

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



TESIS

**CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN SERVIDORES MUNICIPALES DE LA PROVINCIA
DE TOCACHE**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

ELABORADO POR

YANIRA CARRION USQUIANO

TINGO MARÍA-PERÚ

2018

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



TESIS

**CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN SERVIDORES MUNICIPALES DE LA PROVINCIA
DE TOCACHE**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

ELABORADO POR

YANIRA CARRION USQUIANO

TINGO MARÍA-PERÚ

2018

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO

(Resol.1562-2006-ANR, Resol. 196-2013-CU-R-UNAS y Resol. 059-2013-CU-R-UNAS)

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad : Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Título de tesis : Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache.

Autor : Carrion Usquiano, Yanira
DNI: 75957698
Título conducente a: Licenciada en Administración
Año de sustentación y aprobación: 2016-2018

Asesor de tesis : Lic.Adm. Carlos Mayta Molina.
Co asesor : -

Programa de investigación:

2. Desarrollo social PICSDS

Línea de investigación:

2.1. Capital humano

Lugar de ejecución:

Provincia de Tocache.

Duración: Inicio : 10 de abril de 2016
Término : 23 de enero de 2018

Financiamiento:

FEDU : -.-
Propio : S/. 4,500.00
Otros : -.-



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
Tingo María
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Av. Universitaria s/n - ☎ (062) 562342 anexo 247 - FAX: (062) 561156



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 04-2018-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 24 días del mes de enero de 2018, siendo las 11:30 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de simulación de negocios y asesoría empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro 176/2016-D-FCEA, de fecha 10 de agosto de 2016, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciada en Administración denominado:

CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN SERVIDORES MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE TOCACHE

Presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas CARRION USQUIANO, Yanira, luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 26° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : MAYORÍA

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 12:43 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 24 de enero de 2018.

Dr. Víctor Chacón López
Presidente del Jurado

Lic. Adm. Antonio Simeón Núñez
Miembro



Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Miembro

Mag. Carlos W. Mayta Molina
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)

DEDICATORIA

A Dios porque ha estado conmigo en cada etapa de mi vida, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A mis padres, Amparito Usquiano Cabellos y Nestor Carrión Medina, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación, siendo mi apoyo en todo momento, brindándome su amor incondicional.

A mis hermanos, Leiver, Néstor y Sahomi, por su compañía y ser mi motivación para superarme en esta vida.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Agraria de la Selva, alma mater en mi formación profesional, por darme la oportunidad de superarme y ser una persona útil en la sociedad.

A mi asesor el Mag. Adm. Carlos Mayta Molina, por su constante y paciente seguimiento, compartiendo su tiempo de manera generosa durante el desarrollo del trabajo de investigación.

A mis jurados, Dr. Víctor Chacón López, Dr. Miguel Angulo Cárdenas, Lic. Adm. Antonio Simeón Núñez, por sus relevantes aportes, críticas y sugerencias durante el proceso de desarrollo de esta investigación.

A los docentes de la especialidad de administración por su enseñanza, motivación y apoyo para lograr la culminación de mi carrera.

A los gerentes de recursos humanos de las diferentes municipalidades incluidas en el estudio, y a cada uno de los servidores municipales quienes amablemente apoyaron brindando datos (cuestionario de encuesta) para el desarrollo del estudio.

CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT.....	1
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. BASE TEÓRICA	8
2.1.1. CLIMA LABORAL	8
2.1.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL	12
2.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.2.1. INTERNACIONAL	19
2.2.2. NACIONAL	20
2.2.3. LOCAL.....	21
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	25
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	25
3.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	25
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	26
3.3.1. POBLACIÓN	26
3.3.2. MUESTRA.....	27
3.4. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	28
3.4.1. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	28
3.4.2. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	29
3.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO	29
3.6. PROCEDIMIENTOS	30
3.6.1. ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	30
3.6.2. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	31
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	32
4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA.....	32
4.2. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL	37
4.2.1. DESCRIPCIÓN DE DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL.....	38
4.3. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL .	40
4.3.1. DESCRIPCIÓN DE DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	41
4.4. CONTRASTE DE HIPÓTESIS	45
4.4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL	46

4.4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	48
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	52
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA	58
ANEXO	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Esquema del diseño de investigación.	26
Tabla 2. Distribución de la población (N)	26
Tabla 3. Distribución de la muestra por distrito (n).....	28
Tabla 4. Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach.....	30
Tabla 5. Validez de instrumento por juicio de experto.....	31
Tabla 6. Calificación del clima laboral según municipalidad.....	32
Tabla 7. Calificación del compromiso organizacional según municipalidad	33
Tabla 8. Calificación del clima laboral según sexo	33
Tabla 9. Calificación del compromiso organizacional según sexo.....	34
Tabla 10. Calificación del clima laboral según edad	34
Tabla 11. Calificación del compromiso organizacional según edad.....	35
Tabla 12. Calificación del clima laboral según modalidad de contrato	35
Tabla 13. Calificación del compromiso organizacional según modalidad de contrato .	36
Tabla 14. Calificación de la variable clima laboral	37
Tabla 15. Transformación de calificación en dimensiones de Clima laboral	38
Tabla 16. Descripción de calificación en dimensiones del clima laboral	38
Tabla 17. Calificación de la variable Compromiso organizacional.....	40
Tabla 18. Transformación de calificación en dimensiones del compromiso organizacional.....	42
Tabla 19. Descripción de calificación en dimensiones del compromiso organizacional	42
Tabla 20. Correlación entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional.....	46
Tabla 21. Correlación entre Factores objetivos del clima laboral y el Compromiso organizacional.....	48
Tabla 22. Correlación entre los Factores subjetivos del clima laboral y el compromiso organizacional.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de calificación de la variable Clima laboral	37
Figura 2. Gráfico de calificación de los Factores objetivos.....	39
Figura 3. Gráfico de calificación de los Factores subjetivos	40
Figura 4. Gráfico de calificación de la variable.....	41
Figura 5. Gráfico de calificación del Compromiso afectivo.....	43
Figura 6. Gráfico de calificación del Compromiso continuo.....	43
Figura 7. Gráfico de calificación del Compromiso normativo	44
Figura 8. Gráfico de dispersión entre Clima laboral y Compromiso organizacional	47
Figura 9. Gráfico de dispersión entre los Factores objetivos del clima laboral y el Compromiso organizacional	49
Figura 10. Gráfico de dispersión entre Factores subjetivos del clima laboral y el Compromiso organizacional	51

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos	62
Anexo 2. Datos del análisis inferencial	64
Anexo 3. Gráficos descriptivos.....	68
Anexo 4. Juicio de expertos	75
Anexo 5. Matriz de consistencia.....	78

I. RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar si existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral en servidores públicos de la Provincia de Tocache. La muestra del estudio estuvo conformado por ciento setenta y seis trabajadores ($n = 176$), distribuidos proporcionalmente entre los distritos de Nuevo Progreso, Tocache, Uchiza, Shunté, y Pólvora. Para la medición del estudio se utilizó un cuestionario de 8 ítems para medir el clima laboral y 9 ítems para medir el compromiso organizacional; la escala para ambas variables fue de tipo Likert con cinco opciones de respuesta. El tipo de estudio fue aplicado y de nivel relacional, el método corresponde al descriptivo correlacional, con un diseño de corte transversal. Para el contraste de hipótesis se utilizó el estadístico no paramétrico del coeficiente de correlación Rho de Spearman (r_s).

Los resultados permitieron demostrar estadísticamente relaciones significativas (P -valor < 0.05) en todas las pruebas de hipótesis. Determinándose una correlación directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional, indicando un grado de correlación calificado como bueno ($r_s = 0.783$); así también se determinó correlación directa con grado de calificación de bueno, entre el compromiso organizacional con la dimensión factores objetivos ($r_s = 0.708$), y con los factores subjetivos ($r_s = 0.751$).

Palabras clave: clima laboral, compromiso organizacional, factores objetivos, factores subjetivos, compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo.

II. ABSTRACT

The objective of the study was to determine if a significant relationship between organizational commitment and work environment exists among public servants in the Tocache province. The study sample was made up of one hundred and seventy six workers ($n=176$), proportionately distributed between the Nuevo Progreso, Tocache, Uchiza, Shunte and Pólvora districts. For the study measurement, a questionnaire with eight items to measure work environment and nine items to measure organizational commitment was used; the scale for both variables was a Likert type with five choices. The study type was applied, at a relational level and the method corresponds to descriptive correlational with a cross-sectional cut design. To contrast the hypothesis, the non-parametric Spearman's Rho (r_s) correlation coefficient statistic was used.

The results allowed the demonstrations of a statically significant relationship (p -value < 0.05) in all of the hypothesis tests. Determining a direct correlation between work environment and organizational commitment, indicating a degree of correlation that was qualified as good ($r_s = 0.783$); likewise, a direct correlation with a degree of qualification of good was determined between organizational commitment and the objective ($r_s = 0.708$) and subjective ($r_s = 0.751$) dimension factors.

Keywords: work environment, organizational commitment, objective factors, subjective factors, affective commitment, continuous commitment, normative commitment.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El clima laboral puede llegar a ser una fortaleza o un tropiezo para el buen desempeño de la organización, así como es un elemento que hace la diferencia e influye de manera directa con la conducta de sus colaboradores, mantener un clima laboral favorable es algo fundamental para los recursos humanos que laboran en una determinada organización, y es un tema que ha ganado la atención de muchos superiores y/o personal directivo, ya que diagnosticarlo a tiempo y adecuadamente permite resolver y evitar problemas a corto y largo plazo.

El problema de la investigación nace de una observación hacia los servidores municipales de la provincia de Tocache, percibiendo la existencia de una interrogante al momento de querer saber si estos están comprometidos o no con la entidad, si estos tienen un buen clima laboral.

El interés suscitado por el campo del clima laboral está basado en la importancia del papel que parece estar jugando todo el sistema de los servidores municipales que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla.

La entidad, como los colaboradores, tienen objetivos por alcanzar, toda organización tiene un fin con el que fue creado, con metas, objetivos y valores. Los fines de la misma dependerán de sus integrantes. Sí el trabajador se identifica con la organización, aceptando sus valores y dando de sí un buen desempeño dentro de la

ejecución de sus tareas, se produce un intercambio de esfuerzos, donde se observa el compromiso organizacional del colaborados hacia la organización.

La interrelación del hombre con sus semejantes se desarrolla desde que éste sintió la necesidad de organizarse para sobrevivir las organizaciones las cuales son unidades sociales debidamente constituidas para alcanzar fines específicos. Cuando se habla de organización también se habla de la coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa para obtener el máximo aprovechamiento de los recursos materiales, humanos, técnicos y financieros.

Por tal razón, no cabe duda, que es necesario obtener el mayor y el mejor rendimiento de los trabajadores, con el fin de lograr los objetivos tanto individuales como organizacionales.

Cada día es necesario que las organizaciones establezcan un Clima laboral favorable para todos los elementos que son parte de ella es decir, internos como externos. Entre los internos se pueden mencionar al personal directivo y el resto de los compañeros y como externos, como los usuarios, proveedores u otros. Ambos elementos son recipientes de factores descritos como parte del Clima laboral.

Muchos ejecutivos desean que el clima laboral en sus empresas refleje ciertos valores y estándares éticos, en parte porque en lo personal están comprometidos con dichos valores y estándares éticos, pero también porque están convencidos de que la adhesión a esos valores y principios éticos promoverá la ejecución de las estrategias, harán que la empresa se desempeñe y mejorará su imagen. Además, y no deja de ser importante, los valores y estándares éticos bien arraigados reducen la probabilidad de deslices conductuales éticos y de aprobación social que manchen la reputación de la empresa [...] (Thompson, A., Gamble, J., Peteraf, M., y Strickland, A., 2012 p.86).

La relación e integración de los trabajadores es fundamental. En la medida en que estos se encuentren más a gusto en la empresa disminuirán los índices de absentismo. Esto se puede conseguir incorporando trabajadores con perfiles que encajen con los ya existentes en plantilla, con una política salarial y de promoción justa, fomentando las relaciones informales a través de actividades deportivas, culturales, etc. (Tejado, J., y Iglesias, M., 2011, p.247).

[...] el clima laboral influye en el comportamiento de las personas que trabajan en la organización y de ahí la relevancia de su estudio, al considerarse que es un buen predictor de la satisfacción laboral y el grado de compromiso que se dan en la organización, así como de la productividad, eficiencia y desempeño empresarial (Tejado, J., e Iglesias, M., 2011, p.25).

Así como un alto involucramiento con el puesto significa identificarse con el puesto específico de uno mismo, un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización que lo emplea a uno (Robbins, P., 1996, p.167).

Delimitación del problema

En este contexto, la municipalidad provincial de Tocache cuenta con cinco municipalidades distritales; estas entidades cuyas funciones son la de promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción.

Hacer una investigación sobre clima laboral y el compromiso organizacional, no es nada nuevo, sin embargo se mantiene vigente, porque de estas variables depende en gran medida el éxito de una organización.

Más allá de ser un elemento de vanguardia, el estudio del clima laboral es algo necesario y fundamental para cualquier entidad. Con el clima laboral podemos predecir

una serie de sucesos que se desencadenarán a partir de la valencia que tenga, si es positivo podemos esperar muchos beneficios tanto para los empleados como para la organización misma, en cambio sí es negativa, se esperarán pérdidas, gastos, conflictos y demás situaciones adversas que pueden llevar a una organización al fracaso.

Una de las variables que interacciona de manera directa con el clima laboral es el compromiso organizacional, y si hacemos un estudio sobre la misma veremos que por este medio los gerentes pueden obtener información muy valiosa con respecto al efecto que producen las normas, las políticas y las disposiciones generales de la organización para que así puedan tomar decisiones adecuadas, favorables y lo más importante es que estarán tomando en cuenta a sus empleados quienes son los que sienten realmente un gusto o disgusto tanto por lo que la entidad les da y como es que este mismo factor les permite ejecutar sus labores.

De esta manera es que hacemos un preámbulo de la importancia preponderante que tiene el estudio del clima laboral y su relación con el compromiso organizacional. Este trabajo diario implica una interacción entre los colaboradores, un trabajo de equipo, a veces rutinario, a veces estresante, otras tantas innovadoras y creativas o pesadas y repetitivas, que incide de manera directa en la manera en que ellos se sientan a gusto con lo que hacen o reciben de la empresa.

Formulación de la interrogante

En el problema general:

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache?.

Problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre los factores objetivos del clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache?.
- ¿Cuál es la relación entre los factores subjetivos del clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache?.

Justificación e importancia

La relevancia del estudio reside en el hecho de ser una investigación realizada sobre el clima laboral y su relación frente al compromiso organizacional en las municipalidades distritales de la provincia de Tocache, ya que el área de estudio carece de mayor volumen de investigaciones en nuestro medio, pues es fundamental estudiar la forma por la cual los trabajadores se relacionan en su ambiente de trabajo y transferir estas investigaciones, dentro del propósito científico de contribuir para la mejora de la calidad de vida de la sociedad como un todo.

Asimismo, esta investigación se justifica, por la búsqueda de existencia de evidencias que de un resultado que es la preocupación, la de promover la creación de un ambiente de trabajo agradable y las buenas relaciones entre sus trabajadores y el compromiso de estos con la entidad, de esta manera cumplir con las metas y objetivos.

Objetivos de la investigación**Objetivo general:**

Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache.

Objetivos específicos:

- Determinar la relación entre los factores objetivos del clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache.
- Determinar la relación entre los factores subjetivos del clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache.

Hipótesis**Hipótesis general:**

- Existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache.

Hipótesis específicas:

- Existe relación entre los factores objetivos del clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache.
- Existe relación entre los factores subjetivos del clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. BASE TEÓRICA

2.1.1. CLIMA LABORAL

Según Ruiz, E., Gago, L., García, C., López, S. (2013, p.282), el clima laboral es el ambiente de trabajo que se percibe en la organización, expresado por los propios empleados. El clima influye en la motivación y satisfacción de los empleados, en la productividad y en los resultados.

Según Gan, F., & Jaume, T. (2012, p.275), el clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza.

Por su parte Bordas, M. (2016, p.25) define al clima laboral como el contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y por tanto, medido desde un punto de vista

operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas. Aún reflejando el estado de la organización en un momento determinado, el clima laboral puede cambiar, siendo los propios miembros, pero muy especialmente, los líderes de la organización, los principales agentes en la generación de cambios. [...] En este sentido consideramos que el clima laboral se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo, el grupo y la propia organización.

El clima o ambiente de trabajo es considerado uno de los conceptos de mayor importancia en la vida de las organizaciones. Las razones son evidentes: un mal clima laboral constituye un grave obstáculo para la consecución de los objetivos empresariales, siendo además un indicador clave para comprender los problemas y necesidades de los equipos de trabajo que integran la empresa: ¿falta motivación?, ¿no podemos retener a los mejores?, ¿la desconfianza o el temor se convierten en protagonistas de las relaciones empresariales? Por el contrario, un buen clima laboral favorece los logros y el éxito de la gestión empresarial: las emociones positivas, la continuidad en los planes y programas, la confianza y la cercanía de personas y equipos, la forma positiva de resolver la conflictividad [...] son algunos de los ingredientes que facilitan la consecución de estrategias y objetivos (Gan, F., y Jaume, T, 2012, p.276).

