo de un óptimo clima organizacional, si no en mucho de los casos más bien va depender de la parte subjetiva, de cómo el trabajador sienta, piense y perciba el clima de su organización.

Según Sherman (1995, p.525), sostiene:

Que todas las organizaciones tienen un ambiente o personalidad propia que las distinguen de otras organizaciones y que influyen en la conducta de sus miembros. La gerencia por lo tanto debe esforzarse por crear el tipo de clima que permita que se alcancen los objetivos de la organización y al mismo tiempo satisfaga las necesidades psicológicas y sociales del personal.

Lo que quiere dar entender el autor es que el responsable de crear un clima adecuado entre los colaboradores de la organización es el gerente, pues solo la gerencia podrá encaminar a los colaboradores para que logren las metas planteadas brindando una atmósfera adecuada que facilite el desarrollo de sus funciones. Unos de los principales factores de clima organizacional que debe tener en cuenta una organización son: propósito organizacional, el cual permite la claridad de las metas que se plantean lograr. La estructura, es decir, la disposición y el orden de las partes dentro de un todo. El liderazgo como la aceptación de jefes,

reconocimiento de ser competente, trato justo, relaciones cordiales, mecanismos útiles y actitud al cambio. Si la empresa tiene en cuenta estos factores se puede decir que tiene la capacidad de crear un excelente clima organizacional. Es por esta razón que se hace mención al siguiente factor.

Según Locke (1976, p.195), “define al clima organizacional como la satisfacción laboral de los trabajadores de forma emocional, como resultado de la valoración del trabajo o de las experiencias”.

Es decir es un estado interno o condición que activa el comportamiento y da dirección, así mismo se desarrolla el deseo de seguir trabajando hacia el logro de los objetivos las principales dimensiones son las siguientes:

**Comunicación.** Es la evocación de un compartido, ya sea de ideas, conocimientos para solucionar problemas dentro una organización generando en los colaboradores mayor participación y fluidez en sus actividades.

**Liderazgo.** Se refiere a la capacidad de vocación de un individuo a otro para dirigir un grupo donde se realizan ciertas actividades.

**Trabajo en equipo.** Es la cooperación entre trabajadores en el momento de desarrollar las actividades en una organización.

**Cultura.** Es el conjunto de valores, creencias políticas, reglas, de una empresa la cual los trabajadores tienen que adaptarse para desarrollar de una manera eficiente.

**Motivación.** Es un estado interno que activa el comportamiento de los trabajadores, llevándole hacia el mejor desarrollo de sus actividades diarias dentro su campo de trabajo.

**Diseño Organizacional.** Es el arte de organizar el trabajo y crear mecanismos de coordinación que ayuden la implementación de la estrategia, brindando la oportunidad en cada uno de los trabajadores encontrar las relaciones necesarias para generar productividad dentro de la empresa.

**Toma decisiones.** Es el proceso de análisis por el cual se selecciona la mejor opción entre muchas otras.

**Satisfacción laboral.** Es el conjunto de actividades generales de un individuo hacia su trabajo, que se encuentra satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas.

### **Medición de la variable**

fauziah y safiah (2010, p.271) , para medir la variable del clima organizacional se aplicó una prueba piloto y se llevó acabo antes que el estudio principal. La prueba piloto mostró que el instrumento de evaluación (cuestionario) es falible y válido para el presente estudio.

Para medir la variable del clima organizacional (Chiang, Salazar, & Núñez, 2008, p.93) adaptada a la versión completa del instrumento, de 40 ítems (Koys & decottis 1991).

El cuestionario consta de 40 ítems los trabajadores responden a cada elemento utilizando un formato de Likert de 5 puntos para medir la variable del clima organizacional las valoraciones de las escalas se obtienen mediante una suma total de los valores de cada escala.

### **1.3.3. Relación entre compromiso organizacional y clima organizacional.**

Según Armstrong (2010, p.328), menciona lo siguiente:

Que el clima organizacional muestra correlaciones positivas con el clima organizacional en todas sus dimensiones, es decir poseen una relación favorable beneficiando a los colaboradores de la organización la aportación de esta investigación puede permitir la gestión para encontrar diferentes maneras de reducir potencialmente el absentismo en los lugares de trabajos. La administración de las empresas puede entonces analizar tanto el clima organizacional y compromiso organizacional para identificar objetivos de mejoras.

Así mismo Susana y Rosalina (2013, p.111), “en su investigación demuestran que mientras el clima organizacional sea muy favorable, la pasión y el

compromiso de los trabajadores aumentan y de esa manera incrementa la productividad de la empresa”.

La investigación realizada por la universidad Adnan Iqbal (2004, p.310), “llego a una conclusión que el compromiso organizacional se relaciona de manera positiva con el clima organizacional, utilizando una prueba de correlación parcial obteniendo un valor de significativo de 0.005”.

#### **1.4 Formulación del problema**

- ¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y clima organizacional de La Municipalidad Distrital de Víctor Larco -Trujillo-2016?

#### **1.5 Justificación del estudio**

Según la presente investigación sobre compromiso Laboral y su relación con el clima organizacional se ajusta a los criterios establecidos por Hernández, Fernández y Baptista (2010. pp.40-41).

##### **Convivencia.**

Es conveniente por qué pretende analizar la relación entre el compromiso laboral Y clima organizacional de la municipalidad distrital de Víctor Larco-2016, este trabajo nos brinda muchos beneficios, por el hecho de que permite saber en qué situación se encuentra el compromiso organizacional en relación al clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Víctor Larco-2016.

