



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL
EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE ITE, TACNA, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Erika Susana Villar Mancilla

Rocío Shiomara Chata Tarqui

Tesis desarrollada para optar el Título de
Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Código Orcid N° 0000-0001-5734-6764

Chincha, Ica, 2021

Asesor

DRA. OBANDO PERALTA, ENA CECILIA

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de grado, primeramente, a Dios quien es mi fortaleza y me brinda la sabiduría necesaria. A mis padres y hermanos que me apoyaron incondicionalmente, motivándome día a día con su amor y paciencia, a una de mis mejores amigas, Roció con quien realice este trabajo, siempre apoyándonos y esforzándonos a cumplir este gran sueño. A Cristhian mi novio quien me apoyo y empujo a seguir adelante a pesar de todo para lograr mi ansiado título.

Erika.V.M

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mis padres y hermanos quienes fueron mi principal fuente de motivación para salir adelante. A Erika Villar, quien es más que una amiga, mi hermana. Y siempre está dispuesta a ayudarme y animarme en la vida. A todos ellos les dedico estas líneas, porque gracias a ellos hoy soy una persona mucho más resiliente.

Rocio.Ch.T.

Agradecimientos

la presente investigación guarda agradecimiento a Dios, por guiarnos y darnos la sabiduría necesaria para culminar nuestra tesis acompañándonos siempre en cada paso que damos a lo largo de nuestras vidas.

Agradecemos a la Universidad Autónoma de Ica por brindarnos la oportunidad de lograr nuestra tan deseada titulación y a nuestra asesora la Dra. Obando Peralta, Ena Cecilia quien nos guio en cada avance de nuestra tesis teniendo con nosotras la paciencia y dedicación necesaria para lograr hacer un buen trabajo.

A la municipalidad Distrital de Ite y sus trabajadores por darnos las facilidades y permitirnos realizar nuestra tesis con toda la disponibilidad posible de colaborar con nosotras y así lograr también mejorar el clima laboral de dicha institución.

Y finalmente a todas aquellas personas de alguna manera u otra colaboraron a la realización de nuestra tesis.

RESÚMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna.

Metodológicamente, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, el método fue descriptivo, el tipo de estudio fue descriptivo-correlacional, el nivel fue básico y el diseño fue correlacional, transversal y no experimental. La población participante fue de 95 trabajadores de la municipalidad distrital de Ite (estudio censal). Se aplicaron el cuestionario de clima organizacional de Brown y Leigh (2009) y el cuestionario de compromiso laboral de Mayer y Allen (2011). Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre ambas variables.

En cuando a los resultados, se determinó la existencia de relación alta entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna (Rho de Spearman = 0,655, sig. 0,000). Asimismo, se determinó la existencia de relación regular entre la dimensión liderazgo y el compromiso laboral (Rho de Spearman = 0,531, sig. 0,003). Se estableció la existencia de relación baja entre la dimensión motivación y el compromiso laboral (Rho de Spearman = 0,301, sig. 0,003). Se determinó la existencia de relación alta entre la dimensión reciprocidad y el compromiso laboral (Rho de Spearman = 0,611, sig. 0,002). Finalmente, se estableció la existencia de relación muy baja entre la dimensión participación y el compromiso laboral (Rho de Spearman = 0,212, sig. 0,030).

El estudio permitió determinar que mientras se tenga un nivel alto de clima organizacional, entonces el nivel compromiso laboral también será de nivel alto en el personal que labora en la municipalidad distrital de Ite.

Palabras clave: Clima organizacional, compromiso laboral, trabajadores, municipalidad

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the work commitment of the workers of the district municipality of Ite, Tacna.

Methodologically, the study had a quantitative approach, the method was descriptive, the type of study was descriptive-correlational, the level was basic and the design was correlational, cross-sectional and non-experimental. The participating population was 95 workers from the district municipality of Ite (census study). The organizational climate questionnaire by Brown and Leigh (2009) and the labor commitment questionnaire by Mayer and Allen (2011) were applied. The Spearman Rho statistic was applied to determine the correlation between both variables.

Regarding the results, the existence of a high relationship between the organizational climate and the work commitment of the workers of the district municipality of Ite, Tacna (Spearman's Rho = 0.655, sig. 0.000) was determined. Likewise, the existence of a regular relationship between the leadership dimension and work commitment was determined (Spearman's Rho = 0.531, sig. 0.003). The existence of a low relationship between the motivation dimension and work commitment was established (Spearman's Rho = 0.301, sig. 0.003). The existence of a high relationship between the reciprocity dimension and work commitment was determined (Spearman's Rho = 0.611, sig. 0.002). Finally, the existence of a very low relationship between the participation dimension and work commitment was established (Spearman's Rho = 0.212, sig. 0.030).

The study made it possible to determine that as long as there is a high level of organizational climate, then the level of work commitment will also be high in the personnel working in the district municipality of Ite.

Keywords: Organizational climate, work commitment, workers, municipality

INDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos	iv
RESÚMEN	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	viii
I. INTRODUCCION.....	100
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	111
2.1. Descripción del problema	111
2.2. Pregunta de investigación general.....	133
2.3. Preguntas de investigación específicas	133
2.4. Objetivo general.....	144
2.5. Objetivos específicos.....	144
2.6. Justificación e importancia.....	155
2.7. Alcances y limitaciones.....	177
III. MARCO TEORICO.....	18
3.1. Antecedentes.....	18
3.2. Bases teóricas	25
3.3. Identificación de las variables	34
IV. METODOLOGÍA.....	34
4.1. Tipo y nivel de investigación	344
4.2. Diseño de la investigación	355
4.3. Operacionalización de las variables	366
4.4. Hipótesis general y específicas.....	38
4.5. Población - muestra.....	39
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y confiabilidad.....	39
4.7. Recolección de datos.....	42
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	42
V. RESULTADOS	43

5.1. Presentación de resultados - descriptivos	433
5.2. Presentación de resultados – tablas cruzadas	611
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	633
6.1. Análisis de los resultados - Prueba de hipótesis	63
6.2. Comparación de los resultados con antecedentes	68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	700
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	733
ANEXOS.....	77
Anexo 1: Matriz de Consistencia	
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	
Anexo 3: Instrumentos de medición	
Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición	
Anexo 5: Base de datos	
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Nivel de confiabilidad del instrumento clima organizacional	41
Tabla 2: Nivel de confiabilidad del instrumento compromiso laboral	42
Tabla 3: Niveles de clima organizacional	43
Tabla 4: Niveles de la dimensión liderazgo	45
Tabla 5: Niveles de la dimensión motivación	47
Tabla 6: Niveles de la dimensión reciprocidad	49
Tabla 7: Niveles de la dimensión participación	51
Tabla 8: Niveles de compromiso laboral	53
Tabla 9: Niveles de la dimensión compromiso afectivo	55
Tabla 10: Niveles de la dimensión compromiso de continuidad	57

Tabla 11: Niveles de la dimensión compromiso normativo	59
Tabla 12: Tabla cruzada Compromiso Laboral * Clima Organizacional	
Tabla 13: Tabla cruzada Compromiso Laboral * Liderazgo	61
Tabla 14: Tabla cruzada Compromiso Laboral * Motivación	61
Tabla 15: Tabla cruzada Compromiso Laboral * Reciprocidad	61
Tabla 16: Tabla cruzada Compromiso Laboral * Participación	62
Tabla 17: Correlaciones: Clima organizacional y compromiso laboral	62
Tabla 18: Correlaciones: Liderazgo y compromiso laboral	63
Tabla 19: Correlaciones: Motivación y compromiso laboral	64
Tabla 20: Correlaciones: Reciprocidad y compromiso laboral	65
Tabla 21: Correlaciones: Participación y compromiso laboral	66
	67

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Medidas descriptivas de la variable clima organizacional	43
Figura 2: Medidas descriptivas de la dimensión liderazgo	45
Figura 3: Medidas descriptivas de la dimensión motivación	47
Figura 4: Medidas descriptivas de la dimensión reciprocidad	49
Figura 5: Medidas descriptivas de la dimensión participación	51
Figura 6: Medidas descriptivas de la variable compromiso laboral	53
Figura 7: Medidas descriptivas de la dimensión compromiso afectivo	55
Figura 8: Medidas descriptivas de la dimensión compromiso de continuidad	57
Figura 9: Medidas descriptivas de la dimensión compromiso normativo	59

I. INTRODUCCION

En los últimos años se ha venido afirmando que el nivel de compromiso laboral en las instituciones públicas es inferior si lo comparamos a la existente en las empresas privadas. Esta aseveración se fundamenta en los bajos niveles de satisfacción, alto nivel de conflictos interpersonales, baja productividad laboral, entre otros problemas que se presentan las instituciones públicas a nivel nacional. De aquí surge el interés en estudiar esta variable en la municipalidad distrital de Ite.

Son muchos los factores que podrían estar relacionados al compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Ite. Uno de ellos es materia del presente estudio: clima organizacional. En ese sentido, se considera que un liderazgo inadecuado, insuficiente motivación en el personal, ausencia de reciprocidad en la relación: trabajador-funcionarios y una escasa participación de los trabajadores, serían factores que formarían parte de un inadecuado clima organizacional en este municipio distrital que pertenece a la provincia de Jorge Basadre y que está ubicado en la región Tacna.

La presente investigación busca determinar si ambas variables; clima organizacional y compromiso laboral están relacionadas. Además, se pretende determinar los niveles de compromiso laboral y los niveles de clima organizacional existente en el municipio distrital de Ite.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La municipalidad distrital de Ite está situada a 68 km al norte de la ciudad de Tacna. Se asienta en la costa sur. Su población es de aproximadamente 3,000 habitantes, y sus actividades económicas están centradas en la agricultura.

El municipio organiza, regula y supervisa en buena parte la vida social y económica de sus habitantes. Ofrece diversos servicios municipales a la comunidad y además de los que establece la ley, también tiene programas de apoyo a la educación, salud y agricultura.

La gestión de la municipalidad es compleja debido a los amplios y continuados servicios que ofrece a la comunidad, es por ello que un enfoque de gestión municipal integral debe tener como objetivo primordial el mejoramiento de los recursos humanos de todas las áreas administrativas.

La observación de campo ha permitido identificar problemas de gran importancia para la gestión edil. Uno de los problemas más resaltantes es el compromiso laboral del personal administrativo. Se plantea que conocer el nivel de compromiso organizacional puede ser un aspecto importante para el desarrollo organizacional de la municipalidad distrital de Ite.

Por otro lado, el compromiso laboral es considerado en la presente investigación como una variable dependiente. Y la variable independiente sería el clima organizacional (como factor causal) que se presenta en todas las gerencias y sub gerencias de la municipalidad. En tal sentido, se pretende establecer como el clima organizacional actual se relaciona (positivamente o negativamente) en el compromiso laboral de los trabajadores.

A nivel internacional se ha realizado diversos estudios sobre compromiso laboral. Así se tiene el estudio llevado a cabo por Córdova

(2018) en Venezuela en donde halló que los trabajadores temporales se ubicaron en una media de 3,39 lo que los ubicó en un nivel medio de compromiso con la organización. Seguidamente, la autora halló que, en el componente de continuidad, la muestra se ubicó en un nivel bajo.

Por su parte, en Chile, Mehech, Cordero y Gómez (2016) hallaron que el 75% de los trabajadores de empresas chilenas presentó niveles altos de compromiso laboral. Los mismos autores reportan datos estadísticos para América Latina sobre la variable compromiso organizacional.

Asimismo, se tiene la investigación realizada en Colombia por Gutiérrez y Rico (2019) quienes hallaron que la muestra estudiada se ubicó en un nivel alto respecto de la variable compromiso laboral. Sin embargo, en relación a las dimensiones o componentes de esta variable, las investigaciones encontraron que el componente afectivo se ubicó en un nivel mediano o regular; mientras que el componente normativo se ubicó en un nivel medio y, finalmente, el componente o dimensión compromiso de continuidad se ubicó en un nivel medio.

En el Perú, se tiene el estudio de Hurtado y Eguía (2018) sobre clima organizacional y compromiso laboral en una empresa ubicada en el Cusco. Estos autores hallaron que todas las dimensiones del clima organizacional fueron vistas en forma favorable por el 73% de la muestra. Mientras que el 27% no coincidió con la mayoría de sus pares. En cuanto al compromiso laboral, se halló que un 59% de la muestra estaba realmente comprometida con la organización, mientras que el 41% no lo estaba.

También se tiene el trabajo de Larico (2017) quien halló que la muestra estudiada en la ciudad de Lima que el 31.71% observan un clima organizacional de nivel alto, el 45.12% perciben un nivel regular y un 23.17% un nivel bajo. Respecto a la variable compromiso laboral, halló el 29.27% presentan un nivel alto, el 46.34% presenta un nivel medio y un 24.39% un nivel bajo.

Por otro lado, se menciona el trabajo de Tejada (2016), quien en su investigación realizada en Chimbote halló que el 36.5% y 36% representan un nivel promedio a favorable respecto del clima laboral percibido, así como también los niveles de compromiso organizacional, donde el 69% y 29% se ubicaron en un nivel alto.

A nivel local, se puede mencionar el trabajo de investigación de Rojas (2019) quien halló que el clima organizacional en una institución financiera se ubicó en nivel medio. Ello implica que el clima laboral no es favorable para generar un mejor ambiente de trabajo.