Las organizaciones con éxito proporcionan a las personas un clima laboral acogedor y agradable, con plena autonomía y libertad para elegir la manera de desempeñar su trabajo. A las personas se les considera asociados y colaboradores, no trabajadores que perforan su tarjeta en un reloj. Como dice Robert Waterman, las empresas que colocan a los accionistas, clientes y trabajadores en el mismo

nivel, en vez de colocar a los accionistas en primer lugar, son, paradójicamente, aquellas que proporcionan mejor resultado a sus accionistas (Chiavenato, I., 2009, p.41).

Los valores esenciales y los principios éticos declarados de una empresa cumplen dos funciones en el proceso de formación de una cultura. En primer lugar, una empresa que fomenta con ahínco la práctica de esos valores y principios éticos declarados promueve un clima laboral en el que el personal comparte convicciones bien arraigadas sobre la forma en que debe operarse la empresa; en segundo lugar, los valores y principios éticos declarados otorgan al personal pautas sobre la manera en que desempeñan sus labores: las conductas y métodos aprobados (y esperados) y cuáles son admisibles. Estas normas culturales basadas en valores y ética sirven de puntos de referencia para evaluar lo adecuado de acciones, decisiones y conductas particulares, lo que contribuye a guiar al personal hacia hacer de una manera correcta lo que es correcto (Thompson, A., Gamble, J., Peteraf, M., & Strickland, A., 2012, p.386).

El clima de trabajo es producto de los valores esenciales y los principios empresariales que siguen los ejecutivos, los criterios de lo que es y no es aceptable desde el punto de vista ético y las prácticas y conductas de trabajo que definen “cómo hacemos las cosas aquí”, el planteamiento a la administración de recursos humanos y el estilo de operar, la “química” y la “personalidad” que impregnan el ambiente de trabajo y las historias que se cuentan una y otra vez para ejemplificar y reforzar los valores, prácticas de los negocios y tradiciones de la empresa (Thompson, A., Gamble, J., Peteraf, M., y Strickland, A., 2012 p.83).

Por su parte, Rensis Likert, a partir de 1961, desarrolla una serie de estudios de gran alcance, en los que, enfatizando el contexto humano de la organización,

llega a la conclusión de que las condiciones, la atmósfera o el clima creado en el lugar de trabajo, en función de distintos estilos de liderazgo empleados, tiene importantes consecuencias sobre el comportamiento de los empleados y sobre los resultados de la empresa en términos de productividad y rentabilidad (citado en Bordas M, 2016, p.23).

2.1.1.1. FACTORES DEL CLIMA LABORAL

Según Gan, F. y Jaume, T. (2012, p.303) los factores subjetivos y objetivos del clima laboral. Los elementos que facilitan o dificultan la identificación de cada persona con su labor, y desde la misma la valoración individual acerca de la «vivencia en el trabajo», pueden dividirse en dos tipos:

- a. Los factores objetivos.** Aquellos más tangibles y susceptibles de ser medidos, comparados y por tanto objetivados: condiciones físicas, salario, beneficios sociales, estructura de funciones, responsabilidades, tareas [...].
- b. Los factores subjetivos.** Son más intangibles y sujetos a las características individuales, de personalidad, motivación [...] de cada persona: autonomía, participación, liderazgo percibido, comunicación.

Por su parte Litwin y Stringer (1968) distinguen entre tres perspectivas: la perspectiva realista u objetiva, la fenomenológica o subjetiva y la perspectiva interaccionista (citado en Bordas M., 2016, p.25).

- a.** Desde la perspectiva realista, se tiende a considerar el clima como un atributo de la organización de carácter objetivo y relativamente independiente de las percepciones de sus miembros.

- b.** Desde la perspectiva fenomenológica, se considera al clima más como un atributo de las personas, poniendo el acento en los aspectos individuales y subjetivos.
- c.** Desde la perspectiva interaccionista se pretende integrar los dos enfoques anteriores al considerar al clima como el resultado de la interacción de las características objetivas de la organización y de las percepciones de sus miembros, reflejando pues, la interacción entre ambos tipos de factores: objetivos y subjetivos.

2.1.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Robbins, S. & Coulter, M. (2010, p.287), el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y sus metas y deseos, a fin de mantener su permanencia en esa organización. El compromiso organizacional significa identificarse con su organización empleadora. Asimismo, nos señala que los empleados altamente comprometidos están apasionados y profundamente conectados con su trabajo.

Robbins, P., y Coulter, M. (2005, p.346) define al compromiso organizacional como el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y sus objetivos, y desea mantener su membresía en la organización. La investigación sugiere que el compromiso organizacional también conduce a niveles más bajos, tanto de ausentismo como de rotación y, de hecho, es un mejor indicador de la rotación que de la satisfacción en el trabajo. ¿Por qué? Probablemente porque es una respuesta más global y duradera a la organización que la satisfacción con un trabajo en particular.

Hellriegel, D. & Slocum, J. (2004, pp.54-55) nos indica que el compromiso organizacional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Un fuerte compromiso organizacional se caracteriza por:

- El apoyo y aceptación de las metas y valores de la organización.
- La disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización.
- El deseo de mantenerse dentro de la organización.

El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización. Es una actitud hacia el trabajo más amplia que la satisfacción, porque se aplica a toda la organización y no solo al trabajo. Es más, por lo común el compromiso consiste en algo más estable que la satisfacción, pues es poco probable que los acontecimientos cotidianos lo cambien.

Fuentes de compromiso. Al igual que con la satisfacción en el empleo, las fuentes de compromiso organizacional varían de una persona a otra. El compromiso inicial de los empleados con una organización está determinado en gran parte por las características individuales (como la personalidad y las actitudes) y cuán bien las experiencias de trabajo iniciales correspondan a las expectativas. Más tarde, las experiencias en el trabajo continúan influyendo en el compromiso organizacional, con la participación de muchos de los mismos factores que conducen a la satisfacción del trabajo, para que aquél surja o no: remuneración, relaciones con los supervisores y compañeros, condiciones de trabajo, oportunidades de ascenso, etc. Con el tiempo, el compromiso organizacional tiende a fortalecerse porque: (1) las personas establecen vínculos más fuertes con la organización y con sus compañeros de trabajo porque pasan más tiempo con ellos; (2) con frecuencia la

antigüedad en el trabajo brinda ventajas que tienden a crear actitudes de trabajo más positivas; (3) y las oportunidades en el mercado del trabajo disminuyen con la edad, provocando que los trabajadores se vinculen con más fuerza al empleo actual.

Mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. También resulta frecuente que un compromiso firme se correlacione con un bajo ausentismo y una productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con un compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad.

Los empleados que permanecen con la organización durante un largo periodo tienden a estar mucho más comprometidos con la organización que aquellos que trabajaron por periodos más cortos. Para los empleados a largo plazo, sólo pensar en empaquetar y cambiarse, es demasiado (Hellriegel, D., & Slocum, J., 2009, p.57).

Las recompensas que los empleados esperan recibir por alcanzar las metas desempeñan un papel muy importante en su nivel de compromiso con ellas. Cuanto mayor sea la medida en que los empleados consideren que las recompensas positivas que recibirán (aumentos de sueldo por méritos, bonos, promociones o ascensos, oportunidades para desempeñar tareas interesantes, etc.) dependen de que alcancen las metas, tanto mayor será su compromiso con ellas (Hellriegel, D., & Slocum, J., 2009, p.168).

Los autores Robbins, S., & Judge, T. (2009, pp.79-80) definen al compromiso organizacional como el grado en que un empleado se identifica con

una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

El compromiso organizacional tiene tres componentes distintos:

- a. Compromiso afectivo Carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores [...].
- b. Compromiso para continuar valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla [...].
- c. Compromiso normativo Obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas [...].

Según Newstrom, J. (2011, p.221), el compromiso con la organización, o *lealtad* del empleado, es la medida en que el empleado se identifica con la organización y desea continuar participando activamente en ella. Al igual que una fuerte atracción magnética atrae un objeto metálico hacia otro, es una medida de la disposición del empleado a quedarse en la empresa en el futuro. El compromiso es semejante a sentir una fuerte conexión e interés por la organización en un nivel emocional. Es frecuente que refleje la convicción del empleado respecto de las metas y la misión de la empresa, su disposición a invertir el esfuerzo necesario para contribuir a alcanzarlas y su propósito de seguir trabajando allí. Por lo general, el compromiso es más fuerte entre los empleados veteranos, quienes han alcanzado éxitos personales en la organización, han superado obstáculos difíciles para ingresar.

Es útil distinguir tres formas de compromiso con la organización (Newstrom, J., 2011, p.221):

- a. **El compromiso afectivo:** es un estado emocional positivo en que los empleados desean esforzarse y deciden quedarse en la organización.
- b. **El compromiso normativo** es la decisión de seguir en la organización debido a una ética cultural o familiar muy fuerte que los impulsa a hacerlo. Creen que deben comprometerse a causa de los sistemas de creencias ajenos y sus propias normas y sentimientos de obligación interiorizados.
- c. **El compromiso de continuación:** estimula a los empleados a quedarse debido a las grandes “inversiones” que tienen en la organización (tiempo y esfuerzo), y las pérdidas económicas y sociales en que incurrirían si se marcharan.

Es preciso que los administradores conozcan los niveles de cada tipo de compromiso que tienen sus empleados y que procuren fortalecer cada tipo (en el caso de los empleados eficientes).

En términos de la organización, los empleados comprometidos suelen tener buenos registros de asistencia, demuestran buena disposición a cumplir con las políticas de la compañía y tienen tasas más bajas de deserción.

2.1.2.1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL COMO ACTITUD RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN

Compromiso organizacional como actitud (Hellriegel, D., y Slocum, J, 2005, 2009, p.55-58).

Otra importante actitud hacia el trabajo con repercusión en el comportamiento organizacional en las organizaciones es el compromiso con ellas.

El compromiso organizacional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Un fuerte compromiso organizacional se caracteriza por:

- El apoyo y aceptación de las metas y valores de la organización.
- La disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización.
- El deseo de mantenerse dentro de la organización.

El compromiso con la organización va más allá de la lealtad e incluye una contribución activa para alcanzar las metas de la organización. El compromiso con la organización representa una actitud ante el trabajo más amplia que la satisfacción laboral, porque se aplica a toda la organización y no sólo al empleo. Es más, el compromiso por lo general es más estable que la satisfacción porque es menos probable que los acontecimientos diarios lo modifiquen.

Fuentes de compromiso. Al igual que con la satisfacción en el empleo, las fuentes de compromiso organizacional varían de una persona a otra. El compromiso inicial de los empleados con una organización está determinado en gran parte por las características individuales (como la personalidad y las actitudes) y cuán bien las experiencias de trabajo iniciales correspondan a las expectativas. Más tarde, las experiencias en el trabajo continúan influyendo en el compromiso organizacional, con la participación de muchos de los mismos factores que conducen a la satisfacción del trabajo, para que aquél surja o no: remuneración, relaciones con los supervisores y compañeros, condiciones de trabajo, oportunidades de ascenso, etc. Con el tiempo, el compromiso organizacional tiende a fortalecerse porque: (1) las personas establecen vínculos más fuertes con la organización y con sus compañeros de trabajo porque pasan más tiempo con ellos; (2) con frecuencia la antigüedad en el trabajo brinda ventajas que tienden a crear

actitudes de trabajo más positivas; y (3) las oportunidades en el mercado del trabajo disminuyen con la edad, provocando que los trabajadores se vinculen con más fuerza al empleo actual.

Relación con el comportamiento de trabajo. Los gerentes se interesan mucho en las relaciones entre el compromiso organizacional y el comportamiento en el trabajo, porque la falta de compromiso con frecuencia desemboca en la rotación del personal. Mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. También resulta frecuente que un compromiso firme se correlacione con un bajo ausentismo y una productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con un compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad.

Otra actitud al trabajo de interés es el compromiso con la organización. Como una actitud, el compromiso con la organización representa la fuerza del involucramiento del empleado con la organización y su identificación con ella. Al igual que la satisfacción con el puesto, el compromiso tiene una fuerte relación con la rotación. Se asocian los altos niveles de compromiso con la organización entre la fuerza laboral con muchos resultados positivos, incluyendo una fuerte lealtad, alta productividad y bajo ausentismo.

2.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. INTERNACIONAL

Domínguez, L., Ramírez, A., y García, A. (2013). *“El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional”*. El estudio fue de tipo aplicado, de nivel relacional, con diseño de corte transversal con un enfoque de tipo cuantitativo. La investigación se llevó a cabo en las instituciones de educación superior de Puerto Vallarta. El total de instituciones que conforman el universo y sobre las que se formuló el diseño del modelo de relaciones suman un total de cinco instituciones con un mínimo de 12 empleados administrativos y un máximo de 261. El procedimiento de muestreo fue aleatorio y estratificado, se homogeneizaron los estratos para hacer más precisas las estimaciones. Se buscó asegurar que la muestra representara adecuadamente la población, aprovechando que se conocía su distribución se ponderó la muestra con pesos específicos similares a los de la población. Para medir el clima organizacional y el compromiso, se utilizó un cuestionario que se conformó mediante siete dimensiones que contienen 20 ítems del clima organizacional y 15 del compromiso, además de ocho ítems de tipo demográfico. Los resultados señalan que clima organizacional se correlacionan significativamente con el compromiso institucional ($r_s = 0.521$; $P\text{-valor} < 0.005$). Indicando que cuando el clima organizacional es rígido y desequilibrado, es decir, cuando la organización no guarda coherencia entre su sistema de creencias y sus operaciones desencadena, en los grupos que la integran, actitudes de conformidad, de auto-protección o conductas negativas como el ausentismo, apatía, intrigas, robos, conspiraciones y por ende bajo compromiso hacia la institución.

2.2.2. NACIONAL

Albañil, A. (2015). *“El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura”*. El objetivo la investigación fue de describir el clima de trabajo que se vive en la institución educativa Enrique López Albújar, los factores y dimensiones que el profesorado de la institución señala como influyentes para su configuración. Metodológicamente el tipo de estudio correspondiente fue de corte transversal descriptivo con un enfoque de tipo cuantitativo, con método del tipo encuesta; se tomó una muestra de 58 personas entre directivos, docentes y auxiliares. Los resultados obtenidos nos indican que en la institución existe un clima laboral caracterizado por la escasa comunicación del personal docente. y se concluye que en la institución existe un clima laboral con bajos niveles de comunicación del personal docente al interior de la organización educativa y el nivel de participación del personal docente en los grupos formales de la institución educativa es escaso y se caracterizan por la baja predisposición del profesorado para trabajar en equipo, el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es escasa.

Cutipa, A. (2015). *“Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca”*. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el clima y el compromiso organizacional. El tipo de estudio fue aplicado, de nivel relacional, con diseño de corte transversal. La población para este trabajo de investigación estuvo constituida por 320 trabajadores distribuida en diferentes áreas de trabajo y la muestra estuvo conformada por 113 mediante muestreo aleatorio simple. La determinación del tamaño ha seguido un proceso probabilístico. Los resultados muestran que existe relación directa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en

los trabajadores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, la cual resulta ser positiva y significativa ($R^2 = 0.630$; $P\text{-valor} < 0.05$) es decir, a medida que mejora el clima organizacional de la institución, mejora correlativamente el compromiso de los trabajadores con la institución.

2.2.3. LOCAL

Vargas, Y. (2015). *“Los principales factores de las relaciones interpersonales en el clima laboral del hospital Tingo María”*. La investigación tuvo como objetivo determinar los principales factores de las relaciones interpersonales que influyen en el clima laboral del hospital Tingo María. Metodológicamente el tipo de estudio corresponde al descriptivo correlacional, con diseño transversal. La recolección de datos se realizó mediante encuesta, la muestra fue de 128 colaboradores entre profesionales, auxiliares y técnicos del hospital de Tingo María, para el análisis de datos se utilizó estadísticas descriptivas y pruebas de comparación de promedios (t de Student y U de Mann-Whitney), así como el estadístico Kolmogorov-Smirnov y regresión lineal múltiple para la demostración de la hipótesis. Los resultados del análisis de regresión lineal indican resultados significativos ($r = 0.60$); el coeficiente de determinación ($R^2=0.33$) nos indican que los factores de relaciones interpersonales estarían explicando el 33% de las variaciones en el clima laboral. Llegando a la conclusión que las principales variables de las relaciones interpersonales que influyen en el clima laboral del Hospital de Tingo María son principalmente las comunicaciones desarrolladas entre los colaboradores de la misma área y del hospital en general; y la práctica de valores desarrollados entre los colaboradores.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Autonomía

El grado en que los miembros de la organización perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar cada paso a sus superiores y en general, el grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias. (Bordas, M. 2016, p.27).