##### **Implicaciones Práctica.**

Se utilizara métodos de análisis y recolección de datos para analizar y luego brindar información a la institución para mejorar el compromiso del trabajador dentro de su organización y en relación al clima organizacional de la municipalidad distrital de Víctor Larco-2016.

##### **Valor Teórico.**

De tal manera como se aborda esta investigación, servirá como referencia a empresarios, funcionarios, personas capacitadas e investigadores que realizan siempre estudios en instituciones públicas y que tratan de encontrar una explicación para la relación entre compromiso laboral y clima organizacional dentro de la municipalidad distrital Víctor Larco-2016.

### **Relevancia social.**

En la presente investigación servirá para las diferentes y empresas así como también a las municipalidades que desean conocer el compromiso laboral de sus trabajadores y de qué forma se puede establecer una relación entre el clima organizacional de la municipalidad distrital Víctor Larco-2016.

### **Unidad metodológica.**

En este trabajo de la presente investigación permitirá experimentar y detectar el compromiso laboral de los trabajadores y como se relaciona con el clima organizacional de la municipalidad distrital de Víctor Larco-2016.

### **1.6 Hipótesis**

Existe relación directa entre el compromiso laboral y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo - 2016.

### **1.7 Objetivos.**

#### **1.7.1 Objetivo General.**

Determinar la relación que existe entre compromiso laboral y el clima organizacional de La Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016.

#### **1.7.2 Objetivos específicos**

- Determinar si existe relación entre el compromiso afectivo y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2016.

- Determinar si existe relación entre el compromiso normativo y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016.
- Determinar si existe relación entre el compromiso de continuación o necesidad y el clima organizacional la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016.

# MÉTODO



## **II. Métodos**

### **2.1 Tipo de Investigación**

La investigación ha realizar es de tipo correlacional, que permite ver la relación que existe entre las dos variables.

### **2.2 Diseño de Investigación**

Según (Hernández Fernández & Baptista – 2014) sostiene que el diseño de la investigación es de tipo no experimental estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente para analizarlos.

Así mismo el nivel de investigación será correlacional pues se busca la relación que existe entre el compromiso laboral y el clima organizacional.

### **2.3. Variables y Operacionalización de variables**

Variable 1: compromiso laboral

Variable 2: clima organizacional



**Tabla 2.2. Operacionalización de variables**

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición				
Compromiso Laboral	Es una actitud que se expresa como un vínculo psicológico del empleado hacia la organización. (Fauziah, Safiah y Otros - (2010 citado a Meyer y Allen 1991)	El instrumento que se aplicó para evaluar el compromiso laboral fue una encuesta diseñada por (Meyer y Allen 1991), utilizado por los investigadores (Fauziah, Safiah y Otros - (2010)	<b>Compromiso afectivo</b>	Satisfacción	<b>Ordinal</b>				
				Identificación					
				Sentimiento					
			<b>Compromiso normativo</b>	Motivación Interna					
				Sentimiento de Lealtad					
				Sentimiento de Obligación					
			<b>Compromiso de continuación o necesidad</b>	Necesidad y Deseo					
				Decisión					
				Reconocimiento					
				Confianza Depositada					
			Clima Organizacional	Según Locke (1976), es la satisfacción laboral de los trabajadores de forma emocional, como resultado de la valoración del trabajo o de las experiencias” (pag.195).		Para evaluar el clima organizacional se aplicó una encuesta diseñada por (Meyer y Allen 199) citado por (Fauziah y Safiah - 2010)	<b>Diseño organizacional</b>	Metas	<b>Ordinal</b>
								Objetivos	
Comprensión									
Competitividad									
<b>Comunicación</b>	Relaciones Interpersonales								
	Sentido de pertenencia								
	Interes por el Personal								
<b>Liderazgo</b>	Control								
	Tipo de Liderazgo								
	<b>Trabajo en equipo</b>	Valoración							
Apoyo									
niveles									

	Variación de habilidad
<b>Toma de decisiones</b>	Tomar Actitud
	Información
	Autoridad
	confiabilidad
<b>Cultura</b>	Ambiente Laboral
	Estimación
	Carga
<b>satisfacción laboral</b>	Complacido
	Agotamiento
	Conformidad
<b>Motivación</b>	Valoración del desempeño
	Logro
	Participación

**Nota. Según las teoría de Sherman (1995) y Allen y Meyer (1996) con la finalidad de poder medir las variables en investigación, para poder analizar y llegar a resultados confiables.**

## **2.4 Población y muestra**

### **2.4.1 Población**

La población del presente estudio se encuentra formado por 522 trabajadores incluido mujeres y hombre de todas las edades.

En esta investigación la población elegida a encuestar son los administrativos de la Municipalidad de Víctor Larco.

### **2.4.2 Muestra**

La muestra está formada por una parte de la población que será calculada con la siguiente formula sabiendo se trata de una población finita.

Z: 95% = 1.96 → Nivel de confianza

P: 0.5 → proporción de éxito

P: 0.5 → proporción de fracaso

E: 8.85% → Margen de error

$$n = \frac{1.96^2 \times 522(0.5 * 0.5)}{0.0885^2(522 - 1) + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$

$$n = 100$$

La muestra total del estudio está formada por 100 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2016.

### **2.4.3 Unidad de análisis**

Los trabajadores de la Municipalidad distrital de Víctor Larco-2016.

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad.

Tabla 2.4.1

*Técnica e instrumentos*

Variables	Técnica	Instrumentos
<b>Compromiso laboral</b>	Encuesta	Cuestionario (Allen y Meyer 1996)
<b>Clima organizacional</b>	Encuesta	Cuestionario (Allen y Meyer 1996)

Los instrumentos fueron validados por 1 expertos, el cual estuvo constituidos por especialistas en la materia.