Por otro lado, Maquera (2019) en una investigación realizada en una empresa agroindustrial de Tacna halló que el 9% y 40% muestran que el clima laboral que se observa es muy bueno y bueno, respectivamente. Por su parte, el 25% indican que el clima laboral es regular, y el 20% y 5% indican que el clima laboral tiene un nivel muy bajo y bajo, respectivamente.

Finalmente, habiendo resumido algunos trabajos de investigación sobre las variables que son materia del presente estudio, de esta manera se plantea la importancia de estudiar estas dos variables pues son importantes en el proceso de la gestión municipal. De la eficiencia y eficacia de la gestión municipal depende la satisfacción y bienestar de los pobladores de este distrito.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna?

2.3. Preguntas de investigación específicas

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona el liderazgo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la motivación y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la reciprocidad y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona la participación y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna?

2.4. Objetivo general

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.

2.5. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer el nivel de relación entre el liderazgo y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de relación entre la motivación y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.

Objetivo específico 3

Establecer el nivel de relación entre la reciprocidad y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.

Objetivo específico 4

Establecer el nivel de relación entre la participación y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.

2.6. Justificación e importancia

Desde una perspectiva teórica, la presente investigación se justifica, pues se analizan y discuten diversos modelos teóricos que se han formulado para explicar el desarrollo e impacto del clima organizacional en las empresas, instituciones y organizaciones. En ese sentido, la presente investigación sigue el modelo teórico convergente de Litwin y Stinger (1978, citados en Brunet, 2004) para la variable clima organizacional y el modelo teórico de Mayer y Allen (1991, citados en Larico, 2019) para la variable compromiso laboral.

Desde una perspectiva metodológica, la presente investigación plantea una metodología acorde al nuevo contexto de pandemia, porque el procedimiento de recojo de datos será vía las tecnologías de información y otros medios digitales. Este procedimiento será controlado para que los resultados reflejen las percepciones reales de los trabajadores municipales respecto de las variables estudiadas.

Desde la perspectiva práctica, la investigación que se proyecta realizar tiene efectos prácticos para la gestión municipal de este distrito, debido a que los resultados alcanzados y las recomendaciones formuladas permitirán a la alta dirección municipal diseñar mejores estrategias para consolidar un mejor clima organizacional. Asimismo, contribuirá a que los

niveles de compromiso laboral se incrementen al aplicar modelos de gestión modernos. que consideren los resultados de la presente investigación.

Los trabajadores de esta organización municipal registran menores niveles de productividad y eficiencia, según la observación directa efectuada. Esta observación directa permite plantear el desarrollo de la presente investigación y así comprobar que el clima organizacional es percibido como negativo e insatisfactorio incide también y en forma negativa en los niveles de compromiso laboral del personal de este municipio distrital.

En ese sentido, la importancia de esta investigación es sumamente destacable pues la revisión bibliográfica ha permitido verificar que el clima organizacional es considerado como una variable que impacta significativamente en otros procesos y resultados organizacionales, por ejemplo, en la productividad, la eficiencia, la eficacia, entre otros aspectos. Asimismo, el clima organizacional incide también positivamente e negativamente (según sea el caso) en la motivación y satisfacción laboral.

Por lo expuesto, se plantea que un estudio del clima organizacional y del compromiso laboral permitirá a los gestores de este municipio a diseñar mejores estrategias de gestión tendientes a optimizar los niveles del clima organizacional e incrementar los niveles de compromiso laboral de su personal. La investigación proyectada proveerá de información valiosa y actualizada a la alta dirección para ser considerada al momento de diseñar estrategias de gestión y que, finalmente redundaría positivamente en los pobladores y vecinos de este distrito.

2.7. Alcances y limitaciones

La investigación proyectada permitió los siguientes alcances:

- Antes de la aplicación de los instrumentos se brindó una charla explicativa a los trabajadores del municipio. Estas charlas absolvieron las dudas que podrían tener los trabajadores y funcionarios de la municipalidad.
- Se aplicaron cuestionarios a toda la población-muestra (estudio censal). Ambos cuestionarios no incluyeron datos personales, pero si la antigüedad de la institución, la profesión y el área donde labora.
- Los resultados fueron entregados en un documento denominado resumen ejecutivo a la alta dirección. Los resultados también irán acompañados de recomendaciones de mejora.
- Finalmente, se hizo una propuesta de mejora del clima organizacional y del compromiso laboral. Dicha propuesta contiene un conjunto de actividades para llevarlas a cabo con los trabajadores atendiendo las restricciones inevitables de la actual pandemia.

Las siguientes son algunas limitaciones que podrían presentarse en el desarrollo de la investigación proyectada:

- Desconfianza por parte del personal y funcionarios de la municipalidad ante la aplicación de los cuestionarios.
- Limitaciones de tipo tecnológico por parte de algunos trabajadores que podrían no disponer de medios digitales.
- Dificultades para la comunicación interactiva entre las investigaciones y los participantes. Algunas dudas podrían tener y no ser absueltas debido a las restricciones de la actual pandemia.

III. MARCO TEORICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. *Antecedentes internacionales*

Palacios (2019) presento su tesis sobre: el clima de las organizaciones y su asociación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. Tal estudio tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, aplicado a 312 trabajadores utilizando dos instrumentos de medición siendo el primero un cuestionario de clima organizacional que constaba de 50 ítems y el segundo cuestionario de desempeño laboral que consta de 48 ítems; en el que la autora halló que existe un coeficiente equivalente al 0,87 lo cual significa que entre ambas variables existe una relación muy significativa, esto quiere decir que a mejor clima organizacional, mayor desempeño laboral. Asimismo, la autora llegó a la conclusión que el clima organizacional está asociado a un buen desempeño laboral en el personal administrativo. En otras palabras, si se quiere mejorar el desempeño laboral en una organización se tiene que favorecer un buen clima organizacional para que de esta forma poder lograr aumento de su desempeño en los trabajadores para el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales. Guiándonos de esta tesis por los estudios realizados de la autora nos ayudó de manera significativa en nuestra investigación ya que se observó que el clima organizacional es un factor fundamental dentro de las organizaciones.

Obreque (2016) en su tesis titulada el clima organizacional y el compromiso funcionarios de un hospital público de baja complejidad en la ciudad de Santiago de Chile. Teniendo como objetivo explorar con mayor precisión el clima organizacional y la relación con el compromiso funcionario y sus dimensiones. El autor empleó un diseño de tipo descriptivo y transversal no experimental. Trabajó con una muestra de 102 funcionarios del hospital Llay Llay chileno conformado por todos los

funcionarios de distintas especialidades (médicos, otros profesionales, técnicos, personal auxiliar, administrativos, personal de aseo) aplicando dos instrumentos de recolección de datos: un cuestionario para medir el clima organizacional y otro para medir el compromiso laboral. La autora encontró finalmente relación estadísticamente significativa entre ambas variables y concluyó que cuando es más alto el clima organizacional, se incrementa también el nivel de compromiso laboral de los trabajadores lo que nos reconfirma nuestra hipótesis en la investigación de tesis que hemos realizado siendo este un gran aporte.

Chiang, Gómez y Wackerlin (2016) llevaron a cabo un estudio titulado: compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la provincia de Nuble – Chile. Siendo su objetivo analizar los tipos de compromiso organizacional en dos municipalidades que pertenecían al sistema público de Chile; En dicho estudio se incluyó a muestra de 82 trabajadores quienes fueron evaluados con el cuestionario de compromiso del trabajador con su organización creado por Meyer y Allen compuesto por 21 ítems y donde se realizó un estudio descriptivo no experimental de carácter transversal. Los autores llegaron a los siguientes resultados: Encontraron una diferencia estadísticamente significativa en los niveles de compromiso afectivo y normativo entre ambas instituciones. En relación al compromiso laboral según el género de la muestra no se encontraron diferencias significativas. Tampoco se encontró diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de compromiso laboral y el tipo de contrato. Finalmente, el autor señala que el compromiso laboral es una variable fundamental y que explica otros resultados de la organización como la productividad la motivación y la calidad del servicio que ofrece.

Romero (2017) en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador realizó su tesis para maestría titulada compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del ministerio de relaciones laborales en Ecuador. Siendo el objetivo de la investigación determinar si las modalidades de contrato y nombramiento influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores. La autora eligió una muestra conformada por 681

trabajadores funcionarios distribuidos entre direcciones. A ellos se les aplicó los cuestionarios de Meyer & Allen que incluían ítems de las dimensiones de compromiso político y personificado. para recolectar los datos que luego serían procesados. El diseño de la investigación para calcular el objeto de la población, se utilizó el método de mitades partidas (Split – halves) que es utilizada cuando la población objeto estudio es homogénea. La autora encontró que el nivel de compromiso normativo no presentaba niveles altos en la muestra de estudio. Sin embargo, el compromiso afectivo si presentaba un nivel alto y este tipo de compromiso estaba relacionado con la motivación laboral.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Chunga (2018) en la Escuela de Posgrado Cesar Vallejo en la ciudad de Piura – Perú, investigó el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad distrital ubicada en la Unión-Sechura-Piura. La autora planteó un diseño descriptivo y correlacional donde su muestra estuvo conformado por alrededor de 40 trabajadores municipales. La autora tomo una encuesta, el cual fue un cuestionario estructurado en el que halló una correlación alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral por lo tanto la autora concluyó que los funcionarios municipales tienen un mejor desempeño laboral cuando perciben un excelente y positivo clima en la organización. Por ello recomendó estrategias de motivación para potenciar el clima organizacional. Finalmente, este antecedente aportó de manera significativa en nuestra investigación.

Pastor (2018) en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú realizó un estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada ubicada en la Ciudad de Lima. En esta investigación la autora mediante la técnica de recolección de datos obtuvo una muestra de 162 unidades de estudio, en tal sentido se planteó como objetivo demostrar que existía una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Según la autora una vez

recogida la información y procesados los datos se demostró que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Al respecto, la autora plantea que los empresarios privados le otorguen importancia al clima organizacional y con ello podrían obtener mejores resultados. Por ultimo creemos que este antecedente ayudó a que nuestra investigación tenga un sustento valedero.

Larico (2017) en la Escuela de Posgrado Cesar Vallejo en la ciudad de Lima – Perú, llevó a cabo una investigación en relación al clima laboral y el compromiso organizacional del personal sanitario en un hospital público limeño en Perú. En este estudio se trabajó con una muestra que no excede a las 100 unidades de estudio, Es así como la autora mediante la técnica de recolección de datos encontró que un tercio aproximadamente de los trabajadores percibían un clima laboral positivo, mientras que 45% percibía un clima organizacional regular y finalmente un 23% consideró que el clima organizacional en esta institución sanitaria era malo. Lo que se demuestra en este estudio es que si el clima organizacional es favorable entonces el nivel de compromiso laboral se incrementa. A partir de estas afirmaciones la autora recomendó actividades como coaching dentro del servicio para elevar aún más el clima y compromiso en los trabajadores.

Roncal (2018) en la Escuela de Posgrado – Universidad Nacional de Cajamarca en Perú, llevó a cabo un estudio sobre clima laboral y cómo éste incide o influye en el desarrollo organizacional de una empresa privada ubicada en Cajamarca - Perú. En dicha investigación se contó con una muestra no probabilística tipo censo de 9 trabajadores, el autor mediante un cuestionario encontró que el nivel del clima laboral en esta empresa era regular y lo explico señalando que algunas dimensiones de esta variable presentaban niveles bajos. Como, por ejemplo, la toma de decisiones los procesos de control, las fuerzas motivacionales entre otros. Lo que concluye es que en efecto se debe mejorar el clima laboral de las instituciones y empresas privadas porque de esa manera se mejora también la motivación laboral, la comunicación y la calidad del servicio que se ofrece a la comunidad.

Uribe (2018) en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en la ciudad de Huacho ubicado en el País Perú, realizó un estudio acerca del clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en funcionarios del banco de la nación, agencia 2 Huaral del Perú. Esta investigación está conformada con una muestra de 17 personas. A partir de esto la autora mediante un cuestionario encontró que más de la mitad del personal sentía insatisfacción con su trabajo y mientras que el 70% de la muestra señaló que no existía unión laboral entre los trabajadores mismos y entre los trabajadores y los funcionarios del más alto nivel. Por lo tanto, la autora también encontró que el nivel de compromiso laboral era alto. Fue así que recomendó que los jefes de la organización bancaria deben fortalecer su liderazgo frente a los trabajadores. Por ultimo creemos que este antecedente ayudó de manera significativa a nuestra investigación.

3.1.3. Antecedentes locales

Rojas (2019) llevo a cabo una investigación en la universidad privada de Tacna – escuela de postgrado titulada liderazgo transformacional de los directivos y los cambios en el clima organizacional en las instituciones educativas emblemáticas de la UGEL Tacna. Teniendo como objetivo determinar en qué medida el liderazgo se relaciona con el clima organizacional. El diseño de la investigación fue básico de nivel correlacional, de diseño experimental con una población de 90 docentes en la que se utilizó dos instrumentos de recojo de datos el cuestionario de liderazgo transformacional de los directivos y el clima organizacional. Rojas encontró que y liderazgo transformacional y sus factores relacionado significativamente con el clima organizacional según la propia percepción de los docentes. Asimismo, el autor encontró que existía en su estudio niveles interesantes de clima organizacional o clima laboral ($r= 0,634$) y que la Motivación Inspiracional está relacionada con el Clima Organizacional ($r= 0,668$) y la Estimulación Emocional está relacionada con el Clima Organizacional ($r=0,766$), la Consideración Individualizada está relacionada con el Clima Organizacional ($r=0,743$), según lo que perciben

los docentes de las instituciones emblemáticas de Tacna. Por lo que recomendó diseñar políticas regionales que fomenten y estimulen el liderazgo en las instituciones y promover el desarrollo del liderazgo transformacional en los docentes que generan proyectos para mejorar la calidad del servicio educativo. Esta investigación fue de mucha utilidad para nuestra tesis ya que se da importancia al liderazgo y su alta relación con el compromiso organizacional comprobando así que es de vital importancia formar buenos líderes para un mejor desempeño de los trabajadores.