Comunicación

La comunicación es muy importante para la función de dirigir: consiste en la transferencia de información de un emisor a un receptor, siempre y cuando el receptor comprenda la información (Koontz, H., Weihrich, M., y Cannice, M., 2012, p.456).

Compromiso organizacional

Grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus metas, y desea conservarse como miembros de esta (Robbins, S., y Judge, T., 2009, p.79).

Clima laboral

Define al clima laboral como el contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización (Bordas, M., 2016, p.25).

Condiciones de trabajo

Comprende la seguridad y otros elementos del ambiente laboral (Münch, L., 2007, p.184).

Consideración

Orientación de un líder hacia los empleados que refleja preocupación por las necesidades humanas de éstos (Newstrom, J. 2011, p.521).

Cooperación

Cada parte acepta a la otra y trabajan juntas para resolver los problemas de producción y recursos humanos a medida que se presentan. (Wayne, M., y Noe, R., 2005, p.427).

Involucramiento

Éste mide el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su empleo y considera el nivel de su desempeño percibido como benéfico para ella. Los empleados con un nivel alto de involucramiento en el trabajo se identifican con la clase de labor que realizan y realmente les importa (Robbins, P., y Judge, T. 2009, p.79).

Liderazgo

Proceso que consiste en animar y ayudar a otros a trabajar con entusiasmo hacia el logro de objetivos (Newstrom, J., 2011, p.525).

Arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo (Koontz, H., Weihrich, M., y Cannice, M., 2012, p.413).

Recompensa

Estrategia motivacional que une los comportamientos deseados con los resultados valiosos del empleado. Tal reforzamiento positivo ofrece más incentivos al empleado por un logro excepcional que las medidas disciplinarias (Whetten, D., & Cameron, K., 2011, pp.679-680).

Las recompensas pueden ser externas (bonos, vacaciones pagadas, etcétera) o internas (sentimiento de logro, orgullo por el cumplimiento y sentimientos de éxito) (Hellriegel, D., y Slocum, J, 2009, p.170).

Relaciones interpersonales

Las buenas relaciones de trabajo y la interacción con los compañeros, subordinados y superiores son aspectos determinantes de la vida organizacional que ayudan a las personas a lograr metas personales y de la organización. (Hellriegel, D., y Slocum, J, 2005 p.176).

Responsabilidad

Se refiere al efecto que tiene el puesto sobre los resultados totales de la empresa o dependencia; está determinada por tres diferentes subfactores: valores, relaciones y supervisión a subordinados. (Valera, R., 2006, p.158).

Salario

Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. La palabra retribución, dentro del contexto de la fórmula que la ley utiliza para definir al salario, indica el objeto que se le entrega al trabajador por su trabajo. El objeto constitutivo de la retribución, conforme a la legislación laboral, puede ser en efectivo o en especie. (Valera, R., 2006, pp.18:42).

Valores

Los valores representan convicciones fundamentales acerca de que “a nivel personal y social, cierto modo de conducta o estado final de la existencia es preferible a otro opuesto o inverso”. Contienen un elemento de criterio que incluye ideas personales sobre lo que es correcto, bueno o deseable. (Robbins, P., y Judge, T. 2009, p.116).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

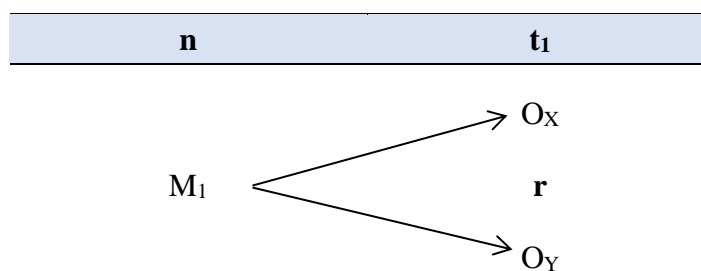
El tipo de investigación es aplicada, ya que tuvo como objetivo la solución de problemas aplicando teorías existentes y aceptadas en las ciencias del comportamiento humano en el trabajo. Para el estudio se realizó revisiones literarias sobre las variables descritas en el estudio; para dar soporte a la fundamentación hipotética.

El nivel de la investigación es relacional, porque se planteó como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional; así como también con las dimensiones del clima laboral.

3.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El método empleado para el estudio fue el descriptivo correlacional. Dicho método nos permitió primeramente describir las características de la población y de las variables con el fin de tener una visión resumida; luego de la descripción nos permitió determinar el grado de correlación o asociación entre las variables descritas en las hipótesis.

El diseño de la investigación fue transversal, porque la medición se midió en un solo momento, es decir se aplicó el cuestionario de encuesta una sola vez al sujeto de estudio.

Tabla 1. Esquema del diseño de investigación.

Leyenda:

n = Muestra

t₁ = Un momento de medición

M₁ = Servidores municipales

O_x = Clima laboral

O_y = Compromiso organizacional

r = Relación

Fuente: Elaboración propia

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

Para el desarrollo de la investigación, la población estuvo conformado por trecientos veinticinco (N = 325) servidores municipales distribuido entre cinco distritos de la provincia de Tocache.

Tabla 2. Distribución de la población (N)

MUNICIPALIDADES	N	%
Tocache	185	56.9
Uchiza	63	19.4
Polvora	38	11.7
Nuevo Progreso	28	8.6
Shunte	11	3.4
TOTAL	325	100.0

Fuente: Base de datos según SUNAT, 2016.

3.3.2. MUESTRA

El tipo de muestreo que se utilizó en la investigación fue el probabilístico, ya que todos los sujetos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos. El tamaño de muestra se calculó de acuerdo a la siguiente fórmula estadística y con los siguientes parámetros:

$$n \geq \frac{Z_{\alpha/2}^2 \times N \times p \times q}{(e^2 \times (N - 1)) + Z_{\alpha/2}^2 \times p \times q}$$

Leyenda:

n = Muestra

N = Población

p = Probabilidad de éxito

q = (1-p) probabilidad de fracaso

Z = Valor distribución normal estándar ($\alpha = 0.05 = 1.96$)

e = Margen de error

Remplazando:

n = ¿?

N = 325

p = 0.50

q = (1-0.50) = 0.50

Z = 0.05 = 1.96

e = 0.05

$$n \geq \frac{1.96^2 \times 325 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05^2 \times (325 - 1)) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n \geq 176.30 = 176 \text{ trabajadores}$$

La muestra determinada probabilísticamente resultó en un total de ciento setenta y seis servidores públicos ($n \geq 176$). El resultado calculado indicó que, para realizar la inferencia relacionada a la población (indicar probabilísticamente que los resultados en la muestra se comportan igualmente en la población), como mínimo se requirió realiza la medición a dicha cantidad de muestra.

Tabla 3. Distribución de la muestra por distrito (n)

MUNICIPALIDADES	%	n
Tocache	56.9	100
Uchiza	19.4	34
Polvora	11.7	21
Nuevo Progreso	8.6	15
Shunte	3.4	6
TOTAL	100.0	176

Fuente: elaboración propia.

3.4. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos del estudio, se aplicó un cuestionario de encuesta para medir tanto el clima laboral y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la provincia de Tocache.

El cuestionario para la variable clima laboral estuvo conformado por 8 ítems; de las cuales 4 pertenecían a la dimensión factores objetivos (compuestos por los indicadores, condiciones físicas, salario, funciones, y responsabilidades), y 4 ítems a los factores subjetivos (compuesto por los indicadores, autonomía, relaciones interpersonales, liderazgo, y comunicación). En cuanto a la medición de la variable compromiso organizacional, estuvo conformado por 9 ítems distribuidos proporcionalmente entre las dimensiones compromiso afectivo (indicadores involucramiento, cooperación, y valores), compromiso continuo (indicadores conveniencia, beneficio, y recompensa) y normativo (indicadores lealtad, consideración, e interiorización). En ambas mediciones se utilizó la escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta.

3.4.2. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se aplicó la técnica de encuesta para la aplicación del cuestionario; mediante esta técnica se pudo establecer un contacto directo con el sujeto de estudio, obteniéndose así datos primarios para la respectiva tabulación y análisis de datos.

3.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

En el estudio se aplicó la estadística descriptiva e inferencial; el análisis y tabulación de los datos se ejecutó mediante el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 23, Minitab 17. Statistical Software y el Microsoft Office Excel 2016.

La aplicación de la estadística descriptiva permitió analizar las frecuencias absolutas y relativas. El fin, fue de obtener un resumen de los datos evaluados para tener una visión más clara posible.

La aplicación de la estadística inferencial permitió realizar el contraste de pruebas de hipótesis. El estadístico utilizado en el procedimiento fue el coeficiente de correlación por rangos de Spearman (r_s).

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - n)}$$

Donde:

r_s = coeficiente de correlación de rangos de Spearman

n = número de elementos observados

d_i = $x_i - y_i$ diferencia entre los rangos para cada pareja de observaciones

3.6. PROCEDIMIENTOS

3.6.1. ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

A) FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El análisis de fiabilidad del instrumento se realizó mediante el índice de consistencia interna aplicando el estadístico Alfa de Cronbach. Se analizó tanto para la variable clima laboral (8 ítems) y compromiso organizacional (9 ítems). La prueba se aplicó en una muestra piloto de ($n_p = 35$); el cual representó un 20% de la muestra de la investigación total ($n_t = 176$).

Tabla 4. Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	Elementos (ítems)	n
Clima laboral	0.877	8	35
Compromiso organizacional	0.841	9	35

Fuente: Encuesta piloto, julio 2016.

Los resultados del índice de consistencia interna analizado para ambas variables fueron aceptables, ya que fueron superiores al mínimo aceptado en investigaciones para ciencias sociales (mín = 0.80).

B) VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

La validez del instrumento de medición de la variable clima laboral y compromiso organizacional, se realizó mediante juicio de expertos. En la validación participaron 3 docentes de la especialidad de administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Tabla 5. Validez de instrumento por juicio de experto

CRITERIOS	PUNTAJE		
	Experto 1	Experto 2	Experto 3
1	95	100	90
2	95	95	95
3	100	90	95
4	95	100	100
5	95	95	95
6	95	95	95
7	95	100	95
Prom.	95.7	96.4	95.0
Prom.total	95.7		

Fuente: criterios de valoración según Abregú, F., evaluación julio 2016.

La validez del cuestionario de encuesta resultó satisfactorio, ya que existió cierto consenso entre los expertos y el promedio general fue de ($\bar{X} = 95.7$).

3.6.2. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Aplicado el cuestionario respectivamente validado y confiable, se procedió a la aplicación respectiva a una muestra de 176 servidores públicos distribuidos entre 5 distritos de la provincia de Tocache. La aplicación del cuestionario de encuesta nos permitió recabar datos tanto de características de la muestra, así como de cada variable incluida en el estudio. Obtenido los datos se procedió a la respectiva codificación de los datos, seguidamente se realizó la correspondiente tabulación en una matriz de datos en una hoja de cálculo de Excel 2016.

Concluido la tabulación respectiva, se procedió a analizar los datos, mediante el uso del software estadístico SPSS versión 23. Primeramente, se evaluó los datos convirtiéndolos en información resumida mediante la estadística descriptiva (frecuencias absolutas y relativas). Posteriormente se procedió a realizar el contraste de hipótesis mediante la inferencia estadística no paramétrica del índice de correlación por rangos de Spearman (r_s).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

La investigación se desarrolló en las municipalidades distritales de la provincia de Tocache, de la región San Martín. El estudio fue aplicado a ciento setenta y seis servidores públicos (n = 176), el cual fue distribuido proporcionalmente tomando en cuenta la población de cada municipalidad. También se analizó las características del encuestado como, el sexo, edad y la modalidad de contrato.

A. Evaluación por municipalidades

Tabla 6. Calificación del clima laboral según municipalidades

MUNICIPALIDAD	CLIMA LABORAL (X)							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Tocache	15	15.0	52	52.0	33	33.0	100	56.8
Uchiza	5	14.7	22	64.7	7	20.6	34	19.3
Pólvora	3	14.3	11	52.4	7	33.3	21	11.9
Nuevo Progreso	2	13.3	9	60.0	4	26.7	15	8.5
Shunté	1	16.7	3	50.0	2	33.3	6	3.4
Total	26	14.8	97	55.1	53	30.1	176	100.0

Fuente: encuesta, octubre 2016.

En el análisis de la descripción según municipalidades, se observó que todos los distritos tienen mayor proporción en el nivel regular de clima laboral: Tocache (52.0%), Uchiza (64.7%), Pólvora (52.4%), Nuevo Progreso (60.0%) y Shunté

(50.0%). Así también se observa proporciones similares de buen clima laboral en las municipalidades de Tocache (33.0%), Pólvora (33.0%), y Shunté (33.3%).

Tabla 7. Calificación del compromiso organizacional según municipalidades

MUNICIPALIDAD	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Y)							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f _i	hi%	f _i	hi%	f _i	hi%	f _i	hi%
Tocache	10	10.0	57	57.0	33	33.0	100	56.8
Uchiza	5	14.7	19	55.9	10	29.4	34	19.3
Pólvora	0	0.0	12	57.1	9	42.9	21	11.9
Nuevo Progreso	1	6.7	10	66.7	4	26.7	15	8.5
Shunté	2	33.3	3	50.0	1	16.7	6	3.4
Total	18	10.2	101	57.4	57	32.4	176	100.0

Fuente: encuesta, octubre 2016.

En el análisis de la descripción del compromiso organizacional según municipalidades, se observó que la municipalidad de Pólvora (42.9%) tiene mayor proporción de buen clima organizacional, en comparación con los demás distritos. En general las cinco municipalidades distritales presentan mayores proporciones en el nivel regular de clima organizacional.

B. Evaluación en el sexo del encuestado

Tabla 8. Calificación del clima laboral según sexo

SEXO	CLIMA LABORAL						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Bueno		f _i	hi%
	f _i	hi%	f _i	hi%	f _i	hi%		
Femenino	12	17.6	35	51.5	21	30.9	68	38.6
Masculino	14	13.0	62	57.4	32	29.6	108	61.4
Total	26	14.8	97	55.1	53	30.1	176	100.0

Fuente: encuesta, octubre 2016.

En los resultados, se observó mayor proporción de clima deficiente en el sexo femenino (17.6%) en comparación con el masculino (13.0%); así también se

aprecia que los servidores municipales de sexo masculino perciben un mayor clima laboral en el nivel regular con un porcentaje de 57.4% en; en tanto las proporciones son similares cuando perciben un nivel de bueno.

Tabla 9. Calificación del compromiso organizacional según sexo

SEXO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Bueno		f _i	hi%
	f _i	hi%	f _i	hi%	f _i	hi%		
Femenino	8	11.8	41	60.3	19	27.9	68	38.6
Masculino	10	9.3	60	55.6	38	35.2	108	61.4
Total	18	10.2	101	57.4	57	32.4	176	100.0

Fuente: encuesta, octubre 2016.

En los resultados descriptivos, se observó mayor porcentaje en los niveles deficiente (11.8%) y regular (60.3%) de compromiso; mientras que en el nivel de compromiso bueno se observa lo contrario siendo mayor los de sexo masculino.

C. Evaluación en la edad del encuestado

Tabla 10. Calificación del clima laboral según edad

EDAD	CLIMA LABORAL						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Bueno		f _i	hi%
	f _i	hi%	f _i	hi%	f _i	hi%		
≤ 25 años	2	6.1	21	63.6	10	30.3	33	18.8
26-35 años	9	12.9	40	57.1	21	30.0	70	39.8
36-45 años	7	17.1	25	61.0	9	22.0	41	23.3
46-55 años	6	33.3	5	27.8	7	38.9	18	10.2
≥ 56 años	2	14.3	6	42.9	6	42.9	14	8.0
Total	26	14.8	97	55.1	53	30.1	176	100.0

Fuente: encuesta, octubre 2016.

En el análisis según edad; se observó que el grupo de edad de (46-55 años), son los que percibieron mayor porcentaje de nivel deficiente con un porcentaje de 33.3%. También se aprecia proporciones similares en el nivel regular en los grupos de edad ≤ 25 años (63.6%) y 36-45 años (61.0%); mientras que el grupo de edad ≥ 56 años presentan mayor proporción de buen nivel (42.9%).

Tabla 11. Calificación del compromiso organizacional según edad

EDAD	COMPROMISO ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	f _i	hi%	f _i	hi%	f _i	hi%	f _i	hi%
≤ 25 años	2	6.1	21	63.6	10	30.3	33	18.8
26-35 años	10	14.3	40	57.1	20	28.6	70	39.8
36-45 años	3	7.3	24	58.5	14	34.1	41	23.3
46-55 años	2	11.1	8	44.4	8	44.4	18	10.2
≥ 56 años	1	7.1	8	57.1	5	35.7	14	8.0
Total	18	10.2	101	57.4	57	32.4	176	100.0

Fuente: encuesta, octubre 2016.

En el análisis del compromiso organizacional según edad; se observó que el grupo de edad de 46-55 años perciben mayor proporción de buen compromiso (44.4%), sigue el grupo de edad ≥ 56 años con (35.7%) y un porcentaje similar el grupo de edad de 36-45 años (34.1%).

