

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU  
INFLUENCIA EN EL COMPROMISO DE LOS  
SERVIDORES PÚBLICOS EN EL MUNICIPIO  
DISTRITAL DE MOTUPE LAMBAYEQUE**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORES**

**Arriaga Rodríguez Milagros del Socorro**

**Castro Coronado Ángela María**

**Chiclayo, 30 de Mayo del 2017**

## **Información General**

**1. Facultad y Escuela:**

Facultad de Ciencias Empresariales - Escuela de Administración de Empresas

**2. Título del Informe de tesis:**

Diagnóstico del clima organizacional y su influencia en el compromiso de los servidores públicos en el Municipio Distrital de Motupe Lambayeque

**3. Autor(a):**

Milagros del Socorro Arriaga Rodríguez

Ángela María Castro Coronado

**4. Asesor(a) :**

Mgrt. Rocío Elizabeth Saavedra Yorente

**5. Línea de investigación:**

Clima Laboral

**6. Fecha de presentación:**

31 de Octubre del 2018

**DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU  
INFLUENCIA EN EL COMPROMISO DE LOS  
SERVIDORES PÚBLICOS EN EL MUNICIPIO  
DISTRITAL DE MOTUPE LAMBAYEQUE**

POR:

**Arriaga Rodríguez Milagros del Socorro**

**Castro Coronado Ángela María**

Presentada a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad  
Católica Santo Toribio de Mogrovejo, para optar el Título de:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADO POR:

---

Mgrt. Marco Agustín Arbulú Ballesteros

Presidente de Jurado

---

Mgrt. Rafael Camilo Girón Córdova

Secretario de Jurado

---

Mgrt. Rocío Elizabeth Saavedra Yorente

Vocal/Asesor de Jurado

**CHICLAYO, 2017**

## **Dedicatoria**

A **DIOS**, por estar siempre a mi lado en los momentos de tristeza y alegría por haberme brindado la fuerza, fortaleza y valor para culminar mi segunda carrera profesional con vida, salud, bienestar, paz y tranquilidad.

A mis queridos padres: **José Francisco y Ángela** por su inagotable amor sacrificios, apoyo moral - espiritual y dedicación incondicional en el transcurso de mi vida y sobre todo por sus acertados consejos para mi superación como ser humano y profesional.

A mis hermanos: **Francisco Javier y José Luis** por sus consejos, enseñanzas, apoyo y fortaleza para no dejarme vencer antes los obstáculos de la vida y lograr salir adelante.

**Ángela María**

A mí misma, por mi esfuerzo, perseverancia y por haber cumplido mi sueño de juventud, en mi vejez.

A **DIOS**, mi **Santísima Cruz de Motupe** y mi padre desde el cielo por escuchar mis ruegos, cuidarme y protegerme siempre.

A mi madre, hermana y pareja por sus palabras de empuje y apoyo incondicional y muy en especial a mis hijas: **Lourdes, Clarita y Luciana** para que vean en mí un ejemplo a seguir, a pesar de las circunstancias que se les puedan presentar en la vida.

Gracias mis niñas por permitirme volar y ruego a Dios que algún día me alcancen y sobrepasen mi vuelo.

**Milagros del Socorro**

## **Agradecimiento**

A la **Universidad Católica “Santo Toribio de Mogrovejo”** por habernos acogido en sus aulas durante la formación de nuestra carrera profesional y darnos facilidades para trabajar de día y estudiar de noche.

Nuestro más sincero agradecimiento a la asesora **Mgtr. Rocío Elizabeth Saavedra Yorente** por su desinteresado apoyo, dedicación y acertada orientación para la realización de nuestro trabajo de tesis.

A los miembros del jurado **Mgtr. Marco Arbulú Ballesteros** y **Mgtr. Rafael Camilo Girón Córdova** por su contribución en la revisión de esta investigación y sus acertadas sugerencias en la culminación del presente trabajo.

A **Mgtr. Sandra Loaysa Chumacero** y **Mgtr. Guadalupe Ñopo Torres** por su invaluable apoyo, comprensión, sugerencias y dedicación en la culminación de la presente investigación.

Nuestro agradecimiento eterno a nuestros profesores por su dedicación y conocimientos transmitidos a lo largo de todos estos años de estudios.

De manera especial, nuestro profundo agradecimiento al alcalde del “Municipio Distrital de Motupe”, **Sr. Carlos Humberto Falla Castillo**; jefe de personal, **Sr. Raúl de la Cruz Gil** y a todos los servidores públicos del municipio por su invaluable colaboración en la ejecución del presente trabajo de tesis.

**Ángela y Milagros**

## **Resumen y palabras clave**

La investigación tuvo como objetivo evaluar la influencia del clima organizacional sobre el grado de compromiso de los servidores públicos hacia el Municipio Distrital de Motupe, ubicado en la provincia de Lambayeque.

La población de estudio estuvo constituida por 75 trabajadores públicos. Para la medición de las variables de estudio se empleó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios debidamente validados por juicio de expertos y con una confiabilidad superior a 0.8 (alfa de Cronbach). Para medir la variable clima organizacional se empleó la escala de Palma (2004) y para la variable compromiso organizacional, la escala de Meyer y Allen (1997). Las pruebas estadísticas utilizadas para evaluar el objetivo de la investigación fueron el coeficiente de correlación de Pearson y el análisis de regresión lineal con un nivel de significancia de  $p \leq 0.05$ .

Finalmente se concluyó que el clima organizacional explica en un 17% el compromiso de los servidores públicos, afirmando la existencia de una correlación directa altamente significativa ( $r= 0.41$ ).

Esta información servirá de orientación a las autoridades para definir acciones orientadas a la mejora del ambiente laboral y así lograr que los trabajadores se sientan más comprometidos con su trabajo, con la gestión actual y brinden un mejor servicio a los usuarios; mejorando a su vez, la imagen institucional.

**Palabras clave:** análisis de regresión lineal, clima organizacional, compromiso de los servidores públicos, influencia, Municipio Distrital de Motupe.

Clasificaciones JEL: M12, M54, M55

## **Abstract and keywords**

The objective of the research was to evaluate the influence of the working environment on the degree of commitment of public servants to the District Municipality of Motupe, located in the Lambayeque province.

The study population was made up of 75 public workers. For the measurement of the study variables, the survey was used as a technique and as instruments were used two questionnaires properly validated by expert judgment and with a reliability greater than 0.8 (Cronbach's alpha). Palma scale (2004) was used to measure the organizational climate variable and Meyer and Allen scale (1997) was used for the organizational commitment variable. The statistical tests used to evaluate the objective of the investigation were the Pearson correlation coefficient and the linear regression analysis with a level of significance of  $p \leq 0.05$

Finally, it was concluded that the working environment explains 17% the commitment of public servants, affirming the existence of a highly significant direct correlation ( $r = 0.41$ ).

This information will guide the authorities to define actions aimed to improve the working environment and thus to get workers feel more committed to their own work, with the current management and provide a better service to users; improving, as the same time, the institutional image.

**Keywords:** linear regression analysis, working environment, commitment of public servants, influence, District Municipality of Motupe.

JEL Classifications: M12, M54, M55

## Índice

<b>Dedicatoria .....</b>	<b>4</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>5</b>
<b>Resumen y palabras clave .....</b>	<b>6</b>
<b>Abstract and keywords .....</b>	<b>7</b>
<b>I. Introducción .....</b>	<b>13</b>
<b>II. Marco teórico .....</b>	<b>16</b>
2.1. Antecedentes .....	16
2.2. Bases teórico científicas .....	19
2.2.1. Clima organizacional .....	19
2.2.2. Compromiso de los servidores públicos .....	25
<b>III. Metodología.....</b>	<b>28</b>
3.1. Tipo y nivel de investigación .....	28
3.2. Diseño de investigación.....	28
3.3. Población, muestra y muestreo .....	28
3.3.1. Población.....	28
3.3.2. Muestra y muestreo.....	29
3.4. Criterios de selección .....	29
3.5. Operacionalización de variables .....	30
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.7. Procedimientos.....	34
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	38
3.9. Matriz de consistencia .....	39
3.10. Consideraciones éticas .....	40
<b>IV. Resultados y discusión .....</b>	<b>40</b>
4.1. Análisis descriptivo .....	41
4.2. Análisis inferencial.....	51
4.3. Análisis de confiabilidad .....	61
4.4. Análisis factorial (multivariante) - validez de constructo .....	62
<b>V. Conclusiones .....</b>	<b>73</b>
<b>VI. Recomendaciones.....</b>	<b>74</b>

<b>VII. Lista de referencias.....</b>	<b>75</b>
---------------------------------------	-----------

## Índice de tablas

<b>Tabla 1: Dimensiones del clima organizacional .....</b>	<b>21</b>
<b>Tabla 2: Número de servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe" 29</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 3: Operacionalización de variable independiente clima organizacional ..</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 4: Operacionalización de variable dependiente compromiso organizacional .....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 5: Dimensiones del cuestionario clima organizacional. ....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 6: Dimensiones del cuestionario compromiso. ....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 7: Escala de opiniones y actitudes de Likert del instrumento de clima organizacional.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 8: Escala de opiniones y actitudes de Likert del instrumento de compromiso organizacional - preguntas positivas. ....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 9: Escala de opiniones y actitudes de Likert del instrumento de compromiso organizacional - preguntas negativas. ....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 10: Matriz de consistencia .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 11: Características demográficas de los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 12: Medidas descriptivas del clima organizacional en los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016. ....</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 13: Medidas descriptivas del compromiso organizacional de los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016. ....</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 14: Prueba de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov - Smirnov de las puntuaciones del clima organizacional en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.....</b>	<b>51</b>
<b>Tabla 15: Prueba de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov - Smirnov de las puntuaciones del compromiso de los servidores públicos en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.....</b>	<b>51</b>
<b>Tabla 16: Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016. ....</b>	<b>52</b>
<b>Tabla 17: Relación entre el clima organizacional (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) y el</b>	

compromiso organizacional (afectivo, normativo y continuidad) en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.....	53
Tabla 18: Análisis de regresión lineal del clima organizacional y compromiso de los servidores públicos en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016. ...	58
Tabla 19: Análisis de varianza del clima organizacional y compromiso de los servidores públicos en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.....	59
Tabla 20: Ecuación de regresión lineal del clima organizacional y compromiso de los servidores públicos en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016. ...	59
Tabla 21: Estadísticos de fiabilidad del clima organizacional y compromiso de los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.....	61
Tabla 22: Prueba de Kaiser - Meyer - Olkin (KMO) y Bartlett del clima organizacional aplicado a los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe".....	62
Tabla 23: Matriz de componentes rotados del clima organizacional aplicado a los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe" .....	63
Tabla 24: Prueba de Kaiser- Meyer - Olkin (KMO) y Bartlett del compromiso aplicado a los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe".....	69
Tabla 25: Matriz de componentes rotados del compromiso organizacional aplicado a los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe" .....	70
Tabla 26: Escala de baremación del puntaje total del constructo clima organizacional.....	82
Tabla 27: Escala de baremación del puntaje total del constructo compromiso de los servidores públicos.....	84

## **Índice de figuras**

**Figura 1: Áreas visitadas del “Municipio Distrital de Motupe. Marzo 2016 ..... 35**

**Figura 2: Áreas visitadas del “Municipio Distrital de Motupe. Marzo 2016 ..... 36**

**Figura 3: Áreas visitadas del "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016... 37**

**Figura 4: Diagrama de dispersión entre clima organizacional y compromiso de los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016. .... 57**

## **I. Introducción**

El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico y las relaciones interpersonales y si este ambiente laboral es percibido de manera negativa afectará el comportamiento humano, satisfacción, motivación y compromiso. Estos temas son complejos y dinámicos y se requiere investigación, actualización y verificación necesaria para el diagnóstico del clima organizacional. (García, 2009).

Una de las debilidades u omisiones de las organizaciones es el no considerar a los clientes internos (trabajadores), olvidando que ellos reflejan los valores, la calidad y el servicio que otorga la empresa hacia los usuarios o clientes externos, por lo tanto, el clima laboral tiende a ser ignorado por la mayoría de las organizaciones, ya que consideran que proporcionan las herramientas básicas a sus colaboradores para desarrollar su trabajo y esto es suficiente para que se desempeñen adecuadamente. (Williams, 2013 citando a Calva y Hernández, 2004).

Esta situación actualmente en el Perú ocasiona una percepción desfavorable de los usuarios hacia las instituciones públicas por la poca importancia brindada al tema, considerándolo en mucho de los casos en obstáculos que afectan negativamente el normal desarrollo de la organización, teniendo como resultados trabajadores poco comprometidos, conflictos interpersonales, distanciamientos, ausentismo, incumplimientos con el horario de trabajo, retraso en la entrega de trabajos asignados y desvanecimiento del vínculo entre trabajador e institución.