Maquera (2018) en su tesis titulada el clima laboral y su relación con el compromiso con la organización percibida por los trabajadores de una planta lechera S.A ubicada en la ciudad de Tacna. El autor se planteó como objetivo determinar si el clima laboral tenía relación con el compromiso organizacional. En la que la metodología fue tipo básico, utilizando un diseño no experimental de corte transversal con una población de 36 trabajadores y aplicando un instrumento por cada variable, el autor halló la existencia de relación significativa entre ambas variables, además el autor contrastó la hipótesis planteada mediante la prueba estadística del modelo regresión lineal simple. Finalmente concluye que cuando el clima laboral es percibido de manera favorable por los trabajadores, entonces el compromiso con la institución mejora significativamente. Por lo que sugiere se mejore los vínculos entre los trabajadores para así se logre una mejoría en el compromiso de ellos con la organización.

Condori (2018) llevó a cabo un estudio en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna en Perú. El estudio con relación al clima organizacional y cómo este influye en la satisfacción laboral de trabajadores de la municipalidad del distrito de Pocollay ubicada en la provincia de Tacna - Perú. El autor incluyó en su muestra a 235 trabajadores y planteó un diseño no experimental, transversal y correlacional. Una vez recogidos los datos, del autor encontró que el clima organizacional tiene una incidencia significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores. Es decir, mientras más alto es el nivel de clima organizacional o laboral más alto también es el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de este municipio tacneño.

Flores (2016) en la Universidad Privada de Tacna – Perú. Analizó el clima laboral y el compromiso organizacional en el personal del Ministerio Público de la provincia de Tacna - Perú. El objetivo de investigación fue establecer la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en funcionarios de esta institución del Ministerio Público de Tacna. El autor planteó un diseño correlacional y decidió conformar su muestra con 185 individuos, todos ellos funcionarios activos de esta institución pública de Tacna. El autor aplicó instrumento de recolección de datos para estas variables y concluyó de forma contundente que existía una relación directa y efectiva entre ambas variables de estudio. Es decir, mientras más alto es el nivel de clima laboral, más alto también es el nivel de compromiso para con la organización por parte del personal de esta institución. Finalmente, la autora recomienda fortalecer la cultura de trabajo en equipo actual en la MPT, de manera que las tareas sean realizadas de manera más eficiente. Finalmente, este antecedente ayudó a entender mucho mejor nuestra investigación.

Ticona (2016) desarrolló un estudio en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann en Tacna – Perú. Este estudio fue sobre el clima organizacional y motivación laboral en el personal sanitario de un hospital de Tacna - Perú. La investigadora planteó un diseño correlacional y descriptivo y conformó una muestra de 228 trabajadores a los cuales les aplicó un instrumento por cada variable. Finalmente, la autora concluyó que los niveles de clima organizacional eran positivos en esta institución y también la variable motivación laboral registró índices muy positivos, y finalmente se determinó una relación estadísticamente significativa entre ambas variables de estudio. La autora recomendó elaborar un proyecto de intervención: de motivación laboral, que permita mantener motivado al personal.

3.2. Bases teóricas

1.1.1. *Clima organizacional: Definiciones*

Uribe (2015) considera que el clima organizacional establece un conjunto de lineamientos que influye el comportamiento de los trabajadores, de tal manera que el clima organizacional es percibido por los trabajadores y guarda relación con el ambiente psicológico que se desarrolla en una organización.

Chiavenato (2015) menciona que el clima organizacional vendría a ser la suma de todas las particularidades características tanto ambientales como físicas psicológicas y sociales que distingue una organización de otra en el cual los trabajadores se ven influenciados por dicho ambiente o clima organizacional.

Según Eslava (2014) clima organizacional crea las condiciones que se desarrolla en un entorno laboral generando un ambiente psicológico el cual es percibido por los trabajadores y son influenciados por él.

Las definiciones acerca del clima organizacional señalan que se trata de un tipo de ambiente social que es percibido por los trabajadores. Este clima o ambiente social no está representado por maquinarias, objetos o infraestructura, sino por las relaciones interpersonales que se construyen en el interior de la organización. Estas relaciones sociales o interpersonales son percibidas, evaluadas y calificadas por el trabajador. Es ese sentido, el trabajador puede percibir la existencia de un clima abierto o cerrado, un clima frío o un clima cálido. Esta percepción puede diferir de un trabajador a otro. Asimismo, el clima organizacional puede influir en las actitudes del trabajador hacia la organización, hacia sus compañeros de trabajo y hacia su propio desempeño.

3.2.1. Modelos teóricos del clima organizacional

Existen diversos modelos teóricos del clima organizacional. Se presentan, a continuación, las siguientes:

3.2.1.1. Modelo estructural. Onetto (2008) señala que este modelo teórico considera cinco factores estructurales objetivas que describen el clima organizacional:

Tamaño

Para Onetto (2008) el tamaño de una organización es una cualidad que puede generar error porque no necesariamente una organización grande es estable y, al contrario, no necesariamente una relación pequeña es inestable de tal manera que el tamaño de una organización podría generar confianza y un fuerte sentido de pertenencia en los trabajadores, pero al mismo tiempo si la organización es demasiado grande el trabajador puede sentirse como una persona insignificante y puede creer que a la empresa u organización no le interesa su situación particular.

Estructura organizacional

Según Onetto (2008) la estructura de una organización puede estar relacionada con su tamaño, aunque no necesariamente cuando la estructura organizacional es sólida, ella es estable los trabajadores pueden percibir un clima organizacional positivo. Al contrario, hay estructuras organizacionales inestables caóticas lo que podría provocar que el trabajador considere que está trabajando en un ambiente laboral negativo

Complejidad de los sistemas

Para Onetto (2008) la complejidad se puede definir por el número de los niveles jerárquicos en una organización. Cuando la organización es muy compleja, con sistemas difíciles de entender y muy relacionados entre sí, podría contribuir a que el trabajador perciba la existencia de un clima laboral conflictivo difícil y ajeno a la necesidad del trabajador.

Pautas de liderazgo

Onetto (2008) señala que los estilos de Liderazgo pueden generar una influencia muy muy marcada en el clima organizacional el liderazgo transformacional o carismático genera condiciones de un buen clima organizacional a diferencia del liderazgo autoritario que más bien influye de un clima organizacional negativo o conflictivo

Dirección de las metas

Desde la perspectiva de Onetto (2008) las organizaciones se diferencian entre ellas por las metas que buscan en ese sentido cuando las metas son claras y los trabajadores la conocen pueden percibir un buen ambiente laboral donde trabajar. Por el contrario, cuando el trabajador percibe que la empresa donde labora no tienen metas claras y definidas, entonces puede considerar que está trabajando en una organización cuyo clima laboral es negativo

3.2.1.2. **Modelo subjetivo.** Halpin y Croft (1979, citados en Fernández, 2004) estudiaron el clima organizacional en sus aspectos subjetivos y coinciden que el clima organizacional, más que relacionado un ambiente físico o una estructura, se vincula más a un estado de ánimo de los empleados, a una cierta psicología de los trabajadores, a una intimidad y a la confianza.

Este modelo incluye aquellos aspectos que podemos llamar “espirituales”, por lo tanto, según este enfoque el clima organizacional es un concepto subjetivo y por lo tanto los trabajadores pueden tener diferencias en relación a cómo definen el clima organizacional en aquella institución donde laboran.

Entonces, Halpin y Croft (1979, citados en Fernández, 2004) más que hablar de una estructura organizacional con aspectos como la producción, la infraestructura física, el tamaño, etc., estos autores

mencionan más los aspectos subjetivos de la organización como elemento generador de un clima organizacional determinado.

3.2.1.3. **Modelo convergente.** Según la teoría desarrollada por Litwin y Stinger (1978, citados en Brunet, 2004) este enfoque señala que tanto el aspecto subjetivo como el aspecto objetivo dentro de una organización se integran, dando lugar a una convergencia de factores o de influencias que finalmente generan la percepción de un determinado clima laboral organizacional. Por lo tanto, este enfoque convergente señala que en el clima laboral hay que considerar tanto los aspectos físicos como los aspectos subjetivos o psicológicos. Ese conjunto de factores es lo que genera un determinado clima laboral y que es percibido por el trabajador.

Entre las dimensiones de este modelo se tienen las siguientes:

Estructura

Responsabilidad

Recompensa

Desafío

Relaciones

Cooperación

Estándares

Conflicto

Identidad

3.2.2. Tipos de clima organizacional

Según Likert (1979, citado en Brunet, 2004) existen diversos tipos de climas organizacionales. A continuación, se hace una descripción resumida según la perspectiva de Likert:

Clima abierto

El clima organizacional de tipo abierto se caracteriza por tener personal superior gerente o personal jerárquico con actitudes positivas y favorables a una apertura de la comunicación con los colaboradores en este clima organizacional los jefes no obstaculizan y no obstruyen la creatividad de los empleados y, al contrario, favorecen un clima organizacional abierto a la crítica, al disenso. En este tipo de organizaciones, no se impone, no hay autoritarismo, no hay rigidez y más bien hay una invitación a que todos los trabajadores participen y den su opinión respecto de la organización.

Clima autónomo

Este clima organizacional tiene como siguiente característica el hecho de tener una jefatura o un nivel superior jerárquico que busca que la organización se cierre y no dependa de otras empresas o instituciones. En este tipo de clima organizacional se produce una identidad corporativa muy fuerte el personal. Este clima institucional es más cerrado, más independiente y este tipo de clima está basado también el respeto a la creatividad, a la iniciativa. Sin embargo, se puede afirmar que este clima este tipo de clima es más hermético, más cerrado y más reservado y también exige de sus empleados el máximo esfuerzo.

Clima controlado

El clima organizacional controlado, como su nombre lo indica, es aquella organización donde se controla excesivamente la labor de los empleados y colaboradores, hay un mayor énfasis en el desempeño laboral y no se toma en cuenta muchas veces el bienestar de los empleados. Este clima organizacional es propio de las instituciones militares donde existe la jerarquía, hay una autoridad muy rígida y muy vertical, donde el ambiente democrático no existe porque la obediencia hacia el superior es la regla. En este tipo de climas organizacionales hay un énfasis hacia el desempeño laboral como si todo tuviera que llegar a ese punto y los empleados deben hacer su mayor esfuerzo en este tipo de clima organizacional.

Clima familiar

El clima familiar, como su nombre lo indica, pone bastante énfasis en la unión en la cohesión y en armonía entre todo el personal de una institución. Hay un sentimiento de identificación y de cohesión con la organización. En este clima hay una mayor intimidad entre los integrantes de la empresa y hay una mayor confianza entre el personal. No hay énfasis excesivo en el rendimiento sino en el bienestar de los empleados. En este clima en este tipo de clima organizacional las relaciones entre empleados son horizontales el verticalismo y el autoritarismo no existe. Es como si en toda la organización el personal se conociera desde hace mucho tiempo y mantiene una relación afectiva irrespetuosa muy frecuente.

Clima paternal

El clima paternal es muy similar al clima conciliador porque en este clima organizacional se rehúye de los problemas y conflictos y cuando eso se presenta el personal jerárquico lo enfrenta de manera positiva tratando de que los conflictos no empeoren la situación. El clima paternal produce una organización donde hay intimidad también entre los empleados hay una mayor tolerancia los errores o al disenso por parte del personal jerárquico. En este tipo de clima se puede observar entonces una mayor preocupación por el bienestar del empleado, mayor tolerancia, un mayor respeto. Entonces en este clima organizacional se ha reportado que los empleados se sienten muy a gusto.

Clima cerrado

Este tipo de clima organizacional se caracteriza por tener mayor verticalismo, mayor autoritarismo, mayor despreocupación por parte de los de los jefes y un mayor distanciamiento también. Es un clima organizacional no abierto para aprender de otras organizaciones y se cierra en sí misma. Se convierte como una isla dentro de una sociedad. En el clima cerrado los colaboradores no se preocupan uno de otros los jefes también demuestran indiferencia por el bienestar del empleado su mayor énfasis está en la productividad.

3.2.3. *Compromiso laboral: Definiciones*

Meyer y Allen (1991, citados en Larico, 2019) precisan el compromiso organizacional como aquella “fuerza” psicológica que caracteriza la relación entre una persona y una organización en la cual trabaja.

Para Davis y Newstrom (2001) el compromiso organizacional o lealtad de los empleados se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.

Las definiciones anteriores sobre el compromiso laboral permiten identificar algunos elementos comunes. En primer lugar, se define el compromiso como una forma de obligación con la organización por parte del trabajador. Este compromiso constituiría una especie de deuda contraída por el trabajador hacia la organización. Sin embargo, este compromiso u obligación del trabajador puede presentarse en diversos niveles, pues los trabajadores podrían no tener el mismo nivel de compromiso con la organización. En algunos casos, el compromiso tendría un nivel alto, y en otros casos, un nivel bajo.