D. Evaluación en la modalidad del contrato

Tabla 12. Calificación del clima laboral según modalidad de contrato

MODALIDAD DE CONTRATO	CLIMA LABORAL						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	f _i	hi%	f _i	hi%	f _i	hi%	f _i	hi%
Contratado	19	13.1	81	55.9	45	31.0	145	82.4
Nombrado	7	22.6	16	51.6	8	25.8	31	17.6
Total	26	14.8	97	55.1	53	30.1	176	100.0

Fuente: encuesta, octubre 2016.

En el análisis de la descripción del clima laboral según modalidad de contrato. Se observó que el personal nombrado percibe un mayor clima laboral deficiente (22.6%); en tanto en el nivel de clima regular las proporciones son similares con (55.9% y 51.6%) respectivamente; mientras que, en el nivel de buen clima laboral el personal contratado presentó una mayor proporción (31.0%).

Tabla 13. Calificación del compromiso organizacional según modalidad de contrato

MODALIDAD DE CONTRATO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Bueno		f _i	hi%
	f _i	hi%	f _i	hi%	f _i	hi%		
Contratado	14	9.7	85	58.6	46	31.7	145	82.4
Nombrado	4	12.9	16	51.6	11	35.5	31	17.6
Total	18	10.2	101	57.4	57	32.4	176	100.0

Fuente: encuesta, octubre 2016.

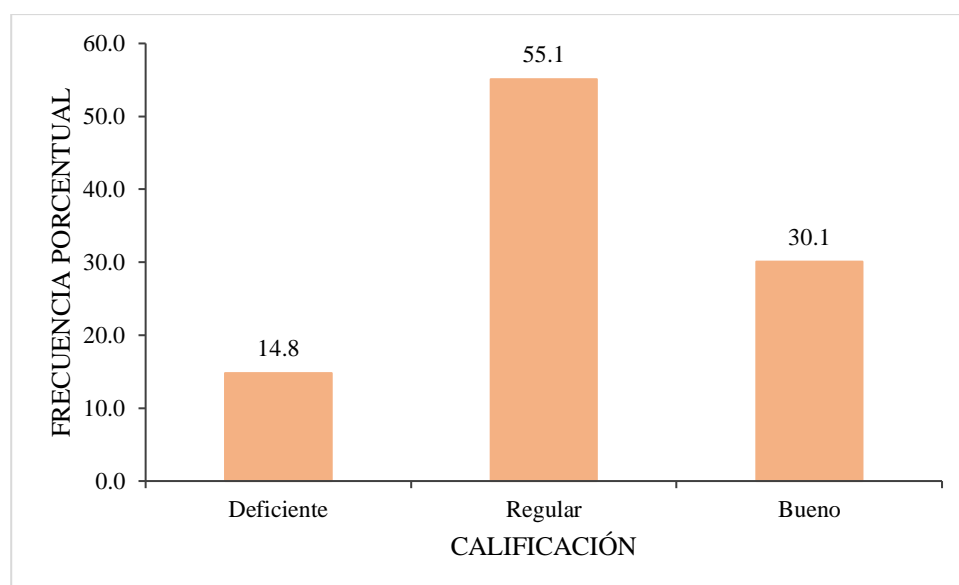
En el análisis de la descripción del compromiso organizacional según modalidad de contrato. Se observó que el personal nombrado posee mayor nivel de compromiso bueno con un porcentaje de (35.5%) y deficiente con un (12.9%); mientras que en el nivel de compromiso regular el personal contratado presentó una mayor proporción con un porcentaje de (58.6%).

4.2. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Tabla 14. Calificación de la variable clima laboral

CALIFICACIÓN	f_i	$h_i\%$
Deficiente	26	14.8
Regular	97	55.1
Bueno	53	30.1
TOTAL	176	100.0

Fuente: encuesta, octubre 2016.



Fuente: encuesta, octubre 2016.

Figura 1. Gráfico de calificación de la variable Clima laboral

En relación al análisis descriptivo de la variable Clima laboral, se observó que el 30% de los encuestados se ubica en un nivel de calificación bueno ; mientras que el 55.1% se ubicaron en un nivel de calificación regular; en tanto que solo el 14.8% de los encuestados se ubican en un nivel de calificación deficiente.

4.2.1. DESCRIPCIÓN DE DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL

Para la realización del análisis de descripción basado en frecuencias, se procedió con la agrupación de datos en tres categorías (no determinante = 1, poco determinante = 2, determinante = 3), a partir de la escala original de cinco categorías (muy en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, neutral = 3, de acuerdo = 4, muy de acuerdo = 5).

Tabla 15. Transformación de calificación en dimensiones de Clima laboral

CALIFICACIÓN	Código	Puntaje ^a
No determinante	1	≤ 10
Poco determinante	2	11 a 14
Determinante	3	≥15

a. Cortes a partir de valores originales: (corte 1 hasta 10), (corte 2 hasta 14), (corte 3 mayor a 14)
Cortes generados en relación al número de ítems. De agrupación (1 y 2 = 1, 3 =2, 4 y 5 = 3).

Fuente: encuesta, octubre 2016.

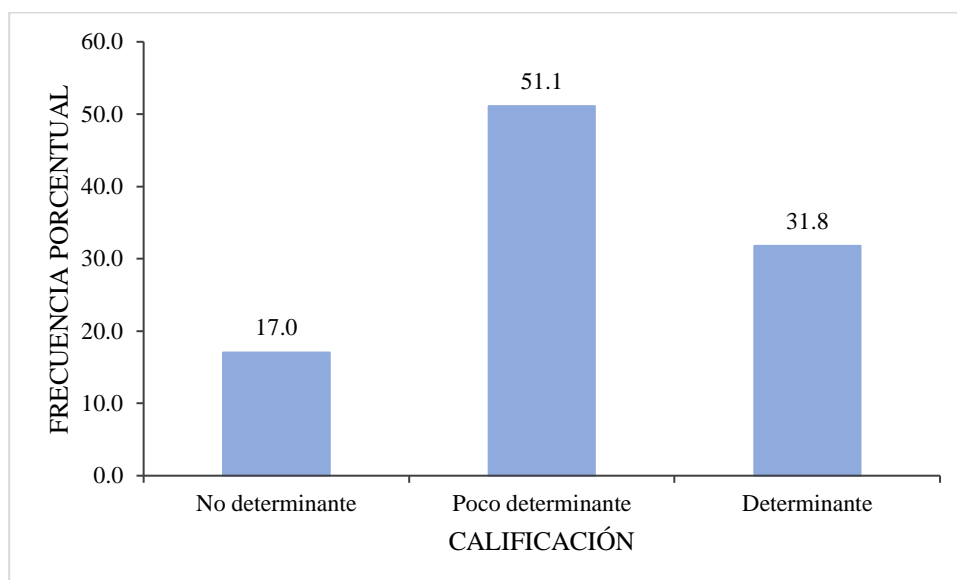
Tabla 16. Descripción de calificación en dimensiones del clima laboral

DIMENSIONES	Bajo		Regular		Bueno		TOTAL
	f _i	hi%	f _i	hi%	f _i	hi%	
Factores objetivos	30	17.0	90	51.1	56	31.8	176
Factores subjetivos	29	16.5	91	51.7	56	31.8	176

Fuente: encuesta, octubre 2016.

A. Descripción de la dimensión Factores objetivos

La dimensión Factores objetivos, se compone de cuatro preguntas (ítems 01 hasta 04) contenidos en el cuestionario.



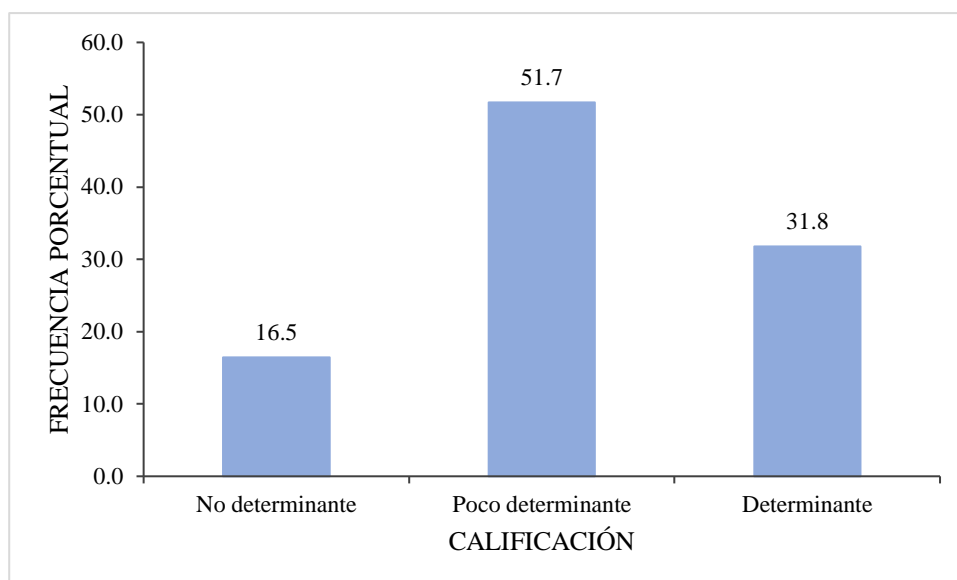
Fuente: encuesta, octubre 2016.

Figura 2. Gráfico de calificación de los Factores objetivos

En relación a la calificación de los factores objetivos, se observó que el 31.8% de los encuestados indicó como determinante el factor objetivo en el clima laboral; mientras que el 51.1% encuestados consideran que es poco determinante; los que consideraron no determinante fueron solo 17.0% encuestados.

B. Descripción de la dimensión Factores subjetivos

La dimensión Factores subjetivos, se compone de cuatro preguntas (ítems 05 hasta 08) contenidos en el cuestionario.



Fuente: encuesta, octubre 2016.

Figura 3. Gráfico de calificación de los Factores subjetivos

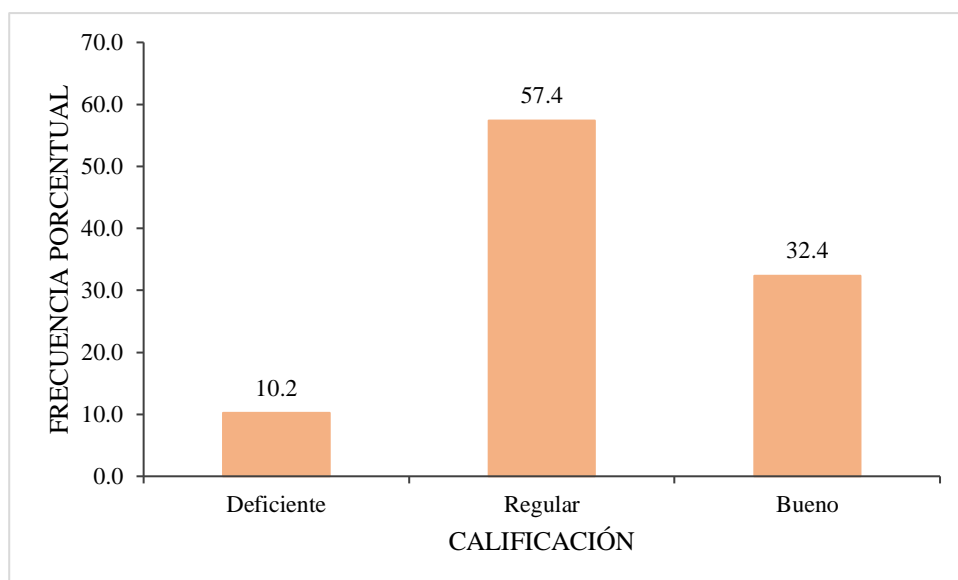
En relación a la calificación de los factores subjetivos, se observó que el 31.8% de los encuestados indicó como determinante el factor objetivo en el clima laboral; mientras que el 51.7% de los encuestados lo consideran como poco determinante; los que consideraron no determinante representan solo el 16.5% encuestados.

4.3. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Tabla 17. Calificación de la variable Compromiso organizacional

CALIFICACIÓN	f_i	$h_i\%$
Deficiente	18	10.2
Regular	101	57.4
Bueno	57	32.4
TOTAL	176	100.0

Fuente: encuesta, octubre 2016.



Fuente: encuesta, octubre 2016.

Figura 4. Gráfico de calificación de la variable Compromiso organizacional

En relación al análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional, se observó que el 32.4% de los encuestados se ubica en un nivel de calificación bueno; mientras los que se ubicaron en un nivel de calificación regular representan un 57.4%; en tanto solo el 10.2% de los encuestados se ubican en un nivel de calificación deficiente.

4.3.1. DESCRIPCIÓN DE DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Para la realización del análisis de descripción basado en frecuencias, se procedió con la agrupación de datos en tres categorías (deficiente = 1, regular = 2, bueno = 3), a partir de la escala original de cinco categorías (muy en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, neutral = 3, de acuerdo = 4, muy de acuerdo = 5).

Tabla 18. Transformación de calificación en dimensiones del compromiso organizacional

CALIFICACIÓN	Código	Puntaje ^a
Deficiente	1	≤ 7
Regular	2	8 a 10
Bueno	3	≥ 11

a. Cortes a partir de valores originales: (corte 1 hasta 7), (corte 2 hasta 10), (corte 3 mayor a 10)
Cortes generados en relación al número de ítems. De agrupación (1 y 2 = 1, 3 =2, 4 y 5 = 3).

Fuente: encuesta, octubre 2016.

Tabla 19. Descripción de calificación en dimensiones del compromiso organizacional

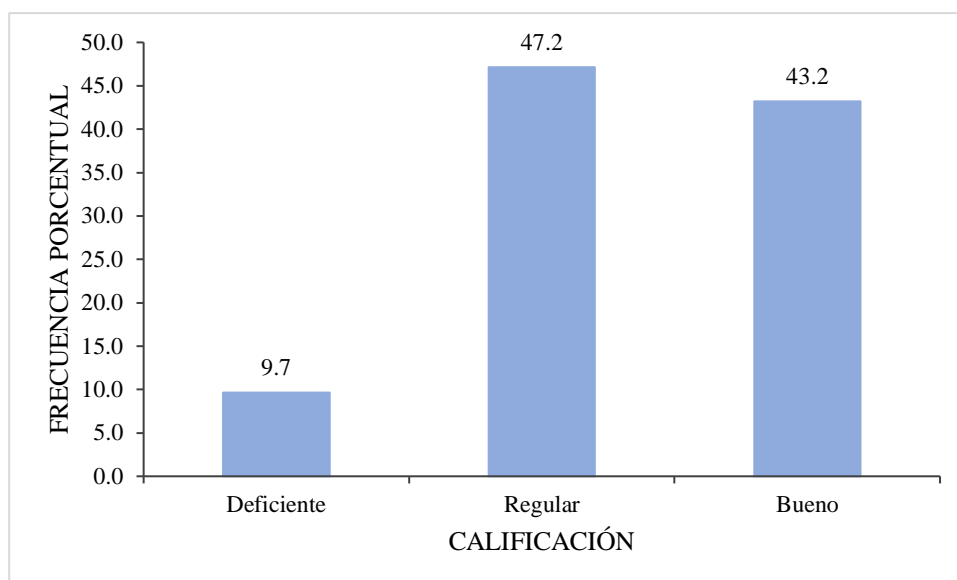
DIMENSIONES	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL
	f _i	hi%	f _i	hi%	f _i	hi%	
Compromiso afectivo	17	9.7	83	47.2	76	43.2	176
Compromiso continuo	23	13.1	100	56.8	53	30.1	176
Compromiso normativo	20	11.4	97	55.1	59	33.5	176

Fuente: encuesta, octubre 2016.

A. Descripción de la dimensión Compromiso afectivo

La dimensión Compromiso afectivo, está compuesto por tres preguntas contenidas en el cuestionario, (ítems 09 hasta 11).

En relación a la calificación del compromiso afectivo, se observó que el 43.2% de los encuestados presentan un buen nivel de calificación; en tanto los que se ubican en un nivel regular representan al menos el 47.2%, mientras que solo el 9.7% presentan un nivel deficiente.

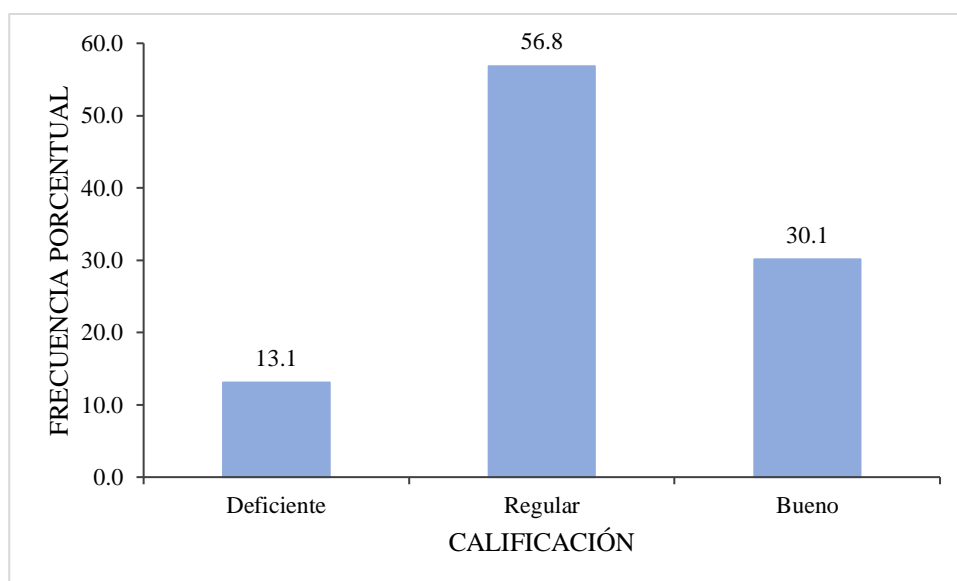


Fuente: encuesta, octubre 2016.