En la Municipalidad Distrital de Motupe se ha podido evidenciar la existencia de un clima organizacional tenso debido a que al trabajador no se le hace sentir importante, ya que en esta institución la mayoría de los cargos son políticos y no se lleva a cabo una verdadera selección de personal, contratándose reiteradamente personal no idóneo para ocupar los cargos directivos, siendo el subordinado muchas veces el que realiza el trabajo del jefe, no recibiendo halago alguno afectando el

compromiso, comportamiento, motivación, imagen institucional, relaciones interpersonales, producción, efectividad y servicio al ciudadano.

La realización de la presente investigación motivó a las investigadoras impulsar y mejorar el clima organizacional actual porque se considera que el ambiente laboral es el lugar donde se comparte la mayor parte del tiempo con los compañeros de trabajo, usuarios y por lo tanto la labor debe ser agradable y motivadora.

Enfatizando en esto, Soberanes y De la Fuente (2009) señalan que el éxito de toda organización depende del grado de cómo los empleados perciban el clima organizacional, si los integrantes de la empresa consideran un entorno laboral positivo o negativo, esta percepción va a influir de manera directa en el compromiso que haya con la institución.

De acuerdo a lo anterior, el clima organizacional es de vital importancia y su diagnóstico ayudará a mejorar el ambiente laboral generando servidores públicos más eficaces, más satisfechos, más motivados, con mejores rendimientos, y más comprometidos con la gestión del municipio.

Estos beneficios ayudarán a brindar un mejor servicio a los ciudadanos de Motupe proyectando a su vez una mejor imagen institucional considerando que el rol del municipio está orientado a promover el desarrollo económico productivo, institucional, social, cultural, ecológico medio ambiental de su responsabilidad y por lo tanto se debe trabajar con personal idóneo y comprometido con el trabajo para asegurar el logro de los objetivos y el éxito organizacional.

La investigación plantea como interrogante: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el compromiso de los servidores públicos en el Municipio Distrital de Motupe, departamento de Lambayeque?

A través de la siguiente hipótesis se busca dar respuesta a la formulación de la pregunta de investigación: El clima organizacional influye de manera positiva en el

compromiso de los servidores públicos en el Municipio Distrital de Motupe, departamento de Lambayeque.

Respecto a los objetivos, se ha propuesto como objetivo general de la investigación: Determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso de los servidores públicos en la Municipio Distrital de Motupe, departamento de Lambayeque. En tanto que los objetivos específicos: Diagnosticar el clima organizacional en el Municipio Distrital de Motupe, departamento de Lambayeque, identificar el grado de compromiso de los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe, departamento de Lambayeque y analizar si existe influencia del clima organizacional con el compromiso de los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe, departamento de Lambayeque.

El tipo de la investigación realizada fue de alcance explicativo (causal), transversal, prospectivo y los instrumentos utilizados de clima organizacional de Palma (2004) y compromiso de Meyer y Allen (1997) fueron aplicados a 75 trabajadores públicos entre nombrados, permanentes, contratados, obreros y personal CAS pertenecientes a las diversas áreas del municipio.

Al finalizar la investigación se concluyó que el clima organizacional explica en un 17% el compromiso de los servidores públicos debido a un diagnóstico de clima organizacional “indiferente” frente a un compromiso “débil”.

El resultado de esta investigación es importante porque servirá de ayuda a las autoridades locales para definir planes de acción orientados a mejorar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo de la institución y potenciar todos aquellos aspectos favorables que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable.

## **II. Marco teórico**

### **2.1. Antecedentes**

Actualmente existen investigaciones del clima organizacional vinculado con otras variables como motivación, satisfacción laboral, compromiso organizacional, orientación emprendedora, satisfacción del cliente, entre otros. (Palma, 2004; Edel, García y Casiano 2007; Chiang, Salazar y Núñez, 2007 y Chiang, Salazar y Huerta, 2010).

Chiavenato (2000) en sus estudios realizados acerca de clima organizacional y compromiso de los trabajadores en diversas empresas concluyó que el clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los trabajadores con la organización. Según lo señalado por Chiavenato (2002) se podrá aportar que una organización con un clima organizacional favorable tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de compromiso de sus trabajadores y por ende un buen desempeño dentro de la organización. Caso contrario una organización con un clima organizacional deficiente no se podrá esperar un alto grado de actitud de compromiso de los trabajadores, desvaneciéndose el vínculo entre trabajador y empresa.

Palma (2004) estudió la motivación y el clima organizacional en trabajadores de instituciones universitarias. La muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima. Los instrumentos empleados fueron dos escalas de motivación y clima organizacional bajo el enfoque de Mc Clelland y Litwing respectivamente. Las conclusiones a las que llegó el autor en esta investigación fueron que el clima organizacional se ve fortalecido por una percepción favorable en las relaciones humanas tanto en funciones administrativas como en el nivel de interacción social; aspectos de excelente potencial para el cambio organizacional.

Este estudio señaló que la motivación y el clima organizacional constituyen dos temas de gran interés en la psicología organizacional por sus implicancias en la

productividad del recurso humano en ambientes laborales además de ser indicadores de la calidad de vida en el trabajador.

Bravo y Cárdenas (2005) ejecutaron un trabajo de investigación con el objetivo de evaluar la relación entre el clima organizacional y compromiso de los trabajadores en la empresa de servicios de asesoría BSP (Business Services Provider) ubicada en el área metropolitana de Caracas. Además también evaluó la correlación de las variables en estudio con las variables demográficas como: nivel educativo, nivel de cargo y tiempo de servicio. La hipótesis planteada fue que a mayor percepción positiva del clima organizacional habrá mayor compromiso organizacional del trabajador hacia la organización. La técnica utilizada para la ejecución de esta investigación fue la encuesta y el instrumento de Stringer para medir el clima organizacional y el de Meyer y Allen para compromiso organizacional con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert de 5 puntos. Para realizar el análisis correlacional de las variables en estudio utilizaron el coeficiente de Correlación de Pearson y  $\chi^2$ . El estudio arrojó nivel de clima organizacional “desfavorable” y compromiso organizacional “ni de acuerdo, ni desacuerdo” para la empresa, así como una correlación “media” entre las variables en estudio.

Edel, García y Cassiano (2007) evaluaron la relación entre clima organizacional y actitud de compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Pedagogía en la Universidad Veracruzana, región Xalapa, México. Los autores consideraron evaluar la variable compromiso institucional por tratarse de una institución donde el principal compromiso de los docentes son los estudiantes, lo cual se reflejó en la enseñanza brindada. Los instrumentos de medición utilizados fueron el cuestionario de clima organizacional de Brown y Leigh (1996) y compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991). Los cuestionarios utilizados respondieron a una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta y una entrevista semiestructurada. Para evaluar la relación entre clima organizacional y compromiso organizacional aplicaron el análisis estadístico de correlación entre las variables utilizando el diagrama de dispersión y el coeficiente de determinación de Pearson y el test t para verificación de las hipótesis. El estudio no

encontró relación estadística significativa entre clima laboral y compromiso institucional ( $r=0.27$ ).

Mata (2009) enfocó su trabajo de investigación en el estudio de la influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal en una institución educativa de nivel educativo básico y medio superior, en la ciudad del sureste del estado de Nuevo León, México. Para medir estos constructos se aplicaron los instrumentos Encuesta de Clima Laboral (ECL) desarrollado por Ricardo Valenzuela y la Encuesta de Compromiso Organizacional (ECO) de Meyer y Allen.

La investigadora realizó pruebas estadísticas a los datos obtenidos, para confirmar la confiabilidad y validez del instrumento ECL en nueve de sus diez escalas y en el caso del ECO confirmó su total confiabilidad y validez en las tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Concluyó que la dimensión de trabajo personal perteneciente al clima laboral explica el 27% del compromiso de continuidad en la institución. Otro hallazgo importante fue que la variable de apoyo percibido de la organización explica en un 35% el compromiso afectivo y en un 36% el compromiso de continuidad del personal. Los resultados del trabajo documenta la utilidad y precisión de instrumentos como el ECL y el ECO para la evaluación educativa, necesaria en los procesos de calidad de la educación y que permite a las instituciones identificar las fortalezas y oportunidades en sus procesos organizacionales.

Rivera (2010) ejecutó un trabajo de investigación con el objetivo de determinar el grado de compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación entre variables demográficas como: sexo, edad, antigüedad laboral, nivel de enseñanza, estado civil, número de hijos, estudios superiores y si contaba con título profesional o no. La técnica utilizada para la ejecución de esta investigación fue la encuesta y el instrumento de Meyer y Allen con escalas de opinión y actitudes tipo Likert. Para realizar el análisis correlacional del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normativo) con las características sociodemográficas: sexo, estado civil, número de hijos, estudios superiores y título

profesional utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. El autor concluyó que el grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada es “medio” y el grado de relación entre las características demográficas: sexo y antigüedad laboral fue “mediano”.

Por otro lado, Urbina y Monteza (2014) realizaron un diagnóstico del clima organizacional en la empresa NY Ingeniería S.A.C ubicada en la ciudad de Chiclayo utilizando como técnica para la recolección de datos una encuesta autoaplicada y como instrumento de medición la “Escala de Opiniones CL - SPC” de la Psicóloga Sonia Palma Carrillo. Este cuestionario mide 5 dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. La conclusión principal de este trabajo de investigación fue que el clima organizacional en la empresa NY Ingeniería S.A.C se encuentra en un nivel bajo en todas sus dimensiones y por lo tanto los investigadores sustentados en esta información plantearon una propuesta para mejorar los resultados obtenidos hacia las dimensiones estudiadas.

## **2.2. Bases teórico científicas**

### **2.2.1. Clima organizacional**

El comportamiento de los individuos dentro de una organización está bajo la influencia de numerosos estímulos que provienen del medio organizacional y dichos estímulos están caracterizados en dimensiones susceptibles del clima organizacional. (Brunet, 2002). Estas dimensiones son características medibles en una organización y por lo tanto influirán en el comportamiento de los individuos.

La determinación de las dimensiones asociadas a la variable en estudio gira en torno a los valores de la organización, creencias, costumbres y prácticas empresariales. (Williams, 2013). Por lo tanto para llevar a cabo un estudio de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones propuestas por los autores, mencionados por Brunet (2002).

Halpin y Crofts (1963), Forehand y Gilmer (1964), Likert (1967), Litwin y Stringer (1968), Meyer (1968); Scheneider y Bartlett (1968), Friedlander y Margulies (1969), Pritchard y Karasick (1973), Moos e Insel (1974), Galvin (1975), Sudarky (1977), Steers (1977), Crane (1981) y García (1987) proponen diferentes dimensiones para la medición del clima organizacional, mencionados por Brunet (2002).

Las dimensiones consideradas por los autores para la medición del clima organizacional se resumen en la Tabla N° 01.

**Tabla 1: Dimensiones del clima organizacional**

Dimensión/año	Halpin y Crofs	Litwin y Stringer	Pritchard y Karasick	Likert	Crane
	1963	1968	1973	1967	1981
Apoyo Patronal	Consideración	Cooperación	Apoyo		Consideración
Autonomía		Responsabilidad	Autonomía		Autonomía
Comunicación				Características de los procesos de comunicación	
Conflictos		Conflictos			
Control				Características de los procesos de control	
Apoyo entre compañeros		Cooperación	Conflicto y Cooperación		
Normas de rendimiento de la organización		Estándares de desempeño	Rendimiento	Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento	
Estructura		Estructura	Estructura		Estructura
Implicación de los trabajadores	Desempeño	Responsabilidad			Misión e implicación
Innovación			Flexibilidad e innovación		
Motivación	Confianza		Motivación	Características de los procesos motivacionales	
Planificación				Características de los procesos de planificación	
Recompensa		Recompensa	Remuneración		
Recursos Humanos					
Relaciones	Intimidad	Relaciones	Relaciones sociales		Cohesión
Toma de decisiones			Centralización de la toma de decisiones	Características de los procesos de toma de decisiones	
Otras Variables	Obstáculos	Riesgo	Estatus	Métodos de mando	
	Apertura de espíritu	Identidad		Características de los procesos de influencia	
	Actitud distante				
	Importancia de la producción				
Aplicable en	Instituciones educativas	Cualquier organización	Cualquier organización	Cualquier organización	Instituciones educativas

**Fuente: Brunet (2002).**

Según los modelos anteriormente mencionados por los diversos autores se puede señalar que el clima organizacional está compuesto por una serie de dimensiones comunes como: nivel de autonomía, grado de estructura y obligaciones impuestas a

los miembros de una organización por su puesto, tipo de recompensa o remuneración, consideración, agradecimiento y apoyo que un empleado recibe de sus superiores.

