



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de
una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Quisñay Cabrejos, Carla Margarita (orcid.org/0000-0002-6731-2979)

Tarrillo Bustamante, Erlita (orcid.org/0000-0002-0709-1326)

ASESORA:

Mg. Idrogo Cabrera, Mary Cleofe (orcid.org/0000-0002-3671-975X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

CHICLAYO-PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, nuestro mejor aliado, por darnos las fuerzas necesarias para lograr todo lo que nos hemos propuesto y estar presente en los momentos más difíciles brindándonos su amor y bondad.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, agradeceremos a la Universidad “Cesar Vallejo “por habernos dado la oportunidad y las herramientas necesarias para culminar nuestra etapa profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
Indice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalizacion.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Relación entre el Clima Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022	19
Tabla 2: Niveles de Clima Laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022.....	20
Tabla 3: Niveles de Compromiso Organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022.....	21
Tabla 4: Relación entre las dimensiones del Clima Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022	22

Resumen

El sector público es un ligado de entidades administrativas con autonomía propia, en dicho sector se refleja perjudicialmente la falta de identificación de los subordinados con su organización, a partir de esta necesidad, se efectuó un trabajo de investigación con la intención de determinar la relación entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022. Con una población de 78 trabajadores, el estudio se creó bajo un enfoque cuantitativo, donde se utilizó instrumentos psicométricos que cuantifican a las variables, con trascendencia correlacional, para examinar si existe relación entre ambas variables, se considera la escala de CL-SPC, autora Sonia Palma Carrillo 2004 y para evaluar la variable compromiso organizacional se manipuló como instrumento la escala de compromiso de Meyer y Allen, el procedimiento usado, fue la encuesta, siendo los cuestionarios planteados en la escala Likert para las dos variables, según los resultados se obtuvo, como correlación significativa de 0.01, lo cual se interpreta que, a mayor clima laboral, mayor será el compromiso organizacional, finalmente obteniendo como efecto, la existencia de una relación positiva y altamente significativa entre clima laboral y compromiso organizacional entre ambas variables.

Palabras clave: Compromiso Organizacional, Clima Laboral, Dimensiones, Relación.

Abstract

The public sector is a group of administrative entities with their own autonomy, in this sector the lack of identification of the subordinates with their organization is negatively reflected, based on this need, a research work was carried out with the intention of determining the relationship between Work Climate and Organizational Commitment in employees of a district municipality of Chiclayo, 2022. With a population of 78 workers, the study was created under a quantitative approach, where psychometric instruments were used that quantify the variables, with correlational significance, to examine if there is a relationship between both variables, the CL-SPC scale is considered, author Sonia Palma Carrillo 2004 and to evaluate the organizational commitment variable, the Meyer and Allen commitment scale was manipulated as an instrument, the procedure used was the survey, the questionnaires being raised on the Likert scale for the two variables, according to the results obtained , as a significant correlation of 0.01, which is interpreted that, the greater the work environment, the greater the organizational commitment, finally obtaining as an effect, the existence of a positive and highly significant relationship between work environment and organizational commitment between both variables.

Keywords: Organizational Commitment, Labor Climate, dimensions, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

En la coyuntura actual, debido a la pandemia COVID-19 y confinamiento social la gran mayoría de los subordinados convirtieron sus hogares en centro de labores, extinguiendo de esta manera la barrera, entre vida personal y trabajo, del mismo modo, se enfrentaron al recorte de sus contratos, muchos de ellos definitivos, afectando tanto la productividad, salud mental de los subordinados, por ende, en el clima y compromiso laboral.

Este trabajo nace, con la intención de profundizar, el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores, por lo cual, numerosas entidades públicas no le dan la debida importancia, es por ello, que, mediante esta investigación, se logrará saber, que factores interceden en el compromiso del colaborador, frente a su entidad. (Meyer & Allen, 1991) menciona, al compromiso como una etapa de responsabilidad, generando concordancia con la institución. Citado por (Silva, 2018). De la misma forma se conseguirá tener una visión más clara, sobre el nivel del clima laboral que existe entre los participantes, pertenecientes a las diferentes áreas de la organización, el estudio de esta variable permitirá recabar información concerniente a las cualidades, valores y creencias que están experimentando los colaboradores, en sus labores del día a día, encaminándose constantemente para la mejora de su entorno laboral.

En la actualidad Alcantara (2020), en una revista Work Force de Oxford Ecomics (2020), menciona que el 13% de los colaboradores a nivel mundial, refieren, estar conformes con la entidad donde labora o a la que pertenece, esto significa que el 87% de los colaboradores, son parte de la institución, pero no se sienten comprometidos, debido a varias causas como pueden ser, el salario bajo, la falta de empleo ò las condiciones laborales inadecuadas entre otros.

Bajo este mismo orden Gallup (2020) realizó un sondeo de estudios, donde encontró que existe distintas posturas de compromiso organizacional, permitiendo evidenciar que del 100% de los trabajadores en EEUU, el 32% se encuentran comprometidos con su centro laboral, y desde un punto de vista más globalizado, estableció que 100% de habitantes, solamente el 13% de los subordinados que trabajan, están comprometidos y dedicados al cumplimiento de sus metas, lo que conlleva que el 80% de los subordinados evidencian falta de compromiso para su entidad.

Según el estudio Pedraza (2020) manifestó , que en México se reportó ciertas deficiencias en el sector público, donde los trabajadores presentaron, falta de identidad, escasa responsabilidad, no cumplieron con los objetivos que deberían alcanzar, generando en ello una baja productividad en dichas instituciones, de la misma manera, da gran énfasis al compromiso organizacional, como un elemento esencial dentro de las instituciones del estado, donde los trabajadores se sienten comprometidos para desempeñar sus labores con responsabilidad y eficacia.

(EL Instituto de Seguro y Bienestar Laboral [ISBL], 2021) realizaron una investigación referente a las pautas que se deben tomar en cuenta, para optimizar el compromiso laboral en los subordinados de las municipalidades, dentro de estas medidas se usó como estrategia la actualización y capacitación constante del personal administrativo y social, dando un incentivo significativo al trabajo por resultados.

A nivel nacional, Gálvez (2018) anteriormente reportó que, en las empresas públicas y privadas, los jefes no dan mayor importancia al tema del clima y compromiso organizacional, para ellos la producción era esencial en tiempos atrás, ahora en la actualidad dan mayor énfasis a estos aspectos básicos para una mejor calidad y desempeño en los subordinados de las empresas.

El Perú no es ajeno en cuanto a este contexto, según refiere Dávila et al. (2019) en su investigación ejecutada en una municipalidad del Perú, indicando que del 100% del personal evaluado, únicamente el 33% marcó predominio con un alto nivel en clima laboral, llegando a evidenciar que de un 100% de influencia que debe existir en los colaboradores con respecto al clima, compromiso y desempeño, únicamente resalta un 50% de influencia del clima laboral, en cuanto a las labores realizadas en el municipio, lo cual se considera un factor alarmante en todo el país.

Según la Constitución Política del Perú, registra el derecho a la permanencia laboral, puntualizado en el artículo 49º, indicando que “el estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo”, poniendo en manifiesto las razones por las, que el empleado solo será despedido por un causal ajeno a la ley, mencionado por (Silva, 2018) señala que los individuos con trabajo permanente, son los que disfrutan de una estabilidad laboral, generando mayor bienestar y seguridad, por lo mismo a que estos no pueden ser destituidos, a menos sea de origen grave.

Esta tesis se justificó de modo teórico, debido a que se centró en la indagación y estudio de los diferentes modelos teóricos, que permitieron contribuir y extender el conocimiento, así de esta manera, tener una noción clara con respecto a las variables de investigación. En el contexto práctico en cuanto a las respuestas encontradas en esta tesis, serán de gran aporte al desarrollo de investigaciones semejantes. Así mismo será beneficioso para una municipalidad distrital de Chiclayo, ya que, a partir de los resultados, se crearon recomendaciones que parten de estrategias para el beneficio de los colaboradores de la institución. Por último a nivel metodológico, permitió el uso de métodos y procedimientos científicos que garantizan la credibilidad de los resultados, que ayudaron a evidenciar el tipo de relación que existe entre clima y compromiso organizacional, así como sus dimensiones de cada variable.

Es por ello, que en este trabajo se planteó como objetivo general, determinar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo, 2022. En tanto, como objetivos específicos se propuso, describir el nivel de clima laboral, describir el nivel de compromiso organizacional y por último determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y compromiso organizacional.