Figura 5. Gráfico de calificación del Compromiso afectivo

B. Descripción de la dimensión Compromiso continuo

La dimensión Compromiso continuo, está compuesto por tres preguntas contenidas en el cuestionario, (ítems 12 hasta 14).



Fuente: encuesta, octubre 2016.

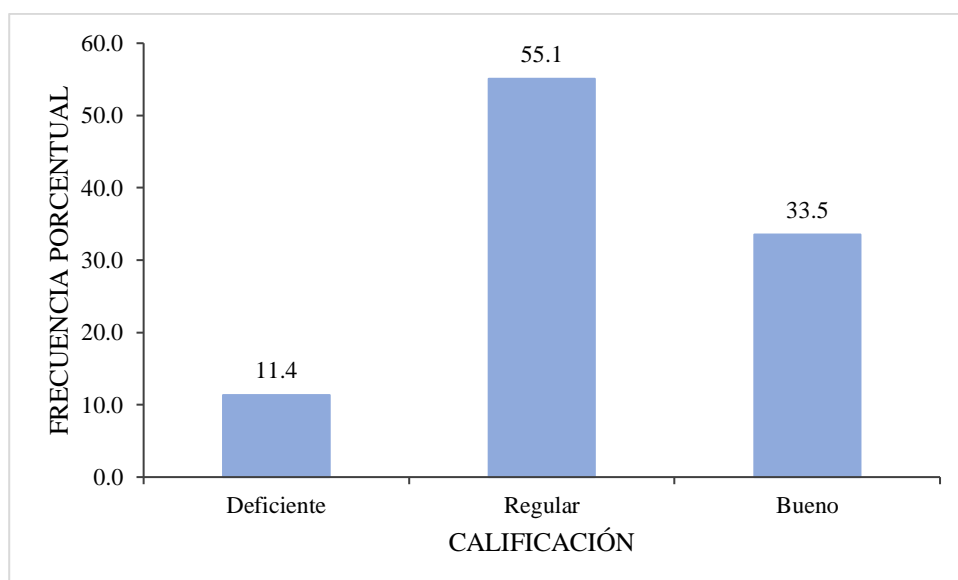
Figura 6. Gráfico de calificación del Compromiso continuo

En relación a la calificación del compromiso continuo, se observó que el 30.1% de los encuestados presentan un nivel de calificación bueno; en tanto los que se ubican en un nivel regular representan el 56.8%, mientras el 13.1% presentan niveles deficientes.

C. Descripción de la dimensión Compromiso normativo

La dimensión Compromiso normativo, está compuesto por tres preguntas contenidas en el cuestionario, (ítems 15 hasta 17).

En relación a la calificación del compromiso normativo, se observó que el 33.5% de los encuestados presentan una calificación buena; mientras que el 55.1% de los encuestados se ubican en niveles de compromiso normativo regular; por último, los que se ubican en un nivel deficiente representan solo 11.4%.



Fuente: encuesta, octubre 2016.

Figura 7. Gráfico de calificación del Compromiso normativo

4.4. CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Para el contraste de hipótesis del estudio, se aplicó una prueba no paramétrica de correlación. La prueba aplicada fue el estadístico del coeficiente de correlación por rangos Rho de Spearman (r_s).

Esta prueba mide el grado de correlación que oscila entre (-1 hasta +1); donde (-1) indica que existe una correlación inversa perfecta, (1) indica que existe una correlación directa perfecta. El valor cero (0) indica una ausencia o correlación nula. Matemáticamente la fórmula del coeficiente de correlación Rho de Spearman (r_s) es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - n)}$$

Donde:

r_s = coeficiente de correlación de rangos de Spearman

n = número de elementos observados

d_i = $x_i - y_i$ diferencia entre los rangos para cada pareja de observaciones

Para el contraste de hipótesis se estableció un nivel de significancia alfa igual al 5% ($\alpha = 0.05$) para todas las pruebas. La prueba se realizó a un nivel de confianza del 95% ($1 - \alpha = 0.95$).

4.4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

a) Planteamiento de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el Clima laboral y el Compromiso organizacional, en servidores municipales de la provincia de Tocache.

H₁: Existe relación significativa entre el Clima laboral y el Compromiso organizacional, en servidores municipales de la provincia de Tocache.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 20. Correlación entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional

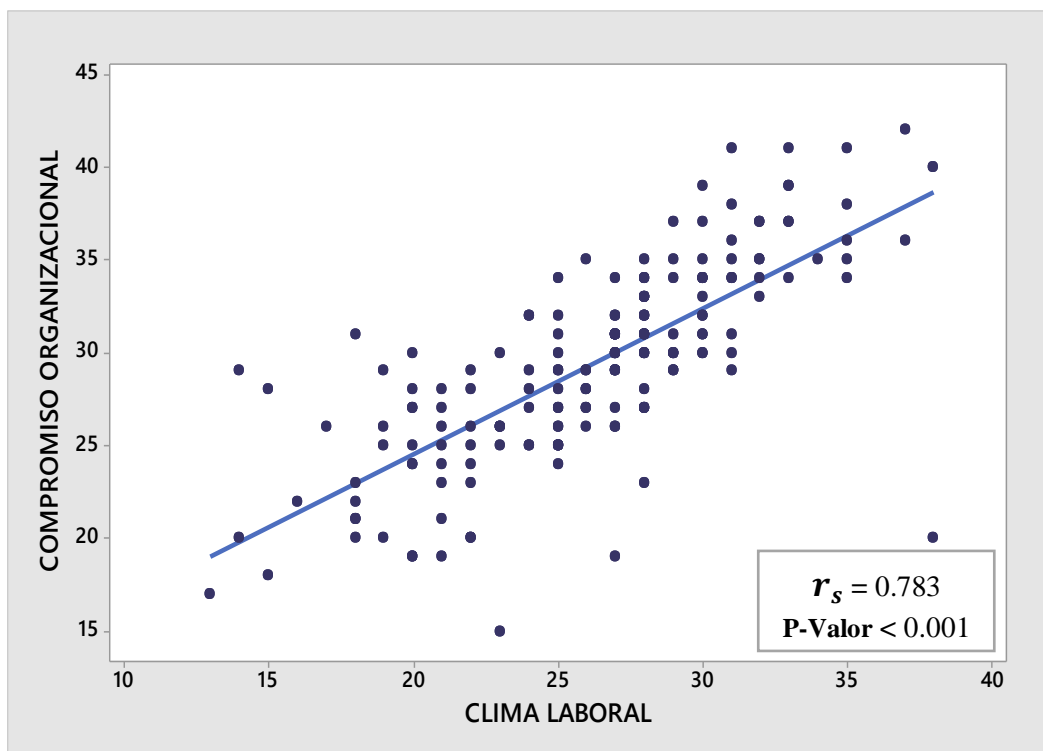
		CLIMA LABORAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
	Coefficiente de correlación	1.000	,783**
CLIMA LABORAL	Sig. (bilateral)		0.000
	N	176	176
	Coefficiente de correlación	,783**	1.000
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	176	176

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

Fuente: análisis octubre 2016 (Spss V.23).

Significancia bilateral (P-Valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.001).

Coefficiente de correlación (r_s): los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como bueno ($r_s = 0.783$).



Fuente: análisis octubre 2016 (Minitab V.17).

Figura 8. Gráfico de dispersión entre Clima laboral y Compromiso organizacional

c) Decisión

Como el P-Valor es menor que alfa ($P\text{-Valor} < \alpha$) ($0.00 < 0.05$), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1), es decir, sí existe relación significativa entre el Clima laboral y el Compromiso organizacional, en servidores municipales de la provincia de Tocache.

4.4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

4.4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°1

a) Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre los Factores objetivos y el Compromiso organizacional, en servidores municipales de la provincia de Tocache.

H₁: Existe relación significativa entre los Factores objetivos y el Compromiso organizacional, en servidores municipales de la provincia de Tocache.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 21. Correlación entre Factores objetivos del clima laboral y el Compromiso organizacional

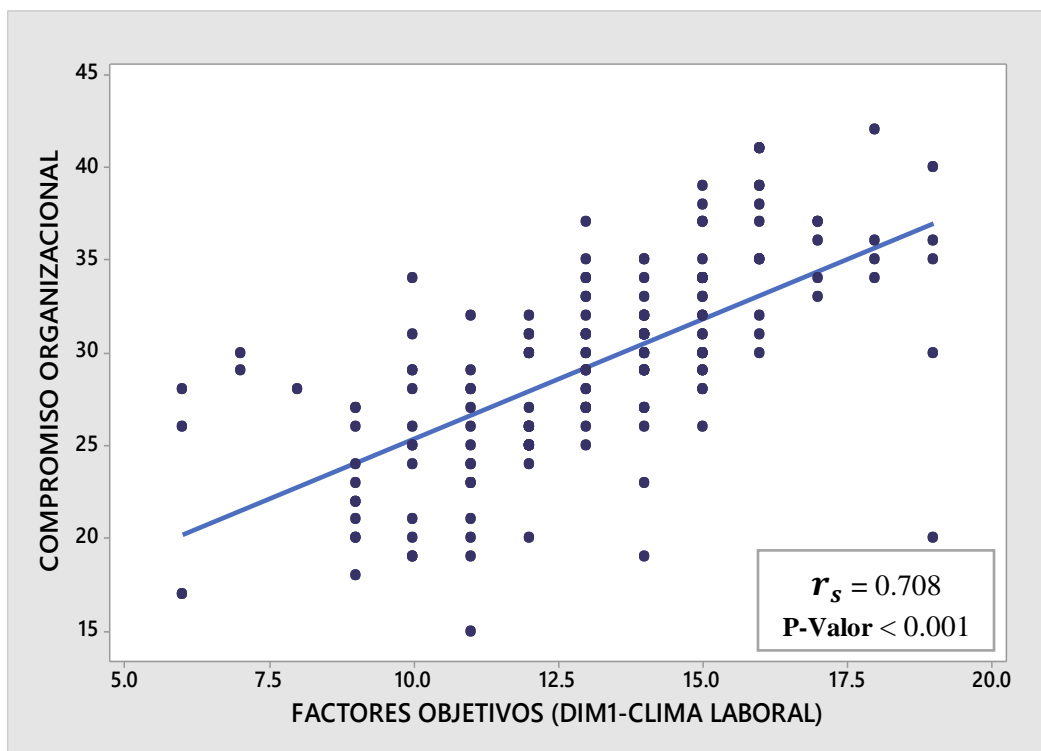
		FACTORES OBJETIVOS	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
FACTORES OBJETIVOS	Coefficiente de correlación	1.000	,708**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	176	176
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,708**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	176	176

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

Fuente: análisis octubre 2016 (Spss V.23).

Significancia bilateral (P-Valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.001).

Coefficiente de correlación (r_s): los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como bueno ($r_s = 0.708$).



Fuente: análisis octubre 2016 (Minitab V.17).

Figura 9. Gráfico de dispersión entre los Factores objetivos del clima laboral y el Compromiso organizacional

c) Decisión

Como el P-Valor es menor que alfa ($P\text{-Valor} < \alpha$) ($0.000 < 0.05$), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1), es decir, sí existe relación significativa entre los Factores objetivos del clima laboral y el Compromiso organizacional, en servidores municipales de la provincia de Tocache.

4.4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°2

a) Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre los Factores subjetivos y el Compromiso organizacional, en servidores municipales de la provincia de Tocache.

H₁: Existe relación significativa entre los Factores subjetivos y el Compromiso organizacional, en servidores municipales de la provincia de Tocache.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 22. Correlación entre los Factores subjetivos del clima laboral y el compromiso organizacional

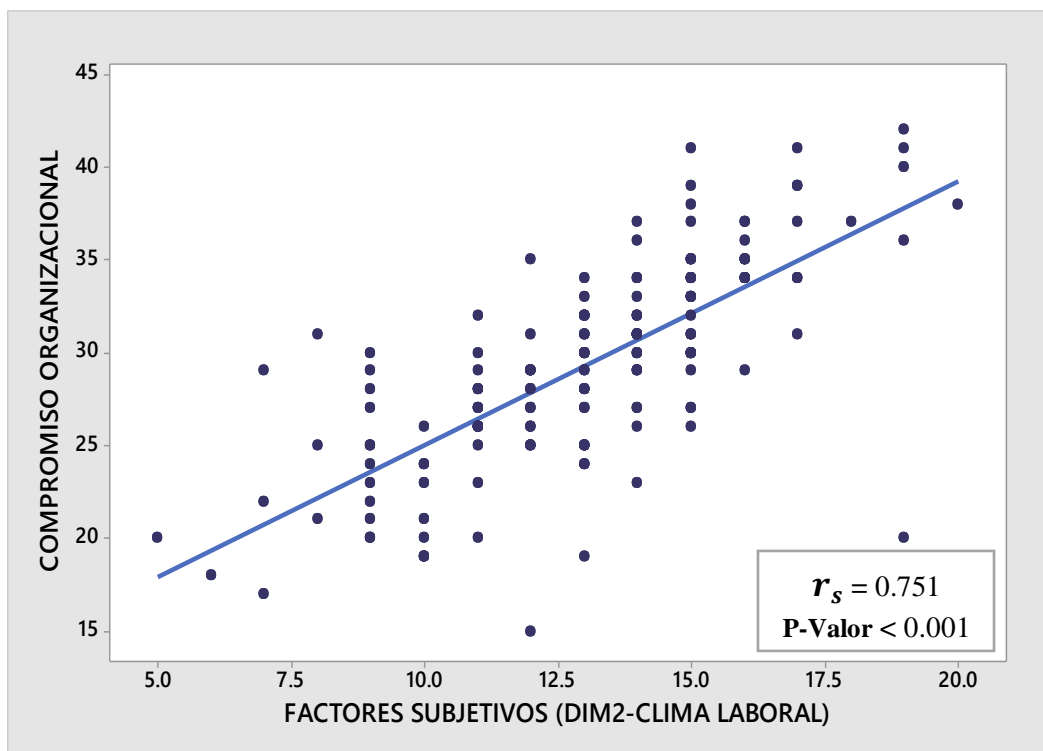
		FACTORES SUBJETIVOS	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
FACTORES SUBJETIVOS	Coefficiente de correlación	1.000	,751**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	176	176
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,751**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	176	176

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

Fuente: análisis octubre 2016 (Spss V.23).

Significancia bilateral (P-Valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.001).

Coefficiente de correlación (r_s): los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como bueno ($r_s = 0.751$).



Fuente: análisis octubre 2016 (Minitab v.17).

Figura 10. Gráfico de dispersión entre Factores subjetivos del clima laboral y el Compromiso organizacional

c) Decisión

Como el P-Valor es menor que alfa ($P\text{-Valor} < \alpha$) ($0.00 < 0.05$), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1), es decir, sí existe relación significativa entre los Factores subjetivos y el Compromiso organizacional, en servidores municipales de la provincia de Tocache.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Los objetivos que se plantearon en la investigación fueron determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la Provincia de Tocache. Incluyendo como objetivos específicos determinar relación entre las dimensiones del compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo) con el clima laboral.

La base teórica de la variable clima laboral se sustenta según el autor Bordas, M. (2016, p.25) quien que define al clima laboral como el contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Así también las dimensiones del clima laboral tomadas en cuenta en el estudio se basan de acuerdo a los autores Gan, F. y Jaume, T. (2012, p.303) quienes indican que el clima laboral se compone de los factores objetivos y subjetivos; indicando que los factores objetivos son aquellos más tangibles y susceptibles de ser medidos, comparados y por tanto objetivados (condiciones físicas, salario, estructura de funciones, responsabilidades); en tanto que los factores subjetivos son más intangibles y sujetos a las características individuales, de personalidad, motivación [...] de cada persona: autonomía, participación, liderazgo percibido, comunicación.

En cuanto a la variable compromiso organizacional, esta se sustenta según los autores Robbins, S. & Coulter, M. (2010, p.287), quienes definen indicando que el

compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y sus metas y deseos, a fin de mantener su permanencia en esa organización. El compromiso organizacional significa identificarse con su organización empleadora. Asimismo, nos señala que los empleados altamente comprometidos están apasionados y profundamente conectados con su trabajo. En tanto las dimensiones del compromiso organizacional tomadas en cuenta en el estudio se sostienen por Newstrom, J. (2011, p.221) y Robbins, S., Judge, T. (2009, pp.79-80) quienes distinguen tres formas de compromiso con la organización (compromiso afectivo, normativo y de continuación); indicando que el compromiso afectivo es la carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores, el compromiso normativo se refiere al valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla, y el compromiso de continuación es la obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas.