- Ciudad Ricardo Fernández

## 2.6 Métodos de análisis de datos

Para evaluar el compromiso organizacional se aplicó la encuesta con la ayuda de un cuestionario, posteriormente se elaborara tablas y figuras en una hoja Excel o spss para la interpretación de la información.

De la misma manera para evaluar el clima organizacional se aplicó la encuesta seguidamente se tabulara en tablas y figuras en los programas ya mencionados.

Finalmente para determinar la relación entre las dos variables se aplicara el método de correlación de Pearson, para obtener el valor de significancia.

## **2.7 Aspectos éticos**

En la investigación se tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos:

- Permiso a los encargados administrativos de la Municipalidad de Víctor Larco.
  
- Informar cuales son los motivos y la finalidad del estudio de la investigación.
  
- Aplicando las encuestas de evaluación, recordándoles sobre la confiabilidad de la información facilitada, como también la importancia de su opinión y su sinceridad.

# **RESULTADOS**



### III.Resultados.

#### 3.1 Resultados del nivel de la variable compromiso laboral

Tabla 3.1

*Distribución de la media de la Variable Compromiso Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Media	Nivel
Compromiso Afectivo	Satisfacción	3.6	Alta
	Identificación	3.4	Medio
	Sentimiento	3.9	Alta
	Total	3.6	Alta
Compromiso de Continuación	Necesidad y Deseo	3.3	Medio
	Decisión	3.3	Medio
	Reconocimiento	4.1	Alta
	Confianza Depositada	4.3	Alta
	Total	3.8	Alta
Compromiso Normativo	Motivación Interna	4.1	Alta
	Sentimiento de Lealtad	3.9	Alta
	Sentimiento de Obligación	4.2	Alta
compromiso Laboral	Total	4.1	Alta
	Total	3.8	alta

*Nota:* se muestra el promedio de los indicadores de cada dimension y de la variable Compromiso Laboral, la cual se encuentra en nivel Alto de 3.8

### 3.2 Resultados del Nivel de la Variable Clima Organizacional

Tabla 3.2

*Distribución de la media de la variable clima organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Media	Nivel
Diseño organizacional	Metas	4.0	Alta
	Objetivos	4.1	Alta
	Competitividad	4.0	Alta
	Total	4.1	Alta
Comunicación	Relaciones Interpersonales	2.5	Bajo
	Sentido de pertenencia	2.6	Medio
	Total	4.5	Alto
Liderazgo	Interés por el Personal	4.3	Alto
	Control	3.9	Alto
	Tipo de Liderazgo	3.6	Alto
	Total	3.9	Alto
Trabajo en equipo	Valoración	3.8	Alto
	Apoyo	3.5	Alto
	niveles	3.5	Alto
	Variación de habilidad	3.5	Alto
	Total	3.6	Alto
Toma de decisiones	Tomar Actitud	3.9	Alto
	Información	3.9	Alto
	Autoridad	3.8	Alto
	confiabilidad	4.1	Alto
	Total	3.9	Alto
Cultura	Ambiente Laboral	4.5	Alto
	Estimación	4.4	Alto
	Carga	3.3	Medio
	Total	4.1	Alto
satisfacción laboral	Complacido	4.3	Alto
	Agotamiento	3.5	Alto
	Conformidad	4.3	Alto
	Total	4.0	Alto
Motivación	Valoración del desempeño	3.9	Alto
	Logro	3.7	Alto
	Participación	3.5	Alto
	Total	3.7	Alto
Clima Organizacional	Total	3.9	Alto

*Nota:* se muestra el promedio de los indicadores de cada una de las dimensiones y de la variable clima organizacional por lo cual se encuentra en un nivel Alto de 3.9.

### 3.3 Determinar si existe relación entre el compromiso afectivo y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2016.

Tabla 3.3

		Compromiso Afectivo	Clima Organizacional
Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,174
	Sig. (bilateral)	.	,088
	N	100	100
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,174	1,000
	Sig. (bilateral)	,088	.
	N	100	100

*Nota:* La correlación entre la dimensión Compromiso Afectivo y el Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco arrojó un resultado de 0.174 con un nivel de significancia de 0.088, según el cálculo que se realizó entre la dimensión con la variable compromiso afectivo se lo que significa que existe una relación positiva directa.

**3.4 Determinar si existe relación entre el compromiso de continuación laboral y el Clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016.**

Tabla 3.4

		Compromiso de Continuación	Clima Organizacional
Compromiso de Continuación	Coeficiente de correlación	1,000	,117
	Sig. (bilateral)	.	,252
	N	100	100
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,117	1,000
	Sig. (bilateral)	,252	.
	N	100	100

*Nota:* La correlación entre la dimisión Compromiso de Continuación y el Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco arrojó un resultado de 0.117 con un nivel de significancia de 0.252, lo que significa que si existe una relación directa entre ambas.

**3.5 Determinar si existe relación entre el compromiso normativo y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016.**

Tabla 3.5

		Compromiso Normativo	Clima Organizacional
Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,129
	Sig. (bilateral)	.	,209
	N	100	100
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,129	1,000
	Sig. (bilateral)	,209	.
	N	100	100

*Nota:* La correlación entre la dimensión Compromiso Normativo y el Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco arrojó un resultado de 0.129 con un nivel de significancia de 0.209, lo que significa que si existe una relación directa entre ambas.