Las dimensiones deben proyectar lo más exacto posible la imagen del clima de una empresa y dado que el instrumento de medición privilegiado para analizar el clima es el cuestionario, será representativo si incluye las dimensiones importantes del ambiente por estudiar.

La calidad de un cuestionario depende de su capacidad para medir las dimensiones realmente importantes y pertinentes a la organización al tener en cuenta que los factores determinantes del clima organizacional pueden variar de una organización a otra, de acuerdo con sus propias particularidades.

Las diferentes dimensiones e instrumentos propuestos para medir el clima organizacional varían de un autor a otro existiendo dimensiones comunes. Sin embargo es de poca importancia el cuestionario que el especialista en administración utilice para evaluar el clima de su organización, ya que deberá asegurarse de que el instrumento a utilizar cubra por lo menos las cuatro dimensiones: autonomía, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensa y consideración, agradecimiento y apoyo.

Por lo tanto, en la medida que un cuestionario comprenda más preguntas o características relativas a las dimensiones mejor será su capacidad para poder delimitar el clima organizacional tal y como lo viven sus servidores públicos. (Brunet, 2002).

Según los modelos propuestos para el diagnóstico del clima organizacional en el presente trabajo de investigación se consideró el modelo de Palma (2004).

Palma (2004) señala cinco factores para el diagnóstico del clima organizacional:

- **Autorrealización:** Es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.
- **Involucramiento laboral:** Es la identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización.
- **Supervisión:** Es la apreciación de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.
- **Comunicación:** Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.
- **Condiciones laborales:** Es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

#### **2.2.1.1. Instrumento de medida de clima organizacional**

Según Palma (2004) la medición del Clima Organizacional realizada con la exigencia metodológica necesaria y tratada como cualquier otra variable psicológica, da como resultado una adecuada aproximación de una realidad psicosocial, por lo que debemos otorgarle la importancia en la medida que nos permite disponer de indicadores válidos y confiables de la Salud Organizacional y a su vez generar propuestas implícitas y explícitas de procesos de optimización del desarrollo y operatividad organizacional. Es necesario aclarar, que lo expuesto líneas arriba, tendrá un gran impacto en la productividad y en la satisfacción laboral de las personas que estén involucradas en el proceso de cambio planificado, siempre y cuando el logro del proceso de DO (Desarrollo Organizacional) esté relacionado con el hecho que los

valores y creencias realmente sean compartidos por todos las personas que conforman la empresa, de manera sincera y auténtica. (Amorós, 2007).

Es importante recalcar que en el proceso para la medición y evaluación del clima organizacional es preponderante y vital la participación libre y voluntaria de las personas involucradas dentro de este proceso y que formen parte de la empresa u organización materia de estudio. Lo expuesto anteriormente es relevante para que la información que se obtenga sea representativa y sin ningún tipos de sesgos. Más allá de tener en cuenta lo presentado líneas arriba, es importantísimo desarrollar un proceso de sensibilización a los actores involucrados en el proceso de medición y evaluación, debido que una buena disposición es un factor de gran importancia para alcanzar el compromiso del personal en el proceso y para los programas de cambio subsiguientes que se propongan y a su vez se necesiten desarrollar.

Es importantísimo aclarar que si bien es cierto es relevante conocer el clima organizacional en una organización, también es verdad que la medición y evaluación de esta variable no debe generar falsas expectativas, no va a representar la solución a los conflictos y problemas laborales como organizacionales, tan sólo es la descripción de la percepción de los servidores públicos sobre el ambiente laboral, y a partir de esta información se desarrollarán estrategias de mejora del clima organizacional. (Palma, 2004).

La Escala CL-SPC para medir el clima organizacional, fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo (2004). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final 50 items que exploran la variable clima organizacional definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. (Palma, 2004).

Los cinco factores que se determinaron para la medición del clima organizacional fueron: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.

La Escala de medida para el diagnóstico del clima organizacional propuesto por Palma (2004) se detalla en el Anexo N° 01.

### 2.2.2. Compromiso de los servidores públicos

El conocimiento no es suficiente para resolver los problemas y alcanzar las metas y objetivos de la organización pues es necesario aplicar una serie de habilidades, destrezas y actitudes. Una de las actitudes más importantes es la de compromiso hacia la institución para lograr un beneficio común. (Edel, García y Cassiano, 2007).

Meyer y Allen (1996) mencionan que compromiso organizacional es la relación entre una persona y una organización y presentan consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Estos autores propusieron tres componentes del compromiso:

- **Afectivo (Deseo):** se refiere a lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

- **Continuidad o Conveniencia (Necesidad):** engloba a la conciencia de la persona respecto a la inversión en costos (financieros, físicos y psicológicos), en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo. El trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas y por lo tanto incrementa su apego con la empresa.

- **Normativo (Obligación):** la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones. Por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

El gran reto actual de la dirección y gestión de Recursos Humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la empresa para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

El compromiso de los servidores públicos puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo, puesto si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma.

De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr (Claure y Böhr, 2003).

#### **2.2.2.1. Factores determinantes del compromiso organizacional**

Rivera (2010) citando a Álvarez (2008) entre los factores determinantes del compromiso organizacional se mencionan:

- **Naturaleza de las recompensas:** el uso de planes de participación en los beneficios permite incrementar el compromiso con la organización de los trabajadores por los incentivos que éste les reparta.

- **Existencia de alternativas u oportunidades de empleo:** en la medida en que un sujeto percibe mayores oportunidades para dejar la empresa, tendrá menores niveles de compromiso con su organización.

- **Características personales del trabajador:**

- **Antigüedad:** las personas que tienen más tiempo en la empresa están más comprometidas que las que tienen poco tiempo en la misma. Existe una relación positiva entre la antigüedad y compromiso.

- **Edad:** esta variable está relacionada con el componente afectivo ya que con el pasar de los años, los individuos ven reducidos sus posibilidades de empleo y se incrementa el costo de dejar la organización. Igualmente aquellos empleados que tengan más edad tienden a comprometerse más afectivamente con la empresa porque desarrollan mejores niveles.

- **Sexo:** las mujeres tienden a estar más comprometidas que los hombres ya que éstos generalmente consiguen más limitantes o barreras para obtener una membresía en una organización.

- **Estado civil:** las personas casadas tienen mayores niveles de compromiso, si se considera que éstos poseen mayores responsabilidades financieras con su familia.

- **Nivel de educación:** las personas que tienen mayores niveles de educación tienden a presentar menores niveles de compromiso, por lo tanto justifica una relación negativa, en virtud que posiblemente los individuos con un mayor nivel de educación tengan unas mayores expectativas que la empresa no es capaz de cubrir.

- **Características del puesto y condiciones laborales:** el número de horas que el trabajador pasa en la organización acrecentará su socialización y por ende su compromiso. El compromiso organizacional es más alto en la medida que las

personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada. Los trabajadores que ocupen cargos más altos en la organización tienden a estar más comprometidos, ya que poseen más recompensas, beneficios y sus actividades son más enriquecedoras.

#### **2.2.2.2. Instrumento de medida de compromiso organizacional**

La Escala Compromiso Organizacional es un instrumento diseñado con el objetivo de conocer el grado de compromiso de los servidores públicos con su institución. (Anexo N° 02).

Para este estudio se utilizó la escala propuesta por Meyer y Allen (1997) estructurado en 3 componentes: normativo, continuidad y afectivo cada uno compuesto de 6 ítems.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

- Tipo: aplicada
- Nivel: causal

#### **3.2. Diseño de investigación**

No experimental, transversal, prospectiva

#### **3.3. Población, muestra y muestreo**

##### **3.3.1. Población**

La población estuvo conformada por 120 servidores públicos del municipio distribuidos en empleados nombrados, permanentes, contratados, obreros y personal CAS. (Tabla N° 02).

**Tabla 2: Número de servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe"**

<b>Tipo de Contrato</b>	<b>N° Servidores Públicos</b>
Empleado Nombrado	<b>46</b>
Empleado Permanente	<b>22</b>
Empleado Contratado	<b>15</b>
Obrero Permanente	<b>17</b>
Personal CAS	<b>20</b>
<b>Total</b>	<b>120</b>

**Fuente: Información brindada por el Municipio Distrital de Motupe. Marzo- 2016**

### **3.3.2. Muestra y Muestreo**

Por tratarse de una población pequeña, no se consideró tamaño de muestra.

### **3.4. Criterios de selección**

Se aplicó el cuestionario a los trabajadores del municipio según: condición laboral, tipo de contrato, área, nivel de cargo, nivel de estudios y procedencia.

### 3.5. Operacionalización de variables

**Tabla 3: Operacionalización de variable independiente clima organizacional**

Variable Independiente	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Datos	Técnica
Clima Organizacional (Palma, 2004)	Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión, comunicación y condiciones laborales que facilitan su tarea.	Autorrealización	Grado de percepción del nivel de autorrealización.	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.	<b>Escala de Likert</b> 1: Fuertemente desfavorable 2: Desfavorable 3: Indiferente 4: Favorable 5: Fuertemente favorable	Encuesta
		Involucramiento Laboral	Grado de percepción del nivel de involucramiento laboral.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.		
		Supervisión	Grado de percepción de supervisión.	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.		
		Comunicación	Grado de percepción del nivel de comunicación.	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.		
		Condiciones Laborales	Grado de percepción de condiciones laborales.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.		

**Fuente: Palma (2014)**

**Tabla 4: Operacionalización de variable dependiente compromiso organizacional**

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Datos	Técnica
Compromiso organizacional (Meyer y Allen 1997)	Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que puede reflejar un deseo, una necesidad y/o una obligación a mantenerse como miembro de una organización.	Compromiso afectivo	Identificación con la organización	6, 12, 18	<b>Escala de Likert</b> 1: Fuertemente desfavorable. 2: Moderadamente desfavorable. 3: Débilmente desfavorable. 4: Indiferente. 5: Débilmente favorable. 6: Moderadamente favorable. 7: Fuertemente favorable.	Encuesta
			Involucramiento con la organización	9, 14, 15		
		Compromiso continuidad	Percepción de alternativas	4, 5, 16		
			Inversiones en la organización	1, 3, 17		
		Compromiso normativo	Lealtad.	2, 8, 13		
			Obligación.	7, 10, 11		

**Fuente: Meyer y Allen (1997)**

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados para las técnicas de recolección de datos fueron los cuestionarios de clima organizacional de Palma (2004) y compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997).

El cuestionario utilizado para medir el clima organizacional se integra de 50 reactivos con 5 opciones de respuesta teniendo como referencia las dimensiones autorrealización (10 ítems), involucramiento laboral (10 ítems), supervisión (10 ítems), comunicación (10 ítems) y condiciones laborales (10 ítems). (Tabla N° 05).

**Tabla 5: Dimensiones del cuestionario clima organizacional.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
1. Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
2. Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
3. Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
4. Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
5. Condiciones Laborales.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

**Fuente: Palma (2014)**

El cuestionario utilizado para medir el constructo compromiso de los servidores públicos se integra de 18 reactivos con 7 opciones de respuesta teniendo como referencia las dimensiones compromiso afectivo (6 ítems), compromiso de continuidad (6 ítems) y compromiso normativo (6 ítems). (Tabla N° 06).

**Tabla 6: Dimensiones del cuestionario compromiso.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
1. Compromiso afectivo	6, 9, 12, 14, 15, 18
2. Compromiso continuidad	1, 3, 4, 5, 16, 17
3. Compromiso normativo	2, 7, 8, 10, 11, 13

**Fuente: Meyer y Allen (1997)**

Los cuestionarios responden a una escala de opinión y actitud tipo Likert con 5 opciones de respuesta para el diagnóstico de clima organizacional (Tabla N° 07) y 7 para el de compromiso organizacional. (Tabla N° 08 y 09). A mayor puntuación mayor percepción de ese factor.

**Tabla 7: Escala de opiniones y actitudes de Likert del instrumento de clima organizacional.**

Valor	1	2	3	4	5
Frecuencia con que se presenta	Fuertemente desfavorable	Desfavorable	Indiferente	Favorable	Fuertemente favorable

**Tabla 8: Escala de opiniones y actitudes de Likert del instrumento de compromiso organizacional - preguntas positivas.**

Valor	1	2	3	4	5	6	7
Frecuencia con que se presenta	Fuertemente desfavorable	Moderadamente desfavorable	Débilmente desfavorable	Indiferente	Débilmente favorable	Moderadamente favorable	Fuertemente favorable

**Tabla 9: Escala de opiniones y actitudes de Likert del instrumento de compromiso organizacional - preguntas negativas.**

Valor	1	2	3	4	5	6	7
Frecuencia con que se presenta	Fuertemente favorable	Moderadamente favorable	Débilmente favorable	Indiferente	Débilmente desfavorable	Moderadamente desfavorable	Fuertemente desfavorable

### **3.7. Procedimientos**

La aplicación de los cuestionarios se realizó en las oficinas del municipio, el día miércoles 16 de marzo del 2016 a la 1:00 pm, horario de refrigerio de los trabajadores públicos.