Con respecto al objetivo general planteado se desprende la siguiente hipótesis, existe relación entre clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional Botia (2018) en su escudriñamiento de “Medición del clima laboral en los trabajadores de Planta Global del Ente Central de la Alcaldía Floridablanca”, su propósito fue determinar los efectos del clima laboral, en la productividad de los directivos, con respecto a la sistemática utilizada fue descriptiva, con carácter cuantitativo, su población fue de 153 trabajadores, siendo tomada mediante una ecuación de 110 personas, la evaluación fue realizada a través, de una encuesta, cuyas respuestas se basaron en el estadístico SPSS versión 23, los principales resultados de estudio demostraron el clima laboral presenta una influencia directa sobre la productividad.

Marin (2018) realizó una investigación titulada, influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una unidad educativa de cuenca – Azuay, la finalidad del estudio, fue establecer la influencia de las variables estudiadas , para ello se realizó una investigación tipo mixto, cuantitativo y cualitativo, utilizo el método explicativo, de carácter inductivo y analítico, la muestra lo conformaron 34 formadores, para recabar la información de realizó mediante una encuesta de Clima Laboral(ECL)de Ricardo Valenzuela y la encuesta de Compromiso Organizacional (ECO) de Meyer y Allen, llegando a la conclusión, que el clima laboral muestra un nivel alto con 80.2%, así mismo el compromiso afectivo del 84.4%, en cuanto al compromiso normativo reflejó un 72,2% y un 61% de compromiso de continuidad, encontrando que el clima laboral tiene influencia en el compromiso organizacional.

En el contexto nacional Coarite - Masco (2020) realizaron una investigación titulada “clima laboral y engagement organizacional en los colaboradores de una municipalidad provincial, Puno 2020” con el objetivo determinar si hay una relación en las variables, enmarcado su investigación en el diseño no experimental transversal, en 250 colaboradores, siendo evaluados mediante un test psicológico clima laboral CLSPC Y engagement organizacional UWES 17 y la Escala Clima Laboral CL-CPS Sonia Palma (2004) evidenciaron una relación de 25.9% entre las dos variables.

Villar - Chata (2021) en su estudio realizado “Clima Organizacional y compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna,

donde buscó determinar relación entre ambas variables, su metodología utilizada fue descriptivo correlacional, en 82 subordinados , para la evaluación se empleó una ficha técnica de Clima Laboral de Marín, Melgar y Castaño (1998, rectificado por Isna Larico,2019) y la ficha técnica de Meyer y Allen (1991) de compromiso organizacional, concluyendo así el valor resaltante con un Rho de Spearman de 0.655 entre clima y compromiso laboral, manifestando la existencia de una relación alta y significativa en las dos variables mencionadas.

En el trabajo de investigación de Castro (2020) sobre la “Cultura y compromiso laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Santiago, 2018” cuyo objetivo fue determinar, la Cultura y Compromiso Laboral, de los administradores de la entidad, se basó mediante un estudio descriptivo correlacional, la muestra la conformaron 130 colaboradores, los instrumentos aplicados, se dio a través de una encuesta y un cuestionario, los resultados que dieron a conocer que el factor de creencias de la cultura organizacional, está directamente relacionada con el compromiso organizacional en los administradores de la institución.

Tirado (2020) llevo a cabo su investigación de “Relaciones interpersonales y clima laboral de la Municipalidad de Sacache en el periodo 2015”, en su investigación, propuso determinar la influencia de las relaciones interpersonales y el clima laboral, mediante un estudio descriptivo correlacional, siendo evaluados a 42 trabajadores, empleándose como técnica a la encuesta, mediante la aplicación del cuestionario como instrumento, concluyendo que ambas variables se relacionan significativamente.

Silva (2018) desarrolló su tesis titulada, Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia; su finalidad de estudio fue determinar la relación de clima laboral y compromiso organizacional, enmarcando su investigación en no experimental de corte transversal, en 800 colaboradores; además, se aplicó 2 cuestionarios, encontrando, que en la variable de clima laboral, predomina un bajo nivel del 75.3% y en compromiso organizacional, resalta un nivel bajo de 65.1% es decir, que ambos influyen en un nivel medio alto, lo que demostraría que existe una relación significativa y directa entre las variables.

Gutiérrez (2020) llevó a cabo su investigación de compromiso organizacional y calidad del servicio interno en la Municipalidad Metropolitana de Lima, en la que buscó determinar la relación que existe entre ambas variables, su metodología utilizada es de tipo básica, en 114 colaboradores, como herramientas para la evaluación se empleó , la encuesta, cuyos datos son obtenidos usando el internet drive, luego procesados a software estadístico SPSS y como instrumento un cuestionario elaborado, como escala polinómica ordinal, padrón Likert de cinco alternativas, en base a lo indicado se encontró, concluyendo que existe una relación significativa directa y fuerte entre ambas variables ($\rho=0,724$).

Delgado (2018) en su estudio el “Clima y Compromiso organizacional en la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018” buscó determinar la relación que existe entre clima y compromiso organizacional, el tipo estudio efectuado fue en un enfoque descriptivo correlacional, la población está compuesta por 114 colaboradores, los datos fueron recolectados a través de un cuestionario y una encuesta, por último, obtuvieron una correlación significativa entre las dos variables.

Según Ochoa (2020) en su trabajo de “Compromiso Organizacional en los colaboradores de la financiera confianza Agencia Abancay – Apurímac 2020 ” con el objetivo de describir cómo es el compromiso organizacional en los participantes, para la recopilación de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, su población estudio fue de 21 colaboradores, bajo un enfoque cuantitativo, y diseño no experimental, dando como resultado en el compromiso organizacional un 57.2% refiriendo como muy bueno, con respecto a las dimensiones en el compromiso afectivo determinó con un promedio de 4.20 ubicando como bueno, con 3.14 en el compromiso de continuidad es bueno, con el 3.64 el compromiso de continuidad, con 3.14 el compromiso normativo es regular, la ponderación de las 3 dimensiones correspondientes al compromiso organizacional dieron como resultado 3.66 determinando que es bueno.

En el contexto local Custodio (2018) en su propuesta de Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú, 2018, cuya finalidad fue, establecer la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral, el tipo de investigación utilizada fue

correlacional, su población estudio fue de 40 colaboradores, a quienes se les administró, una encuesta y un cuestionario, evidenciando como resultado, un nivel alto de 80% en clima organizacional y un 58.4% con un nivel promedio en desempeño laboral, por lo tanto se considera que existe una relación favorable en un 69.2% entre las variables.

García - Gonzales, (2018) realizaron una investigación de Motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018, con la intención de determinar, en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional; así mismo el tipo de investigación es cuantitativo - descriptivo ,correlacional, no experimental y transversal, el procedimiento para la evaluación se dio a través de un instrumento con escala Likert, para ambas variables, utilizando a 301 colaboradores, señalando la presencia de una correlación efectiva, directa y significativa entre ambas variables, por último se halló un nivel medio en las tres dimensiones de compromiso organizacional.

Uriarte (2020)" realizó en su propuesta, Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional en una Municipalidad de la Región Lambayeque, cuyo, objetivo fue evaluar la relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional, uso una investigación de diseño no experimental, en 82 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta y un cuestionario Multifactorial de liderazgo (MLQ-5X) Bass(2000) y cuestionario de compromiso, concluyendo que se relacionan ambas variables dando a entender que a mayor liderazgo, mayor es el compromiso laboral, de la misma forma existe relación positiva baja y altamente significativa entre liderazgo transformacional y compromiso afectivo, normativo, es decir que a mayor liderazgo transformacional mayor compromiso en sus dimensiones indicadas por último referente al compromiso de continuidad se evidenció que no existe relación con liderazgo transformacional.

Riojas - Vera, (2019) realizó una investigación titulada, programa de valores organizacionales para el compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, el propósito de esta investigación fue, determinar los efectos del programa de los valores organizacionales en el compromiso, enmarcado su estudio en diseño pre experimental, haciendo estudio

a 80 colaboradores, a los cuales se les aplicó una encuesta y un cuestionario, llegando a determinar que los efectos del programa de valores organizacionales fueron provechosos, siendo de gran ayuda, para optimar los niveles de compromiso emocional, continuo y normativo.

Castro - Yerren (2019) realizaron una investigación de Análisis del Clima Laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia, tuvo como propuesta general el análisis del clima laboral, bajo el modelo CL-SPC, utilizando un enfoque cuantitativo descriptivo, compuesta por 98 trabajadores, siendo designado un cuestionario “Escala de Opiniones CL- SPC”, de Sonia Palma, mediante la Escala de Likert, encontrando que el clima laboral y sus dimensiones de autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales, se hallan en un nivel bajo, afectando a los colaboradores de la empresa, generando una insatisfacción en el ambiente laboral y en las remuneraciones que perciben por parte del contratante.