**3.6 Determinar la relación del compromiso laboral y el clima organizacional de La Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016.**

*Tabla 3.6*

		Compromiso Laboral	Clima Organizacional
Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,124
	Sig. (bilateral)	.	,225
	N	100	100
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,124	1,000
	Sig. (bilateral)	,225	.
	N	100	100

*Nota:* La correlación entre la dimensión Compromiso Laboral y el Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco arrojó un resultado de 0.124 con un nivel de significancia de 0.225, lo que significa que si existe una relación directa entre ambas.

### **3.7 Contratación de hipótesis**

H0: No existe relación directa entre Compromiso Laboral y el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco de Trujillo-2016.

H1: existe relación directa entre Compromiso Laboral y el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco de Trujillo-2016.

Al procesar la información de los resultados obtenidos se llegó al resultado que el compromiso laboral y el clima organizacional, tiene una relación directa muy débil de 0.125 estadísticamente no significativa p: 0.225, Por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis de la investigación por lo tanto quiere significar que se obtuvo un resultado de correlación positiva pero a la vez débil.

# **DISCUSIÓN DE RESULTADO**



#### **IV Discusión de Resultados.**

Al aplicar la encuesta y procesar la información para determinar si existe relación entre el compromiso afectivo y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2016, se llegó al resultado que existe relación directa entre la dimensión afectividad de la variable compromiso y la variable clima organizacional donde se determina que existe una relación positiva pero débil, arrojando un resultado de 0.124. Esto se puede comparar con la investigación de Adnan Iqbal (2014), con su título "Clima organizacional y compromiso de los trabajadores de la industria de punto pakistani". Donde su objetivo principal fue buscar la correlación que existe entre clima organizacional y compromiso del colaborador en la industria de punto Pakistán. El método de recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario, la cual la validez obtenida por el método de Pearson 0.90%. Donde le permitió llegar a la conclusión que el clima organizacional y el compromiso del trabajador posee una correlación significativa. Donde finalmente las recomendaciones obtenidas de este estudio ayudaron a entender las cuestiones críticas del clima organizacional y el compromiso del trabajador para obtener una mejor productividad. Así mismo se puede discrepar con la teoría de Meyer y Hallen citado por (Ari, 2001) donde conceptualiza a la dimensión de afectividad como lazos emocionales, que los trabajadores adquieren dentro de su organización y que a través del apego emocional pueden diferenciar sus necesidades, satisfacción y destrezas dentro del campo laboral.

Para determinar si existe relación entre el compromiso normativo y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016. También se aplicó las encuestas y se procesó la información, donde permitió llegar al resultado que existe relación altamente significativa entre la dimensión permanencia de la variable compromiso y la variable clima organizacional equivalente a una correlación de 0.04.

Podemos comparar con los resultados de Roselina y Suzana (2013), con su investigación titulada: “El impacto de clima organizacional sobre la pasión y compromiso organizacional de los trabajadores”. La investigación se llevó a cabo en la Universidad de Malasia kalentan el objetivo principal de esta investigación busca examinar el clima organizacional entre la pasión y el compromiso del trabajador de las universidades públicas y privadas en Malasia. Para esto se aplicó el cuestionario llegando donde permitió llegar al resultado que existe una relación de causalidad significativa de buen clima organizacional, ya que los académicos trabajan con pasión y compromiso en la organización. De este modo mediante la comprensión de los resultados del clima organizacional servirá para mejorar el trabajo de los colaboradores dentro de la organización.

Al aplicar la encuesta y al mismo tiempo procesando los datos se tuvieron resultados entre el Compromiso Laboral y Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, se puede determinar que existe una relación positiva directa. Podemos comparar con Sánchez (2012), con su investigación titulada: “Evaluación del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores y directivos de las instalaciones turísticas”. El cual la investigación se realizó en la Universidad Ciego de Ávila, Cuba. Científicamente, empleo el paradigma cualitativo insertado en una investigación de tipo evaluativa, las técnicas que realizó es el análisis histórico-lógico de la bibliografía relacionada con la temática revisión de documentos oficiales, entrevistas y cuestionario. Donde le permitió llegar a la conclusión que el clima organizacional puede ser un vínculo u obstáculo para la buena actividad que realiza la empresa por lo cual este elemento fundamental en la influencia con el comportamiento de quienes los integran.

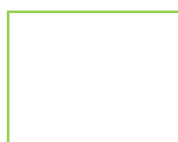
Finalmente para determinar la relación que existe entre compromiso y clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016. Se aplicó la prueba de correlación con la ayuda del SPSS. En la cual permitió llegar al resultado que existe relación altamente significativa entre la variable compromiso y la variable clima organizacional equivalente a un valor de significancia de 0.08. Este resultado se puede comparar con la investigación de Alex Cutipa (2014) con su investigación titulada: “Clima y compromiso organizacional de los trabajadores en la universidad peruana unión 2014-II”, lo cual la investigación se llevó a cabo en la universidad peruana unión, filial Juliaca durante el periodo 2014-II Perú. El objetivo principal de esta investigación es buscar cual es la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores dentro de la universidad filial Juliaca, donde los resultados demostraron que existe una relación directa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la universidad peruana unión filial, obteniendo como resultado positivo que ayudara mejorar el trabajo en trabajadores dentro la organización.

# **CONCLUSIONES**

## V. Conclusiones.

1. Existe correlación directa positiva pero a la vez muy débil entre Compromiso Laboral y el Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016, ya que arrojó un resultado de Rho: 0.124 con un nivel de significancia de 0.225, lo que significa que mientras sea más fuerte el Compromiso Laboral los trabajadores estarán más satisfechos.
2. Existe correlación entre la dimensión del compromiso Afectivo y el clima organizacional la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016. Ya que arrojó un resultado de Rho: 0.174 lo que significa que existe relación directa positiva pero a la vez poco débil.
3. Existe relación entre el Compromiso de Continuación y el clima organizacional la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016.ya que se llegó obtener un resultado de Rho: 0.117 lo que significa que existe relación directa positiva per a la vez muy débil.
4. Existe correlación entre la dimensión Compromiso Normativo y el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco – Trujillo – 2016, ya que se llegó obtener un resultado de Rho: 0.129 lo que significa que existe relación directa positiva pero a la vez débil.