El compromiso laboral puede ser definido como la identificación del trabajador hacia la organización. Mientras más alto e intenso es este compromiso, más alto son los niveles de producción, de satisfacción en el trabajador y menos rotación de personal.

3.2.4. *Teorías sobre el compromiso laboral*

Teoría de las expectativas de Gibson (1996). Marino (2017) señala que el compromiso organizacional o se puede estandarizar establecer como parte de una única teoría, sino que debe considerarse desde varios puntos de vista debido a que son varias las disciplinas científicas que aportan conocimientos y teorías y que se relacionan entre sí.

Para Robbins y Judge (2013) esta teoría tiene como factores los siguientes el desempeño laboral la recompensa la relación entre el esfuerzo y el del propio desempeño el salario entre otros esta teoría utiliza también

algunos conceptos de la teoría de las expectativas que señala que el trabajador se compromete más con la organización cuando tiene expectativas positivas de la propia organización y por lo tanto del comportamiento de su jefatura.

Teoría de las actitudes y expectativas de Arias (1980). Según Arias (1980, citado en Marino, 2017) el compromiso laboral implica una actitud en la cual el trabajador está predispuesto comprometerse con la organización de manera favorable sin embargo es fundamental que dicho trabajador también tenga expectativas positivas en relación a que su comportamiento será recompensado. Asimismo, esta teoría destaca la importancia del estudio de las actitudes de tal manera que el conocimiento las actitudes de los trabajadores puede contribuir a pronosticar o predecir el nivel de compromiso con la propia organización

Teoría de Mayer y Allen. Según la teoría de Mayer y Allen (1991, citados en Larico, 2019) existen las siguientes dimensiones del compromiso laboral:

Dimensión compromiso afectivo. Para Meyer y Allen (1991, citados en Larico, 2019) el compromiso afectivo refleja el grado de vínculo emocional que algunos trabajadores desarrollan con su propia institución es el nivel de afecto y motivación intrínseca que despierten el trabajador su sensación de pertenencia a una determinada organización este vínculo emocional se relaciona con mayor productividad mayor motivación y una perspectiva de permanecer más tiempo en la institución.

Dimensión compromiso de continuidad. Según Meyer y Allen (1991, citado en Larico, 2019) esta dimensión refleja la necesidad del trabajador de continuar permaneciendo unido o vinculado a la organización. En este caso el trabajador comprende que ha recibido y recibe beneficio de la organización y por lo tanto siente que está comprometido a no abandonarla.

En esta dimensión el trabajador siente una deuda con la organización y por lo tanto su nivel con su nivel de compromiso también es mayor.

Dimensión compromiso normativo. Meyer y Allen (1991, citados en Larico, 2019) refieren que esta dimensión guarda relación a las normas y valores que la organización ha desarrollado. En algunos casos el trabajador siente necesidad de permanecer en la institución debido a las prestaciones sociales que recibe algunos beneficios laborales, el salario, promesa de una carrera, de ascensos en la propia organización, entre otros. Por lo tanto, en esta dimensión el trabajador desarrolla un sentido de reciprocidad para con la organización y en este caso el trabajador siente que debe permanecer con la institución. Más que compromiso, el trabajador siente una obligación.

Dimensión liderazgo

El liderazgo es el conjunto de comportamientos y actitudes que posee una persona y que le da la capacidad para conducir o dirigir a un grupo de individuos con el objetivo de alcanzar metas comunes (Marín, Melgar y Castaño, 1998, citados en Larico, 2019).

Dimensión motivación

Robbins y Judge (2013) definen la motivación como una condición psicológica en la que un individuo desarrolla un impulso y persiste en ello hasta alcanzar alguna meta establecida.

Dimensión reciprocidad

Según Chiavenato (2015) es el proceso de interacción entre empleado y organización. La organización hace ciertas cosas por y para los participantes y el participante responde con trabajo.

Dimensión participación

Robbins y Judge (2013) señalan que es el grado de identificación que tiene un trabajador con la organización. En esta dimensión el individuo participa de manera activa en aquellas actividades objetivas que la organización busca alcanzar.

3.3. Identificación de las variables

Clima organizacional

Marín, Melgar y Castaño (1998, citados en Larico, 2019) señalan que el clima organizacional es aquel conjunto de sensaciones que provoca la pertenencia a una organización dichas sensaciones van a influir en el comportamiento del trabajador en sus actitudes y en su propia percepción de la organización.

Compromiso laboral

Marino (2017) señala que el compromiso organizacional o se puede estandarizar establecer como parte de una única teoría, sino que debe considerarse desde varios puntos de vista debido a que son varias las disciplinas científicas que aportan conocimientos y teorías y que se relacionan entre sí.

IV. METODOLOGÍA

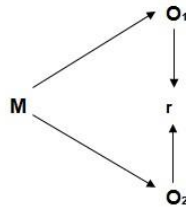
4.1. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación es básica o teórica, pues únicamente pretende la obtención del conocimiento o saberes teóricos (no utilitarios) y tiene como finalidad conseguir información que ayude a construir teorías o modelos de interpretación de los fenómenos de la realidad. Es decir, este tipo de investigación se centra en aumentar el conocimiento de un aspecto de la realidad (Guillen y Valderrama, 2007).

El nivel de la presente investigación es correlacional. Al respecto, Guillen y Valderrama (2007) mencionan que este nivel de investigación pretende hallar relaciones o asociaciones entre 2 o más variables o factores”.

4.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación pertenece a una investigación cuyo diseño sería denominado descriptivo correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).



Dónde:

- M = Muestra
- O1 = Observación de la primera variable:
Clima organizacional
- O2 = Observación de la segunda variable: Compromiso
laboral
- R = Relación (variable 1 y 2)

4.3. Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable 1: clima organizacional								
Título: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, TACNA, 2021”								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Clima organizacional	Ordinal	Marín, Melgar y Castaño (1998, citados en Larico, 2019) definieron al clima laboral como la suma total de percepciones que desarrolla un trabajador respecto de las características físicas, laborales, legales y económicas que una organización desarrolla y que la distingue de otra.	Según Larico (2019) el clima organizacional se mide a través del liderazgo, la motivación, la reciprocidad y la participación	Liderazgo	Dirección Estímulo al trabajo en equipo Solución de conflictos	5	Bueno: 74-100 Regular: 47-73 Malo: 20-46	Nunca: 1 Casi Nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
				Motivación	Realización personal Reconocimiento a la aportación Adecuación de las condiciones de trabajo	5		
				Reciprocidad	Aplicación al trabajo Retribución Equidad	5		
				Participación	Compromiso con la productividad Intercambio de información Involucramiento al cambio	5		

Operacionalización de la variable 2: compromiso laboral

Título: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, TACNA, 2021”

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Compromiso laboral	Ordinal	Meyer y Allen (1991, citados en Larico, 2019), lo definieron como: una condición psicológica que representa el vínculo entre un individuo y una institución determinada.	Según Larico (2019) el compromiso laboral se mide a través la afectividad, la continuidad y la normatividad	Afectivo	Lazos emocionales Sentido de pertenencia Identificación	6	Alto: 66-90 Medio: 42-65 Bajo: 18-41	Totalmente en desacuerdo (1)
				Continuidad	Conveniencia Permanencia	6		En desacuerdo (2)
				Normativo	Retribución Reciprocidad	6		Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo (3)
								De acuerdo (4)
								Totalmente de acuerdo (5)

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. *Hipótesis general*

Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.

4.4.2. *Hipótesis específicas*

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el liderazgo y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la motivación y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la reciprocidad y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la participación y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna.

4.5. Población - muestra

4.5.1. Población

La población está constituida por 95 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.

4.5.2. Muestra

El tipo de muestra que corresponde es la censal.

4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y confiabilidad

4.6.1. Técnica

Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información.

4.6.2. Instrumentos

Instrumento de la variable clima organizacional.

Ficha Técnica

Autor : Marín, Melgar y Castaño (1998, modificado por Isna Larico, 2019)

Propósito: Medir el clima organizacional

Significación : Una puntuación se considera alta o baja según el número de respuestas. La puntuación mínima es de 20 y la máxima es de 100.

Grupo de referencia: El instrumento va dirigido al personal administrativo y técnico del municipio del distrito de Ite.

Extensión: la prueba consta de 20 ítems. El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de 25 minutos.

Material a utilizar: cuadernillo con la descripción de ítems para cada dimensión.

Escala: Ordinal

Opciones de respuesta:

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Dimensiones e ítems:

- Liderazgo (1,2,3,4, y 5)
- Motivación (6,7,8,9, y 10)
- Reciprocidad (11,12,13,14 y 15)
- Participación (16,17,18,19 y 20)

Interpretación: Para determinar el nivel de clima organizacional, se usan los siguientes rangos y categorías:

- Bueno: de 74 a 100 puntos
- Regular: de 47 a 73 puntos
- Malo: de 20 a 46 puntos

Instrumento de la variable compromiso laboral.

Ficha técnica

Autor: Meyer y Allen (1991), adaptado Isna Larico (2019)

Propósito: Medir el compromiso organizacional en los trabajadores del municipio distrital de Ite

Significación: La calificación será mínima si equivale a 18 puntos y será máxima si equivale a 90 puntos.

Grupo de referencia: El instrumento de evaluación está dirigido al personal que pertenece al municipio distrital de Ite

Extensión: La prueba consta de 18 ítems. El tiempo de duración para responder a este instrumento es de alrededor de 25 minutos.

Escala: Ordinal

Opciones de respuesta:

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de cuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Dimensiones e ítems:

- Compromiso afectivo. Ítems: 1,2,3,4, 5 y 6
- Compromiso de continuidad. Ítems: 7,8,9, 10, 11 y 12
- Compromiso normativo. Ítems: 13,14,15,16, 17 y 18

Interpretación: Para determinar el nivel se utilizan los siguientes rangos:

- Alto: 66-90
- Medio: 42-65
- Bajo: 18-41

4.6.3. Confiabilidad de los cuestionarios

Se realizó la prueba denominada Alfa de Cronbach para las variables clima organizacional y compromiso laboral y obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1

Nivel de confiabilidad del instrumento clima organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,692	20

El coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,692, lo que significa que el cuestionario ofrece un aceptable nivel de confiabilidad.

Tabla 2

Nivel de confiabilidad del instrumento compromiso laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,744	18

El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0,744. lo que implica que el cuestionario de compromiso laboral presenta nivel alto de confiabilidad.

4.7. Recolección de datos

El proceso de investigación se inició presentando al municipio distrital de Ite el plan de investigación en forma resumida. Posteriormente, se tuvo una entrevista telefónica con los encargados de la oficina de recursos humanos para absolver preguntas respecto de la investigación. Seguidamente se presentó una solicitud donde formalmente se pidió autorización para hacerles llegar a los trabajadores los instrumentos de recojo de datos. Finalmente, se crearon dos links de acceso a Google Forms (formularios en Google). El primer link redireccionaba al consentimiento informado y el segundo estaba dirigido para responder a los dos cuestionarios.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Los datos recogidos son codificados y tabulados en una hoja de cálculo del programa estadístico SPSS-24. Seguidamente, con los datos procesados se elaboran tablas y figuras descriptivas (tablas e histogramas de frecuencia). Luego, se elaboran prueba de normalidad de ambas variables. Para finalizar, se aplica la prueba de correlación Rho de Spearman y se interpretación los resultados.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados - descriptivos

Tabla 3

Niveles de clima organizacional

Niveles	f	%
Malo	5	5.3
Regular	87	91.6
Bueno	3	3.2
Total	95	100%

Fuente: Base de datos

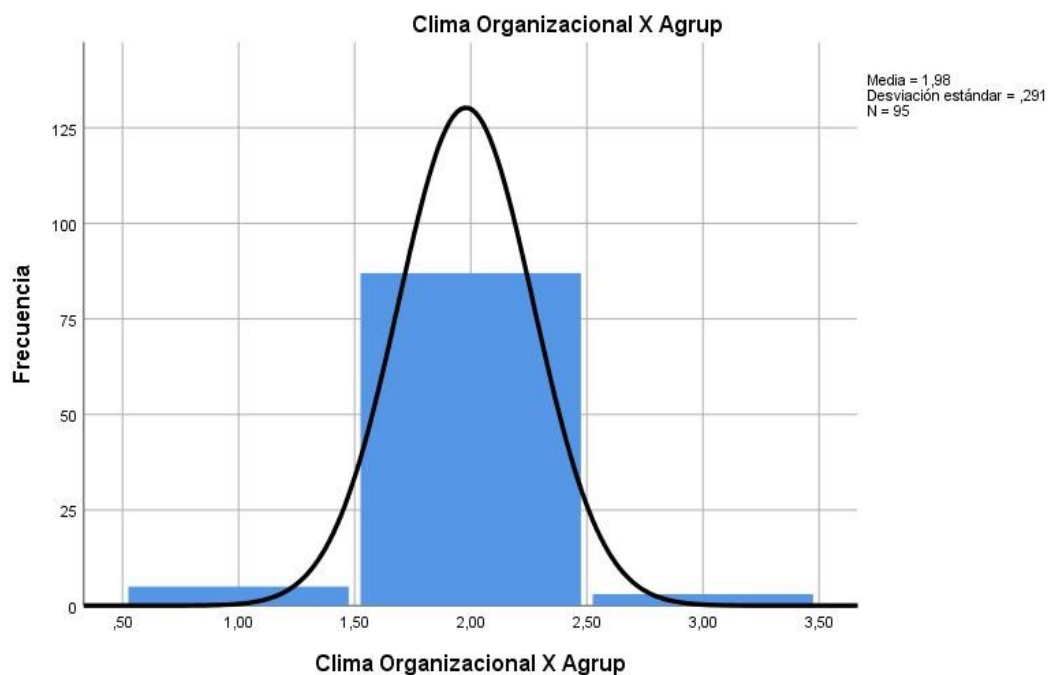


Figura 1: Medidas descriptivas de la variable clima organizacional

Interpretación:

Se observa que el 91.6% de la muestra se ubica en el nivel regular, mientras que el 5.3% se ubica en el nivel malo y el 3.2% se ubica en el nivel bueno.