Las áreas visitadas del Municipio para la aplicación de las encuestas fueron: Defensa Civil, Seguridad Ciudadana y Serenazgo, Transporte, Maquinaria, Almacén General, Contabilidad, Biblioteca Municipal, Programa Vaso de Leche, Administración, Presupuesto, Administración Tributaria, Comercialización, Mercado y Camal, Mercado de Abasto, Catastro, Participación y Desarrollo Social, Logística, Gerencia, SIDUR, Informática, Registro Civil, Administración y Presupuesto, Tesorería, OMAPED, Defensa Civil, Servicios Comunales y Secretaría General (Figuras N° 01, 02 y 03).

De 120 encuestas repartidas en las diferentes áreas del municipio sólo se consideraron 75 para el procesamiento de datos porque se descartaron las que no cumplían los requerimientos por respuestas incompletas.



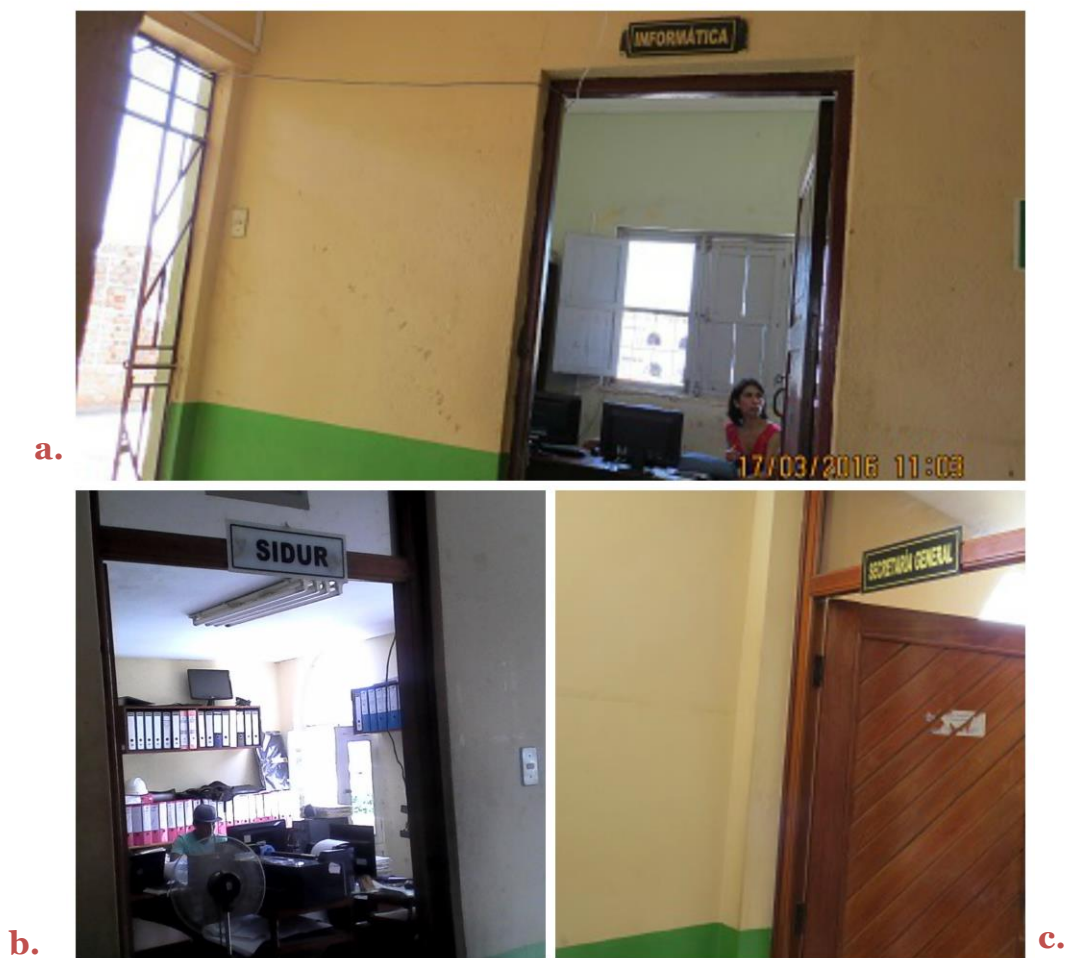
**Figura 1: Áreas visitadas del “Municipio Distrital de Motupe. Marzo 2016**

a. Participación y Desarrollo Social

b. Catastro

c. Logística

**Fuente: Fotos tomadas en Municipio Distrital de Motupe. Marzo- 2016.**



**Figura 2:** Áreas visitadas del “Municipio Distrital de Motupe. Marzo 2016

- a. Informática
- b. SIDUR
- c. Secretaría General

**Fuente:** Fotos tomadas en Municipio Distrital de Motupe. Marzo- 2016.



**Figura 3: Áreas visitadas del "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.**

a. Mercado de Abasto

b. Mercado y Camal

**Fuente: Fotos tomadas en Municipio Distrital de Motupe. Marzo- 2016.**

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Las calificaciones obtenidas de los cuestionarios aplicados al personal del municipio fueron ingresados al Programa Estadístico Computarizado SPSS IBM 23.0 (Statistical Package for Social Science), Excel y Megastat. Mediante estos programas y con el apoyo de la estadística se realizó el análisis estadístico descriptivo, inferencial y factorial.

La información descriptiva se presentó utilizando tablas de distribución de frecuencias en forma uni y bidimensional de las variables en estudio. Así mismo se determinaron las medidas descriptivas de las variables clima y compromiso organizacional (media y desviación estándar).

Para el análisis inferencial se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson y análisis de regresión lineal con un nivel de significación de 0.05 para determinar el objetivo general de la investigación.

Para el análisis factorial se utilizó la matriz de componentes rotados con la finalidad de demostrar que los cuestionarios son válidos y se adecuan a la realidad de Motupe. Por último se utilizó medidas de consistencia interna de datos utilizando la prueba alfa de Cronbach.

### 3.9. Matriz de consistencia

Tabla 10: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y nivel de investigación	Población	Técnicas	Métodos de Análisis de Datos
¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el compromiso de los servidores públicos en el Municipio Distrital de Motupe, departamento de Lambayeque?	<p><b>General:</b> Determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso de los servidores públicos en la Municipio Distrital de Motupe, departamento de Lambayeque.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar el clima organizacional en el Municipio Distrital de Motupe, departamento de Lambayeque</li> <li>• Identificar el grado de compromiso de los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe, departamento de Lambayeque y</li> <li>• Analizar si existe influencia del clima organizacional sobre el compromiso de los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe, departamento de Lambayeque.</li> </ul>	El clima organizacional influye de manera positiva en el compromiso de los servidores públicos en el Municipio Distrital de Motupe, departamento de Lambayeque.	<p><b>Independiente (x):</b> Clima organizacional</p> <p><b>Dependiente (y):</b> Compromiso de los servidores públicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tipo:</b> Aplicada</li> <li>• <b>Nivel:</b> Causal</li> </ul> <p>Ecuación de regresión lineal:</p> $y = a + bx$	75 servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe	Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alfa de Cronbach</li> <li>• Coeficiente de correlación de Pearson</li> <li>• Análisis de regresión lineal</li> </ul>
				<b>Diseño de investigación</b>	<b>Muestra</b>	<b>Instrumentos</b>	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental</li> <li>• Transversal</li> <li>• Prospectiva.</li> </ul>	No se consideró tamaño de muestra.	Cuestionario	

Fuente: Elaboración propia.

### **3.10. Consideraciones éticas**

Las encuestas aplicadas a los servidores públicos fueron aplicadas de forma confidencial y anónima para proteger sus datos personales y respuestas del instrumento.

## **IV. Resultados y discusión**

El trabajo de investigación se ejecutó el día miércoles 16 de Marzo del 2016, fecha cercana a las elecciones presidenciales del 10 de Abril de ese año. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

#### 4.1. Análisis Descriptivo

**Tabla 11: Características demográficas de los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.**

Características Demográficas	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino		n	%
	n	%	n	%		
<b>Edad</b>	<b>43</b>	<b>100.00%</b>	<b>32</b>	<b>100.00%</b>	<b>75</b>	<b>100.00%</b>
20 - 30	7	16.28%	5	15.63%	12	16.00%
30 - 40	10	23.26%	7	21.88%	17	22.67%
40 - 50	12	27.91%	11	34.38%	23	30.67%
50 - 60	9	20.93%	7	21.88%	16	21.33%
60 - 70	4	9.30%	2	6.25%	6	8.00%
70 a más	1	2.33%	0	0.00%	1	1.33%
<b>Tiempo de servicio</b>	<b>43</b>	<b>100.00%</b>	<b>32</b>	<b>100.00%</b>	<b>75</b>	<b>1</b>
menos de 3	8	18.60%	4	3.13%	12	16.00%
3 - 10	14	32.56%	12	0.10%	26	34.67%
10 - 20	13	30.23%	6	0.00%	19	25.33%
20 - 30	7	16.28%	9	0.00%	16	21.33%
30 - 40	0	0.00%	1	0.00%	1	1.33%
40 a más	1	2.33%	0	0.00%	1	1.33%
<b>Condición Laboral</b>	<b>43</b>	<b>100.00%</b>	<b>32</b>	<b>100.00%</b>	<b>75</b>	<b>100.00%</b>
Empleado Nombrado	11	25.58%	15	46.88%	26	34.67%
Empleado Permanente	8	18.60%	4	12.50%	12	16.00%
Empleado Contratado	6	13.95%	4	12.50%	10	13.33%
Obrero Permanente	6	13.95%	1	3.13%	7	9.33%
Trabajador CAS	12	27.91%	8	25.00%	20	26.67%
<b>Tipo de contrato</b>	<b>43</b>	<b>100.00%</b>	<b>32</b>	<b>100.00%</b>	<b>75</b>	<b>100.00%</b>
Determinado	7	16.28%	0	0.00%	7	9.33%
Indeterminado	25	58.14%	23	71.88%	48	64.00%
Administración de Servicios	8	18.60%	5	15.63%	13	17.33%
Locación de servicios	3	6.98%	4	12.50%	7	9.33%
<b>Niveles de cargo</b>	<b>43</b>	<b>100.00%</b>	<b>32</b>	<b>100.00%</b>	<b>75</b>	<b>100.00%</b>
Profesional	20	46.51%	6	18.75%	26	34.67%
Técnico	16	37.21%	22	68.75%	38	50.67%
Auxiliar	7	16.28%	4	12.50%	11	14.67%

Continuación Tabla N° 11

Características Demográficas	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino		n	%
	n	%	n	%		
<b>Nivel de estudios</b>	<b>43</b>	<b>100.00%</b>	<b>32</b>	<b>100.00%</b>	<b>75</b>	<b>100.00%</b>
Sin nivel	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Primaria	1	2.33%	0	0.00%	1	1.33%
Secundaria	8	18.60%	4	12.50%	12	16.00%
Superior Técnico	12	27.91%	23	71.88%	35	46.67%
Superior Universitario	17	39.53%	5	15.63%	22	29.33%
Maestría/Doctorado	5	11.63%	0	0.00%	5	6.67%
<b>Procedencia</b>	<b>43</b>	<b>100.00%</b>	<b>32</b>	<b>100.00%</b>	<b>75</b>	<b>100.00%</b>
Chiclayo	6	13.95%	2	6.25%	8	10.67%
Motupe	30	69.77%	28	87.50%	58	77.33%
Otros	7	16.28%	2	6.25%	9	12.00%

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo 2016.

En el estudio participaron 75 servidores públicos del municipio y las características demográficas consideradas para describir la población objeto de estudio fueron: sexo, edad, tiempo de servicio, tipo de contrato, condición laboral, nivel de cargo, nivel de estudios y procedencia. (Tabla N° 11).