# RECOMENDACIONES



## **VI Recomendaciones.**

- 1) Dentro de los resultados de la presente investigación se sugiere que la alta dirección de la Municipalidad de Víctor Larco, programe cursos de capacitación para sus servidores de las diferentes áreas administrativas, para fortalecer con técnicas de trabajo en equipo, mejoras de la comunicación, filosofía de la calidad total, para ir cambiando gradualmente la forma de pensar y actuar de los trabajadores.
- 2) Establecer reuniones para hacer una retroalimentación a los trabajadores en temas de calidad en el servicio, eficiencia, compromiso y responsabilidad, ya que, el 88% de los servidores públicos mantienen un nivel de cultura entre el nivel medio y bajo.
- 3) Se recomienda el Gerente Municipal promueva una cultura de trabajo en equipo, ya que la sinergia que se logra, permite alcanzar los objetivos y metas de la municipalidad, así como, mejora la participación de sus trabajadores con el fin de contribuir la motivación y el reforzamiento de su autoestima, hacerlos sentir importantes y orgullosos de trabajar dentro de esta institución pública.

- 4) También se recomienda fortalecer la comunicación de todas las áreas a través de una política de puertas abiertas generando la confianza de los trabajadores hacia todos los niveles organizativos, promoviendo una comunicación vertical y horizontal. Esta recomendación se sustenta, ya que el nivel de comunicación detectado en dicha institución pública, se encuentra en 82%, en el nivel medio y bajo.
- 5) Es importante que las principales autoridades de dicha municipalidad, promuevan la meritocracia, para el otorgamiento de un puesto de trabajo, como una forma de ir cambiando la percepción de la comunidad, que mencionan que los puestos obtenidos, es por cuestiones políticas y devolución de favores en campaña.
- 6) Finalmente, recomiendo que todos los trabajadores de la comuna municipal, no pierdan la esencia de dicha institución, que es: el servicio a la comunidad, contribuyendo a una mejor calidad de vida de sus vecinos.




# **REFERENCIAS**

## VII Referencias Bibliográficas.

- Alex, C. (2014). *Clima y Compromiso Organizacional de los trabajadores* (Tesis de Maestría) Universidad Peruana unión, filial Juliaca, Perú.
- Arias, B., Loli, C., Valera, Quintana. (2012). *Clima Organizacional y el Compromiso de los trabajadores de la industria punto Pakistán*. (Tesis de grado). Allama Iqbal open university, Pakistán.
- Chiang, M., Núñez, A, y Salazar, (2008). *Compromiso del trabajador y su relación con el Clima Organizacional. Proyecto de Investigación Universidad de Concepción, Chile, 20(32), 55-64.*
- Chiavenato, I. (2009). *Compromiso Laboral: la estática del éxito en las organizaciones*. (2<sup>da</sup> Ed.). Guatemala: McGraw Hill Interamericana.
- Fauziah, N., Safiah, O., Syakirarohan, S., Shukriah, I. (Febrero, 2010). *Organizational climate and Its Influence On Organizational Commitment*. ABC Company Malasia. 33(7), 88-98.
- Salazar, J. (2013). *Relación entre Compromiso Laboral y el Clima Organizacional del personal administrativo del hospital Metropolitano de Ecuador*. (Tesis de grado). Universidad Central, Ecuador.
- Sánchez (2012) *Evaluación del Clima Organizacional en el desempeño de los trabajadores y directivos de las instalaciones turísticas*. (Título maestría) .Universidad Ciego de Ávila, Cuba.
- Shudren y Sherman (1995) Administración de Personal*

# **ANEXOS**



## Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera

- Falta de cultura de conservación ambiental (la gente arroja basura y la quema en la vía pública).

### 4.2 ANÁLISIS INTERNO

#### 4.2.1 FORTALEZAS

- Actitud Proactiva del personal con un eficiente trabajo en equipo, en apoyo e identificación a la institución y gestión.
- Iniciativa y voluntad de trabajo.
- Permanente coordinación entre la Gerencia Municipal y las Direcciones de la Institución.
- Puntualidad en la entrega de documentos a las diferentes instituciones del gobierno.
- Identificación del personal con los objetivos institucionales
- Trabajo mancomunado con diferentes instituciones y organizaciones de base.
- Disponibilidad institucional de reestructuración orgánica para elaboración del Catastro Municipal e implementación de unidades orgánicas en mérito de las necesidades de la población.
- Existencia de saldos de Balance a incorporarse en el Presupuesto aprobado.