Respecto de las medidas descriptivas, se tiene una media de 1.98 y una desviación estándar de .91 para los ítems de la variable.

Dimensiones de la variable clima organizacional

Tabla 4

Niveles de la dimensión liderazgo

Niveles	f	%
Malo	44	46.3
Regular	43	45.3
Bueno	8	8.4
Total	95	100%

Fuente: Base de datos

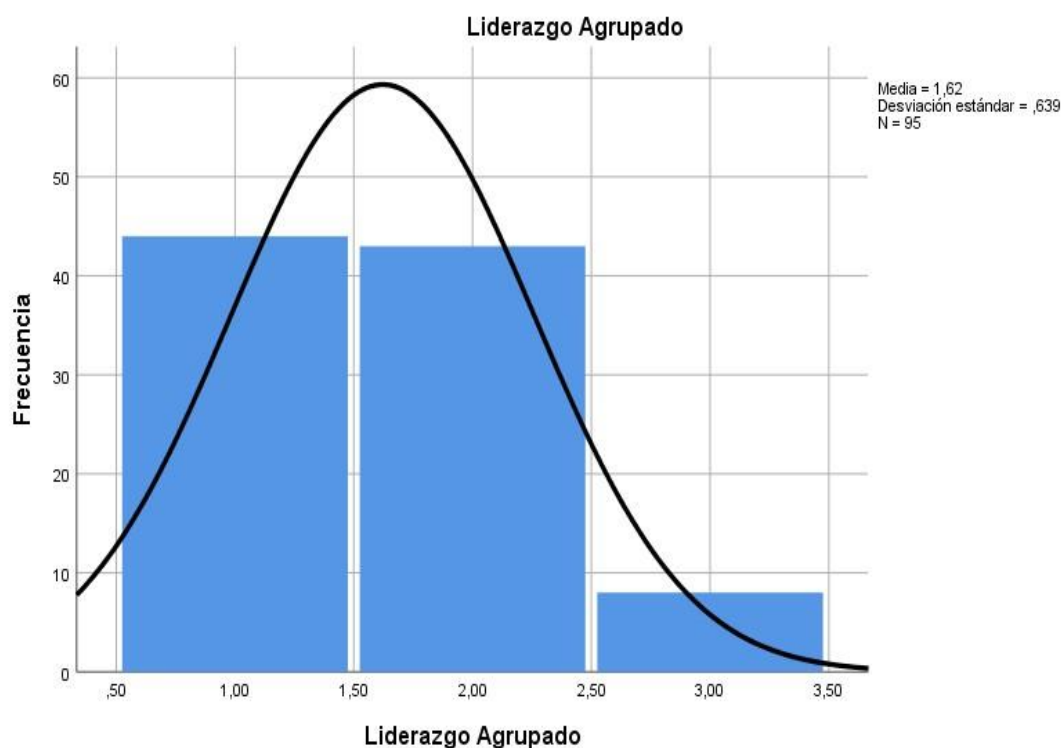


Figura 2: Medidas descriptivas de la dimensión liderazgo

Interpretación:

En relación a la dimensión liderazgo de la variable clima organizacional, se observa que el 45.3% de la muestra se ubica en el nivel regular, mientras que el 46.3% se ubica en el nivel malo y el 8.4% se ubica en el nivel bueno.

Respecto de las medidas descriptivas, se tiene una media de 1.62 y una desviación estándar de .639 para los ítems de esta dimensión.

Tabla 5

Niveles de la dimensión motivación

Niveles	f	%
Malo	35	36.8
Regular	41	43.2
Bueno	19	20.0
Total	95	100%

Fuente: Base de datos

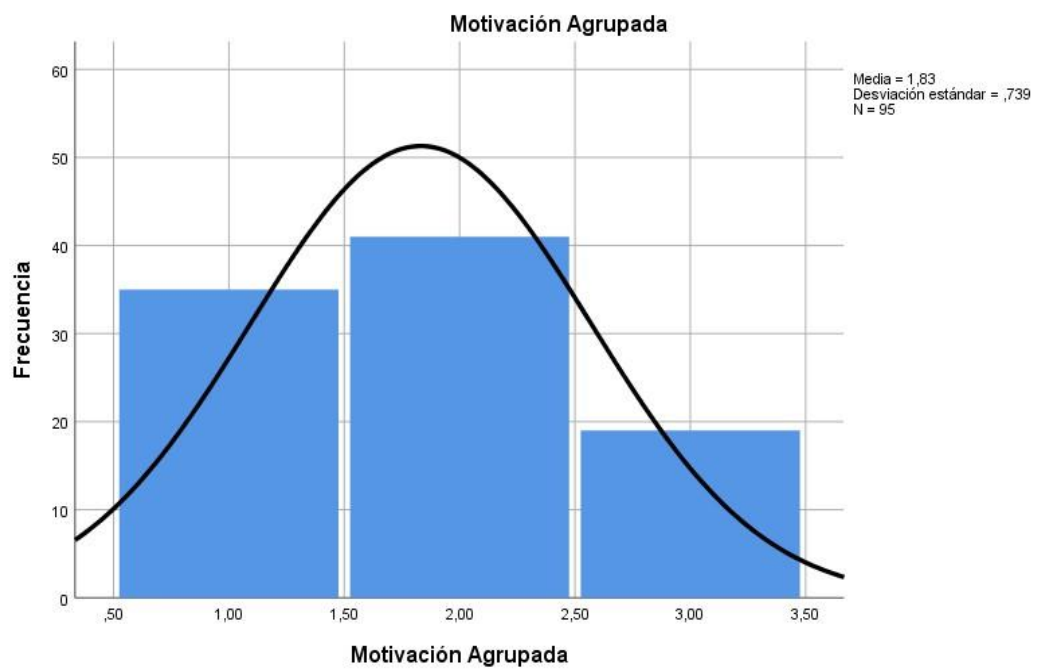


Figura 3: Medidas descriptivas de la dimensión motivación

Interpretación:

En relación a la dimensión motivación de la variable clima organizacional, se observa que el 43.2% de la muestra se ubica en el nivel regular, mientras que el 36.8% se ubica en el nivel malo y el 20.0% se ubica en el nivel bueno.

Respecto de las medidas descriptivas, se tiene una media de 1.83 y una desviación estándar de .739 para los ítems de esta dimensión.

Tabla 6

Niveles de la dimensión reciprocidad

Niveles	f	%
Malo	35	36.8
Regular	42	44.2
Bueno	18	18.9
Total	95	100%

Fuente: Base de datos

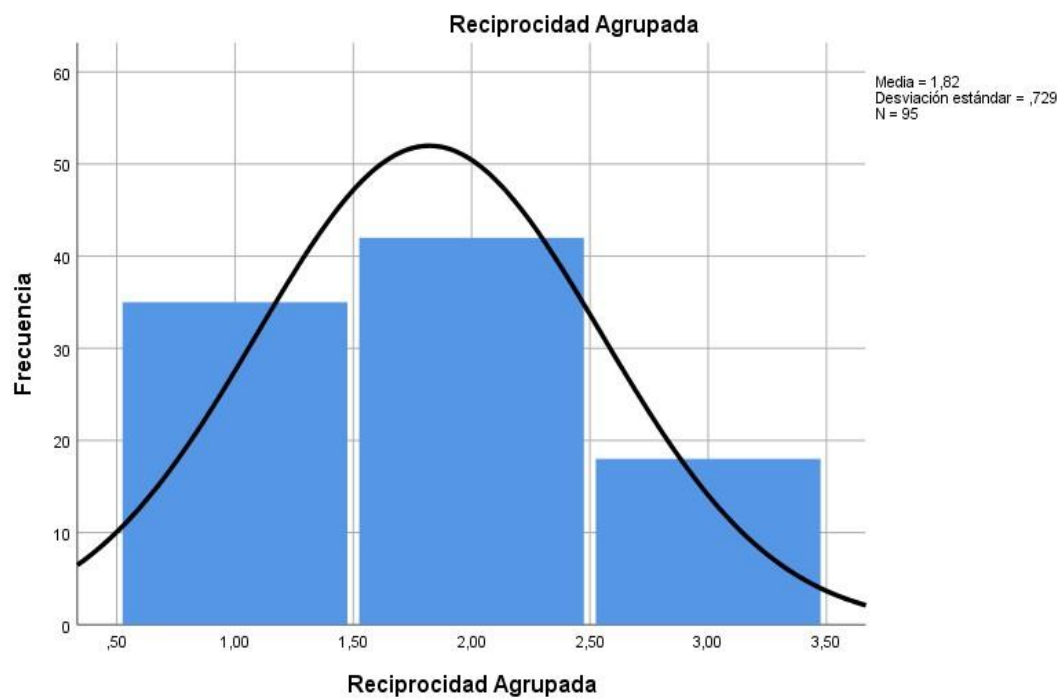


Figura 4: Medidas descriptivas de la dimensión reciprocidad

Interpretación:

En relación a la dimensión reciprocidad de la variable clima organizacional, se observa que el 44.2% de la muestra se ubica en el nivel regular, mientras que el 36.8% se ubica en el nivel malo y el 18.9% se ubica en el nivel bueno.

Respecto de las medidas descriptivas, se tiene una media de 1.82 y una desviación estándar de .729 para los ítems de esta dimensión.

Tabla 7

Niveles de la dimensión participación

Niveles	f	%
Malo	36	37.9
Regular	32	33.7
Bueno	27	28.4
Total	95	100%

Fuente: Base de datos

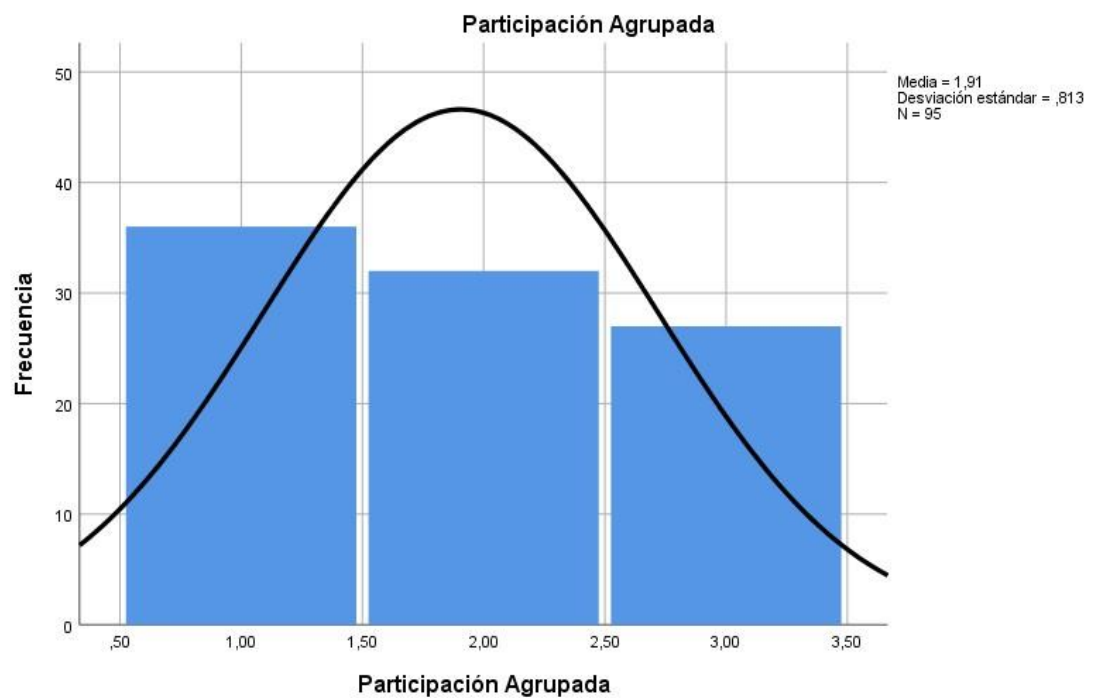


Figura 5: Medidas descriptivas de la dimensión participación

Interpretación:

En relación a la dimensión participación de la variable clima organizacional, se observa que el 33.7% de la muestra se ubica en el nivel regular, mientras que el 37.9% se ubica en el nivel malo y el 28.4% se ubica en el nivel bueno.

Respecto de las medidas descriptivas, se tiene una media de 1.91 y una desviación estándar de .813 para los ítems de esta dimensión.