**Tabla 12: Medidas descriptivas del clima organizacional en los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.**

Clima organizacional	Media	Desviación estándar
	$\bar{x}$	$\pm \delta$
Autorrealización	2.76	0.34
Involucramiento laboral	3.33	0.28
Supervisión	2.98	0.31
Comunicación	2.99	0.25
Condiciones laborales	3.01	0.37
<b>TOTAL</b>	<b>3.01</b>	<b>0.20</b>

**Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo 2016.**

Lo más representativo de la Tabla N° 12 es que todas las dimensiones del clima organizacional arrojaron resultados de “indiferencia” representado con una media de 3.01 según la escala de opinión y actitud de Likert con 5 puntos equivalente a 150.50 puntos según la baremación de Palma (2004) detallado en la Tabla N° 25 del Anexo N° 01 con desviación estándar de  $\pm 0.20$  lo que significa que el clima organizacional a medida que se incremente o disminuya 0.20, la percepción hacia el clima organizacional en el municipio siempre será “indiferente”.

En referencia a la dimensión “autorrealización” los servidores públicos percibieron no tener oportunidades de progreso dentro de la municipalidad considerando que ésta no es un lugar atractivo donde puedan desarrollarse como profesionales porque las tareas son poco estimulantes y retadoras.

Por otro lado, Edel, García y Casiano (2007) evaluaron la actitud de los académicos de la Facultad de Pedagogía de la Universidad del Estado de Veracruz, Universidad Veracruzana hacia el clima laboral. En los resultados cualitativos de este

estudio, los docentes expresaron una actitud favorable considerando al clima laboral agradable, flexible, cordial y tranquilo, no coincidiendo con el ambiente laboral percibido en el Municipio de Motupe por falta de oportunidades para progresar, poco interés de los supervisores por el éxito de sus trabajadores, falta de reconocimientos, capacitaciones, apoyo, comunicación entre las áreas, compañerismo y objetivos de trabajo retadores.

En referencia al trabajo de Edel, García y Casiano (2007) citando a Peiró y Prieto (1996) manifestaron la importancia de dar oportunidades a los trabajadores porque de esta forma se ayudará al personal municipal a poner en práctica sus conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas para asumir nuevos retos y resolver problemas de su quehacer diario. Esto significa que la tarea no debe ser demasiado retadora que no permita al trabajador realizarla, ni tampoco demasiado fácil que resulte aburrida y tediosa.

La falta de objetivos retadores y oportunidades de progreso fueron percibidos por los trabajadores del municipio como “indiferente” hacia esta dimensión representado con una media de 2.76 según escala de opinión y actitud de Likert y puntuación de 138 según la baremación de Palma (2004) detallado en la Tabla N° 26 del Anexo N° 01 con desviación estándar de  $\pm 0.34$ .

En cuanto a la dimensión referida al “involucramiento laboral” la percepción del trabajador es “indiferente” porque el municipio no involucra a los trabajadores con los objetivos de la organización.

Tal como menciona Amorós (2007) es importante involucrar a los trabajadores en la definición de los objetivos y acciones para generar altos niveles de compromiso y obtener resultados de clima organizacional óptimos, pues existe una relación representativa entre lo que se podría desarrollar en un gobierno participativo basado en el involucramiento laboral y los altos niveles de compromiso en cualquier organización.

Esta situación ocasiona equipos de trabajo “indiferentes o indecisos”, además de existir poca interacción entre jefes, colaboradores y escasa cooperación entre compañeros dentro de la municipalidad.

Para completar el diagnóstico, los empleados públicos tienen pocas oportunidades para tomar decisiones sobre la solución de sus problemas cotidianos relacionados con su trabajo. Esta situación provoca bajos niveles motivacionales en los trabajadores y en consecuencia un nivel de involucramiento “indiferente” con los objetivos de la organización (Amorós, 2007).

La dimensión referida a la “supervisión” señala que en la municipalidad casi no existe interés por el éxito de sus trabajadores, es más, sus jefes, ni siquiera se preocupan por apoyarlos a superar los obstáculos que se les presentan a lo largo de su jornada laboral, es decir que ellos mismos resuelven sus problemas con la única motivación de su fuerza interna generada por los conocimientos aprendidos en sus respectivas carreras técnicas, universitarias o post- grado y afán de superación.

Se debe tener en cuenta que para generar un óptimo clima organizacional es importante que el personal perciba que su jefe se interesa por lo que hace y a partir de esto sienta que es capaz de alcanzar los objetivos de la organización es decir el trabajador necesita saber si confían en él para generar confianza en sí mismo. Para lograr esto se debe entrenar, capacitar, delegar y brindar toda la retroalimentación posible al trabajador. (Amorós, 2007).

De otro lado y como consecuencia de lo presentado en el párrafo anterior, se encontró que los jefes inmediatos y directivos de la municipalidad, no valoran los altos niveles de desempeño en sus trabajadores y menos reconocen sus logros dentro y a favor del municipio y tampoco atienden el planteamiento de nuevas ideas que los beneficie como superiores y a la misma institución.

Según Amorós (2007), los trabajadores necesitan que la empresa genere programas de reconocimiento del empleado para obtener un alto rendimiento de éstos,

con el fin de obtener un servicio de calidad con innovación constante de sus procedimientos para beneficio de sus usuarios.

Los trabajadores son los únicos que pueden generar ventajas competitivas, brindar valor agregado y sostenibilidad al servicio de la organización.

Lo positivo de todo esto es que la mayoría de empleados consideran que es sumamente relevante que el municipio evalúe el desempeño de ellos en el trabajo, pues saben que un proceso evaluativo genera mucha retroalimentación, que los llevará a recibir información importante para mejorar la forma de hacer su trabajo. Pero lo negativo es que el municipio, de acuerdo a lo percibido por los mismos trabajadores públicos, no tiene un sistema de seguimiento, control y evaluación de las labores realizadas por sus compañeros, lo que indica poca preocupación por mejorar el tipo de supervisión e inclusive el estilo de liderazgo de sus directivos. Esto probablemente se debe a que la mayoría de los cargos directivos son políticos por un determinado periodo de tiempo.

En cuanto a la dimensión referida a la “comunicación” se puede observar que existe una baja fluidez de información dentro de todas las áreas de la oficina, pues reina una excesiva desconfianza entre los trabajadores cada quien se preocupa por hacer sus labores y la municipalidad no se involucra en la promoción y fomento de la comunicación interna, tanto entre compañeros y jefes inmediatos, es más tampoco se preocupa por que tengan acceso a la información necesaria para realizar sus labores y tampoco genera los suficientes canales de comunicación entre ellos, ocasionando que el servicio ofrecido al usuario carezca de calidad para satisfacer a un nivel óptimo las necesidades de sus clientes. Lo anteriormente mencionado se refleja en los resultados arrojados  $2.99 \pm 0.25$  según la escala de Likert con una puntuación de 149.50 según la baremación de Palma (2004) detallado en la Tabla N° 25 del Anexo N° 01 equivalente a “indiferente”.

La esencia de toda organización es la comunicación de quienes interactúan y ejercen influencia en el funcionamiento del sistema entre trabajadores públicos,

usuarios, proveedores y grupos de interés. Cuando no se tiene acceso a la información necesaria para el cumplimiento con sus labores, los trabajadores no cumplirán satisfactoriamente sus funciones, esto conllevará un alto grado de estrés laboral y malestar en la municipalidad, dificultando el desarrollo de un clima organizacional favorable para la misma (Urbina y Monteza, 2014 citando a Flores, 1999).

Todo lo expuesto en párrafos anteriores provoca la inexistencia de una relación armoniosa entre los trabajadores impidiendo la formación de equipos de trabajo eficaces y eficientes con la suficiente creatividad para que generen ventajas competitivas (Amorós, 2007).

En cuanto a la dimensión “condiciones laborales” se observa que la municipalidad no se preocupa por capacitar y entrenar a su personal y sólo lo realizan con trabajadores que asumen cargos de directivos o jefaturas, los cuales son considerados leales a la empresa.

Por otro lado los trabajadores de la municipalidad, materia de la presente investigación, consideran que existe una deficiente administración de recursos en la misma y esto se refleja en la falta de disposición de recursos en el momento oportuno para la realización de su trabajo.

También se hace mención que la remuneración del trabajo no está de acuerdo al desempeño y los logros de cada trabajador porque los directivos no asignan los puestos o cargos de acuerdo al perfil requerido, encontrándose en muchas áreas, trabajadores con grado de instrucción primaria desempeñando cargos directivos o jefes por pertenecer al partido político de la autoridad actual, existiendo un trato de desigualdad entre los servidores públicos y problemas en las relaciones interpersonales.

En base a lo presentado en los párrafos anteriores se puede afirmar que en la Municipalidad Distrital de Motupe, no se le hace sentir importante al trabajador, debido a que en estas instituciones los cargos son políticos y no se lleva a cabo una

verdadera selección de personal, contratándose reiteradamente personal no idóneo para ocupar los cargos directivos, siendo el subordinado muchas veces el que realiza el trabajo del jefe, no recibiendo halago alguno, ocasionando desmotivación al trabajador y un clima organizacional “indiferente” dentro de la dimensión “condiciones laborales” equivalente a un promedio de  $3.01 \pm 0.37$  según la escala de opinión y actitud de Likert y 150.50 puntos según baremación de Palma (2004) detallado en la Tabla N° 26 del Anexo N° 01.

Estos resultados revelan que en la municipalidad no se cumple la teoría de la equidad de Stacey Adams. Esta teoría sostiene que la motivación, desempeño y satisfacción de un trabajador depende de su evaluación subjetiva de las relaciones esfuerzo-recompensa y la razón de esfuerzo-recompensa de otros trabajadores en situaciones parecidas (Chiavenato, 2002),

Otra de las razones de los resultados de “indiferencia” hacia el clima organizacional municipal se fundamenta porque las encuestas fueron aplicadas el 16 de Marzo del 2016, fecha cercana al proceso electoral presidencial del 10 de Abril de ese año y probablemente debe haber influido en los trabajadores para no manifestar su percepción de descontento hacia el municipio, quizá por temor a ser despedidos, sancionados o evitar perjudicar la imagen del municipio.

El diagnóstico indica que los trabajadores municipales están insatisfechos pero no lo manifiestan, esa podría ser la razón de los resultados de “indiferencia”.

**Tabla 13: Medidas descriptivas del compromiso organizacional de los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.**

Compromiso organizacional	Media	Desviación estándar
	$\bar{x}$	$\pm \delta$
Compromiso "afectivo"	5.09	0.46
Compromiso "continuidad"	4.12	0.69
Compromiso "normativo"	4.66	1.09
<b>TOTAL</b>	<b>4.62</b>	<b>0.49</b>

**Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo 2016.**

Lo más resaltante de la Tabla N° 13 son los resultados de compromiso hacia la dimensión "afectiva" porque la mayoría de los servidores públicos percibieron sentirse comprometidos emocionalmente con el municipio a un nivel "débilmente favorable" representado con una media de 5.09 y desviación estándar de  $\pm 0.46$ , lo que significa que a medida que el compromiso de los servidores públicos aumente o disminuya 0.46, la percepción hacia la dimensión "afectiva" será "débil" según la escala de opinión y actitud de Likert con 7 puntos equivalente a 91.62 puntos según la escala de baremación propia del puntaje total detallado en la Tabla N° 27 del Anexo N° 02.

Este resultado probablemente se debe a que el 77.33% de los trabajadores municipales pertenecen al distrito de Motupe (Tabla N° 05) y por ende su compromiso afectivo hacia el municipio por ser una de las instituciones públicas más importantes de su lugar de origen.

En contraste el nivel de "compromiso de continuidad" hacia el municipio es "indiferente" con promedio de  $4.12 \pm 0.69$  según la escala de Likert y 74.16 puntos según la baremación propia del puntaje total de la Tabla N° 27 del Anexo N° 02.

Este grado de compromiso significa que los servidores públicos no sienten necesidad de permanecer en el municipio por falta de oportunidades, especialmente a los trabajadores profesionales.

La “indiferencia” hacia esta dimensión se debe porque en el municipio existen trabajadores con estudios de maestría - doctorado y actualmente no los consideran para que desempeñen cargos directivos o confianza por no pertenecer al partido político del alcalde. Estos serían los motivos de los trabajadores públicos de no sentir una actitud de compromiso de “continuidad” hacia la institución.

El promedio hacia la dimensión “normativo” es  $4.66 \pm 1.09$  siendo “débilmente favorable” según la escala de Likert equivalente a 83.88 puntos según la baremación propia del puntaje total del compromiso detallado en la Tabla N° 27 del Anexo N° 02.

Este tipo de compromiso “normativo” es percibido por los trabajadores cercanos al alcalde que al desempeñar altos cargos directivos o de confianza se sienten en deuda con el municipio por las oportunidades, beneficios y sueldos brindados.