Lozada (2022) en su tesis titulada Motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo, su investigación consistió en analizar la motivación laboral y el compromiso organizacional, su estudio fue descriptivo, aplicado en 90 trabajadores a quienes se les evaluó con una encuesta y un cuestionario, los resultados permitieron conocer que hay una correlación significativa entre las variables, de la misma manera se relaciona de carácter significativa el compromiso afectivo y de continuidad.

Para dar a conocer la primera variable, es importante definir al clima organizacional, como base esencial de una institución pública y privada, según Castro – Yerren (2019) puntualiza que el clima, es la percepción que el trabajador presenta en su centro de labores relacionados al involucramiento y la satisfacción personal, en función a la tarea encomendada, bajo una supervisión, con el propósito de actuar de manera preventiva y correctiva necesaria, finalmente llegando a optimizar el funcionamiento de procesos organizacionales. (Lozano, 2018) hace referencia a lo que el colaborador percibe acerca de su entorno de trabajo, incluyendo a las creencias, normas, estilos, pensamientos, tanto a nivel personal como social. Mancilla & Tarqui, (2021) en base a lo expuesto

conceptualiza al clima laboral, como una acumulación de lineamientos que intervienen en la conducta del personal de trabajo, obteniendo un significativo vínculo con el medio psicológico, dando como resultado, un mejor rendimiento en la institución. De igual importancia Rabines (2020) puntualiza al clima organizacional, como un tema propio de la institución, según su avance habitual y contexto que se encuentra el empleado, dentro de una estructura ya sea de liderazgo, control, conocimiento y toma de decisiones, obteniendo una percepción clara en su participación. En cuanto a las actitudes y creencias que posee, llega un cumulo de experiencias para su accionar en el día a día de su trabajo, de la misma forma (Manobanda, 2020) da mención al clima laboral, como producto de la influencia de diversos componentes en el entorno laboral, siendo estos subjetivos y cuantificables, dependiendo de la perspectiva de cada ser humano basándose en su realidad. (Silva, 2018) así mismo da énfasis a esta definición, haciendo mención al clima organizacional según (Uribe, 2014, p.72) “El clima es una teoría compleja, con varias dimensiones, que se relacionan con la cultura, de manera no tan clara, siendo explicada como causa, efecto o condición intermediaria, caracterizándose como una representación cognitiva, donde el individuo se desarrolla a base de experiencias vividas, dentro de su entorno, personal y social.

En vista a todo lo antes planteado (Chiavenato, 2001, p. 84) precisa, como un fundamento elemental, caracterizando al clima laboral como una cualidad perteneciente al medio laboral, donde los individuos observan y experimentan, influyendo significativamente en su comportamiento es por ello, que el ser humano está obligado a una adaptación constante ante diversas situaciones, satisfaciendo de esta manera sus necesidades, logrando mantener un equilibrio emocional.

Litwin y Stringer (1968) centraron su estudio concerniente al clima laboral, donde estuvo compuesto por impactos subjetivos percibidos del sistema, influyendo en las conductas, poniendo en manifiesto el rendimiento y la satisfacción que expresa el ser humano, con el proposito de que puedan beneficiar al estudio y control de los elementos ambientales, que faciliten el bienestar y productividad de los trabajadores en la institución, considerando al clima laboral como el factor humano de la empresa (Silva 2018, p16).

Mosquera (2020, citó a Likert,1967) consideró a cuatro sistemas de clima laboral, diferenciando a cada uno como prototipo específico, dando mención a estos como: sistema autoritario, paternalista, consultivo, participativo, es decir estos tienen características, matices y combinaciones en organizaciones, pero, en definitiva, esta clase de sistemas siempre prevalece, dependiendo al tipo de investigación que realice la institución, dando mayor realce a la toma de decisiones a favor de los trabajadores y la entidad.

De acuerdo con Palma (2004) como se citó en (Iparraguirre & León, 2019) por lo cual definen cinco dimensiones de clima laboral en la organización.

Autorrealización: El trabajador da prioridad e importancia al centro donde labora, llegando apreciar las oportunidades brindadas por la organización, tomando como un beneficio propio para su crecimiento, así de esta manera ser más competitivo, con el objetivo de tener posibilidades de mejora para su futuro. (Palma, 2004, p. 3).

Involucramiento Laboral: el colaborador se mide que tan identificado y comprometido está con los objetivos de la empresa llegando a contribuir con el progreso de la misma. (Palma, 2004, p. 3).

Supervisión: es la valoración del trabajador sobre las diferentes labores que realizan los líderes en cuanto a la supervisión, optimizando las tareas que ejecutan a diario, generando mayor productividad en la empresa. (Palma, 2004, p. 3).

Comunicación: es la coherencia del trabajador dentro de la empresa, en lo que siente y lo percibe para dar una información clara, concisa y eficaz para un adecuado manejo organizacional. (Palma, 2004, p. 4).

Condiciones laborales: es por ello, para que exista una mejor organización, se debe facilitar provisionamiento adecuado como son, los económicos, materiales y psicosociales para el cumplimiento de sus objetivos planteados. (Palma, 2004,p. 4)

Farfán, (2018) citó a (Likert, 1968) con el fin, de dar a conocer que existen dos tipos de clima laboral autoritario y participativo:

El primero, es caracterizado como un autoritarismo explotador, generando un ambiente inadecuado, donde prevalece el miedo y la desconfianza, provocando inestabilidad en la organización. Por otra parte, el autoritarismo paternalista, manifiesta un ambiente constituido, basado en la confianza entre jefe y empleado, estableciendo métodos, castigos y recompensas, con la finalidad de cumplir las exigencias de los mismos.

Por último, el clima participativo, pone énfasis al trabajo en equipo con un ambiente adecuado y una correcta administración, logrando así una apropiada interacción entre las partes y por ende alcanzar sus objetivos señalados.

Por otro lado, para entender conceptualmente la segunda variable, es primordial establecer parámetros teóricos según Meyer y Allen (1991). El compromiso organizacional, fue manifestado como un estado psicológico, que indica una estrecha relación entre el colaborador y su entidad, llegando a sentirse parte de la misma.

Por otro lado, Silva (2018) deja en manifiesto a (Robbins, 2004) definiendo al compromiso organizacional, como la fase, donde el colaborador se identifica, llegando a sentirse parte organización, de tal manera, que considera a los objetivos, metas de la empresa, como si fueran personales, es decir es la aspiración del empleado, de seguir perteneciendo a centro laboral, así mismo señala que los empleados altamente comprometidos, están apasionados y profundamente conectados con el trabajo. Por su parte (Ponce, 2021) manifestó que el compromiso organizacional, ayuda a que las personas se identifiquen dentro de su organización, generando constantes comportamientos apropiados.

Para explicar el origen de la teoría, según los autores Saucedo (2019) y Zelvaggio (2020), consideran a (Porter - Lawler, 2016) confirma que el compromiso organizacional es como un impulso o esfuerzo personal para cumplir con las labores encomendadas por la entidad, para un mejor funcionamiento con el fin de mantener permanencia, aceptando los principales objetivos y valores, en otras palabras, considerarse parte de la entidad.

Alcántara (2020) para conceptualizar al compromiso organizacional, utiliza tres nociones distintas. Según (Becker, 1960, pág. 63) puntualizando al compromiso y la organización desde la perspectiva de la "comunicación social" como un vínculo establecido entre el individuo y la organización, que es el resultado de una pequeña inversión realizada por un prolongado tiempo. No obstante, el empleado continúa laborando en la entidad, porque al dejar de trabajar en dicho centro laboral, significaría renunciar la inversión realizada por tantos años.

Estos autores (Ramirez, 2020; Mamani,2019; & Cabrera, 2020) identificaron a tres dimensiones de compromiso organizacional, citando a (Meyer & Allen, 1984).

En primer lugar, el Compromiso afectivo: es la aspiración y deseo del empleado queriendo sentirse parte de la organización, así de esta manera disfrutar de su permanencia en la misma, llegando a satisfacer sus expectativas y necesidades personales, obteniendo un vinculo emocional y afectivo con su entidad.

De igual modo el Compromiso de continuidad: da prioridades al aspecto económico, por que considera inversión, tiempo y esfuerzo por lo cual, alejarse de la empresa provocaría pérdida, en el cual considera que sus oportunidades son menores para conseguir nuevo empleo.