Variable compromiso laboral

Tabla 8

Niveles de compromiso laboral

Niveles	f	%
Bajo	2	2.1
Medio	91	95.8
Alto	2	2.1
Total	95	100%

Fuente: Base de datos

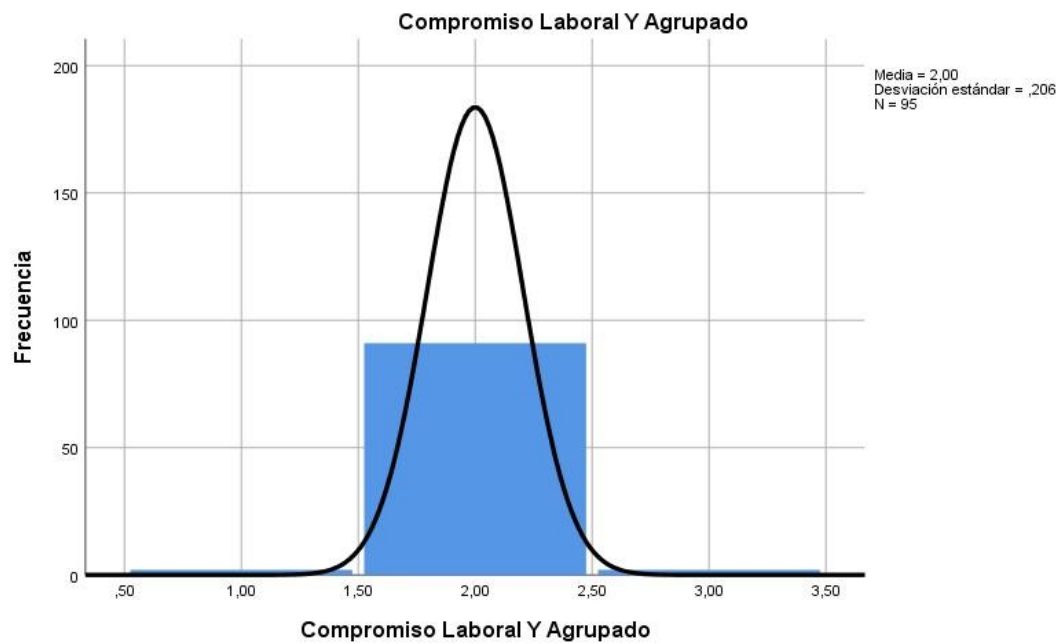


Figura 6: Medidas descriptivas de la variable compromiso laboral

Interpretación:

En relación a la variable compromiso laboral, se observa que el 95.8% de la muestra se ubica en el nivel regular, mientras que el 2.1% se ubica en el nivel bajo y el 2.1% se ubica en el nivel alto.

Respecto de las medidas descriptivas, se tiene una media de 2.00 y una desviación estándar de .216 para los ítems de esta variable.

Dimensiones de la variable compromiso organizacional

Tabla 9

Niveles de la dimensión compromiso afectivo

Niveles	f	%
Bajo	45	47.4
Medio	30	31.6
Alto	20	21.1
Total	95	100%

Fuente: Base de datos

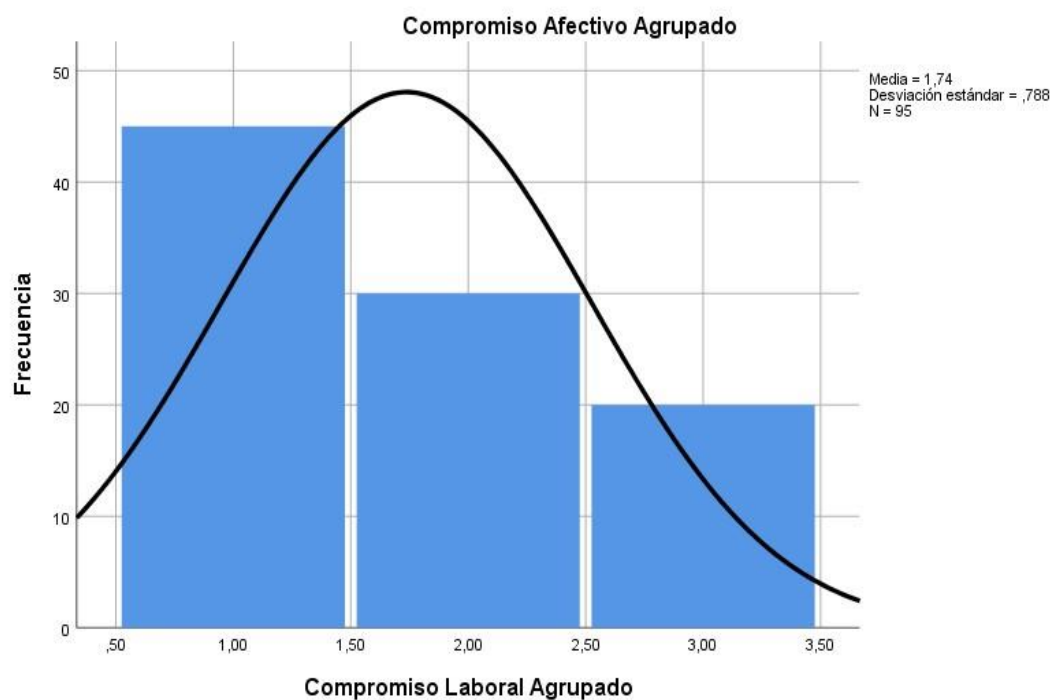


Figura 7: Medidas descriptivas de la dimensión compromiso afectivo

Interpretación:

En relación a la dimensión compromiso afectivo, se observa que el 47.4% de la muestra se ubica en el nivel bajo, mientras que el 31.6% se ubica en el nivel medio y el 21.1% se ubica en el nivel alto.

Respecto de las medidas descriptivas, se tiene una media de 1.74 y una desviación estándar de .788 para los ítems de esta dimensión.

Tabla 10

Niveles de la dimensión compromiso de continuidad

Niveles	f	%
Bajo	35	36.8
Medio	39	41.1
Alto	21	22.1
Total	95	100%

Fuente: Base de datos

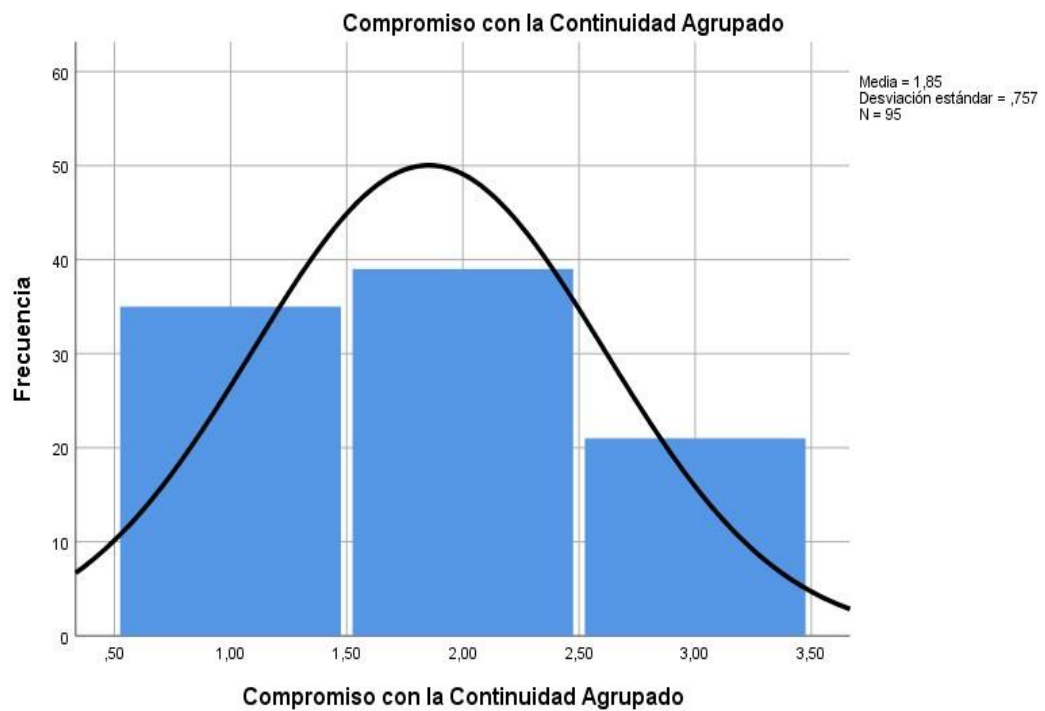


Figura 8: Medidas descriptivas de la dimensión compromiso de continuidad

Interpretación:

En relación a la dimensión compromiso de continuidad, se observa que el 41.1% de la muestra se ubica en el nivel medio, mientras que el 36.8% se ubica en el nivel bajo y el 22.1% se ubica en el nivel alto.

Respecto de las medidas descriptivas, se tiene una media de 1.85 y una desviación estándar de .757 para los ítems de esta dimensión.

Tabla 11

Niveles de la dimensión compromiso normativo

Niveles	f	%
Bajo	37	38.9
Medio	35	36.8
Alto	23	24.2
Total	95	100%

Fuente: Base de datos

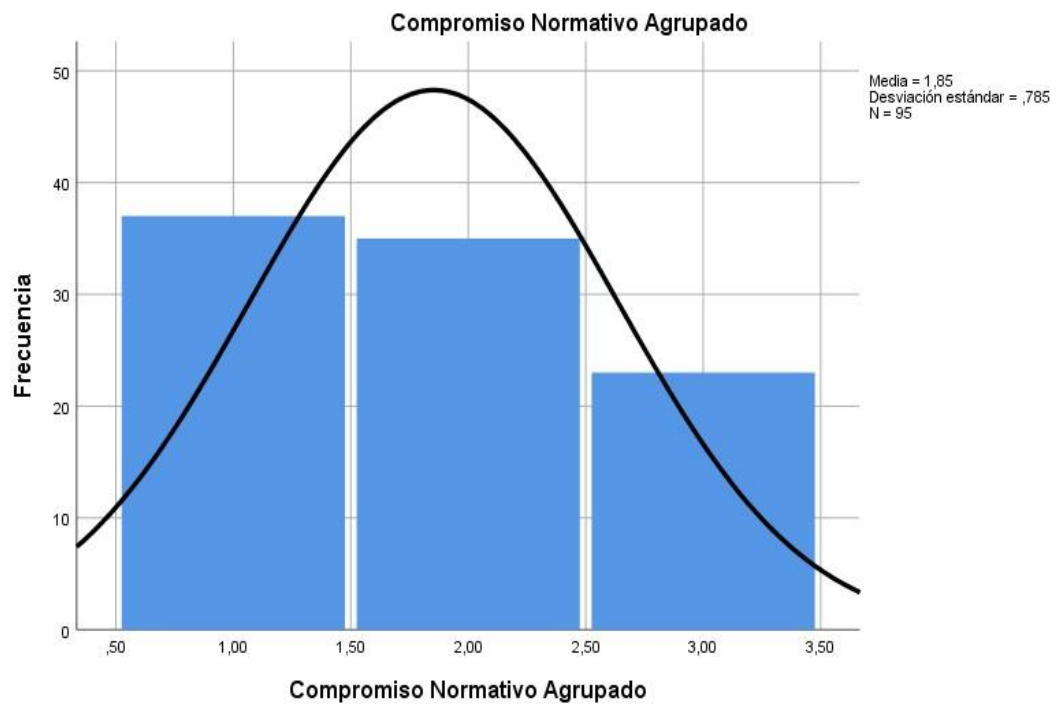


Figura 9: Medidas descriptivas de la dimensión compromiso normativo

Interpretación:

En relación a la dimensión compromiso normativo, se observa que el 38.9% de la muestra se ubica en el nivel bajo, mientras que el 36.8% se ubica en el nivel medio y el 24.2% se ubica en el nivel alto.

Respecto de las medidas descriptivas, se tiene una media de 1.85 y una desviación estándar de .785 para los ítems de esta dimensión.

5.2. Presentación de resultados – tablas cruzadas

Tabla 12

*Tabla cruzada Compromiso Laboral * Clima Organizacional*

		Clima Organizacional			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Compromiso Laboral	Bajo	0	2	0	2
	Medio	5	83	3	91
	Alto	0	2	0	2
Total		5	87	3	95

Tabla 13

*Tabla cruzada Compromiso Laboral * Liderazgo (dimensión)*

		Liderazgo			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Compromiso Laboral	Bajo	1	0	1	2
	Medio	42	42	7	91
	Alto	1	1	0	2
Total		44	43	8	95

Tabla 14

*Tabla cruzada Compromiso Laboral * Motivación (dimensión)*

		Motivación			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Compromiso Laboral	Bajo	0	1	1	2
	Medio	35	40	16	91
	Alto	0	0	2	2
Total		35	41	19	95

Tabla 15*Tabla cruzada Compromiso Laboral * Reciprocidad (dimensión)*

		Reciprocidad			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Compromiso Laboral	Bajo	0	1	1	2
	Medio	35	41	15	91
	Alto	0	0	2	2
Total		35	42	18	95

Tabla 16*Tabla cruzada Compromiso Laboral * Participación (dimensión)*

		Participación			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Compromiso Laboral	Bajo	1	0	1	2
	Medio	34	32	25	91
	Alto	1	0	1	2
Total		36	32	27	95

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis de los resultados - Prueba de hipótesis

Resultado 1 de la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral

Tabla 17

Correlaciones: Clima organizacional y compromiso laboral

			Compromiso Laboral (Y)
Rho de Spearman	Clima Organizacional (X)	Coefficiente de correlación	,655
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95

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

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla el valor resultante del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.655 entre clima organizacional y compromiso laboral. Por lo tanto, se indica que existe una relación alta y significativa entre clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.