Expuesto los objetivos y el sustento teórico para el fundamento hipotético del estudio. Se procedió a someter a prueba estadística para la confirmación de la hipótesis; la prueba se analizó mediante el estadístico no paramétrico del coeficiente de correlación por rangos de Spearman (r_s). Los resultados de la prueba indicaron correlación significativa de grado con calificación de bueno, entre la variable clima laboral y compromiso organizacional en servidores públicos ($r_s = 0.783$; $P\text{-valor} < 0.05$); así también se confirmó relaciones significativas de grado calificado como bueno, entre las dimensiones factores objetivos ($r_s = 0.708$; $P\text{-valor} < 0.05$) y factores subjetivos ($r_s = 0.751$; $P\text{-valor} < 0.05$) del clima laboral con el compromiso organizacional. Todos los resultados de correlación fueron directos (positivos); es decir la valoración alta en una variable se asocia a la valoración alta en otra, así también se da para valoraciones bajas en una variable que estará relacionado a valoraciones bajas en otras.

Los resultados de investigación coinciden con Domínguez, L., Ramírez, A., y García, A. (2013) en su estudio sobre “*el clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*” donde los resultados señalan que clima organizacional se correlacionan significativamente con el compromiso institucional ($r_s = 0.521$; $P\text{-valor} < 0.005$). Indicando que cuando el clima organizacional es rígido y desequilibrado, es decir, cuando la organización no guarda coherencia entre su sistema de creencias y sus operaciones desencadena, en los grupos que la integran, actitudes de conformidad, de auto-protección o conductas negativas. La relación determinada respecto al estudio realizado es coherente al determinar una relación directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional.

Así también guarda relación con Albañil, A. (2015) en su investigación titulada “*El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura*”, en el cual los resultados obtenidos indican que en la institución existe un clima laboral caracterizado por la escasa comunicación del personal docente. [...] y se caracterizan por la baja predisposición del profesorado para trabajar en equipo. Con respecto al vínculo con el estudio, esta investigación está relacionado de cierta forma al afirmar escasa comunicación del personal asociándole (clima laboral) luego a características de trabajar en equipo el cual puede afectar de cierta forma al compromiso organizacional.

De la misma manera el estudio concuerda con Cutipa, A. (2015). “*Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca*”. Los resultados muestran que existe relación directa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, la cual resulta ser positiva y significativa ($R^2 = 0.630$; $P\text{-valor} < 0.05$) es decir, a medida que mejora el clima organizacional de la institución,

mejora correlativamente el compromiso de los trabajadores con la institución. Aunque esta investigación trata al clima de una forma organizacional, se infiere que se relaciona en parte al clima laboral; a partir de tal composición que viene a formar en lo laboral entonces si existe concordancia debido a que se relaciona significativamente con el compromiso organizacional.

Por último, de cierta forma coincide con Vargas, Y. (2015) quien estudió “*Los principales factores de las relaciones interpersonales en el clima laboral del hospital Tingo María*”, dando a conocer mediante los resultados la relación de los factores de relaciones interpersonales con clima laboral; concluyendo que las principales variables de las relaciones interpersonales que influyen en el clima laboral del Hospital de Tingo María son principalmente las comunicaciones desarrolladas entre los colaboradores de la misma área y del hospital en general; y la práctica de valores desarrollados entre los colaboradores. Este estudio está relacionado al demostrar que las relaciones interpersonales (relacionado a uno de los indicadores del clima laboral del estudio) puede asociarse al compromiso al desarrollar buena comunicación y prácticas de valores.

CONCLUSIONES

1. Se determinó estadísticamente correlación significativa entre el clima laboral y compromiso organizacional (P -valor < 0.05). La correlación entre las variables fue directa, con un grado de calificación de bueno ($r_s = 0.783$), indicando que el nivel alto de compromiso organizacional está relacionado a los niveles altos del clima laboral; así también los niveles bajos de una se relaciona a los niveles bajos de la otra.
2. La correlación determinada entre la dimensión factores objetivos del clima laboral y el compromiso organizacional resultó significativa (P -valor < 0.05). La correlación fue directa, con grado de calificación de bueno ($r_s = 0.708$). Este resultado indica que la valoración alta en las condiciones físicas, salario, funciones y responsabilidad de los trabajadores se relaciona con su nivel alto de compromiso; y así también se da con valoraciones bajas.
3. El resultado de correlación determinada entre la dimensión factores subjetivos del clima laboral y el compromiso organizacional fue significativo (P -valor < 0.05). La correlación fue directa, con grado de calificación de bueno ($r_s = 0.751$). Este resultado indica que la valoración alta en la autonomía, relaciones interpersonales, liderazgo, y comunicación de los trabajadores se relaciona con su nivel alto de compromiso; y de la misma manera se da con valoraciones bajas.
4. En la comparación de los grados de correlación determinados de los factores objetivos (Condiciones físicas, salario, funciones y responsabilidades) y subjetivos (autonomía, relaciones interpersonales, liderazgo y comunicación) con el compromiso organizacional; se observa que existe mejor fuerza de relación en los factores subjetivos ($r_s = 0.751$; P -valor < 0.05).

RECOMENDACIONES

1. Promover relaciones participativas en reuniones semanales, en los cuales se involucre a los colaboradores mediante sus opiniones ideas y propuestas. Tal interacción permitirá la integración de los colaboradores mejorando así el clima laboral, y de esta manera se podrá también fortalecer el compromiso organizacional.
2. Tener en cuenta cada uno de los factores objetivos para desarrollar personas más comprometidas con la organización al percibir mejores condiciones físicas, funciones, y dotación de sus responsabilidades desafiantes no tan estresante.
3. Comprender las necesidades intrínsecas del personal dotándoles de autonomía responsable, creando condiciones para mejorar las relaciones interpersonales, dando poder de liderazgo y creando una comunicación fluida dentro de la organización.
4. Centrar los esfuerzos primeramente en los factores subjetivos (autonomía, relaciones interpersonales, liderazgo y comunicación) que crean una mejor percepción de clima laboral. Explicando que la mejora de estos factores subjetivos incurre generalmente en menores costos cuantitativos. Aclarando que ello no signifique no tomar en cuenta los factores objetivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Albañil, A. (2015). “*El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura*”. (Tesis para optar al grado de maestría en educación con mención en Gestión Educativa) Universidad de Piura, Perú.
- Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., & Topa, G. (2012). *Psicología del trabajo (1 ed.)*. Madrid, España: UNED.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, España: UNED.
- Chiavenato, I., (2009). *Gestión del talento humano (3 ed.)*. México: McGraw Hill.
- Cutipa, A. (2015). “*Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca*”. *Revista Valor Agregado*, 2 (1), 67-80. Recuperado de: http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/431/442
- Domínguez, L., Ramírez, A., y García, A. (2013). “*El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*”. *Revista Nacional de administración*, 4 (1), 59-70. DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>
- Gan, F., y Jaume, T. (2012). *Clima laboral*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2005). *Comportamiento Organizacional (10 ed.)*. México: Thomson.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional (12 ed.)*. México: Thomson.

- Koontz, H., Weihrich, M., y Cannice, M., (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial (14 ed.)*. México: McGraw Hill.
- Münch, L. (2007). *Administración: escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor (1 ed.)*. México: Pearson educación.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo (13 ed.)*. México, McGraw Hill.
- Robbins, P. (1996). *Comportamiento organizacional: teoría y práctica (7 ed.)*. México: Pearson Educación.
- Robbins, P., y Coulter, M. (2005). *Administración (8 ed.)*. México: Pearson Educación.
- Robbins, P., y Coulter, M. (2010). *Administración (10 ed.)*. México: Pearson Educación.
- Robbins, P., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (13 ed.)*. México: Pearson educación.
- Ruiz, E., Gago, L., García, C., & López, S., (2013). *Humanos y responsabilidad social corporativa (1 ed.)*. España: McGraw Hill.
- Tejado, J., y Iglesias, M. (2011). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. España: Mcmillan.
- Thompson, A., Gamble, J., Peteraf, M., y Strickland, A. (2012). *Administración estratégica (18 ed.)*. México: McGraw Hill.
- Thompson, A., Gamble, J., Peteraf, M., y Strickland, A. (2012). *Administración estratégica (18 ed.)*. México: McGraw Hill.

- Valera, R. (2006). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones* (1 ed.). México: Pearson Educación.
- Vargas, Y. (2015). “*Los principales factores de las relaciones interpersonales en el clima laboral del hospital Tingo María*”. (Tesis para optar al título de licencia en administración). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú.
- Wayne, M., y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (9 ed.). México: Pearson educación.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (8 ed.). México: Pearson educación.

ANEXO

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Estimado trabajador (a), agradecemos su colaboración en responder este cuestionario, cuyo objeto es determinar la relación entre clima laboral y el compromiso organizacional (CCLCO).

Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y elija la respuesta que cree conveniente y marque con un aspa (x).

Sexo:.....Edad:.....Modalidad de contrato: Nombrado () Contratado()

1. En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (materiales, espacio, iluminación, temperatura, ventilación, etc.) usted considera que este es:

a. Muy malo	d. Bueno
b. Malo	e. Muy bueno
c. Regular	
2. Considera que recibe una justa retribución económica por las labores que desempeña:

a. Muy en desacuerdo	d. De acuerdo
b. En desacuerdo	e. Muy de acuerdo
c. Ni acuerdo ni desacuerdo	
3. En la organización las funciones están claramente definidas

a. Muy en desacuerdo	d. De acuerdo
b. En desacuerdo	e. Muy de acuerdo
c. Ni acuerdo ni desacuerdo	
4. Usted cumple con todas las responsabilidades a su cargo de manera eficiente:

a. Muy en desacuerdo	d. De acuerdo
b. En desacuerdo	e. Muy de acuerdo
c. Ni acuerdo ni desacuerdo	
5. Le ofrecen la suficiente autonomía para el desarrollo de sus actividades:

a. Muy en desacuerdo	d. De acuerdo
b. En desacuerdo	e. Muy de acuerdo
c. Ni acuerdo ni desacuerdo	
6. La relación entre compañeros de trabajo en la institución es:

a. Muy malo	d. Bueno
b. Malo	e. Muy bueno
c. Regular	
7. Considera que existe un buen liderazgo por parte de su jefe inmediato:

a. Muy en desacuerdo	d. De acuerdo
b. En desacuerdo	e. Muy de acuerdo
c. Ni acuerdo ni desacuerdo	
8. Existe buena comunicación entre compañeros de trabajo:

a. Muy en desacuerdo	d. De acuerdo
b. En desacuerdo	e. Muy de acuerdo
c. Ni acuerdo ni desacuerdo	
9. Participa activamente en actividades que realiza la institución:

a. Muy en desacuerdo	d. De acuerdo
b. En desacuerdo	e. Muy de acuerdo
c. Ni acuerdo ni desacuerdo	

10. Se apoyan mutuamente entre compañeros de trabajo en el desarrollo de las actividades:
 - a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni acuerdo ni desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
11. Considera que los valores que se práctica en la institución es:
 - a. Muy malo
 - b. Malo
 - c. Regular
 - d. Bueno
 - e. Muy bueno
12. Su trabajo le brinda las oportunidades de seguir realizándose profesionalmente:
 - a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni acuerdo ni desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
13. Los beneficios que recibe de la institución satisfacen sus necesidades:
 - a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni acuerdo ni desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
14. Considera que las políticas de recompensas se dan de manera efectiva y equitativa:
 - a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni acuerdo ni desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
15. Siento entusiasmo por trabajar en esta institución porque me siento parte de ella:
 - a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni acuerdo ni desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
16. Le ofrecen buena compensación y reconociendo por sus logros:
 - a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni acuerdo ni desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
17. Decido o decidiría seguir en la institución por la interiorización de sentimientos que tengo hacia ella:
 - a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni acuerdo ni desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo

Anexo 2. Datos del análisis inferencial

ID	CLIMA LABORAL (Y)	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (X)	FACTORES OBJETIVOS (DX1)	FACTORES SUBJETIVOS (DX2)	COMPROMISO AFECTIVO (DX3)	COMPROMISO CONTINUO (DX4)	COMPROMISO NORMATIVO (DX5)
	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes
1	21	24	11	10	8	7	9
2	24	28	11	13	9	10	9
3	30	39	15	15	14	12	13
4	30	30	15	15	11	9	10
5	22	20	12	10	7	7	6
6	24	32	11	13	10	11	11
7	18	23	9	9	7	7	9
8	22	29	10	12	9	10	10
9	28	34	14	14	11	11	12
10	18	31	10	8	11	10	10
11	25	34	10	15	12	12	10
12	30	31	16	14	10	10	11
13	19	20	10	9	6	8	6
14	23	15	11	12	4	6	5
15	23	26	12	11	10	6	10
16	14	29	7	7	9	10	10
17	28	32	14	14	11	10	11
18	27	31	14	13	10	11	10
19	28	33	13	15	12	11	10
20	27	31	12	15	10	10	11
21	19	29	10	9	10	9	10
22	30	35	15	15	11	12	12
23	29	31	15	14	12	9	10
24	27	29	15	12	11	9	9
25	28	27	13	15	9	9	9
26	30	34	15	15	12	11	11
27	15	18	9	6	5	5	8
28	16	22	9	7	8	9	5
29	27	26	12	15	10	8	8
30	25	30	12	13	11	10	9
31	29	35	14	15	12	12	11
32	21	28	10	11	9	11	8
33	27	31	13	14	10	10	11
34	30	31	15	15	11	10	10
35	25	25	12	13	9	7	9
36	19	26	9	10	10	6	10
37	20	30	7	13	11	9	10
38	24	25	12	12	8	9	8
39	29	30	14	15	12	9	9
40	28	35	13	15	11	12	12
41	30	34	15	15	11	12	11
42	27	27	14	13	10	8	9
43	22	24	9	13	9	8	7
44	33	34	17	16	13	11	10
45	18	21	10	8	8	7	6

ID	CLIMA LABORAL (Y)	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (X)	FACTORES OBJETIVOS (DX1)	FACTORES SUBJETIVOS (DX2)	COMPROMISO AFECTIVO (DX3)	COMPROMISO CONTINUO (DX4)	COMPROMISO NORMATIVO (DX5)
	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes
46	28	31	14	14	10	11	10
47	27	31	12	15	12	9	10
48	24	29	11	13	10	11	8
49	33	39	16	17	13	13	13
50	32	35	16	16	13	10	12
51	28	31	14	14	11	11	9
52	35	35	19	16	12	11	12
53	38	40	19	19	15	12	13
54	28	28	15	13	10	8	10
55	31	34	15	16	10	13	11
56	35	41	16	19	14	13	14
57	27	30	14	13	11	10	9
58	28	33	13	15	12	10	11
59	31	41	16	15	15	13	13
60	32	34	15	17	12	12	10
61	33	41	16	17	15	12	14
62	25	32	12	13	11	10	11
63	27	30	12	15	10	11	9
64	29	30	15	14	11	9	10
65	26	27	12	14	10	9	8
66	27	29	13	14	9	11	9
67	31	36	17	14	13	10	13
68	31	31	14	17	10	11	10
69	32	37	16	16	12	13	12
70	22	20	11	11	7	7	6
71	25	25	12	13	8	9	8
72	20	24	10	10	8	8	8
73	13	17	6	7	5	4	8
74	20	19	10	10	9	6	4
75	20	28	8	12	9	10	9
76	20	19	10	10	8	4	7
77	26	28	13	13	10	9	9
78	25	25	12	13	10	8	7
79	25	25	12	13	10	8	7
80	23	25	12	11	8	8	9
81	25	28	13	12	9	10	9
82	23	26	12	11	9	8	9
83	31	38	16	15	12	12	14
84	32	37	17	15	13	12	12
85	28	30	15	13	10	10	10
86	32	35	16	16	13	11	11
87	27	29	14	13	11	9	9
88	25	29	14	11	10	10	9
89	29	30	14	15	11	9	10
90	27	31	14	13	10	11	10