Por último se puede concluir a partir de los resultados encontrados que el grado promedio de los servidores públicos hacia el compromiso organizacional es  $4.62 \pm 0.49$  correspondiente “débilmente favorable” según la escala de Likert equivalente a 83.16 puntos según la baremación propia del puntaje total detallado en la Tabla N° 27 del Anexo N° 02. Estos resultados significan que a medida que el compromiso de los servidores públicos aumente o disminuya 0.49, la percepción hacia el compromiso organizacional siempre será “débil”. Este grado de compromiso “débilmente favorable” se debe probablemente a la falta de oportunidades para progresar en la institución, falta de retos que genere valor a su trabajo, reconocimientos, involucramiento laboral, beneficios sociales, igualdad en el trato, etc.

## 4.2. Análisis Inferencial

**Tabla 14: Prueba de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov - Smirnov de las puntuaciones del clima organizacional en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.**

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Clima</b>	0.05	75	0.20*	0.99	75	0.81*

Fuente: Test aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo- 2016.

Al aplicar la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (más de 50 datos) de las puntuaciones del clima organizacional, los datos siguen una distribución normal ( $p=0.20^*>0.05$ ) y por lo tanto se puede aplicar el Coeficiente de Correlación de Pearson según Levin y Rubin (2004). (Tabla N° 14).

**Tabla 15: Prueba de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov - Smirnov de las puntuaciones del compromiso de los servidores públicos en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.**

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Compromiso</b>	0.07	75	0.20*	0.98	75	0.41*

Fuente: Test aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo- 2016.

Al aplicar la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (más de 50 datos) de las puntuaciones del compromiso de los servidores públicos, los datos siguen una distribución normal ( $p=0.20^*>0.05$ ) y por lo tanto se puede aplicar el Coeficiente de Correlación de Pearson según Levin y Rubin (2004). (Tabla N° 15).

**Tabla 16: Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.**

		<b>Clima</b>	<b>Compromiso</b>
<b>Clima</b>	Correlación de Pearson	1	0.41**
	Sig. (bilateral)		0.00
<b>Compromiso</b>	Correlación de Pearson	0.41**	1
	Sig. (bilateral)	0.00	

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

**Fuente: Test aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo- 2016.**

En la Tabla N° 16 se observa que la prueba del coeficiente de correlación de Pearson es altamente significativa ( $p \leq 0.01$ ) y por lo tanto existe relación altamente significativa ( $r=0.41^{**}$ ) entre el clima organizacional y el compromiso de los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe.

El tipo y grado de correlación entre ambos constructos encontrados en la presente investigación corresponde a “positiva débil” ( $r=0.41^{**}$ ) según Levin y Rubin (2004). Los tipos y grados de correlación propuestos por los autores mencionados son:  $r=-1$  Negativa perfecta,  $-1 < r \leq -0.8$  Negativa fuerte,  $-0.8 < r \leq -0.5$  Negativa moderada,  $-0.5 < r \leq 0$  Negativa débil,  $0$  No existe,  $0 < r \leq 0.5$  Positiva débil,  $0.5 < r < 0.8$  Positiva moderada,  $0.8 \leq r < 1$  Positiva fuerte,  $r=1$  Positiva perfecta.

Se recalca que clima y compromiso organizacional son percepciones de los servidores públicos hacia su institución y por lo tanto es muy difícil encontrar una correlación de Pearson  $r > 0.8$  considerándose aceptable el resultado de correlación encontrado en el presente estudio  $r=0.41$ .

**Tabla 17: Relación entre el clima organizacional (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) y el compromiso organizacional (afectivo, normativo y continuidad) en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.**

<b>Dimensión</b>		<b>Afectivo</b>	<b>Normativo</b>	<b>Continuidad</b>
<b>Autorrealización</b>	Correlación de Pearson	0.20	0.06	-0.02
	Sig. (bilateral)	0.08	0.60	0.84
<b>Involucramiento laboral</b>	Correlación de Pearson	0.27*	0.24*	0.03
	Sig. (bilateral)	0.02	0.04	0.77
<b>Supervisión</b>	Correlación de Pearson	0.25*	0.15	-0.04
	Sig. (bilateral)	0.03	0.19	0.74
<b>Comunicación</b>	Correlación de Pearson	0.28*	0.11	0.07
	Sig. (bilateral)	0.02	0.34	0.54
<b>Condiciones laborales</b>	Correlación de Pearson	0.23*	0.15	0.04
	Sig. (bilateral)	0.05	0.21	0.72
<b>Clima Organizacional</b>	Correlación de Pearson	0.27*	0.15	0.02
	Sig. (bilateral)	0.02	0.20	0.88

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

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

**Fuente: Test aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo- 2016.**

En la Tabla N° 17, al analizar la correlación del clima organizacional por dimensiones se observa que no existe correlación en cuanto a la dimensión de autorrealización ( $p > 0.05$ ) con las dimensiones del compromiso afectivo ( $r = 0.20$ ) y normativo ( $r = 0.06$ ) siendo positiva débil y la dimensión continuidad ( $r = -0.02$ ) siendo negativa débil.

Las relaciones positivas débiles no significativas percibidas entre las dimensiones de autorrealización con compromiso afectivo y normativo probablemente se deben a la escasez de oportunidades para progresar y autorrealizarse en el aspecto personal y profesional. Por estas razones los servidores públicos no sienten deseo, ni obligación de permanecer en el municipio.

La relación no significativa inversa percibida entre las dimensiones de autorrealización y compromiso de continuidad probablemente se puede presentar en el trabajador que desempeña un cargo de confianza con oportunidades de progresar y autorrealizarse siendo su percepción positiva hacia la dimensión autorrealización. Sin embargo, el trabajador es consciente que los cargos políticos son temporales debido al cambio de autoridades cada cuatro años y por lo tanto la necesidad de continuar en la institución es escasa o nula.

En la dimensión de involucramiento laboral se observa que existe una correlación positiva débil ( $p \leq 0.05$ ) con la dimensión afectivo ( $r = 0.27$ ) y normativo ( $r = 0.24$ ), no existiendo correlación con la dimensión de continuidad ( $r = 0.03$ ).

La relación positiva débil entre involucramiento laboral y compromiso afectivo probablemente se debe a que los trabajadores sienten emoción y se involucran con el trabajo porque satisfacen sus necesidades y expectativas. Esta relación se puede apreciar en los trabajadores motupanos ya que consideran un privilegio trabajar en su propia ciudad y formar parte de la familia del municipio involucrándose afectuosamente con su trabajo.

La relación positiva débil entre involucramiento laboral y compromiso normativo estaría más enfocado a los trabajadores que desempeñan cargos de confianza por pertenecer al partido político de la autoridad actual y por lo tanto se sienten en deuda con el municipio por haberles brindado beneficios, mejores sueldos, recompensas, capacitación y oportunidad de desempeñar un cargo directivo de confianza. Sin embargo, los trabajadores son conscientes que los cargos de confianza son temporales y por lo tanto las posibilidades de continuar en el municipio son

escasas. Esta sería la razón que fundamenta la relación no significativa entre involucramiento laboral y compromiso de continuidad.

En cuanto a la dimensión supervisión ( $p \leq 0.05$ ) se observa que existe correlación con la dimensión compromiso afectivo siendo positiva débil ( $r=0.25$ ), no existiendo relación con las dimensiones normativo ( $r=0.15$ ) y continuidad ( $r=-0.04$ ) siendo negativa débil.

La explicación de la relación estadísticamente significativa entre la dimensión supervisión y compromiso afectivo probablemente esté enfocada a los servidores públicos que apoyan al alcalde y desempeñan cargos de jefatura y por lo tanto su afecto hacia el municipio es positivo.

Por otro lado, no se encontró relación estadísticamente significativa entre supervisión y compromiso normativo porque los jefes no brindan capacitaciones, ni apoyo a sus trabajadores y en muchas situaciones el trabajador realiza la tarea del jefe inmediato, no recibiendo ningún tipo de halago, motivación o recompensa. Por lo tanto la lealtad del trabajador hacia la institución es escasa. Esto probablemente sea el fundamento de la relación no significativa entre la dimensión supervisión y compromiso normativo.

Además existe una relación negativa débil entre supervisión con continuidad. Esta relación inversa indica que la supervisión excesiva de las autoridades disminuirá la necesidad de los trabajadores de continuar en el municipio.

En el Municipio de Motupe, la supervisión excesiva de las autoridades es generalmente para presionar y /o cuestionar el trabajo del servidor público con el objetivo de buscar errores, excusas, pretextos para hostigarlo, cambiarlo de área o no contratarlo, especialmente si el trabajador no apoya la gestión del actual alcalde. Por estos motivos las posibilidades de los trabajadores de continuar en el municipio serían bajas afectando al compromiso de continuidad.

En cuanto a la dimensión comunicación ( $p \leq 0.05$ ) se observa que existe correlación con la dimensión del compromiso afectivo siendo positiva débil ( $r=0.28$ ), no existiendo relación con las dimensiones del compromiso normativo ( $r = 0.11$ ) y continuidad ( $r=0.07$ ).

En el municipio existen trabajadores cercanos al alcalde por cuestiones políticas y por lo tanto la comunicación entre autoridad y jefe inmediato es armoniosa favoreciendo el compromiso afectivo hacia el área de trabajo. Estas razones fundamentan la relación estadísticamente significativa entre comunicación y compromiso afectivo.

Caso contrario sucede entre las áreas no cercanas al alcalde, en donde la promoción de la comunicación y apoyo entre las diversas áreas son escasas. Estas razones probablemente fundamentan la ausencia de compromiso normativo y continuidad con la dimensión comunicación.

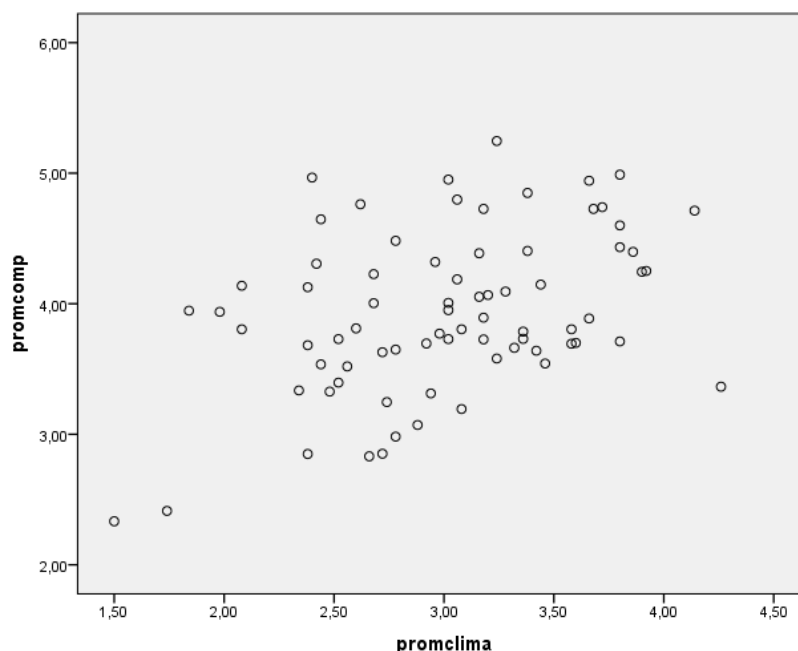
En cuanto a la dimensión condiciones laborales ( $p \leq 0.05$ ) se observa que existe correlación con la dimensión del compromiso afectivo siendo positiva débil ( $r=0.23$ ), no existiendo relación con las dimensiones del compromiso normativo ( $r = 0.15$ ) y continuidad ( $r=0.02$ ).

La relación positiva débil entre condición laboral y compromiso afectivo es porque los trabajadores cercanos al alcalde reconocen que el municipio provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas y por lo tanto se comprometen afectuosamente con el municipio.

En el municipio los puestos de trabajo y remuneraciones no están acorde a un perfil establecido porque prima el criterio político en vez del conocimiento. Este fundamento probablemente sería la razón de no encontrar diferencias estadísticas significativas entre condiciones laborales y compromiso normativo y continuidad hacia la institución.

De acuerdo a los ítems explicados se fundamenta la correlación positiva débil entre clima organizacional y compromiso afectivo ( $r=0.27$ ) y probablemente se refleja entre los trabajadores de Motupe, quienes se sienten orgullosos y privilegiados de formar parte de la familia de una entidad del estado importante de su lugar de origen. Estas razones justifican el compromiso de afecto de los trabajadores motupanos hacia el municipio.

Otro aspecto a considerar es que no se encontró diferencias estadísticas significativas con la dimensión continuidad probablemente porque en las instituciones públicas como las municipalidades existe mucha rotación de personal y la mayoría de los cargos directivos son políticos y temporales. Además en el municipio existen trabajadores con estudios universitarios, maestría y doctorado con posibilidades de encontrar mejores oportunidades en otra organización. Estas razones justifican el compromiso de continuidad nulo o escaso.