Resultado 2 de la relación entre el liderazgo y el compromiso laboral

Tabla 18

Correlaciones: Liderazgo y compromiso laboral

Rho de Spearman	Liderazgo	Compromiso Laboral Y
	Coeficiente de correlación	,531
	Sig. (bilateral)	,003
	N	95

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

Interpretación

Como se aprecia en la tabla el valor resultante del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.531 entre liderazgo y compromiso laboral. Por lo tanto, se indica que existe una relación regular y significativa entre liderazgo y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.

Resultado 3 de la relación entre la motivación y el compromiso laboral

Tabla 19

Correlaciones: Motivación y compromiso laboral

Rho de Spearman		Motivación	Compromiso Laboral Y
		Coeficiente de correlación	,301
		Sig. (bilateral)	,003
		N	95

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

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla el valor resultante del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.301 entre motivación y compromiso laboral. Por lo tanto, se indica que existe una relación baja y significativa entre motivación y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.

Resultado 4 de la relación entre la reciprocidad y el compromiso laboral

Tabla 20

Correlaciones: Reciprocidad y compromiso laboral

Rho de Reciprocidad		Compromiso Laboral Y
Spearman	Coefficiente de correlación	,611
	Sig. (bilateral)	,002
	N	95

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

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla el valor resultante del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.611 entre reciprocidad y compromiso laboral. Por lo tanto, se indica que existe una relación alta y significativa entre reciprocidad y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.

Resultado 5 de la relación entre la participación y el compromiso laboral

Tabla 21

Correlaciones: Participación y compromiso laboral

Participación		Compromiso Laboral Y
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,0212
	Sig. (bilateral)	,030
	N	95

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

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla el valor resultante del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.212 entre participación y compromiso laboral. Por lo tanto, se indica que existe una relación muy baja y significativa entre participación y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna.

6.2. Comparación de los resultados con antecedentes

Los resultados a los que se ha arribado la presente investigación son coincidentes con lo reportado por diversos autores a nivel internacional, entre los cuales se tiene a Obreque (2016) quien concluyó que cuando es más alto el clima organizacional, más se incrementa también el nivel de compromiso laboral de los trabajadores. También coincide con la presente investigación, el estudio de Romero (2017) quien determinó que el compromiso laboral estaba relacionado con la motivación laboral. Es decir, a mayor motivación del personal, mejor en su nivel de compromiso.

A nivel nacional, también se tienen estudios que ratifican los hallazgos de la presente investigación, como por ejemplo el estudio de Larico (2019) quien demostró que si el clima organizacional es favorable entonces el nivel de compromiso laboral también se incrementa. Asimismo, se tiene a Uribe (2018) quien constató que, si se lograba un clima organizacional alto, entonces el nivel de compromiso laboral por parte de los servidores de una institución pública también resultaría alto.

A nivel regional, también se cuenta con diversos estudios que ratifican los hallazgos reportados en la presente investigación. En ese sentido, se cuenta con el estudio de Maquera (2018) quien concluyó que cuando el clima laboral es percibido de manera favorable por los trabajadores, entonces el compromiso con la institución mejora significativamente. Asimismo, se tiene el estudio de Flores (2016) quien también llegó a la conclusión que mientras más alto es el nivel de clima laboral, más alto también es el nivel de compromiso para con la organización por parte del personal de la institución.

Como se puede apreciar, son diversos los estudios que ratifican la relación o asociación entre las variables clima organizacional y compromiso laboral. Ello refuerza la propuesta de que una mejora importante del clima organizacional tendría consecuencias favorables en el nivel de compromiso por parte del personal. Al respecto, se debe subrayar la importancia del compromiso laboral pues se ha demostrado que esta variable también tiene incidencia en la productividad, en la calidad del servicio, del trabajo en equipo,

la motivación laboral y otros indicadores de tipo laboral. Es por ello que es mejor tener trabajadores comprometidos que no comprometidos. Y es la aspiración de todo gerente o director de una empresa u organización sea pública o privada, contar con personas comprometidas e identificadas con la organización.

Finalmente, debe señalarse que evaluar el clima organizacional de una organización debe ser una práctica regular pues se ha demostrado la enorme importancia del clima organizacional en el desarrollo de otras variables organizacionales, como en el desempeño laboral. En ese sentido Chunga (2018) halló una correlación alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esta conclusión también es reafirmada por Pastor (2018) quien también determinó que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Otras variables organizacionales, tales como la motivación laboral están relacionadas por el clima organizacional, como lo demostró Roncal (2018) y Ticona (2018). Asimismo, el clima organizacional también guarda relación significativa con la satisfacción laboral, tal como lo demostró Condori (2018).

Según los resultados reportados en la presente investigación, el clima organizacional debe ser una variable que debe ser evaluada en forma regular para que, de este modo, los directivos de los municipios, puedan incrementar los niveles de compromiso laboral de su personal y de esa manera, los municipios logren alcanzar los objetivos institucionales en beneficio de la comunidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA: en base a los datos recogidos se determinó la existencia de relación alta entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna (Rho de Spearman = 0,655, sig. 0,000). Confirmándose la hipótesis de investigación.

SEGUNDA: Se determinó la existencia de relación regular entre la dimensión liderazgo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna (Rho de Spearman = 0,531, sig. 0,003).

TERCERA: Se estableció la existencia de relación baja entre la dimensión motivación y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna (Rho de Spearman = 0,301, sig. 0,003).

CUARTA: Se determinó la existencia de relación alta entre la dimensión reciprocidad y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna (Rho de Spearman = 0,611, sig. 0,002).

QUINTA: Se estableció la existencia de relación muy baja entre la dimensión participación y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna (Rho de Spearman = 0,212, sig. 0,030).

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se sugiere diseñar un plan estratégico de estímulos externos a aquellos trabajadores que muestren un mayor nivel de compromiso laboral con la institución. La oficina de recursos humanos debe realizar una evaluación exhaustiva y objetiva de su personal para identificar a aquellos trabajadores que merecen reconocimientos y estímulos extrínsecos por parte de la alta dirección de la municipalidad.

SEGUNDA:

Se recomienda fortalecer el liderazgo de los jefes, supervisores, gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Ite, mediante actividades de trabajo en equipo y habilidades sociales. Este liderazgo debe utilizar el estilo democrático pues ha demostrado que es el más efectivo y motivador.

TERCERA:

Se sugiere fortalecer la motivación intrínseca mediante actividades recreativas con el personal que labora en la municipalidad distrital de Ite. Esta actividad debe tener como base el buen trato entre los jefes de área y trabajadores y el reconocimiento del esfuerzo que realizan los trabajadores para cumplir con sus obligaciones laborales.

CUARTA:

Se recomienda promover la dinámicas de reciprocidad entre la alta dirección de la municipalidad y el personal obrero y administrativo. Si los trabajadores perciben que su esfuerzo laboral y su lealtad mostrada con la institución es recíprocamente recompensada, entonces su nivel de compromiso se incrementará y por ende las niveles de productividad y eficiencia.

QUINTA:

Se recomienda estimular la participación de los trabajadores de todas las áreas en mesas de trabajo en las que mensualmente ellos puedan mostrar sus avances y ideas para la mejora de su ambiente laboral y así generar una retroalimentación ya que se busca alcanzar mejoras en la productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. Caracas: Editorial Episteme.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas
- Condori, D. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pocollay, región Tacna, año 2016*. (Tesis de postgrado). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna, Tacna
- Córdova, C. (2018). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal* (Tesis de licenciatura). Escuela de ciencias económicas. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.
- Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). *Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la provincia de Nuble, Chile*. Versión digital. Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200010#down
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ª Ed.). México: Mc Graw Hill
- Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018* (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGraw Hill.
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración, enfoque situacional*. México: Prentice Hall Internacional.
- Domínguez, L., Ramírez, A. y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, n° 14 (5), pp.22-55
- Eslava, E. (2014). *Management y gerencia*. Recuperado de:
http://www.degerencia.com/tema/clima_organizacional
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Iberoamericana sobre*

- calidad, eficacia y cambio en educación*. Vol. 2, n° 2, julio-diciembre, pp. 43-68.
- Flores, M. (2016). *Relación entre clima laboral y compromiso organizacional en el personal del Ministerio Público de Tacna - 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada de Tacna, Tacna
- Gibson, E. (1996). *Las organizaciones* (8va. ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Guillén, R. y Valderrama, S. (2007). *Guía para elaborar la tesis Universitaria*. Lima: Editorial San Marcos.
- Gutiérrez, L. y Rico, D. (2019). *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo* (Tesis de licenciatura). Universidad Santo Tomás. Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación* (6° Ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Hurtado, O. y Eguía, L. (2018). *Clima y compromiso organizacional, en la entidad hotelera "Chaski Hotel" de la ciudad del Cusco, 2017* (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión. Lima.
- López, M. (2014). *Percepción de un grupo de gerentes sobre los factores que afectan o determinan el compromiso laboral en los empleados* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Larico, I. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional del personal de Radiología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima, 2017* (Tesis de grado). Universidad César Vallejo de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Marino, S. (2018). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A. agencia – Pichanaqui – 2014* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú. Tarma, Perú.
- Maquera, P. (2019). *El clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional percibida por los colaboradores de la Planta Lechera Tacna S.A.* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada de Tacna. Tacna, Perú.
- Mehech, C., Cordero, A. y Gómez, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa* (Tesis de grado). Universidad de Chile.

- Obreque, A. (2016). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad* (Tesis de postgrado). Universidad de Chile. Santiago, Chile.
- Onetto, F. (2008). *Clima educativo y pronóstico de violencia: Condiciones institucionales de la convivencia escolar*. Buenos aires: Prentice Hall.
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017* (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima
- Rivera (2016). *El trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional en los colaboradores del ministerio de trabajo y servicio público del cantón Ambato, provincia de Tungurahua*. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª Ed.). México: Pearson
- Rojas, M. (2019). *Liderazgo transformacional de los directivos y los cambios en el clima organizacional en las instituciones educativas emblemáticas de la UGEL Tacna, 2018* (Tesis de postgrado). Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales* (Tesis de postgrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- Roncal, P. (2018). *El clima laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional de AFP horizonte-Cajamarca* (Tesis de post grado). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca.
- Salazar, R. (2017). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz, 2016*. (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú.

- Tejada, C. (2016). *Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, en Nuevo Chimbote-Perú*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
- Ticona, Y. (2016). *Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, EsSALUD, Tacna 2014* (Tesis de postgrado). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna, Tacna.
- Uribe, M. (2018). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional en el banco de la Nación, agencia 2 Huaral, periodo 2017* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú.
- Valenzuela, A. y Onetto, L. (1985). El clima organizacional. *Revista de Educación*, n° 124. Publicaciones del CPEIP. Mineduc. Chile.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia lógica

TÍTULO: “Clima Organizacional y Compromiso Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna, 2021”

ESTUDIANTES: Rocío y Erika

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna.	Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna.	Variable X Clima organizacional	Dimensión 1 Liderazgo Dimensión 2 Motivación Dimensión 3 Reciprocidad Dimensión 4 Participación	Enfoque: Cuantitativo Método. Descriptivo Tipo: Descriptivo - correlacional Nivel de estudio: Básico Diseño: No experimental. Población 95 trabajadores de la municipalidad distrital de Ite. Muestra Muestra no probabilística Estudio censal Técnicas e instrumentos de recolección de información Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
Problema Específico 1 ¿Cómo se relaciona el liderazgo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna?	Objetivo específico 1 Establecer el nivel de relación entre el liderazgo y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.	Hipótesis específica 1 Existe relación entre el liderazgo y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna.			
Problema Específico 2 ¿Cómo se relaciona la motivación y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna?	Objetivo específico 2 Determinar el nivel de relación entre la motivación y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.	Hipótesis específica 2 Existe relación entre la motivación y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna.			
Problema Específico 3 ¿Cómo se relaciona la reciprocidad y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna?	Objetivo específico 3 Establecer el nivel de relación entre la reciprocidad y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.	Hipótesis específica 3 Existe relación entre la reciprocidad y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna.			