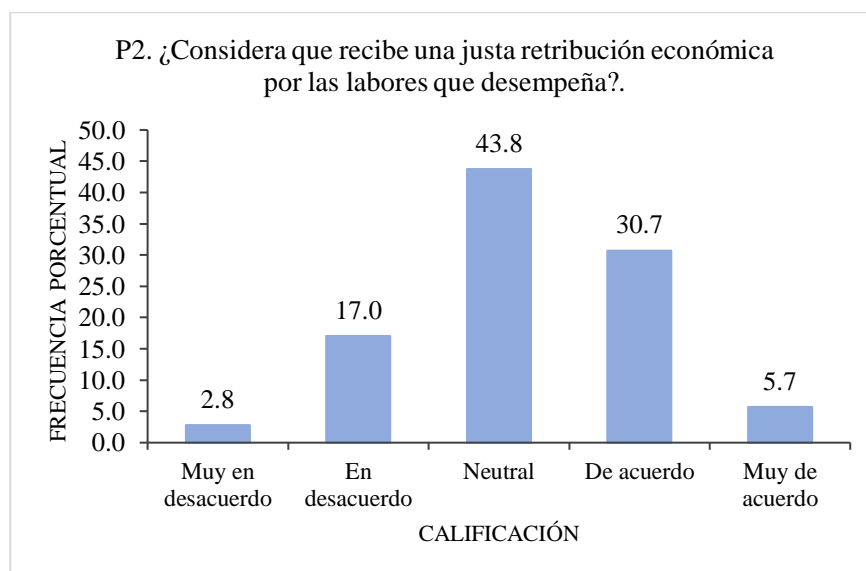
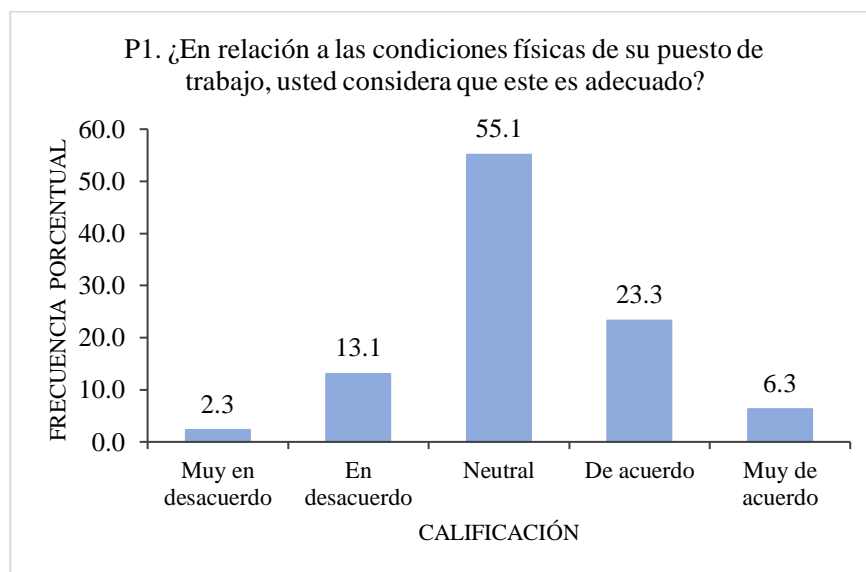
ID	CLIMA LABORAL (Y)	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (X)	FACTORES OBJETIVOS (DX1)	FACTORES SUBJETIVOS (DX2)	COMPROMISO AFECTIVO (DX3)	COMPROMISO CONTINUO (DX4)	COMPROMISO NORMATIVO (DX5)
	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes	Σ puntajes
91	31	34	15	16	12	11	11
92	35	36	19	16	13	11	12
93	28	33	14	14	12	10	11
94	31	29	15	16	10	9	10
95	28	27	13	15	11	7	9
96	25	27	14	11	9	10	8
97	25	31	13	12	12	9	10
98	32	33	17	15	11	12	10
99	31	35	16	15	13	10	12
100	27	31	14	13	11	10	10
101	28	33	15	13	11	10	12
102	28	32	15	13	10	10	12
103	34	35	18	16	13	11	11
104	19	25	10	9	9	8	8
105	21	19	11	10	5	7	7
106	25	29	13	12	11	9	9
107	28	34	15	13	12	11	11
108	27	26	15	12	9	8	9
109	28	23	14	14	8	6	9
110	18	20	9	9	8	5	7
111	26	29	14	12	11	10	8
112	26	26	12	14	9	9	8
113	25	26	13	12	8	8	10
114	30	33	15	15	12	9	12
115	27	29	13	14	10	9	10
116	21	21	11	10	7	7	7
117	22	25	10	12	8	8	9
118	20	27	9	11	9	8	10
119	23	26	12	11	9	8	9
120	21	26	10	11	8	8	10
121	22	26	11	11	9	8	9
122	21	25	13	8	7	10	8
123	24	27	13	11	9	9	9
124	28	30	15	13	9	10	11
125	37	42	18	19	14	13	15
126	30	32	16	14	11	13	8
127	28	32	14	14	11	10	11
128	30	37	13	17	12	12	13
129	14	20	9	5	6	8	6
130	29	34	13	16	12	10	12
131	38	20	19	19	8	7	5
132	22	28	11	11	8	13	7
133	25	26	14	11	7	10	9
134	17	26	6	11	8	10	8
135	29	29	14	15	10	11	8

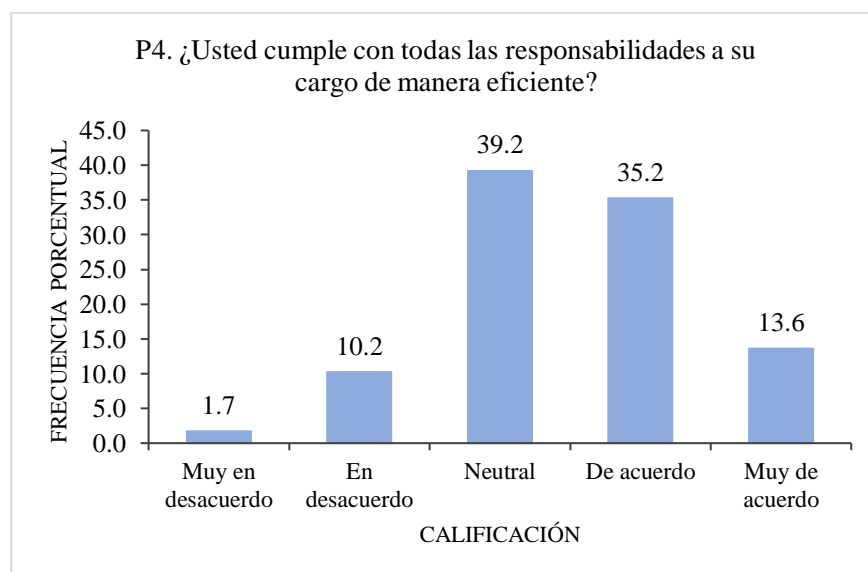
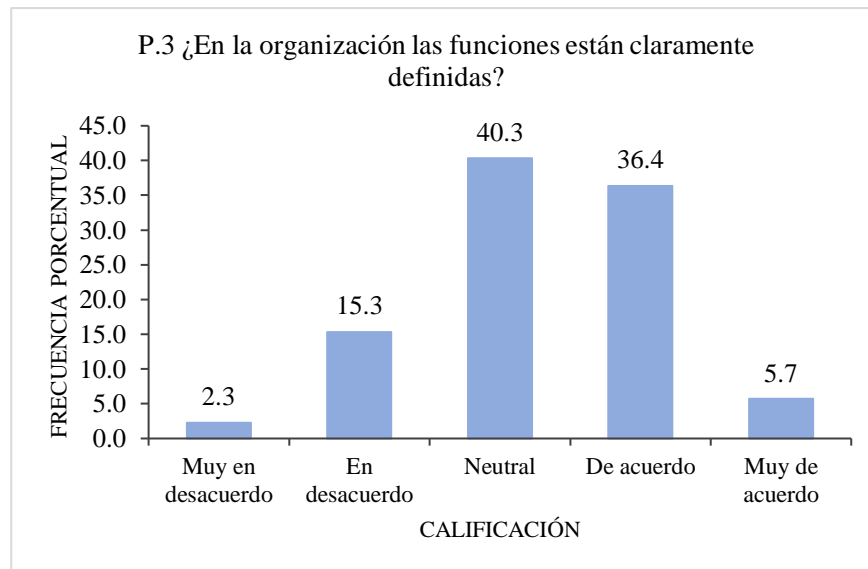
ID	CLIMA LABORAL (Y)	COMPROMISO ORGANIZACIONAL (X)	FACTORES OBJETIVOS (DX1)	FACTORES SUBJETIVOS (DX2)	COMPROMISO AFECTIVO (DX3)	COMPROMISO CONTINUO (DX4)	COMPROMISO NORMATIVO (DX5)
	∑ puntajes	∑ puntajes	∑ puntajes	∑ puntajes	∑ puntajes	∑ puntajes	∑ puntajes
136	27	32	14	13	11	10	11
137	33	37	17	16	14	9	14
138	20	27	11	9	9	10	8
139	24	25	12	12	9	7	9
140	35	34	18	17	9	14	11
141	20	24	11	9	8	8	8
142	33	39	16	17	13	13	13
143	28	30	19	9	11	8	11
144	27	30	13	14	9	12	9
145	37	36	18	19	12	12	12
146	25	24	12	13	7	8	9
147	21	27	9	12	9	9	9
148	29	37	15	14	11	14	12
149	27	32	14	13	11	10	11
150	22	23	11	11	7	8	8
151	27	31	13	14	11	9	11
152	27	30	13	14	10	10	10
153	27	34	13	14	12	11	11
154	30	32	15	15	9	11	12
155	20	25	11	9	8	6	11
156	30	34	15	15	12	10	12
157	33	37	15	18	14	11	12
158	28	27	14	14	11	8	8
159	15	28	6	9	8	10	10
160	23	30	12	11	10	11	9
161	25	27	13	12	10	8	9
162	18	22	9	9	6	8	8
163	26	29	14	12	10	9	10
164	26	35	14	12	13	10	12
165	26	28	15	11	8	10	10
166	28	31	14	14	10	10	11
167	28	31	14	14	11	10	10
168	31	30	16	15	9	10	11
169	35	38	15	20	14	12	12
170	26	27	13	13	10	11	6
171	21	23	11	10	9	6	8
172	18	21	9	9	7	8	6
173	29	29	15	14	10	10	9
174	24	32	13	11	12	10	10
175	30	30	15	15	11	10	9
176	27	19	14	13	7	6	6

Anexo 3. Gráficos descriptivos

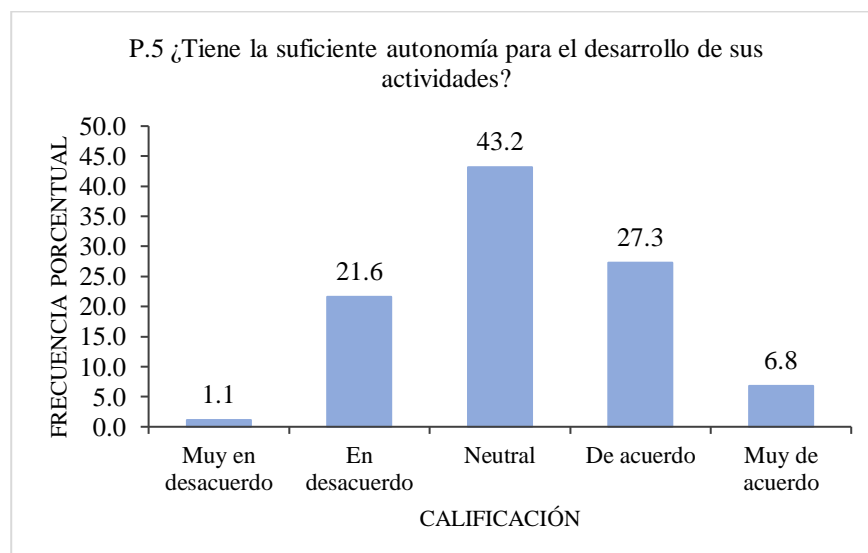
CLIMA LABORAL

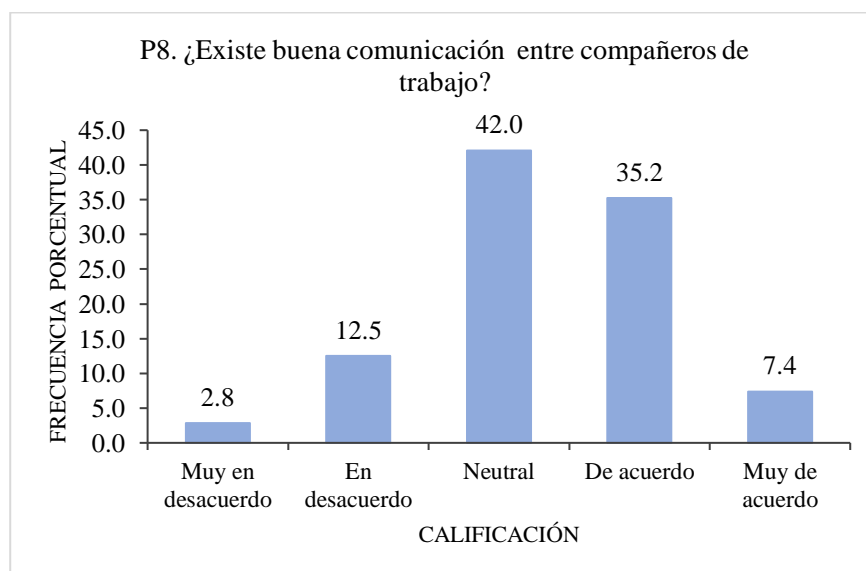
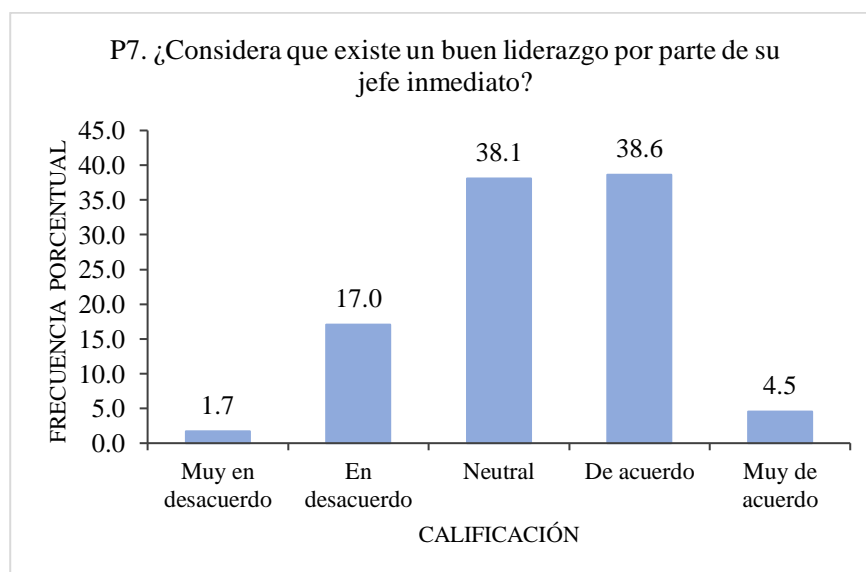
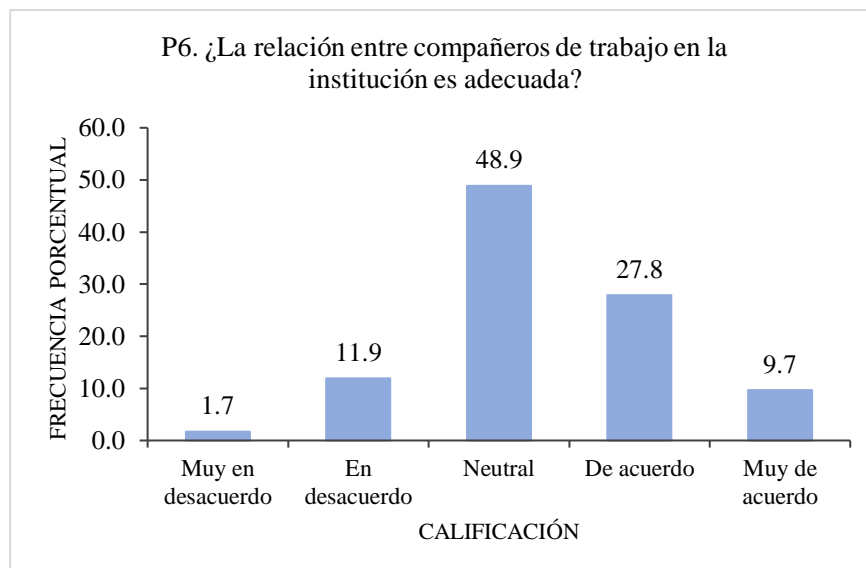
DIMENSIÓN: FACTORES OBJETIVOS