#### 4.2.2 Debilidades

- Falta de políticas y objetivos específicos.
- Falta de un programa estructurado de capacitación a los servidores de la municipalidad.
- Falta de un local apropiado para ejercer las funciones administrativas de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera.
- Procedimientos administrativos engorrosos. *→ medir la comunicación y coordinación*
- Falta de comunicación y coordinación oportuna con otras áreas (ausencia de visión de conjunto).
- Falta de motivación al recurso humano. *→ medir la motivación*
- Deficiente equipamiento informático.
- Sistema inadecuado de seguridad ciudadana. *→*

### 4.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN

- Promover el Desarrollo local, impulsando el proceso de concertación con los representantes de la sociedad civil.
- Promover el desarrollo armónico de la ciudad y su entorno ambiental.
- Promover el Desarrollo Económico a través de la promoción de las PYMES y MYPES ubicadas dentro del distrito.
- Promover el Desarrollo Institucional y de Capacidades
- Optimizar la gestión edil en beneficio de la comunidad victorlarquense, señalando los lineamientos estratégicos y políticos.
- Mantener estrecha comunicación con el público a fin de captar sus comentarios

r. Independencia N° 210 - Víctor Larco Herrera - Telf. (044) 481520 - 282921 Fax 481535 / Sitio Web: [www.munivictorlarco.gob.pe](http://www.munivictorlarco.gob.pe)  
 Email: [informes@munivictorlarco.gob.pe](mailto:informes@munivictorlarco.gob.pe) / Dirección de Obras y Desarrollo Urbano: Telf. 282959

ANALISIS FODA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. - Capital humano con experiencia en gestión municipal y predisposición al cambio.	1. - Limitado desarrollo de capacidades en los trabajadores municipales. 2. - Desmotivación del personal.
2. - Autonomía política económica administrativa y legislativa.	3. - Resistencia al cambio de cierto sector de trabajadores. 4. - Inadecuada infraestructura.
3. - Gobierno local predispuesto a recuperar el principio de autoridad.	5. - Insuficiente recursos logísticos 6. - Carencia de evaluación a los planes institucionales. 7. - Desactualizados documentos de gestión
4. - Tecnología informática medianamente implementada.	8. - Maquinaria obsoleta 9. - Inadecuada atención al público usuario 10. - Inadecuada comunicación y relaciones interpersonales 11. - Limitadas acciones de proyección a la comunidad



ANALISIS FODA	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
1. - Presencia de organizaciones y asociaciones.	1. - Desconfianza y falta de credibilidad por parte de la ciudadanía hacia su gobierno local
2. - Descentralización administrativa y económica de proyectos y programas sociales	2. - Disminución de la recaudación tributaria
3. - Tecnología de la información en tiempo real (Internet)	3. - Crecimiento de los índices de desarrollo humano (IDH)
4. - Participación de la sociedad civil organizada en la gestión municipal	4. - Distorsión de la información por un sector de los comunicadores sociales
5. - Alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas	5. - Inducción a la corrupción de un cierto sector de la población
6. - Crecimiento de las MYPES	
7. - Crecimiento sostenido de la infraestructura privada.	

---

# Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment


Fauziah Noordin, Universiti Teknologi MARA, Malaysia  
Safiah Omar, Universiti Teknologi MARA, Malaysia  
Syakirarohan Sehan, Universiti Teknologi MARA, Malaysia  
Shukriah Idrus, Universiti Teknologi MARA, Malaysia

## ABSTRACT

*The findings of the study indicate that the employees perceived the organizational climate of their organization to be at a moderate level. The mean values for the components of the organizational climate ranged from the lowest of 3.38 to the highest of 3.77 of the 5-point Likert scale. Continuance commitment appears to be the lowest of the three components of the organizational commitment construct with a mean of 3.22. In terms of the correlations between the variables, the results indicate that continuance commitment has no correlations with organizational design, teamwork, and decision-making. All other variables show significant positive correlations. Overall, the findings of the present study indicate that there is a need to improve the current situation at ABC Company with respect to all the components of the organizational climate and organizational commitment.*

**Keywords:** Organizational climate, affective commitment, continuance commitment, normative commitment

## INTRODUCTION

 Organizational Climate Survey is the closest thing a business can get to a Profit and Loss statement of

## 8.1 descripción de la variable compromiso laboral

### *Resultado de la Dimensión Compromiso Afectividad*

Tabla 8.1

Afectividad	FI	HI
Alto	17	17%
Medio	83	83%
Bajo	0	0%
Total	100	100%

*Nota:* cuestionario de compromiso laboral aplicada a 100 Administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.

Como se puede apreciar en el presente cuadro, desde el punto de vista del Compromiso Afectividad, se puede deducir que el 83% del total de los encuestados, expresan un nivel de afectividad MEDIO, lo cual nos indica, que no existe un buen nivel de satisfacción de los trabajadores dentro de la Municipalidad Distrital.

También podemos mencionar que tan solo el 17% demuestra su nivel de satisfacción de pertenecer y compartir con el resto de trabajadores, en dicha institución

*Resultado de la Dimensión Compromiso de continuación*

Tabla 8.2

Continuación	FI	HI
Alto	18	18%
Medio	82	82%
Bajo	0	0%
Total	100	100%

Nota: Nota: cuestionario de Compromiso Laboral aplicada a 100 Administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.

En el presente cuadro estadístico, se puede apreciar que el nivel de compromiso de permanencia de los trabajadores, es del 82% lo cual significa, que un porcentaje alto estaría dispuesto a dejar su centro de trabajo, si es que tuviera la oportunidad de encontrar otra empresa.

También se puede deducir que la capacidad de identificación e integración de los servidores, con la Municipalidad es bastante baja, 18%.



*Resultado de la Dimensión Compromiso Normativa*

Tabla 8.3

Normativa	FI	HI
Alto	16	16%
Medio	84	84%
Bajo	0	0%
Total	100	100%

Nota: cuestionario de Compromiso Laboral aplicada a 100 Administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.

En el presente cuadro relacionado al compromiso normativo, se puede apreciar que el 84% del total de los encuestados, mencionan tener un compromiso de lealtad de nivel MEDIO, es decir, este valor de lealtad, está en tela de juicio. Significa que los trabajadores de la Municipalidad no demuestran una alta lealtad con sus órganos de Alta Dirección, ello se basa, porque cada 4 años cambia un partido político.