Para finalizar Compromiso normativo: este aspecto es calificado, como la obligación moral, de cómo los empleados aceptan libre y voluntariamente, para hacer lo correcto, demostrando lealtad y principios en su organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En esta tesis se utilizó un enfoque cuantitativo, según Hernández y Mendoza (2018), por lo cual en este método es usada la recopilación de información para demostrar la hipótesis en base a la medición numérica y el análisis estadístico.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables se identificarán de la siguiente forma.

Variable 1: "Clima laboral" (Ver anexo 1)

Definición conceptual: El clima organizacional define, al contexto donde la persona, realiza su trabajo a diario, la forma de tratar del jefe hacia sus empleados, como se interrelacionan entre compañeros en su institución, incluyendo también como se relaciona con sus clientes y proveedores, todos estos componentes van conformados por el clima organizacional. Para que un trabajador tenga un buen desempeño en su labor y ser más eficaz, debería estar emocionalmente estable de manera personal y social, lo cual demuestra, de que el empleado satisfecho, brindará mayores resultados. (Marin, 2018).

Definición operacional: el clima laboral es una definición que manifiesta la sensatez de los trabajadores con respecto a su centro laboral.

Dimensiones: se dividen en cinco dimensiones (autorrealización, involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condición Laboral).

Técnica: la técnica empleada es la escala de clima laboral CL-SPC Autora Sonia Palma Carrillo 2004, que estuvo compuesta por 50 Ítems, que permitió medir las 5 dimensiones.

La variable 2: "Compromiso Organizacional" (ver anexo 2)

1 conceptualmente la variable es entendida como un cúmulo de sucesos y respuestas del trabajador, definiendo al compromiso organizacional en el periodo,

donde el trabajador es identificado con su entidad, dando cumplimiento a sus metas y deseos con la finalidad de permanecer en la misma.

Definición Operacional: la variable, se midió haciendo el uso de un cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, que comprende de 18 ítems y tres dimensiones mencionadas posteriormente.

Dimensiones: Componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo.

Técnica: la técnica utilizada, es un cuestionario que estuvo plasmado por 18 reactivos y compuesto por tres dimensiones

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández (2018) manifestó, que la población es un conjunto de sujetos con características en común, que permitió concretar la investigación y a su vez dar cumplimiento a los criterios de inclusión y exclusión. Para efectos de la investigación se consideró como población estudio a 78 trabajadores.

Como criterios de inclusión se consideró aquellos individuos que presentan edades entre 19 y 65 años, que acepten de forma voluntaria a participar en la indagación a través de un permiso instruido, que sean pertenecientes a la organización. En tanto quedaran excluidos aquellos trabajadores que no tengan un nivel académico técnico o superior, así como aquellas que no completen los cuestionarios de forma total o parcial, también se les excluye a las personas que se encuentren de licencia o de vacaciones.

Y el muestreo fue probabilístico, donde según Hernández et al. (2014) indica que cualquier sujeto de estudio puede ser elegido como parte de la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica empleada fue la encuesta según Hernández et al (2019) manifiesta que fue la forma que el investigador recolecta la información oportuna, sobre un determinado estudio y de esta manera hacer una medición objetiva, así mismo estandarizada para dar respuesta a los objetivos planificados, permitiendo interactuar de manera directa con los sujetos a investigar la cual busca recabar información sobre la población y la variable de estudio.

Así mismo los instrumentos de recolección, según Hurtado (2014) indica que, es aquella herramienta de apoyo, permitiendo al investigador acceder a una información ordenada y coherente, facilitando la medición de las variables y dimensiones de estudio, utilizando la Escala de Clima CL-SPC, dado por Sonia (Palma, 2004), elaborada en Perú, dicho documento puede ser aplicado de manera individual o grupal en colaboradores de 19 a 65 años, en cuanto al tiempo de aplicación es de 15 a 30 minutos, conformado por cinco dimensiones, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral, que a su vez se estructura en 50 reactivos, esta escala es ordinal tipo Likert, que va del 1 al 5, representado en 5 opciones: , o nunca (1), poco(2) , regular o algo(3), mucho (4), Todo o siempre (5).

Para la medición de la variable compromiso organizacional, se indica que el instrumento que fue utilizado es un cuestionario, llamado compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) adaptado por Arciniega & González (2000) manifestando están compuesto por tres dimensiones, 18 reactivos, que son valoradas por una escala Likert: totalmente en desacuerdo (1), Moderadamente en desacuerdo (2), débilmente en desacuerdo(3), ni de acuerdo ni en desacuerdo(4), débilmente de acuerdo(5), moderadamente de acuerdo(6), totalmente de acuerdo(7).

Respecto a la confiabilidad del instrumento se obtuvo, un valor de 0.774 a través de cálculo de Alfa de Cronbach.

La validez del instrumento fue realizado a través de la técnica del juicio de expertos, siendo 3 especialistas en el tema quienes emitieron su opinión respecto a la encuesta planteada, para cada dimensión, de esa manera permitieron dar respuesta a los objetivos propuestos y proporcionando la medición de las variables de estudio.

3.5 Procedimientos

Para empezar el procedimiento de investigación, se presentó la solicitud de autorización dirigido al alcalde la Municipalidad, para el permiso correspondiente, con el propósito de evaluar a los colaboradores de dicha entidad. Así mismo, habiendo determinado los instrumentos a utilizar se procedió, a dar por

cumplimiento del juicio de expertos, por lo cual indicaron, que son aptos para su evaluación, dentro de este marco, se aplicará a la muestra de estudio de manera presencial, de la misma forma, dando el agradecimiento respectivo por la participación.

3.6 Método de análisis de datos

De acuerdo a la recopilación de datos, se trabajará utilizando el programa Excel 2016, el cual servirá para la elaboración y ordenamiento de la información, para cada uno de los test, por lo cual, se usará el programa SPSS 26.0, siendo aplicada también la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, con el objetivo de verificar si los datos muestran distribución normal, y con ello se establecerá, si se utiliza el coeficiente de correlación Spearman o Pearson, además se realizará el análisis de frecuencias y porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

Con respecto a los principios éticos a utilizar en el desarrollo de la investigación, se consideró al código de ética del Psicólogo Peruano, así como el código de conducta de American Psychological Association (APPA), estos aspectos éticos empleados, serán los criterios establecidos por la Universidad Cesar Vallejo (2020), los cuales permitieron tener una guía que oriente al profesional en la ejecución de sus labores.

En el mismo orden de ideas se consideró algunos aspectos que se encuentran suscritos en artículos, tal es el caso del artículo 24, por lo cual hace referencia que, en toda investigación realizada, se informa y a la vez se solicita el permiso a los participantes, formar parte de la investigación, esto está estipulado, en el código de ética del colegio de psicólogos.

Así mismo, en el artículo 26 menciona que el profesional de salud mental que difunda información proveniente del estudio psicológico, muy al margen de respuestas, no deberá incurrir a falsificación y plagio, existiendo o no conflicto de interés.

Finalmente, se menciona en el artículo 45 que el profesional de salud mental, tiene la obligación de proseguir seguir con los procedimientos científicos y técnicos

para el desarrollo, Validez y estandarización de los instrumentos de investigación psicológica.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el Clima Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022

Compromiso Laboral		
Clima	Coefficiente de correlación	0.326**
	Sig. (bilateral)	0.004
	N	78

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

De los resultados obtenidos se observa que entre las variables de clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores existe relación significativa de 0.01 lo cual se interpreta que, a mayor clima laboral, mayor será el compromiso organizacional.

Tabla 2

Niveles de Clima Laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	24.4
Medio	35	44.9
Alto	24	30.8
Total	78	100.0

De los resultados obtenidos se observa que el nivel medio del clima laboral es predominante en un 44.9% en los colaboradores de una Municipalidad evaluada, quienes realizan su trabajo a diario en un ambiente inadecuado, poca interrelación entre compañeros, el trato de jefe a subordinado es vertical y sin existencia de estímulos motivadores. En lo que respecta al nivel clima laboral, evidenciándose que el 30.8% de colaboradores ubicándose en un nivel alto, lo que indica que el grupo percibe un ambiente laboral adecuado, finalmente se halló un 24.4% de colaboradores, califica con un nivel bajo, por lo cual refleja en un ambiente laboral hostil, inclusive no disfrutan las actividades que realizan día a día, además no se identifican con los valores y metas planteados por su organización.

Tabla 3

Niveles de Compromiso Organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	29.5
Medio	33	42.3
Alto	22	28.2
Total	78	100.0

En la tabla 3 se observa que el 42.3% de los subordinados de una Municipalidad, predomina el nivel medio que se caracteriza por que el colaborador presenta escasa identificación con su trabajo, brindándole poca importancia al cumplimiento de metas, asistiendo a su centro laboral solo por cumplir, además se registró que el 29.5% de los colaboradores los cuales no se identifican con su trabajo, dando importancia nula a su organización y al cumplimiento de objetivos, por otro lado el 28.5% de los trabajadores evidencian un nivel alto en el compromiso organizacional , por lo que el colaborador se identifica con su entidad dando cumplimiento a sus metas y objetivos con la finalidad de permanecer en la misma.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del Clima Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022.