<p>Problema específico 4 ¿Cómo se relaciona la participación y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna?</p>	<p>Objetivo específico 4 Establecer el nivel de relación entre la participación y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna.</p>	<p>Hipótesis específica 4 Existe relación entre la participación y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna</p>	<p>Variable Y Compromiso laboral</p>	<p>Dimensión 1: Compromiso afectivo</p> <p>Dimensión 2: Compromiso de continuidad</p> <p>Dimensión 3: Compromiso normativo</p>	<p>Instrumentos Instrumento de la variable X Cuestionario de clima organizacional de Brown y Leigh (2009)</p> <p>Instrumento de la variable Y Cuestionario de compromiso laboral de Mayer y Allen (2011)</p> <p>Técnica de análisis de datos Se usan tablas y figuras de distribución de datos y el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre ambas variables</p>
--	--	---	--	---	--

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1: clima organizacional								
Título: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, TACNA, 2021”								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Clima organizacional	Ordinal	Marín, Melgar y Castaño (1998, citados en Larico, 2019) definieron al clima laboral como la suma total de percepciones que desarrolla un trabajador respecto de las características físicas, laborales, legales y económicas que una organización desarrolla y que la distingue de otra.	Según Larico (2019) el clima organizacional se mide a través del liderazgo, la motivación, la reciprocidad y la participación	Liderazgo	Dirección Estímulo al trabajo en equipo Solución de conflictos	5	Bueno: 74-100 Regular: 47-73 Malo: 20-46	Nunca: 1 Casi Nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
				Motivación	Realización personal Reconocimiento a la aportación Adecuación de las condiciones de trabajo	5		
				Reciprocidad	Aplicación al trabajo Retribución Equidad	5		
				Participación	Compromiso con la productividad Intercambio de información Involucramiento al cambio	5		

Operacionalización de la variable 2: compromiso laboral

Título: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, TACNA, 2021”

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Compromiso laboral	Ordinal	Meyer y Allen (1991, citados en Larico, 2019), lo definieron como: una condición psicológica que representa el vínculo entre un individuo y una institución determinada.	Según Larico (2019) el compromiso laboral se mide a través la afectividad, la continuidad y la normatividad	Afectivo	Lazos emocionales Sentido de pertenencia Identificación	6	Alto: 66-90 Medio: 42-65 Bajo: 18-41	Totalmente en desacuerdo (1)
				Continuidad	Conveniencia Permanencia	6		En desacuerdo (2)
				Normativo	Retribución Reciprocidad	6		Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo (3)
								De acuerdo (4)
								Totalmente de acuerdo (5)

Anexo 3: Cuestionario de clima organizacional

(No escriba su nombre)

Sus respuestas son confidenciales y anónimas

Sus respuestas son confidenciales y quedarán en anonimato. A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos					
2	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas					
3	Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.					
4	Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas					
5	Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo					
6	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo					
7	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida					
8	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas					
9	Me siento muy útil en mi trabajo					

10	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia					
11	Me siento pieza clave en la organización					
12	El trabajo que hago es muy valioso para esta organización					
13	Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido					
14	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo					
15	La organización reconoce el significado de la contribución que hago					
16	Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos					
17	Me siento libre para ser yo mismo en esta organización					
18	Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente					
19	No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo					
20	Mi trabajo es desafiante					
21	Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo.					

Gracias por tu colaboración

Anexo 3: Cuestionario de compromiso laboral

(No escriba su nombre)

Sus respuestas son confidenciales y anónimas

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una **X** el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización					
2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					
4	No me siento ligado emocionalmente a mi organización					
5	No me siento integrado plenamente en mi organización					
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí					
7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
8	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					

10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					
15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					
16	Esta organización merece mi lealtad					
17	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
18	Estoy en deuda con la organización.					

Gracias por tu colaboración

Anexo 4: Validación por juicio de expertos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL y COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, TACNA, 2021

Nombre del Experto: Fernando Eduardo Azálgara Cuadros

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigad	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxic en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investlaado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

En cada cuestionario, sería bueno en el encabezado tener información general, que pueda orientar al puesto de trabajo, y a los niveles de tomadores de decisiones u operativos.



Nombre: Femando E. Azálgara Cuadros

No. DNI: 44423854

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : Questionario de Clima Organizacional

Nombre del Experto: Mg. Tito Flores Tiznado

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Tito Flores Tiznado
Nombre: _____
No. DNI: _____
 Mg. TITO FLORES TIZNADO
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 4929
DNI: 00484320

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : Cuestionario de Compromiso Laboral

Nombre del Experto: Mg. Tito Flores Tiznado

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Tito Flores Tiznado

Nombre:

No. DNI:



Mg. TITO FLORES TIZNADO
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 4929



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

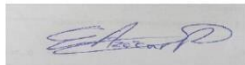
Nombre del Experto: Rafael Enrique Azocar Prado

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	X	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	X	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	X	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	X	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	X	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	X	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Es un instrumento adecuado para medir la variable. Es aplicable.



Nombre: Rafael Enrique Azocar Prado
No. DNI: 22096520

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

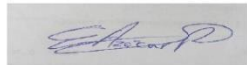
Nombre del Experto: Rafael Enrique Azocar Prado

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	X	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	X	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	X	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	X	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	X	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	X	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Es un instrumento adecuado para medir la variable. Es aplicable.
--



Nombre: Rafael Enrique Azocar Prado
No. DNI: 22096520

Anexo 5: Base de datos cuestionario clima organizacional

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (1-95) - Microsoft Excel (Error de activac... Herramientas de tabla

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro 10 Diseño

Calibri 11 Fuente Alineación General Número Estilos Celdas Modificar

ID	Objetivo	Mi jefe	No exis	Los tra	A mi jef	Cuando	Con es	Existe	En la m	Normal	En la m	En la m	En la m	La efici	En la m	Es free	Las difi	Cuando	habitu	Nuestr	En esta	Puntos
1	NO																					
2	SI	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	
3	SI	A veces	Casi Nunca	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Casi siempre	
4	SI	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	
5	SI	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	
6	SI	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	
7	SI	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	
8	SI	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	
9	SI	Casi Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	
10	SI	Casi Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Siempre	A veces	Nunca	A veces	Nunca	
11	SI	Casi Siempre	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	
12	SI	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	
13	SI	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Nunca	
14	SI	Casi Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	
15	SI	Siempre	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	
16	SI	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	
17	SI	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	
18	SI	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	
19	SI	Casi Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	
20	SI	Casi Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	
21	SI	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	
22	SI	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	
23	SI	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	
24	SI	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	
25	SI	Casi Siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	
26	SI	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	
27	SI	Siempre	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	
28	SI	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	
29	SI	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	
30	SI	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	
31	SI	Casi Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	
32	SI	Casi Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	
33	SI	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	
34	SI	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	
35	SI	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	
36	SI	Casi Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	
37	SI	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	
38	SI	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	
39	SI	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	
40	SI	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	
41	SI	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	
42	SI	A veces	Casi Nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	
43	SI	Casi Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	

Sheet1 60%

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (1-95) - Microsoft Excel (Error de activac... Herramientas de tabla

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro 10 Diseño

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Cortar Copiar Pegar Copiar formato Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

ID	Objetivo	Mi jefe in	No existe	Los trabi	A mi jefe	Cuando	Con este	Existe pd	En la mu	Normalm	En la mu	En la mu	En la mu	La eficiet	En la mu	Es frequ	Las difiul	Cuando	habitualr	Nuestro	En esta r	Puntos	Co
46	45 SI	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces		
47	46 SI	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca		
48	47 SI	Casi Nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre		
49	48 SI	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces		
50	49 SI	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	
51	50 SI	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces		
52	51 SI	Casi Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	
53	52 SI	A veces	Casi Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces		
54	53 SI	Casi Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	
55	54 SI	Casi Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	
56	55 SI	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	
57	56 SI	A veces	Casi Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	
58	57 SI	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	
59	58 SI	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	
60	59 SI	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	
61	60 SI	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	
62	61 SI	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces		
63	62 SI	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	
64	63 SI	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	
65	64 SI	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	
66	65 SI	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	
67	66 SI	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	
68	67 SI	Casi Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces		
69	68 SI	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	
70	69 SI	A veces	Casi Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	
71	70 SI	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	
72	71 SI	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	
73	72 SI	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces		
74	73 SI	Casi Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca		
75	74 SI	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	
76	75 SI	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	
77	76 SI	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	
78	77 SI	Casi Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre		
79	78 SI	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	
80	79 SI	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	
81	80 SI	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	
82	81 SI	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	
83	82 SI	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	
84	83 SI	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	
85	84 SI	Casi Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	
86	85 SI	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	
87	86 SI	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	
88	87 SI	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	

ID	Objetivo	Mi jefe in	No existé	Los trab	A mi jefe	Cuando	Con esté	Existe pc	En la mu	Normal	En la mu	En la mu	En la mu	La efici	En la mu	Es frec	Las difi	Cuando	habitual	Nuestro	En esta r	Puntos: (Co
85	84 SI	Casi Nunca	Casi siempr	Casi siempr	A veces	Casi nunca	Casi siempr	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempr	A veces	Casi siempr	Casi nunca	Casi siempr	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca		
86	85 SI	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca		
87	86 SI	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempr	A veces	A veces	Casi siempr	Casi nunca	A veces	Casi nunca		
88	87 SI	A veces	Casi Nunca	Casi siempr	Casi siempr	Casi nunca	Casi siempr	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempr	A veces	A veces	A veces	Casi siempr	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca		
89	88 SI	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Casi siempr	A veces	A veces	Nunca	Casi siempr	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces		
90	89 SI	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempr	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces		
91	90 SI	Casi Nunca	A veces	Casi siempr	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces		
92	91 SI	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces		
93	92 SI	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	Casi siempr	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca		
94	93 SI	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempr	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca		
95	94 SI	A veces	A veces	A veces	Casi siempr	Casi siempr	Casi siempr	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempr	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre		
96	95 SI	A veces	Casi Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempr	A veces	Casi siempr	A veces	Casi siempr	A veces	A veces	Casi siempr	Casi nunca	A veces	Nunca		
97																							
98																							
99																							
100																							
101																							
102																							
103																							
104																							
105																							
106																							
107																							
108																							
109																							
110																							
111																							
112																							
113																							
114																							
115																							
116																							
117																							
118																							
119																							
120																							
121																							
122																							
123																							
124																							
125																							
126																							
127																							

Base de datos cuestionario compromiso laboral

CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL (1-95) - Microsoft Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro 10

Calibri 11 Ajustar texto General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

AS32

	A	B	C	E	G	I	K	M	O	Q	S	U	W	Y	AA	AC	AE
1	CDM	Estaría feliz	Realmente s	No experime	No me siento	No me siento	Esta municip	Hoy perman	Será mu	Gran parte d	Siento como	Si no hubiera	Una de las p	No siento ot	Aún si fuera	Me sentiría	
2	2	NO															
3	3	SI	Totalmente de acue	Totalmente de acue	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acue	Totalmente de acue	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acue	Totalmente de acue
4	4	SI	Totalmente en des	En desacuerdo	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Ni de acuerdo, ni de	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en
5	5	SI	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni de	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo
6	6	SI	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente desacu	Totalmente en des	Totalmente en des	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Totalmente en des	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en des	De acuerdo	Totalmente en des
7	7	SI	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
8	8	SI	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en des	Totalmente en des	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en des	En desacuerdo
9	9	SI	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni de	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Totalmente en des	Totalmente en des	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo
10	10	SI	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en
11	11	SI	Ni de acuerdo, ni en	Totalmente de acue	Totalmente desacu	Totalmente en des	Totalmente en des	Totalmente de acue	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
12	12	SI	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente desacu	Totalmente en des	Totalmente en des	Totalmente en des	Totalmente en des	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en des	De acuerdo	De acuerdo
13	13	SI	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni de	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo
14	14	SI	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en
15	15	SI	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Totalmente desacu	Totalmente en des	Totalmente en des	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Desacuerdo	Totalmente en des	Ni de acuerdo, ni en	Totalmente en des	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Ni de acuerdo, ni en
16	16	SI	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en
17	17	SI	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni de	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en
18	18	SI	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en des	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en
19	19	SI	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en
20	20	SI	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Totalmente de acue	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Totalmente de acue	Totalmente de acue
21	21	SI	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni de	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo
22	22	SI	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Totalmente desacu	Totalmente en des	Totalmente en des	Totalmente de acue	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en des	De acuerdo	De acuerdo
23	23	SI	Totalmente en des	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acue	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en des	En desacuerdo
24	24	SI	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni de	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en
25	25	SI	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en des	Totalmente en des	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en des	En desacuerdo
26	26	SI	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo
27	27	SI	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Totalmente en des	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Totalmente en des	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Totalmente de acue
28	28	SI	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en des	Totalmente de acue	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo
29	29	SI	Totalmente de acue	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Totalmente de acue	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en
30	30	SI	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni de	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo
31	31	SI	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni de	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en
32	32	SI	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en
33	33	SI	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
34	34	SI	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
35	35	SI	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en
36	36	SI	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni de	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en
37	37	SI	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
38	38	SI	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
39	39	SI	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni de	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	En desacuerdo
40	40	SI	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni de	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en
41	41	SI	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni de	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en	Ni de acuerdo, ni en

Sheet1 60%

Archivos Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitró Pro 10

Guardar Copiar

Portapapeles

Callibri 11

General

Fuente Alineación Número

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Estilos Insertar Eliminar Formato

fx

E G K M O Q S U y

Autosuma R=ll-nar

Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Modificar

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	
82																													
84																													
86																													
87																													
88																													
89																													
91																													
92																													
93																													
94																													
95																													
96																													
97																													
98																													
99																													
100																													
101																													
102																													
103																													
104																													
105																													
106																													
107																													
108																													
109																													
110																													
111																													
112																													
113																													
114																													
115																													
116																													
117																													
118																													
119																													
120																													
121																													
122																													
123																													
124																													

INFORME DE TURNITIN

TESIS CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE,
TACNA, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	8%
2	repositorio.upt.edu.pe Fuente de internet	2%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de internet	1%
4	repositorio.upica.edu.pe Fuente de internet	1%
5	repositorio.unc.edu.pe Fuente de internet	1%
6	1library.co Fuente de internet	1%
7	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de internet	1%
8	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de internet	1%

9 Submitted to Universidad Privada Leonardo da Vinci **1**%
Trabajo del estudiante

10 repositorio.uwiener.edu.pe **1**%
Fuente de Internet

11 repositorio.unsch.edu.pe **1**%
Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias 1%

Excluir bibliografía

Activo