**Figura 4: Diagrama de dispersión entre clima organizacional y compromiso de los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.**

En la Figura N° 04 se aprecia linealidad de datos y por lo tanto se puede aplicar el análisis de regresión lineal según Levin y Rubin (2004) para evaluar el objetivo general de la investigación.

**Tabla 18: Análisis de regresión lineal del clima organizacional y compromiso de los servidores públicos en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.**

<b>Modelo</b>	<b>R</b>	<b>R cuadrado</b>	<b>R cuadrado ajustado</b>	<b>Error estándar de la estimación</b>
1	0.41	0.17	0.15	0.57

**Fuente: Test aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo- 2016.**

El análisis de regresión lineal demuestra que la variable clima organizacional influye en 17% sobre el compromiso de los servidores públicos del municipio. (Tabla N° 18). Estos resultados probablemente se deben a la existencia de otras variables influyentes entre el clima organizacional y compromiso como: condición laboral, nivel de cargo, grado de instrucción, tiempo de servicio, etc. que podrían ayudar a mejorar el modelo.

La “indiferencia” del clima organizacional ocasionó compromiso “débil” hacia el municipio y esto se evidencia en resultados de relación positiva débil de 41% y 17% de influencia del clima sobre el compromiso.

Mata (2009), Edel, García y Casiano (2007) y Bravo y Cárdenas ( 2005) en sus trabajos de investigación en instituciones del estado obtuvieron resultados “débiles”de correlación e influencia del clima sobre el compromiso organizacional, lo que explica que este tipo de resultados son percibidos especialmente en instituciones del estado.

**Tabla 19: Análisis de varianza del clima organizacional y compromiso de los servidores públicos en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.**

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4.63	1	4.63	14.43	0.00
	Residuo	23.43	73	0.32		
	Total	28.05	74			

Fuente: Test aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo- 2016.

El análisis de varianza (ANOVA) muestra que la influencia del clima organizacional sobre el compromiso de los servidores públicos del municipio es significativo ( $p \leq 0.05$ ). (Tabla N° 19).

**Tabla 20: Ecuación de regresión lineal del clima organizacional y compromiso de los servidores públicos en el "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.**

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Error estándar	Beta	t	
1	(Constante)	2.64	0.35		7.61	0.00
	Clima organizacional	0.43	0.11	0.41	3.80	0.00

Fuente: Test aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo- 2016.

La ecuación de regresión lineal:

$$y = a + bx$$

“y” : valor de la variable dependiente

“x” : valor de la variable independiente

a punto de partida

b inclinación

$$a=2.64$$

$$b=0.43$$

Al reemplazar los datos:

$$y = 2.64 + 0.43x$$

La ecuación de regresión demuestra que a medida que se mejora el clima organizacional se incrementará el compromiso de los servidores públicos hacia la institución. (Tabla N° 20).

Estos resultados indican que si las autoridades del municipio se preocupan por mejorar las condiciones laborales, brindar mayores oportunidades a los trabajadores para su progreso personal y profesional, si el jefe inmediato se preocupa por el trabajo, si se mejoran los canales de comunicación entre las diferentes áreas, si se involucra a todos los trabajadores con los valores y objetivos de la institución, si se brinda un trato equitativo sin tener prioridades por pertenecer o no al partido político y sobre todo si se hace sentir importante a los trabajadores en su ambiente laboral se sentirán más comprometidos con la gestión y servicio a los ciudadanos, proyectando a su vez una mejor imagen municipal y así cambiar la percepción negativa de los ciudadanos de Motupe hacia la institución.

### 4.3. Análisis de Confiabilidad

**Tabla 21:** *Estadísticos de fiabilidad del clima organizacional y compromiso de los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe". Marzo 2016.*

Constructo	Dimensiones	Alfa de Cronbach
Clima organizacional	Autorrealización	0.87
	Involucramiento laboral	0.80
	Supervisión	0.83
	Comunicación	0.88
	Condiciones laborales	0.84
Compromiso	Afectivo	0.71
	Normativo	0.74
	Continuidad	0.84

**Fuente:** Test aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo-2016.

Los estadísticos de fiabilidad de las dimensiones del clima organizacional aplicado en el Municipio Distrital de Motupe tienen bastante cohesión interna y por lo tanto son confiables considerándose “Excelente”.

Los valores de alfa de Cronbach en las dimensiones de compromiso son confiables considerándose “Excelente” según Yarlequé y colaboradores (2011) citando a Herrera (1998). (Tabla N° 21).

Para Yarlequé y colaboradores (2011) citando a Herrera (1998) los criterios de confiabilidad estimados son los siguientes: 0.53 a menos: Validez nula, 0.54 - 0.59: Validez baja, 0.60 - 0.65: Válida, 0.66 - 0.71: Muy Válida, 0.72 - 0.99: Excelente Validez y 1.0: Validez perfecta. Según los citados autores la confiabilidad de un instrumento debe ser mayor a 0.61 por lo tanto los instrumentos utilizados en esta investigación resultaron con valores respetables de confiabilidad.

#### 4.4. Análisis Factorial (Multivariante) - Validez de constructo

**Tabla 22: Prueba de Kaiser - Meyer - Olkin (KMO) y Bartlett del clima organizacional aplicado a los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe".**

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.77
Prueba de esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado	2981.34
gl	1225
Sig.	0.00

**Fuente:** Test aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo-2016.

La prueba de Kaiser - Meyer - Olkin (KMO) y Bartlett del clima organizacional aplicado a los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe" resultó significativa ( $p \leq 0.05$ ) por lo tanto se puede aplicar el análisis factorial. (Mohammad, N. (Ed.), 2005). (Tabla N° 22).







Continuación Tabla 23.

N°	Ítem	Componente											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.				.500								
<b>Factor</b>													
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					.702							
5	6 El jefe se interesa por el éxito del empleado.					.738							
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					.762							
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.							.469					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.							.625					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.							.827					
6	17 Los servidores públicos están comprometidos con la organización.							.628					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.							.500					
19	Existen suficientes canales de comunicación							.511					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.							.581					

Continuación Tabla 23.

Factor	N°	Ítem	Componente													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
7	7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.									.758					
	11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.									.579					
	12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.									.683					
8	28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.									.847					
	41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras									.483					
9	23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.										.716				
10	13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.											.728			
11	22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.													.618	
12	15	Los servidores públicos tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.														.381

**Fuente: Test aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo-2016.**

En la Tabla N° 23 se observa que los factores extraídos son 12 con una varianza total de del 76.23%. El primer factor corresponde “Si existen oportunidades de progresar en la organización”, “Mejoran continuamente los métodos de trabajo”, “Valora los altos niveles de desempeño”, “Remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones”, “Organización promueve el desarrollo del personal”, “Organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral”, “Se conocen los avances en

otras áreas de la organización” y “La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros”.

El segundo factor está asociado con aquellas que tienen con “La buena administración de los recursos”, “Los jefes promueven la capacitación que se necesita”, “El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen”, “Dispone de tecnología que facilita el trabajo”, “Se reconocen los logros en el trabajo”, “Existe un trato justo en la empresa”.

El tercer factor tiene que ver con la institución como “Se afrontan y superan los obstáculos”, “Normas y procedimientos como guías de trabajo”, “Los objetivos del trabajo están claramente definidos en la definición de visión, misión y valores en la institución”, “El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos”.

El cuarto factor está relacionado con “Los objetivos de trabajo son retadores”, “Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede”, “Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse”, “El cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal”, “Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante” y “Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución”.

El quinto factor tiene que ver con el “Contar con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo”, “El jefe se interesa por el éxito del empleado” y “En la oficina, la información fluye adecuadamente”.

El sexto factor presenta que “El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan”, “Los compañeros de trabajo cooperan entre sí”, “En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa”, “Los servidores públicos están comprometidos con la organización”, “El recibir la preparación necesaria para realizar del trabajo”, “Existen suficientes canales de comunicación” y “El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado”.

El séptimo factor está relacionado con “Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo”, “Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo” y “Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización”.

El octavo factor presenta la “Disposición de un sistema para el seguimiento y control de las actividades” y que “Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras”.

El noveno factor está relacionado a “Las responsabilidades del puesto que están claramente definidas”. El décimo factor consiste “En la evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea”. El undécimo factor se refiere a que “En la oficina se hacen mejor las cosas cada día”. El duodécimo factor “Los servidores públicos tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad”.

**Tabla 24: Prueba de Kaiser- Meyer - Olkin (KMO) y Bartlett del compromiso aplicado a los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe".**

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.65
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado	407.19
Bartlett	gl
	153
	Sig.
	0.00

**Fuente: Test aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo-2016.**

La prueba de Kaiser- Meyer - Olkin (KMO) y Bartlett del compromiso organizacional aplicado a los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe" resultó significativa ( $p \leq 0.05$ ) por lo tanto se procedió a aplicar el análisis factorial. (Mohammad, N. (Ed.), 2005). (Tabla N° 24)

**Tabla 25: Matriz de componentes rotados del compromiso organizacional aplicado a los servidores públicos del "Municipio Distrital de Motupe"**

Factor	N°	Ítem	Componente					
			1	2	3	4	5	6
1	6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	.411					
	7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	.476					
	8	Esta organización merece mi lealtad.	.708					
	9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	.764					
	12	Esta organización significa mucho para mí.	.838					
1	13	Le debo muchísimo a mi organización.	.800					
2	1	Si yo hubiera invertido tanto en esta organización consideraría trabajar en otra parte.		.771				
	3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.		.802				
3	2	Aunque fuera ventajoso para mí, siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.			.748			
	4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.			.314			
	5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.			.811			
	11	Renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.			.429			

Continuación Tabla 25

Factor	N°	Ítem	Componente					
			1	2	3	4	5	6
	14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.				.846		
4	15	No me siento parte de mi organización.				.819		
	10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.					.604	
5	18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.					.767	
	16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.						.758
6	17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.						.803

**Fuente:** Test aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo-2016.

En la Tabla N° 25 se observa que los factores extraídos son 6 y una varianza total acumulada de 66.16%.

El primer factor está asociado con respecto a “Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización”, “Esta organización merece mi lealtad”, “Realmente siento los problemas de mi organización como propios”, “Esta organización significa mucho para mí”, “Le debo muchísimo a mi organización”.

El segundo factor está relacionado a “Si yo hubiera invertido tanto en esta organización consideraría trabajar en otra parte”, “Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo”.

El tercer factor tiene que ver con que “Aunque fuera ventajoso para mí, siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora”, “Permanecer en mi organización

actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo”, “Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor”, “Renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente”.

Las que participan en el cuarto factor corresponde “No me siento como parte de la familia en mi organización”, “No me siento parte de mi organización”.

El quinto factor corresponde a “No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual, “No me siento emocionalmente vinculado con esta organización”.

El sexto factor a “Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas, sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara”.

## V. Conclusiones

- La percepción del clima organizacional de los servidores públicos hacia el Municipio Distrital de Motupe fue “indiferente” con un grado de compromiso “débilmente favorable”.
- El clima organizacional influyó en 17% sobre el compromiso de los servidores públicos del municipio con resultados previos de una relación positiva débil altamente significativa (41%).

## **VI. Recomendaciones**

- Evaluar la influencia del clima organizacional sobre compromiso de los servidores públicos en Motupe considerando otras variables como: condición laboral, nivel de cargo, grado de instrucción, tiempo de servicio, etc.
- Realizar un diagnóstico del clima organizacional y compromiso de los servidores públicos en el Municipio de Motupe en diferentes gestiones o fechas lejanas a los procesos electorales y realizar futuras comparaciones con los resultados obtenidos en esta investigación.
- Realizar una propuesta para mejorar el clima organizacional actualmente percibido en el municipio y por ende incrementar el compromiso organizacional.

## VII. Lista de referencias

- Alemán, M. y Gonzales, M. (1997). *Las propiedades motivantes del puesto como predictoras del compromiso organizacional en una empresa del sector ferretero*. (tesis de grado), Universidad Católica "Andrés Bello", Ciencias Sociales, Caracas. doi:RI997-A54
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://gerontologia.foro-gratis.net/t95-amorose-2007comportamiento-organizacional-en-busca-del-desarrollo-de-ventajas-competitivas-editorial-universidad-catolica-santo-toribio-mogrovejo-peru-escuela-de-economia>
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*(200), 8. Obtenido de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Association, A. P. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (Sexta ed.). México, D.F.: El Manual Moderno.
- Bravo, M. y Cárdenas, D. (2005). *Relación entre el clima organizacional y el compromiso que poseen los trabajadores de una empresa de servicios de asesoría*. (tesis de pregrado), Universidad Católica Andrés Bello, Departamento de Ciencias Sociales, Caracas. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN7770.pdf>
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas. Obtenido de [http://www.bibliopsi.org/docs/materias/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20-](http://www.bibliopsi.org/docs/materias/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-)

%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf

César, P. (1995). *Proyecto de clima organizacional realizado en una institución pública*. Universidad Veracruzana, México.