Compromiso Laboral				
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	0.264*	
		Sig. (bilateral)	0.020	
		N	0.078	
	Involucramiento	Coeficiente de correlación	0.353**	
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	0.078	
	Supervisión	Coeficiente de correlación	0.247*	
			Sig. (bilateral)	0.029
			N	0.078
		Comunicación	Coeficiente de correlación	0.208
			Sig. (bilateral)	0.068
			N	0.078
Condición Laboral	Coeficiente de correlación	0.355**		
	Sig. (bilateral)	0.001		
	N	0.078		

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se visualiza en la tabla 4 que existe una relación positiva significativa entre las variables de clima laboral y compromiso organizacional con una puntuación de coeficiente de Rho de spearman 0.264 entre la dimensión de autorrealización y compromiso organizacional obteniendo un $p=0.02$. Además, se mostró la existencia de una correlación positiva significativa con un coeficiente de Rho de Spearman 0.353 con un $p=0.002$ entre la dimensión de involucramiento y compromiso organizacional. Así mismo se muestra una correlación positiva significativa con un coeficiente de Rho de spearman de 0.247 con un $p=0.029$ entre

la dimensión de supervisión y compromiso. Sin embargo, se muestra una correlación positiva con un coeficiente de Rho de spearman 0.208 con un $p=0.68$ entre la variable de comunicación y compromiso y, por último, se observa una correlación positiva significativa con un coeficiente 0.355 con un $p=0.001$ entre la dimensión de condición laboral y compromiso.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se buscó determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo. Asimismo, a fin de profundizar en el análisis de los constructos se describieron sus niveles o frecuencias y se conoció la relación entre sus dimensiones. Donde se encontró que existe relación positiva significativa, por lo cual, se acepta la hipótesis alterna.

A continuación, se analizarán y discutirán los resultados en el orden de las tablas citadas en el capítulo anterior.

A nivel general se ha identificado que existe relación estadísticamente muy significativa y directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional ($r: .326^{**}; p < 0.01$), este hallazgo es similar a lo encontrado por Marín (2018), quien, en su estudio sobre estas variables, identificó que existe una correlación directa, determinando la asociación bivariada entre dichos constructos. Asimismo, Silva (2018), también obtuvo el mismo resultado, pues señaló en su estudio que, mientras mayor sea el nivel del clima laboral, mejor será el compromiso de los trabajadores. A dichos estudios también se suma la investigación de Delgado (2018), quien reportó la existencia de una correlación directa o positiva entre las variables en estudio.

Esta correlación indica que, mientras más saludable sea el ambiente laboral, los lineamientos permitan participación conjunta y sistemática y, se promueva el bienestar del colaborador (Mancilla & Tarqui, 2021), mayor será el nivel de esfuerzo, identificación y lealtad que el trabajador tenga hacia su empresa (Ponce, 2021), en otras palabras, la vivencia de un clima laboral saludable, promoverá mejores niveles de compromiso del trabajador.

Desde el modelo teórico de Palma (2004), el clima laboral puede promover diversas características en el colaborador, como el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación interpersonal asertiva, comodidad, lo cual puede conllevar a la convivencia y compromiso de cada una de las partes o elementos pertenecientes a la organización.

En tal sentido, dado a que es la municipalidad un organismo, el cual llega a congestionarse de documentación y atenciones a los usuarios de un distrito de Chiclayo, es necesario que el clima laboral se encuentre en condiciones idóneas a

fin de generar mejores relaciones y compromiso del colaborador; tal y como lo proponen Villar y Chata (2021), entre mejor sea el clima en la municipalidad, habrá mejores condiciones de trabajo y ello dará un mayor nivel de compromiso al colaborador.

Así pues, Porter y Lawler (2016) señalan que, el compromiso organizacional, está medido por el nivel de impulso que la persona tiene para representar a la institución, y dicho nivel de impulso se rige por el clima vivenciado en el área de trabajo. En otras palabras, se evidencia una relación teórica entre las variables. Se comprende entonces que, la relación estadística encontrada en la presente investigación se respalda en las bases teóricas, mostrando congruencia con lo reportado.

Por otro lado, se ha determinado el nivel de las variables, en primer lugar, se conoció que el clima laboral está representado por el nivel medio predominantemente (44.9%), seguido del alto (30.8%) y de un nivel bajo que no deja de ser resaltante (24.4%). En el contraste con los estudios previos, se muestran diferencias, pues en la investigación de Silva (2018), el nivel bajo de clima laboral fue predominante (75.3%), mientras que en la investigación de Custodio (2018), fue el nivel alto aquel que marcó predominio (80%).

Tal y como se observan, existen diferencias leves, pues en la presente investigación predominó el nivel medio, sin embargo, el nivel alto como bajo, no dejaron de ser resaltantes con un 30.8% y 24.4% respectivamente, lo que deja en mención que, a pesar que el mayor grupo de colaboradores de la municipalidad experimente condiciones regulares para trabajar, hay otro grupo que se siente más cómodo y, otro porcentaje de trabajadores que no vivencia una adecuada atmósfera laboral.

En palabras de Chiavenato (2001), este porcentaje ubicado en el nivel bajo se representa por la insatisfacción de necesidades y el poco equilibrio laboral que se forma a partir de relaciones inadecuadas o sin convivencia dentro de una empresa.

Ahora bien, los porcentajes se encuentran divididos en los tres niveles, sin embargo, con todas las personas ubicadas en estas categorías se debe trabajar, buscando mejorar el nivel bajo y medio y mantener el equilibrio en el nivel alto, de modo tal que se pueda generar un óptimo clima en la municipalidad.

Cabe resaltar que, el clima laboral se puede alterar por la poca importancia al colaborador y sus competencias, la escasa supervisión y compromiso que la empresa promueve en las actividades o funciones del trabajador, las condiciones inadecuadas, como falta de materiales o espacio para desarrollar las responsabilidades y los estilos de comunicación agresivos o pasivos que pueden tener los encargados de área o las personas a su cargo.

Por todas las características señaladas, el clima laboral puede mantenerse en el nivel bajo o decaer hacia este, disminuyendo la capacidad de compromiso y productividad del colaborador, haciéndose aún más necesario, la aplicación de programas de mejora.

Dicho esto, en cuanto al compromiso organizacional, el mayor porcentaje de trabajadores de la municipalidad de Chiclayo se ubicó en el nivel medio (42.3%), seguido por el nivel bajo (29.5%) el cual se hallaba muy cerca del nivel alto (28.2%). En contraste con los estudios previos, Silva (2018) evidenció que, un 65.1% de colaboradores de una municipalidad presentaba un nivel bajo predominantemente, mostrando una leve discrepancia con lo hallado; por su parte Ochoa (2020), reportó en su investigación que, un 57.2% de los colaboradores de una municipalidad, se ubicaron en el nivel alto de compromiso organizacional.

Como bien se observan los reportes, al igual que el análisis de la variable anterior, los porcentajes ubicados en el nivel bajo, medio y alto, marcan relevancia; pese al predominio de uno de estos, los otros dos no dejan de ser significativos. En tal sentido, mientras que un grupo de personas está regularmente comprometido, otro grupo se siente muy comprometido y, finalmente, un 29.5% no se compromete con la municipalidad, teniendo bajo nivel de identificación y cumplimiento de actividades (Robbins, 2004).

El nivel bajo de compromiso organizacional está influenciado por la atmósfera laboral inadecuada, poca interacción en la entidad, deficiencias en las herramientas de identificación, escaso vínculo formado entre el colaborador y la organización, la no satisfacción de las necesidades y el deficiente disfrute de las funciones que se realizan en la empresa y que no son parte del perfil del trabajador o que han superado sus capacidades llegando a desgastar su interés por el cumplimiento de obligaciones (Alcántara, 2020; Cabrera, 2020; & Ponce, 2021).