## 8.2 descripción de la variable *Clima Organizacional*

*Resultado de la variable Clima Organizacional*

Tabla 8.2

Clima Organizacional	Fi	Hi
Bueno	24	24%
Regular	76	76%
Malo	0	0%
Total	100	100%

*Nota:* cuestionario de Clima Organizacional aplicada a 100 Administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.

En presente cuadro, nos muestra que el 76% del total de los trabajadores de la Municipalidad, perciben un clima laboral regular, expresado como un ambiente laboral donde no existe confianza, y sus relaciones laborales están lleno de conflictos personales. Este tipo de clima laboral, no permite desplegar el mayor ánimo y esfuerzo laboral, porque cada trabajador estaría pendiente, de las acciones negativas que podría recibir, de sus demás colegas de trabajo.

*Resultado de la Dimensión diseño organizacional*

Tabla 8.3

Diseño Organizacional	fi	Hi
Alto	15	15%
Medio	75	75%
Bajo	10	10%
Total	100	100%

*Nota:* cuestionario de Clima Organizacional aplicada a 100 Administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.

En el presente cuadro estadístico, se puede deducir, que el 75% del total de trabajadores de la Municipalidad, perciben que el diseño organizacional de dicha Institución, no es la adecuada, es decir, observan que existen áreas y gerencias que podrían ser ocupadas por personas más probas, desde el punto de vista técnico.

*Resultado de la Dimensión comunicación*

*Tabla 8.4*

Comunicación	Fi	Hi
Alto	18	18%
Medio	80	80%
Bajo	2	2%
Total	100	100%

*Nota: cuestionario de Clima Organizacional aplicada a 100 Administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.*

*En el presente cuadro se puede apreciar que el nivel de comunicación entre todos los trabajadores y las diversas áreas de la Municipalidad, esta entre el nivel medio y bajo, es decir el 82%. Dicho de otra manera, se puede deducir que el nivel de participación en el proceso de toma de decisiones no es el adecuado. Existe una concentración del poder de decisión, solo en algunas personas allegadas al Alcalde.*

*Resultado de la Dimensión Liderazgo*

Tabla 8.5

Liderazgo	Fi	Hi
Alto	12	12%
Medio	47	47%
Bajo	41	41%
Total	100	100%

*Nota:* cuestionario de Clima Organizacional aplicada a 100 Administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.

Del presente cuadro se puede deducir, que el 88% del total de los trabajadores de la Municipalidad, perciben que el nivel de Liderazgo, esta entre el nivel, medio y bajo. Significa que para tomar decisiones en dicha Institución, se debe consultar y no existe un personal referente que vele por los intereses de los clientes internos y externos.

*Resultado de la Dimensión Trabajo en Equipo*

Tabla 8.6

Trabajo en Equipo	HI	FI
Alto	22	22%
Medio	62	62%
Bajo	16	16%
Total	100	100%

*Nota:* cuestionario de Clima Organizacional aplicada a 100 Administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco

En el presente cuadro de resultados estadísticos, se puede apreciar que el nivel de percepción de la dimensión trabajo en equipo, está en un 88%, es decir, que no hay unión y sinergia para tomar decisiones, o para afrontar algún problema. Se asume que cada grupo de servidores trabajan de manera aislada, desperdiciándose esfuerzo y talento en el personal.

Cuando no existe trabajo en equipo hay un desperdicio preocupante de recursos, sobre todo, de la capacidad individual y experiencia de los trabajadores.

*Resultado de la Dimensión Cultura*

*Tabla 8.7*

Cultura	HI	FI
Alto	12	12%
Medio	70	70%
Bajo	18	18%
Total	100	100%

*Nota:* cuestionario de Clima Organizacional aplicada a 100 Administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.

En el presente cuadro se puede deducir que el nivel de cultura de los servidores de esta Municipalidad, está en un nivel del 88% entre medio y bajo. Es un resultado preocupante, ya que el nivel de contribución al desarrollo institucional y de la comunidad es mediocre. Esta situación quizás no llame la atención, ya que la mayoría de servidores públicos ingresan por cuestiones políticas, donde el conocimiento y formación profesional, queda en un segundo plano.

*Resultado de la Dimensión Satisfacción Laboral*

*Tabla 8.8*

Satisfacción Laboral	HI	FI
Alto	11	11%
Medio	66	66%
Bajo	23	23%
Total	100	100%

*Nota:* cuestionario de Clima Organizacional aplicada a 100 Administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.

En cuanto al nivel de satisfacción laboral podemos mencionar que el 89% del total de trabajadores de dicha Institución, no perciben una alta satisfacción laboral por las tareas y funciones que desarrollan. La mayoría de trabajadores, se puede decir, que están solo por un sueldo.

Dicha situación genera que la calidad del servicio prestado a la comunidad sea muy bajo, como consecuencia, se presentan continuas quejas y reclamos por la comunidad y público que asiste a dicha institución.