Chiang, M., Salazar, C. y Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe. Universidad del Bío-Bío*, 16(2), 61-76. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>

Chiang, M., Salazar, M. y Huerta, P. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal. *Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe. Universidad de Bío-Bío*, 16(2), 60-70. Obtenido de [https://webjam-upload.s3.amazonaws.com/clima\\_organizacional\\_y\\_satisfaccion\\_laboral\\_en\\_organizaciones\\_del\\_sector\\_federal\\_\\_92\\_\\_.pdf](https://webjam-upload.s3.amazonaws.com/clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_en_organizaciones_del_sector_federal__92__.pdf)

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). Bogotá, Colombia: McGraw Hill. Obtenido de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano* (Quinta ed.). Bogotá, Colombia: McGraw Hill. Obtenido de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

Claure, M. y Böhr, M. (2003). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad*. Bolivia. Universidad Católica boliviana "San Pablo". Obtenido de <http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/volumen%202.1/TRES%20DIM>

ENSIONES%20DEL%20COMPROMISO(aRTICULO%20cOMPLETO).htm

Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). Clima y compromiso organizacional. *Revista Finanzas, Contaduría y Administración*, 1, 142. doi:/12:2007\_V.I

Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en Educación*, 2(2), 43-68. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55120205>

García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. (42), 43-62. Obtenido de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/2192/1/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf>

Hernández, R., Martínez, E. y Patlán-Pérez, J. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 5(5), 19. Obtenido de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n5-2012/RIAF-V5N5-2012-1.pdf>

Leal, L., Castañeda, A. y Gonzales, R. (2015). Costos ocultos, compromiso laboral y salud mental en los trabajadores académicos de una institución de nivel superior. *Revista Global de Negocios*, 4(3), 85-99. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2670145](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2670145)

Levin, R. y Rubin, D. (Ed.). (2004). *Estadística para administración y economía* (Séptima ed.). México: Pearson Education. doi:970-26-0497-4

Martínez, R. y. (2010). La motivación y el clima organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 3(1), 39-48.

- Mata, H. (2009). *Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del personal en una institución educativa*. (tesis de maestría), Universidad Virtual- Tecnológico de Monterrey, Escuela de Graduados en Educación, Nuevo León. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11285/569605>
- Meyer, J. y Allen, N. (1990). The Measurement and antecedentes of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. Obtenido de <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three- component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. Obtenido de <http://www.m5zn.com/newuploads/2015/10/04/pdf/400c5edfcd96289.pdf>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. *Journal of Applied Psychology*, 1(3), 150. Obtenido de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrdq.3920090309/abstract>
- Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three- component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. Obtenido de <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1993-47410-001>
- Mohammad, N. (Ed.). (2005). *Metodología de la Investigación científica* (Segunda ed.). México: Limusa. doi:LC:Q180.5
- Morales, M. y Villalobos, J. (2012). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado*. (tesis de pregrado), Universidad Rafael Urdaneta, Departamento de Psicología, Zulia- Venezuela. Obtenido de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-12-05469.pdf>
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 21. Obtenido de

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/viewFile/4909/4764>

Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral CL-SPC*. Lima: Cartolán. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/225712653/Cuestionario-Tesis-Clima-Laboral-Sonia-Palma-Carrillo>

Porter, L., Steers, R., Mowday, R. y Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. Obtenido de <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1975-06351-001>

Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados, Lima. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>

Sánchez, I. (2013). Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas. *Pecynia*, 16(17), 85-100. Obtenido de <http://search.proquest.com/openview/e22bc482b17c03f872f9a5921b48c6a8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=896333>

Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). El clima organizacional y el compromiso en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120-127. doi:1870205-8

Urbina, S. y Monteza, L. (2014). *Diagnóstico y propuesta para mejorar el clima organizacional en la empresa NY Ingeniería S.A.C. ubicada en la ciudad de Chiclayo*. Universidad Católica "Santo Toribio de Mogrovejo", Facultad de Ciencias Empresariales. Chiclayo: Universidad Católica "Santo Toribio de Mogrovejo". Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/628>

Villalba, O. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. *Revista Latinoamericana de Administración*(26), 5-17. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71602602>

Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. (tesis de maestría), Universidad Autónoma de Nuevo León., División de Estudios de Posgrado de Psicología, Monterrey. Obtenido de <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1080256607.PDF>

Yarlequé, L., Jerí, J., Concha, A., Orosco, F., John, R., Pomasunco, R., García, H., Gonzales, C., Ninamango, J., Tello, O., Sulcaray, S., Vílchez, L., Bobadilla, C. y Corilla, R. (2011). *Instrumentos de investigación científica. Diseño y Construcción*. Huancayo, Perú. Obtenido de <http://www.isepgs.edu.pe/1%20INSTRUMENTOS%20DE%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

## **IX. Anexos**

### **Anexo 01**

#### **Escala Clima Laboral (Escala CL - SPC)**

La Escala CL - SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú).

Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que faciliten su tarea.

Los cinco factores que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

La calificación del instrumento de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo para la escala total y de 50 puntos por factor. (Tabla N° 25).

**Tabla 26: Escala de baremación del puntaje total del constructo clima organizacional**

<b>Categorías Diagnósticas</b>	<b>Áreas I al V</b>	<b>Puntaje Total</b>
Fuertemente favorable	42 - 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Indiferente	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Fuertemente desfavorable	10 – 17	50 – 89

**Fuente: Palma (2004).**

Los 50 ítems se puntúan del 1 al 5 de acuerdo a la escala tipo Likert: 1. Fuertemente desfavorable, 2. Desfavorable, 3. Indiferente, 4. Favorable y 5. Fuertemente favorable (Tabla N° 26).

La validez estimada fue realizada por el método de jueces y en la etapa de ajuste final de la Escala CL -SPC, los datos obtenidos se analizaron con el Programa del SPSS y con los métodos de alfa de Cronbach y Split Half de Guttman. Se estimó la confiabilidad evidenciándose correlaciones de 0.97 y 0.90 respectivamente, lo que indica una consistencia interna alta de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

El instrumento CL - SPC constituye un medio válido y confiable para la medición del clima organizacional.

## **Anexo N° 02**

### **Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen**

Este instrumento fue creado por Meyer y Allen (1991) utilizando los tres tipos de compromiso afectivo, continuidad y normativo y el cuestionario constaba de 24 ítems.

Posteriormente, en 1993 estos autores rediseñaron el cuestionario colocando 6 preguntas para cada una de las dimensiones de los reactivos, pasando a ser una escala de 18 ítems.

Esta investigación utilizó el instrumento estructurado en 18 ítems por Meyer y Allen (1997) agrupado en tres dimensiones de 6 ítems y una escala tipo Likert: 1. Fuertemente desfavorable, 2. Moderadamente desfavorable, 3. Débilmente desfavorable, 4. Indiferente, 5. Débilmente favorable, 6. Moderadamente favorable, 7. Fuertemente favorable.

Considerando la escala de baremación propia del puntaje total de acuerdo a Morales y Villalobos (2012), los rangos de valores oscilan entre: alto. 94 - 117, medio. 77 - 93 y bajo. 44 - 76. (Tabla N° 27).

*Tabla 27: Escala de baremación del puntaje total del constructo compromiso de los servidores públicos.*

<b>Puntaje de compromiso</b>	<b>Nivel de compromiso</b>
<b>44-76</b>	<b>Bajo</b>
<b>77-93</b>	<b>Medio</b>
<b>94-117</b>	<b>Alto</b>

**Fuente:** Baremos según los resultados aplicados a los servidores públicos del Municipio Distrital de Motupe. Marzo 2016.

## Anexo N° 03



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Diagnóstico de clima organizacional y su influencia en el compromiso de los servidores públicos en el Municipio Distrital de Motupe.**

**I.- DATOS GENERALES:**1. **Género:** M ( ) F ( )2. **Edad:** \_\_\_\_\_ años3. **Tiempo de Servicio:** \_\_\_\_\_ años**4. Régimen Laboral:****4.1 Condición Laboral**

- Empleado Nombrado ( )
- Empleado Permanente ( )
- Empleado Contratado ( )
- Obrero Permanente ( )
- Trabajador CAS ( )

**4.2. Tipo de Contrato**

- Determinado ( )
- Indeterminado ( )
- Administración de servicios ( )
- Locación de servicios ( )

**5. Niveles de cargo:**

- Profesional ( )
- Técnico ( )
- Auxiliar ( )

**6. Nivel de estudios**

- Sin nivel ( )
- Primaria ( )
- Secundaria ( )
- Superior Técnico ( )
- Superior Universitario ( )
- Maestría/Doctorado ( )

**7. Procedencia:**

- Chiclayo ( )
- Jayanca ( )
- Motupe ( )
- Otro \_\_\_\_\_

**8. Área a la que pertenece:** \_\_\_\_\_

**II.- CLIMA ORGANIZACIONAL:**

Estimado (a) trabajador(a) se está realizando una investigación para conocer la apreciación que tiene sobre su área de trabajo.

Se le solicita de forma respetuosa responda el siguiente cuestionario con la mayor sinceridad. Recuerde que el anonimato de la persona queda totalmente garantizado por el responsable de la investigación, así mismo los resultados son con fines académicos.

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta.

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

Para contestar el cuestionario se utilizarán las siguientes respuestas:

1	2	3	4	5
Fuertemente desfavorable	Desfavorable	Indiferente	Favorable	Fuertemente favorable

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	ALTERNATIVA DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	1	2	3	4	5
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	1	2	3	4	5
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1	2	3	4	5
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	2	3	4	5
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	2	3	4	5
6	El jefe se interesa por el éxito del empleado.	1	2	3	4	5
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	1	2	3	4	5

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	ALTERNATIVA DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	2	3	4	5
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	1	2	3	4	5
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	1	2	3	4	5
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	1	2	3	4	5
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	1	2	3	4	5
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	1	2	3	4	5
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	1	2	3	4	5
15	Los servidores públicos tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	1	2	3	4	5
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	1	2	3	4	5
17	Los servidores públicos están comprometidos con la organización.	1	2	3	4	5
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.	1	2	3	4	5
19	Existen suficientes canales de comunicación	1	2	3	4	5
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	1	2	3	4	5
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	1	2	3	4	5
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	1	2	3	4	5
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	1	2	3	4	5
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	2	3	4	5
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1	2	3	4	5
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	1	2	3	4	5
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1	2	3	4	5
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	1	2	3	4	5
30	Existe buena administración de los recursos.	1	2	3	4	5
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	1	2	3	4	5

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	ALTERNATIVA DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	3	4	5
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	2	3	4	5
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	1	2	3	4	5
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	1	2	3	4	5
36	La organización promueve el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo personal.	1	2	3	4	5
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	1	2	3	4	5
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	1	2	3	4	5
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	1	2	3	4	5
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	1	2	3	4	5
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	2	3	4	5
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	1	2	3	4	5
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	1	2	3	4	5
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	1	2	3	4	5
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	1	2	3	4	5
48	Existe un trato justo en la empresa.	1	2	3	4	5
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	1	2	3	4	5
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	1	2	3	4	5

Fuente: Palma (2004)

**III.- COMPROMISO ORGANIZACIONAL:**

1	2	3	4	5	6	7
Fuertemente desfavorable	Moderadamente desfavorable	Débilmente desfavorable	Indiferente	Débilmente favorable	Moderadamente favorable	Fuertemente favorable

N°	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA						
		1	2	3	4	5	6	7
51	Si yo hubiera invertido tanto en esta organización consideraría trabajar en otra parte. (@).	1	2	3	4	5	6	7
52	Aunque fuera ventajoso para mí, siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora. (@).	1	2	3	4	5	6	7
53	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
54	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
55	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	1	2	3	4	5	6	7
56	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
57	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1	2	3	4	5	6	7
58	Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
59	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5	6	7
60	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. (@).	1	2	3	4	5	6	7
61	Renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	1	2	3	4	5	6	7
62	Esta organización significa mucho para mí.	1	2	3	4	5	6	7
63	Le debo muchísimo a mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
64	No me siento como “parte de la familia” en mi organización. (@)	1	2	3	4	5	6	7
65	No me siento parte de mi organización. (@)	1	2	3	4	5	6	7
66	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	1	2	3	4	5	6	7

N°	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA						
67	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5	6	7
68	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización. (@).	1	2	3	4	5	6	7

**Fuente: Meyer y Allen (1997)**

**@: Preguntas Inversas**

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**