Tomando como referente a Meyer (1984, citado por Ramírez, 2020), la municipalidad, a fin de generar un mejor compromiso en sus colaboradores, debe

trabajar en dirección a tres aspectos o dominios de esta variable, siendo el primero el compromiso a nivel emocional, es decir, la empresa debe buscar herramientas o sesiones de intervención que satisfagan las necesidades del colaborador, construyendo entre este y la organización, un vínculo. El segundo dominio es el compromiso a nivel de continuidad, es decir, notar a aquellos colaboradores que tiene una gran inversión de tiempo en la empresa, que aporta y ha desarrollado capacidades a lo largo del tiempo, tomarlos en consideración y generar incentivos para evitar pérdidas de dichos trabajadores. Por último, se encuentra el dominio asociado a las normas, el cual hace referencia, a enseñar a los colaboradores valores asociados al trato y responsabilidad en las funciones.

Por lo mencionado en el párrafo anterior, se considera necesario que la municipalidad implemente programas de mejora, los cuales puedan plantearse como propuestas, pudiendo concretar fechas y horas para su desarrollo.

Finalmente, a nivel inferencial, se halló también la relación entre las dimensiones del clima laboral y la variable compromiso organizacional, determinando que, la dimensión condiciones laborales y la dimensión involucramiento sostienen una relación estadísticamente muy significativa con el compromiso del colaborador ($p < 0.01$), asimismo, se obtuvo también que, la dimensión autocorrelación y supervisión mostraron una relación estadísticamente significativa con la variable compromiso organizacional ($p < 0.05$). Cabe resaltar que, esta última variable no se relacionó con la dimensión comunicación ($p > 0.05$).

Con respecto a los estudios previos, Marín (2018) evidenció en su investigación que, las dimensiones del clima laboral estaban asociadas al nivel de compromiso organizacional del colaborador, evidenciando similitud a lo reportado en el presente estudio. Por otro lado, Uriarte (2020) reportó que, la influencia y dirección de grupo, así como el involucramiento, también se encuentran asociados al compromiso organizacional ($p < 0.05$).

Concerniente a la revisión de antecedentes, es solo un estudio aquel que ha revisado la relación entre las dimensiones del clima laboral y el compromiso organizacional (Marín, 2018), y en el estudio de Uriarte (2020), se evidencia una relación de forma indirecta en términos teóricos. Sin embargo, dicha relación deja en manifiesto que, cuando incrementa el nivel de las dimensiones de clima laboral, existirá mayor presencia del compromiso organizacional como variable propia del colaborador. Dicho de otra forma, si el organismo público evaluado, mejora las

condiciones de trabajo, se involucra más con sus colaboradores, los hace partícipes y supervisa la producción, ello se traducirá en un óptimo nivel de compromiso del colaborador hacia la institución (Palma, 2004; Ramírez, 2020).

Ahora bien, como se había manifestado, la dimensión comunicación no ha mostrado relación con el compromiso organizacional, y esto puede estar vinculado a otras variables, como la comunicación directa que el colaborador tiene con los usuarios atendidos más que entre el personal de trabajo. Asimismo, puede estar vinculada a otras variables, como el trabajo virtual en alguno de los casos y al trabajo desarrollado individualmente de forma predominante que realizan los colaboradores evaluados, dónde la comunicación no afecta al compromiso, ni de forma negativa ni positiva, simplemente es escasa.

Finalmente, a nivel general las variables se relacionan y aún se considera conveniente gestionar estrategias para incrementar el nivel y presencia de estas, permitiendo garantizar un mejor trabajo en este organismo público, un óptimo trabajo en el cual se genere mayor convivencia saludable, haya compromiso y mejor nivel de productividad.

VI. CONCLUSIONES

Al finalizar el presente estudio se concluye en los siguientes resultados:

1. Existe relación positiva y altamente significativa entre clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una municipalidad en un distrito de Chiclayo 2022.
2. El 44.9% de los colaboradores predomina el nivel medio en Clima laboral, seguido del 30.8% que presentan nivel alto, finalmente el 24.4% presenta nivel bajo.
3. El 42.3% de los colaboradores resalta el nivel medio en compromiso organizacional, seguido del 29.5% que presenta nivel bajo, por último, el 28.2% presenta nivel bajo.
4. En relación a las dimensiones de clima laboral y la variable de compromiso organizacional se evidencia que existe una relación significativa y directa entre las variables.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se propone crear, fortalecimiento de capacidades bajo el enfoque organizacional, con el fin conocer el comportamiento de los colaboradores en la organización.
2. Se sugiere a la autoridad edil de la municipalidad distrital de Chiclayo, mejorar y difundir comunicación interna, con propuestas de valor como la adaptabilidad, manejo de conflicto y solución de problemas.
3. Se recomienda al jefe de personal solicitar capacitaciones internas, de relaciones interpersonales, difundir ampliamente los objetivos políticas y estrategias de desarrollo con el fin de que los trabajadores conozcan y lo empleen en sus funciones y responsabilidades, dicho conocimiento contribuirá al logro y cumplimiento de metas, así de esta manera puedan tener un clima laboral más adecuado.
4. Se recomienda mejorar el compromiso organizacional a través de charlas en equipo, motivación, tema de integración y liderazgo a través de consultorías, convenios interinstitucionales.
5. Los directivos deben propiciar y diseñar nuevos medios de comunicación, para atender las necesidades que mejoren las relaciones interpersonales dentro de la organización.
6. Se recomienda a los profesionales de salud mental del Minsa, realizar talleres que fortalezcan el clima y compromiso organizacional involucrándose, en actividades que propicien nuevos aprendizajes respecto al ambiente del trabajo.

REFERENCIAS

- Silva Valverde, C. J. (2018). Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018, [Tesis pre grado. Universidad Cesar Vallejo. Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25877>
- Alcántara Marquina, M. A. (2020). Sentido del sufrimiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia, Lima, 2020. [Tesis pre grado. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55287/Alcantara_MMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chuquicahua Dávila, W. E. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede Administrativa DISA Cutervo. [Tesis post grado. Universidad Cesar Vallejo Chiclayo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78832/Chuquicahua_DWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Instituto de seguridad y bienestar Laboral. (ISBL, 2021). Informe sobre el comportamiento organizacional en tiempos de COVID-19 <https://isbl.eu/wp-content/uploads/2021/02/INFORME-WEB.pdf>
Gallup
- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. [Doctora en Administración. Universidad Autónoma de Tamaulipas, México]. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191/74435>
- Gálvez Arévalo M. J. (2018) Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Agentes de Seguridad de la Ciudad de Trujillo. Tesis pre grado,

Universidad Cesar Vallejo Trujillo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11268>

Botia Galvis, D. & Moreno García, F (2018). Medición del Clima Organizacional en los funcionarios de Planta Global del Ente Central de la Alcaldía de Floridablanca. (Tesis pre grado, Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia).

https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2131/2018_Tesis_David_Botia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marín Vallejo, M. E. (2018). Clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una unidad educativa de Cuenca Azuay. [Tesis posgrado, universidad técnica particular de Loja].

<http://dspace.utpl.edu.ec/jspui/handle/20.500.11962/21871>

Hernández- Sampiere, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas y mixtas*. Mc Graw Hill Educación.

<http://bit.ly/3uWmEgc>.

Coarite Salas M., & Masco Lipa R. M. (2020). Clima laboral y engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020 [tesis pre grado. Universidad Cesar Vallejo. Lima].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59006/Coarite_SM-Masco_LRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villa mancilla, E., & Chata Tarqui, R. X. (2021). Clima organizacional y compromiso laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Ite Tacna, [Tesis pregrado, Universidad Autónoma de Ica].

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1166/3/Erika%20Susana%20Villar%20Mancilla.pdf>

Castro Camarena, X. C. (2020). Cultura y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, Periodo 2018.

Tesis de pre grado, universidad peruana de los Andes, Huancayo.https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2196/T037_47354501_T.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Tirado Ruiz, M. (2020). Relaciones interpersonales y clima laboral de la Municipalidad Distrital de Sacanche, en el periodo 2015. [Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68048/Tirado_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez Rueda C. C., (2020). "El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos. [Tesis Pre Grado. Universidad Peruana de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1523?show=full>

Delgado Manrique F. I (2018). Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.[Tesis de post Grado. Universidad Cesar Vallejo. Lima]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21363/Delgado_MFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez Ochoa, D (2020). Compromiso organizacional en los colaboradores de la financiera confianza agencia Abancay-Apurímac. [Tesis pre grado. Universidad Andina del Cusco. Perú]. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4119/David_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Custodio Castro J. V. (2018). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú, [Tesis de post Grado. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46514?show=full>

García Escobedo, L. M. & Gonzales Villar G. O. (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de

Sánchez Carrión. [Tesis pre grado. Universidad Peruana Unión. Lima, Perú].