### *Resultado de la Dimensión Motivación*

Tabla 8.9

Motivación	Fi	Hi
Alto	8	8%
Medio	68	68%
Bajo	24	24%
Total	100	100%

*Nota: cuestionario de Clima Organizacional aplicada a 100 Administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco. En presente cuadro estadístico, se puede observar de manera preocupante, que el 92% del total de los servidores públicos de esta Institución, no se encuentran motivados, ya que perciben que en esta Organización desarrollan sus labores en un clima laboral lleno de conflictos e inseguro. Por otro lado, las remuneraciones no cubren sus necesidades básicas, y su seguridad laboral, no existe, ya que todo se maneja con criterio político.*

## MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

Braulio Ricardo López Chore

FACULTAD/ESCUELA: Ciencia Empresariales / Administración

<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>Compromiso Laboral y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco- Trujillo- 2016</b>
<b>PROBLEMA</b>	- ¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y el clima organizacional de La Municipalidad Distrital de Víctor Larco -Trujillo-2016?
<b>HIPÓTESIS</b>	Existe relación directa entre el compromiso laboral y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo - 2016.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Analizar la relación del compromiso laboral y el clima organizacional de La Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	- Determinar si existe relación entre el compromiso afectivo y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2016. - Determinar si existe relación entre el compromiso normativo y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –

	<p>Trujillo-2016.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar si existe relación entre el compromiso de continuación o necesidad y el clima organizacional la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016.</li> </ul>
<b>DISEÑO DEL ESTUDIO</b>	El diseño de la investigación es de tipo no experimental estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente para analizarlos.
<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	La población del presente estudio se encuentra formado por 100 trabajadores incluido mujeres y hombre de todas las edades.
<b>VARIABLES</b>	<b>Compromiso laboral clima organizacional</b>

Encuesta



Género: 1) Masculino 2) Femenino

Edad:

El propósito de esta encuesta es garantizar que la municipalidad se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para

CALIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
Muy Insatisfechos	1
Muy en Desacuerdo	2
Regular	3
Totalmente de acuerdo	4
Fuertemente satisfecho	5

para poder desarrollar planes y acciones, con la finalidad de ofrecer y mejorar la política, prácticas y procedimiento de la municipalidad.

Para puntuar, selecciona la casilla correspondiente a la puntuación que mezcla la pregunta, según el siguiente criterio:

compromiso organizacional										
Dimensión compromiso afectividad					1	2	3	4	5	
1	¿Estaría muy feliz de pasar el resto su carrera en esta organización?									
2	¿Cómo le gustaría discutir acerca de la organización con personas ajenas?									
3	¿Realmente se siente como si los problemas de esta organización sean parte de usted?									
Compromiso de permanencia										
4	¿Sería muy difícil para usted dejar su trabajo en este momento, incluso si quisiera?									
5	¿El exceso de su vida se vería afectadas si decidí dejar su trabajo en esta organización en este momento?									
6	¿Trabajar en la nupcialidad es mejor que en otra organización?									
7	¿Dejar la nupcialidad es un sacrificio económico?									
					<b>Calificación</b>	<b>Puntuación</b>				
					Muy insatisfecho	2				
					En desacuerdo	3				
					Regular	4				
					Totalmente de acuerdo	5				
8	¿Las cosas son mejores cuando la gente se queda en una organización para la mayor parte de su carrera?									
9	¿Les enseñan a creer en el valor de permanecer fiel a una sola organización?									
10	¿Cumple con agrado todos los reglamentos de su trabajo?									

Encuesta



Género: 1) Masculino 2) Femenino

Edad:

El propósito de esta encuesta es garantizar que la municipalidad se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para poder desarrollar planes y acciones, con la finalidad de ofrecer y mejorar la política, prácticas y procedimiento de la municipalidad.

Para puntuar, selecciona la casilla correspondiente a la puntuación que mezcla la pregunta, según el siguiente criterio:

## CLIMA ORGANIZACIONAL

<b>Dimensión de diseño organizacional</b>		1	2	3	4	5
11	¿Las metas de la organización son claras para usted?					
12	¿Los colaboradores tienen una comprensión común de lo que la organización es y saben cuál es su función?					
13	¿Se han establecido estructuras de información claras?					
<b>Dimensión de comunicación</b>						
14	¿Recibe la información que necesita para realizar bien su trabajo?					
15	¿Sus reuniones que realizan cara a cara son productivas?					
<b>Dimensión de liderazgo</b>						
16	¿Se siente motivado con las acciones positiva de su jefe?					
17	¿Entiende claramente lo que su jefe espera de usted?					
18	¿Su jefe inmediato anima a la gente a hablar cuando no están de acuerdo con las decisiones?					
<b>Dimensión de trabajo en equipo</b>						
19	¿Siente que su ingreso a la organización es valorada por sus compañeros?					
20	¿Siente que sus demás compañeros se apoyan entre sí en momentos difíciles?					
21	¿Los trabajadores de otra área están dispuestos a compartir información con su área?					
22	¿Los miembros de su grupo de trabajo varían ampliamente en sus habilidades y capacidades?					
<b>Dimensión de toma de decisiones</b>						
23	¿Se siente libre para decirles a los jefes de alto rango lo que realmente piensa?					
24	¿Busca múltiple fuentes de información antes de tomar decisiones importantes?					
25	¿Tiene la autoridad para hacer su trabajo lo mejor que pueda?					
26	¿Tiene la oportunidad de utilizar nuevas ideas en su trabajo?					
<b>Dimensión de cultura</b>						
27	¿En esta organización siente que hay un buen ambiente de trabajo?					
28	¿Se siente valorado como trabajador de esta organización?					
29	¿Tienen un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal?					
<b>Dimensión desestimación laboral</b>						
30	¿En general le gusta trabajar en esta organización?					
31	¿En el trabajo no se siente demasiada tensión o estrés?					
32	¿Se siente satisfecho con sueldo que gana en esta organización?					
<b>Dimensión de motivación</b>						
33	¿Esta organización le reta a luchar por sus objetivos?					
34	¿Recibe gran cantidad de estímulo y reconocimiento por parte de sus jefes?					
35	¿Se siente enérgico y entusiasta dentro de su centro de trabajo?					