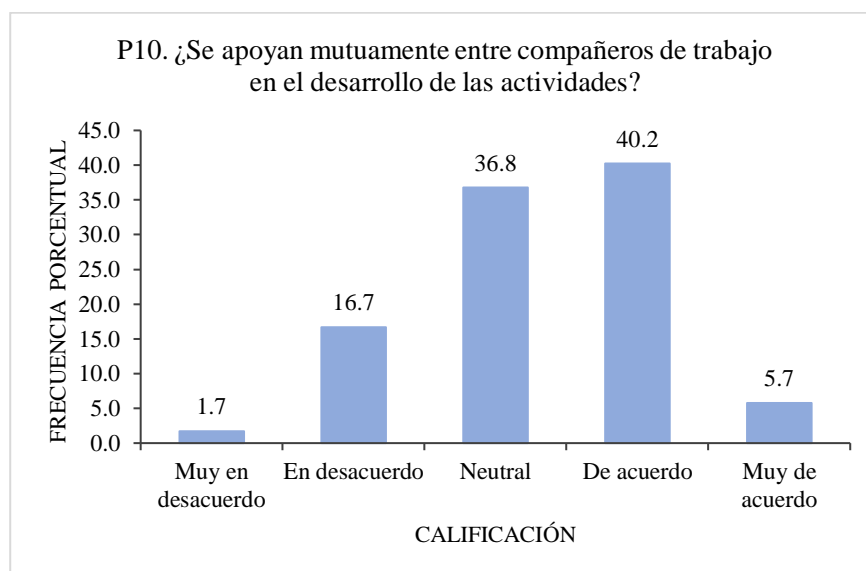
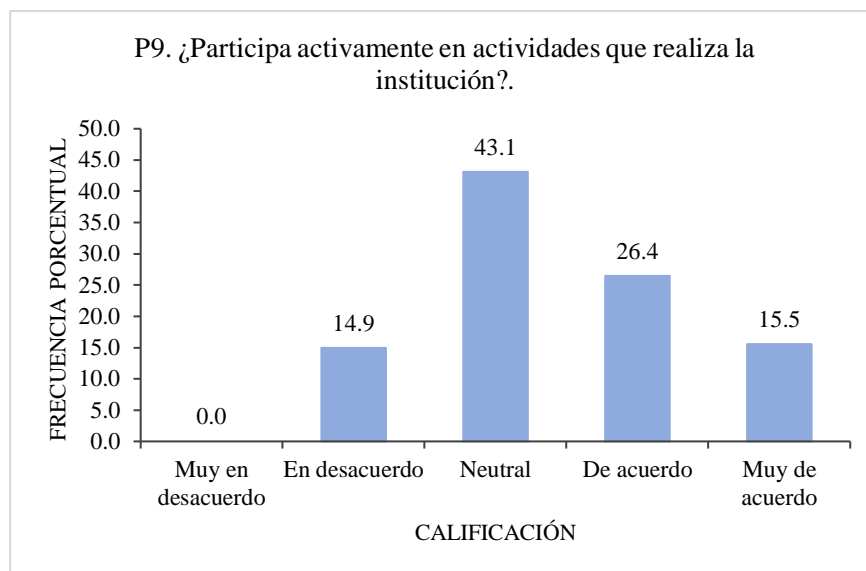
DIMENSIÓN: FACTORES SUBJETIVOS

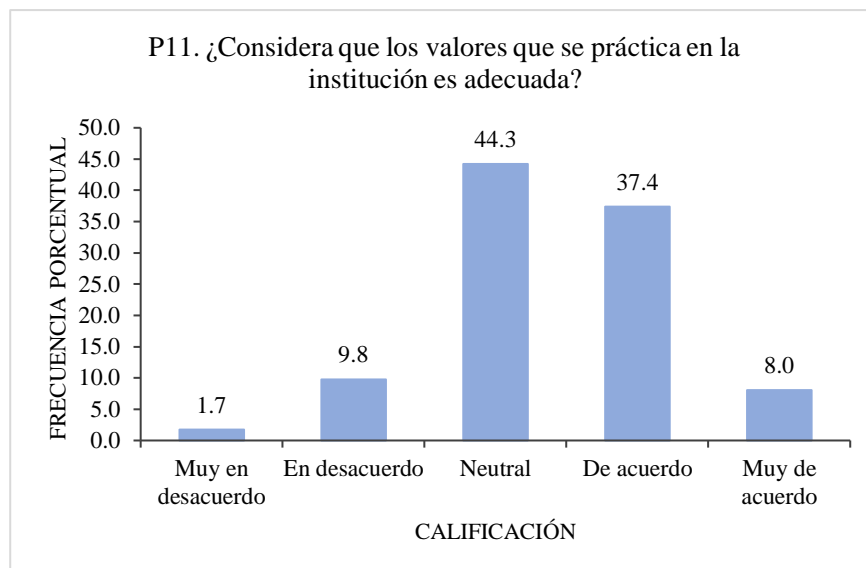




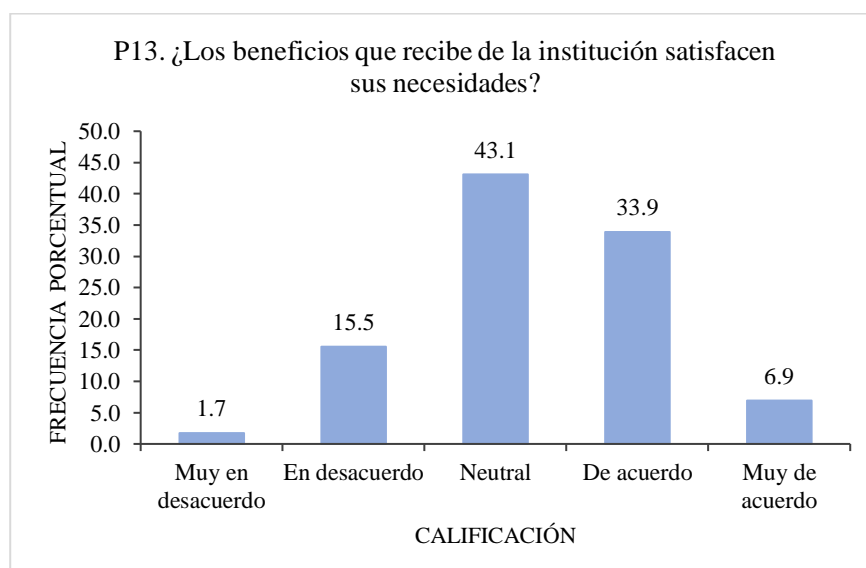
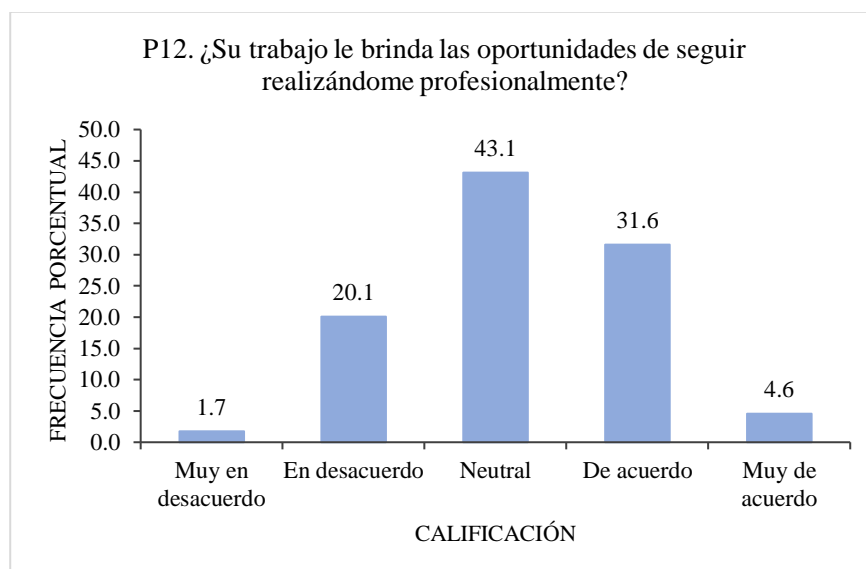
COMPROMISO ORGANIZACIONAL

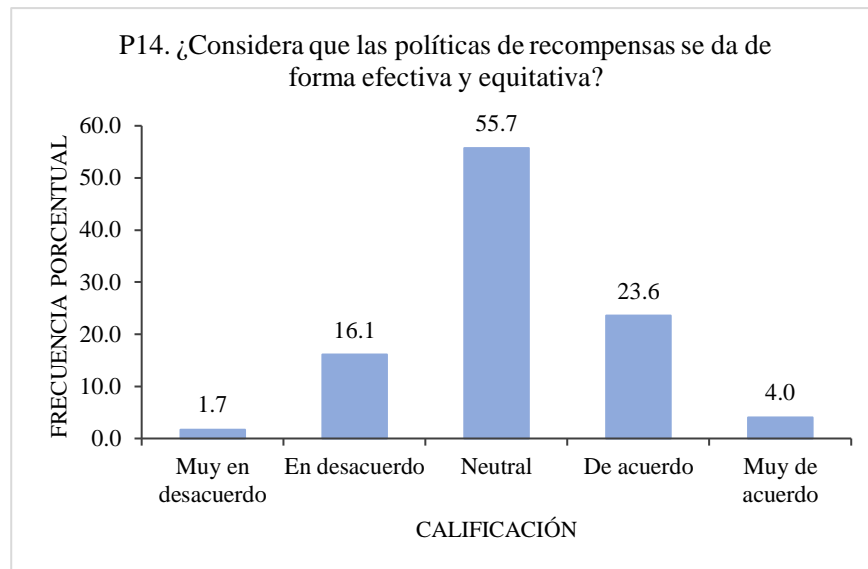
DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO



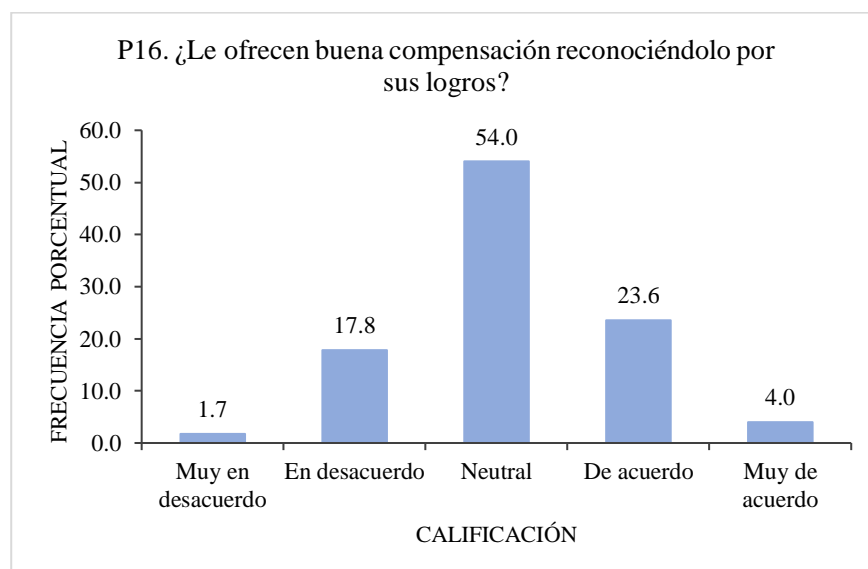
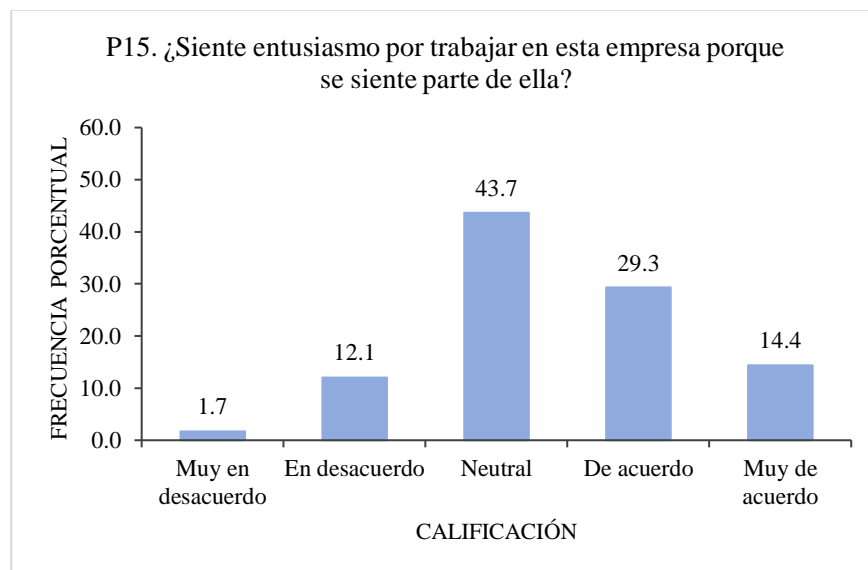


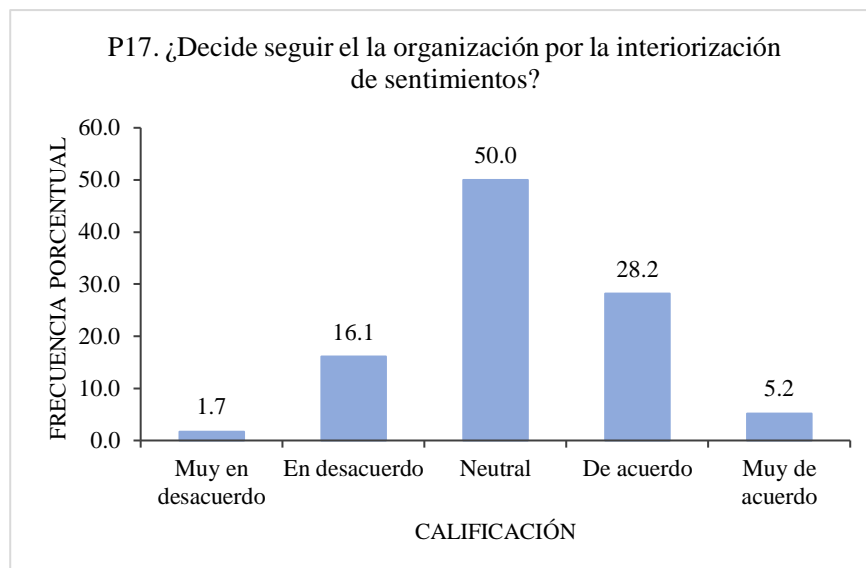
DIMENSIÓN: COMPROMISO CONTINUO





DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO





Anexo 4. Juicio de expertos

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Cuestionario de encuesta de Clima Laboral y Compromiso Organizacional” (CCLCO).

(Tesista)

Y. Carrion Usquiano©

Experto: Inocente F. Salazar Rojas
 Domicilio : Bs Aires, Tingo María
 Especialidad del validador: Lic. Administración

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																				X
2	Los ítems ayudan describir conductas.																				X
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																				X
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																				X
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																				X
6	La organización de los ítems tienen una secuencia lógica.																				X
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																				X

OPINIÓN GLOBAL:

.....

PUNTUACIÓN PROMEDIO

FECHA: 17/08/2016

95.71

FIRMA:



DNI:

22420832

Teléfono

990455562

E-mail

inosalazar@
yahoo.com

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Cuestionario de encuesta de Clima Laboral y Compromiso Organizacional” (CCLCO).

(Tesista)

Y. Carrion Usquiano©

Experto: Mag. Adm. Carlos A. Silva Rios.

Domicilio : Jr. Padre Abad s/N. 3^{ra} cdra.

Especialidad del validador:

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																				X
2	Los ítems ayudan describir conductas.																			X	
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																	X			
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																				X
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																			X	
6	La organización de los ítems tienen una secuencia lógica.																			X	
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																				X

OPINIÓN GLOBAL:

.....

PUNTUACIÓN PROMEDIO

96.47%

FECHA: 21-10-16.

FIRMA:



DNI:

23002284.

Teléfono

#969657681

E-mail

carlossilvarios1@gmail.com.

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Cuestionario de encuesta de Clima Laboral y Compromiso Organizacional” (CCLCO).

(Tesis)

Y. Carrion Usquiano©

Experto: M.S.C. WALTER EDUARDO MUCHA HUAMAN

Domicilio: PSE. LAS VIOLETAS # 412

Especialidad del validador: LIC. ADMINISTRACIÓN

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																			X	
2	Los ítems ayudan describir conductas.																				X
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																				X
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																				X
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																				X
6	La organización de los ítems tienen una secuencia lógica.																				X
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																				X

OPINIÓN GLOBAL:

OK.

PUNTUACIÓN PROMEDIO

95%

FECHA: 19/10/2016

DNI:

09598004

Teléfono

#945831226

FIRMA:



E-mail

wamuhua@hotmail.com

Anexo 5. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General				
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache?.	Determinar la relación entre clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache.	Existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache.	Variable Independiente: Clima laboral	Factores objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas • Salario • Funciones • Responsabilidades 	<p>Tipo de estudio La investigación será aplicada de nivel relacional.</p> <p>Diseño El diseño de investigación es transversal no experimental.</p> <p>Población y muestra La población en estudio está conformado por los servidores municipales de la provincia de Tocache (N = 325). La muestra fue calculada mediante el muestreo aleatorio simple (n = 176).</p> <p>Técnicas de recolección de datos Se aplicó un cuestionario de encuesta, con opciones de respuesta tipo Likert.</p> <p>Técnicas para el procesamiento de información En el estudio se aplicó el estadístico del coeficiente de correlación por rangos de Spearman (r_s).</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas				
a. ¿Cuál es la relación entre los factores objetivos del clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache?.	a. Determinar la relación entre los factores objetivos del clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache.	a. Existe relación entre los factores objetivos del clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache.	Variable dependiente: Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento • Cooperación • Valores 	
b. ¿Cuál es la relación entre los factores subjetivos del clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache?.	b. Determinar la relación entre los factores subjetivos del clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache.	b. Existe relación entre los factores subjetivos del clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache.		Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Conveniencia • Beneficio • Recompensa 	
				Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad • Consideración • Interiorización 	