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1276/Leidy_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Uriarte Villalobos A. A. (2020). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una municipalidad de la región de Lambayeque. [Tesis de pre grado, Universidad Señor de Sipán]. Pimentel <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7833/Uriarte%20Villalobos%2c%20Anahis%20Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Riojas Vásquez, L & Vera Luliquis, J. C (2019). Programa de valores organizacionales para el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2019. [Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48837/Riojas_VLJ-Vera_LJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro – Urdanivia, C., & Espinoza Yerren. M. E. (2019). Análisis del clima laboral basado en el modelo CL- SPC en una empresa de Seguridad y Vigilancia. [Tesis pre grado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL_CastroUrdaniviaCassandra_EspinozaYerrenMilagros.pdf

Lozada Ramírez, L. (2022). Motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo. [Tesis post grado. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78653/Lozada_RL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lozano López, P. (2018). Gestión Administrativa en Remuneraciones y su relación con el Clima Laboral de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas,

Yurimaguas.[tesis de post grado. Universidad Cesar Vallejo Tarapoto, Perú].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57767/Lozano_LPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de ética y deontología. Lima: El peruano.

http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Rabines Panduro, R. (2020). Evaluación del clima organizacional en la empresa combustible Fernández SAC Chiclayo. [Tesis pre grado. Universidad Señor de Sipan de Chiclayo].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7501/Rabines%20Panduro%2C%20Ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Manobanda Monar, K. E. (2020). Clima Laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito. [Tesis pre grado. Universidad Central del Ecuador].

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20736/1/T-UCE-0007-CPS-237.pdf>

Mosquera Torres D. F. (2019). Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la Universidad San Pedro, Filial Huacho. [Tesis post grado. Universidad Cesar Vallejo Lima. Perú]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48606/Mosquera_TDF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Iparraguirre Escalante O. B. - León Lujan L. S. (2019). Satisfacción Laboral, Clima Laboral, Compromiso Organizacional Y Rotación De Personal En Un Call Center De Lima Metropolitana Tesis Pre Grado. Universidad Marcelino Champagnat. Lima.

<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3087>

Bernal. A. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Prentice Hall.

- Ponce Veliz A. (2021). Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de la compañía Grancacao Export S.A. Cantón Ventanas, grado de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61455?show=full>
- Saucedo Torres, M. N. (2019). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga. [Tesis pre grado. Universidad Cesar Vallejo. Chepén, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44873/Saucedo%20_TMN_SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Zelvagio Montenegro N. A. (2021). Apoyo percibido y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa textil. [Tesis pre grado. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61232/Zelvagio_MNA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mamani, Mamani, C. (2018). Cultura organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad del centro poblado de san Antonio, Moquegua. [Tesis pre grado. Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua, Perú]. http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/387/Claudia_Tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrera Cerdán, H. A. (2020). Actitudes personales y compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca. [Tesis post grado. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52148/Cabrera_CHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- American psychological Association (2010). *Principios éticos de los psicólogos y códigos de la conducta*. Buenos Aires: Enmiendas. https://ibiseducacion.org/IMG/pdf/APA2003_capacitacion.pdf

Carrasco, S. (2007). Metodología de la investigación científica (2 ed.). Editorial San Marcos. <http://bit.ly/3ojDhje>

ANEXOS

Anexo N° 01: Cuadro de Operacionalización

Variable Clima Laboral

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala de Medición
C L I M A	Según Palma (2004) es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.	Autorrealización	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ninguna o Nunca Poco Regular o algo mucho Todo o siempre	ordinal
		Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	Ninguna o Nunca Poco Regular o algo mucho Todo o siempre	Ordinal
		Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	Ninguna o Nunca Poco Regular o algo mucho Todo o siempre	Ordinal
		Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	Ninguna o Nunca Poco Regular o algo mucho Todo o siempre	Ordinal
		Condición Laboral	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	Ninguna o Nunca Poco Regular o algo mucho Todo o siempre	Ordinal

Anexo N° 2: Operacionalización de Variables

Compromiso Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA	INSTRUMENTO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL (MEYER Y ELLEN)	Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización y es que depende de esta relación para tomar la decisión de continuar o dejar la organización.	Componente afectivo	Lazos emocionales que las personas forja con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas	Sentimiento de pertenencia a causa del ambiente del trabajo Vinculación afectiva con la organización Deseos de pertenencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización	1,2,3,4,5,6	Encuesta	Cuestionario
		Componente de continuidad	Conciencia de la persona respecto a la inversión	Deseo de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización Dificultad para conseguir un nuevo empleo Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable	7,8,9,10,11,12		
		Componente Normativo	La creencia es la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones	Sentimiento de obligación de pertenecía en la organización Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos	13,14,15,16,17,18		

Fuente: Meyer y Allen (1993)

Anexo N° 03: Cálculo de la muestra

$$n_o = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$
$$n_o = \frac{130 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{(130 - 1)0,05^2 + 1,96^2 0,5 * 0,5}$$

$n_o = 78$ colaboradores

Donde:

Donde:

$n_o =$ *Tamaño de la muestra*

$N =$ *población (130 personas)*

$Z = 1,96$ *(con 95% de confianza y nivel de significancia 0,05)*

$e =$ *Margen de error (0.05)*

$p =$ *Probabilidad de ocurrencia = 0,50*

$Q =$ *Probabilidad de no ocurrencia = 0,50*

Donde se calculó que el total de la muestra

Por ende, la muestra la conforman 78 trabajadores.

Anexo N° 04: Cuestionario clima laboral

DATOS PERSONALES

Apellidos, Nombre: _____ Fecha: _____

Edad : _____ Sexo: Masculino Femenino

Jerarquía Laboral: Directivo Empleado Operario

Empresa: Estatal Privada

Producción Servicio

A continuación encontrará proposiciones 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 proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

No.	Ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					

15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					

43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la empresa.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo N° 05: Cuestionario de compromiso organizacional

Nombres y Apellidos: _____

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

Nivel de Educación: _____ Contratado () Estable ()

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

INSTRUCCIONES GENERALES

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

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

Ejemplo

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

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión.

N°	Ítems	Respuesta
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	

-
- 4 Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
- 5 Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.
- 6 Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.
- 7 Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.
- 8 Esta organización merece mi lealtad.
- 9 Realmente siento los problemas de mi organización como propios.
- 10 No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.
- 11 No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.
- 12 Esta organización significa mucho para mí.
- 13 Le debo muchísimo a mi organización.
- 14 No me siento como “parte de la familia” en mi organización.
- 15 No me siento parte de mi organización.
-

16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.

Anexo N° 06: Análisis de fiabilidad y validez de los instrumentos

Clima Laboral

1. Confiabilidad general

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.966	0.966	50

2. Confiabilidad por ítems

Ítems	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Existen oportunidades de progresar en la institución.	0.965
Se siente comprometido con el éxito en la organización.	0.965
El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	0.966
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	0.966
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	0.966

El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	0.965
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	0.966
En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	0.965
En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	0.965
Los objetivos del trabajo son retadores.	0.966
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	0.966
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	0.966
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	0.965
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	0.965
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	0.965
Se valora los altos niveles de desempeño.	0.965
Los trabajadores están comprometidos con la organización.	0.965
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	0.965
Existen suficientes canales de comunicación.	0.965
El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	0.965
Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	0.966
En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	0.966
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	0.966
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	0.966
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	0.966
Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	0.965
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	0.966
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	0.966
En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	0.965
Existe buena administración de los recursos.	0.965
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	0.965
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	0.965
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	0.965
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	0.965
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	0.965
La empresa promueve el desarrollo del personal.	0.965
Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	0.965
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	0.965
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	0.965

Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	0.965
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	0.966
Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	0.965
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	0.965
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	0.966
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	0.966
Se reconocen los logros en el trabajo.	0.965
La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	0.965
Existe un trato justo en la empresa.	0.965
Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	0.965
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	0.966

3. Confiabilidad por dimensiones

Dimensión	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Autocorrelación	0,866
Involucramiento Laboral	0,859
Supervisión	0,856
Comunicación	0,827
Condición Laboral	0,840

4. Validez general

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.516
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	5039.595
	gl	1225
	Sig.	0.000

5. Baremos variable Clima Laboral

		Clima Laboral
N	Válido	78

	Perdidos	0
Mínimo		86,00
Máximo		237,00
Percentiles	30	171,0000
	70	205,0000

Niveles

Variable	Bajo	Medio	Alto
Clima Laboral	86-171	172-205	206-237

6. Baremos de las dimensiones de Clima Laboral

Estadísticos

		Autocorrelación	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condición Laboral
N	Válido	78	78	78	78	78
	Perdidos	0	0	0	0	0
Mínimo		15,00	20,00	18,00	19,00	14,00
Máximo		46,00	48,00	47,00	48,00	48,00
Percentiles	30	33,0000	36,0000	34,1000	34,0000	34,0000
	70	41,0000	43,0000	41,0000	41,0000	41,0000

Niveles

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Autocorrelación	15-33	34-41	42-46
Involucramiento Laboral	20-36	37-43	44-48
Supervisión	18-34	35-41	42-47
Comunicación	19-34	35-41	42-48
Condición Laboral	14-34	35-41	42-48

Compromiso Organizacional

1. Confiabilidad general

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.774	0.774	18

2. Confiabilidad por ítems

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	0.755
Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	0.754
Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	0.761
Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	0.773
Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	0.764
Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	0.754
Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	0.772
Esta organización merece mi lealtad.	0.760
Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	0.760
No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	0.778
No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	0.753
Esta organización significa mucho para mí.	0.752
Le debo muchísimo a mi organización.	0.756
No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	0.772
No me siento parte de mi organización.	0.783
Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	0.759

Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	0.754
No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	0.785

3. Confiabilidad por dimensiones

Dimensión	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Componente Afectivo	0,629
Componente de continuidad	0,659
Componente normativo	0,609

4. Validez general

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.667
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	794.132
	gl	153
	Sig.	0.000

5. Baremos variable Compromiso Organizacional

		Compromiso Organizacional
N	Válido	78
	Perdidos	0
Mínimo		21,00
Máximo		108,00
Percentiles	30	70,7000
	70	80,0000

Niveles

Variable	Bajo	Medio	Alto
Compromiso Organizacional	21-71	72-80	81-108

6. Baremos de las dimensiones de Compromiso Organizacional

		Componente Afectivo	Componente de Continuidad	Componente Normativo
N	Válido	78	78	78
	Perdidos	0	0	0
Mínimo		6,00	6,00	6,00
Máximo		39,00	41,00	36,00
Percentiles	30	21,0000	25,7000	19,0000
	70	27,0000	33,0000	24,6000

Niveles

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Componente Afectivo	6-21	22-27	28-39
Componente de Continuidad	6-26	27-33	34-41
Componente Normativo	6-19	20-25	26-36

Anexo N° 07: Prueba de normalidad

		Shapiro-Wilk		
	Variables	Estadístico	gl	Sig.
Puntuaciones	Clima Laboral	,936	78	,001
	Compromiso	,884	78	,000
	Organizacional			



UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE 2022

DOC.	61348
EXP.	44369

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

INFORME N° 0029-2022-MDCH-RRHH/ABS

A: ABG. JUAN RUPERTO CASTELLANOS GONZALES
SECRETARIO GENERAL

DE: ABG. ANTOBELI BANDA SILVA
Jefe De Recursos Humanos

ASUNTO: LO QUE SE INDICA

Referencia: documento de fecha 17 de enero del 2022

FECHA: Chongoyape, 18 de enero de 2022.

Mediante el presente, reciba usted mi cordial saludo, y a la vez sirva el presente para hacer de su conocimiento que:

Que, mediante documento de fecha 17 de enero del 2022 solicitan permiso para aplicar instrumento denominado "Clima Laboral y compromiso organizacional" dicho instrumento será aplicado por bachilleres de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo Chiclayo; **en ese contexto y en aras de contribuir al desarrollo profesional de los estudiantes de la escuela profesional de psicología de la Universidad Cesar Vallejo Chiclayo, esta oficina recomienda autorizar el permiso para la aplicación del instrumento antes mencionado.**

Sin otro asunto en particular, reitero las muestras de estima y consideración personal.

Atentamente,


ABG. ANTOBELI BANDA SILVA
JEFE DE RECURSOS HUMANOS





MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CHONGOYAPE



Jr. Lima N°1225 Telf: (074) 433215 - 433232 Chongoyape - Chiclayo - Lambayeque - Perú
E-mail: munichongoyape@munichongoyape.gob.pe / www.munichongoyape.gob.pe / alcaldia@munichongoyape.gob.pe

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”


AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTO PSICOLÓGICO “CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL”

Por la presente; el alcalde de la Municipalidad Distrital de Chongoyape; **AUTORIZA** la aplicación de los instrumentos denominados “Clima Laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, a las Bachilleres **QUISÑAY CABREJOS CARLA** y **TARRILLO BUSTAMANTE ERLITA**, asesoradas por la docente **Mgtr. Mary Cleofè Idrogo Cabrera**, de la Escuela Académica Profesional de Psicología, de su representada Institución, por lo cual se le brindará todas las facilidades para el cumplimiento de dicho objetivo en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

Se expide el presente documento para los fines pertinentes.

Chongoyape, 27 de enero del 2022

Atentamente


MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CHONGOYAPE
ROGER SANTA CRUZ FLORES
ALCALDE

CARGO

ANEXO 4 : SOLICITUD A MUNICIPALIDAD

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE
TRAMITE DOCUMENTARIO
FECHA: 17 ENE 2022 HORA: 1:26
REG. N°: 61271 - 44369 FOJAS: 01
LIMA: *[Signature]*
La Recepción del presente Documento
No Implica Conformidad.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 17 de enero de 2022

Sr. Roger Santa Cruz Flores
Alcalde de la Ciudad de Chongoyape
Jr. Lima N° 1225 Mz. 31 Lt. 11 -Chongoyape

Presente.-

ASUNTO: Solicito permiso para aplicación de instrumento

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted ,para expresarle el saludo institucional a nombre de la escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo, y a la vez, solicitare el permiso correspondiente ,para que nuestras Bachilleres Quisñay Cabrejos Carla y Tarrillo Bustamante Erlita, puedan aplicar los instrumentos denominados "Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo,2022".Como parte de la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación . Es preciso mencionar que será aplicado a los trabajadores de la institución que dirige, así mismo indicar que estará bajo la asesoría de la docente Mgtr.Mary Cleofé Idrogo Cabrera.

Conocedor de su apoya a los futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente nos despedimos de usted no sin antes expresarle nuestras muestras de aprecio.

Atentamente

Mgtr. Mary Cleofé Idrogo Cabrera
DNI N° 43318678

Bach. Carla Quisñay Cabrejos
DNI N° 43418711

Bach. Erlita Tarrillo Bustamante
DNI N° 41909631

ANEXO 4 : SOLICITUD A MUNICIPALIDAD

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGUYAPE
TRAMITE DOCUMENTARIO
FECHA: 17 ENE 2022
REG. N°: 61271-44369 FOJAS: 01
FIRMA: *[Firma]*
La Recepción del presente Documento
No Implica Conformidad.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 17 de enero de 2022

Sr. Roger Santa Cruz Flores
Alcalde de la Ciudad de Chongoyape
Jr. Lima N° 1225 Mz. 31 Lt. 11 -Chongoyape
Presente.-

ASUNTO: Solicito permiso para aplicación de instrumento

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted ,para expresarle el saludo institucional a nombre de la escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo, y a la vez, solicitare el permiso correspondiente ,para que nuestras Bachilleres Quisñay Cabrejos Carla y Tarrillo Bustamante Erlita, puedan aplicar los instrumentos denominados "Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo,2022".Como parte de la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación . Es preciso mencionar que será aplicado a los trabajadores de la institución que dirige, así mismo indicar que estará bajo la asesoría de la docente Mgtr.Mary Cleofé Idrogo Cabrera.

Conocedor de su apoya a los futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente nos despedimos de usted no sin antes expresarle nuestras muestras de aprecio.

Atentamente

[Firma]

[Firma]

Mgtr. Mary Cleofé Idrogo Cabrera
DNI N° 43318678

Bach. Carla Quisñay Cabrejos
DNI N° 43418711

Municipalidad Distrital Chongoyape
GERENCIA MUNICIPAL
Reg. N° 61271
Fecha: 18/01/22
Para: *[Firma]*
Vº Bº
GERENCIA MUNICIPAL

[Firma]
Bach. Erlita Tarrillo Bustamante
DNI N° 41909631
DIDO
Fecha: 18-01-22 2:20 pm
Fojas: 01

Municipalidad Distrital Chongoyape
GERENCIA MUNICIPAL
RECIBIDO
Fecha: 18-01-22 Hora: 8:45
Fojas: 01 Reg: *[Firma]*
Firma: *[Firma]*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, IDROGO CABRERA MARY CLEOFE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo,2022", cuyos autores son TARRILLO BUSTAMANTE ERLITA, QUISÑAY CABREJOS CARLA MARGARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHICLAYO, 04 de Abril del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
IDROGO CABRERA MARY CLEOFE DNI: 43318678 ORCID: 0000-0002-3671-975X	Firmado electrónicamente por: MCIDROGO el 04-04- 2022 21:54:50

Código documento Trilce: TRI - 0294488