



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**“RELACIÓN ENTRE CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA  
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE BELÉN PERIODO 2022”**

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

**PRESENTADO POR:  
URSULA VASQUEZ BORGES**

**ASESOR:  
Lic. Adm. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



**UNAP**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
FACEN  
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°088-CCGyT-FACEN-UNAP-2023**

En la ciudad de Iquitos, a los **15** días del mes de **agosto** del año 2023, a horas: **05:00 p.m.** se dio inicio en el Auditorio de ésta Facultad la sustentación pública de la Tesis titulada: "**RELACIÓN ENTRE CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELEN PERIODO 2022**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°1395-2023-FACEN-UNAP** presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **URSULA VASQUEZ BORGES**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

<b>Lic. Adm. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mag.</b>	<b>(Presidente)</b>
<b>Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mag.</b>	<b>(Miembro)</b>
<b>Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mag.</b>	<b>(Miembro)</b>

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: *satisfactoriamente*

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: *aprobada Buena 15* con la calificación: *(15)*.

Estando la Bachiller apta para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las *18:00 hrs* del **15 de agosto del 2023**, se dio por concluido el acto académico.

*[Signature]*  
Lic. Adm. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mag.  
Presidente

*[Signature]*  
Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mag.  
Miembro

*[Signature]*  
Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mag.  
Miembro

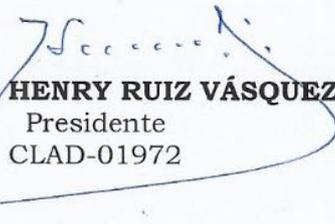
*[Signature]*  
Lic. Adm. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.  
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

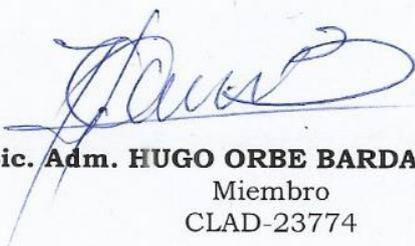
Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: [facen@unapiquitos.edu.pe](mailto:facen@unapiquitos.edu.pe)  
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



**JURADO y ASESOR**



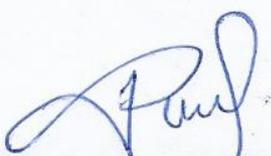
**Lic. Adm. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mag.**  
Presidente  
CLAD-01972



**Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mag.**  
Miembro  
CLAD-23774



**Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mag.**  
Miembro  
CLAD- 006233



**Lic. Adm. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.**  
Asesor  
CLAD-18910

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS - VÁSQUEZ BORGES ÚRSULA.pdf**

RECuento DE PALABRAS

**7554 Words**

RECuento DE CARACTERES

**41328 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**39 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**609.9KB**

FECHA DE ENTREGA

**Jan 16, 2023 6:48 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jan 16, 2023 6:49 PM GMT-5**

● **37% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 36% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 29% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumèn

## **DEDICATORIA**

La presente tesis está dedicada a mi madre, aunque no esté físicamente conmigo, pero está en mi corazón se desde el cielo me cuida y siempre me acompaña con la fortaleza para el logro de mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi alma mater Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, escuela de Administración, por haberme permitido formarme en ella y así poder estudiar mi carrera, también a mis docentes que me brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Al Gerente de la Municipalidad Distrital de Belén y sus trabajadores administrativos por abrirme las puertas y haberme permitido realizar mi trabajo de investigación y encuestas necesarias para el desarrollo de esta tesis.

Gracias, a mi profesor y asesor de tesis Lic. Adm. Pio Chumbes Huillca Dr., por haberme guiado en este proyecto, en base a su sabiduría y experiencia ha sabido direccionar mis conocimientos.

A mis hermanas y mi tía que de alguna u otra manera me apoyaron en todo el proceso de mi carrera.

Y finalmente quiero agradecer a mi jefe de la empresa en la cual trabajo por su apoyo incondicional en los últimos ciclos de mi carrera lo que ha contribuido a la consecución de este logro.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA.....	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN .....	ii
JURADO Y ASESOR.....	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
1.1. Antecedentes .....	4
1.2. Bases teóricas .....	6
<b>CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>14</b>
2.1 Formulación de la hipótesis.....	14
2.2 Variables y su Operacionalización.....	14
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....</b>	<b>16</b>
3.1. Tipo y diseño .....	16
3.2. Diseño muestral.....	17
3.3. Procedimientos de recolección de datos .....	18
3.4. Procesamiento y análisis de datos .....	18

3.5. Aspectos éticos .....	19
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....</b>	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES .....</b>	<b>36</b>
<b>CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	
1. Instrumento de recolección de datos	
2. Estadística complementaria	
3. Consentimiento informado	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Percepción general de clima organizacional.....	20
Tabla 2 Dimensión autorrealización del clima organizacional.....	21
Tabla 3 Dimensión involucramiento laboral del clima organizacional .....	22
Tabla 4 Dimensión supervisión del clima organizacional.....	23
Tabla 5 Dimensión comunicación del clima organizacional .....	23
Tabla 6 Dimensión condiciones laborales del clima organizacional.....	24
Tabla 7 Comparativo de dimensiones del clima organizacional .....	25
Tabla 8 Percepción general de compromiso organizacional.....	26
Tabla 9 Dimensión continuidad del compromiso organizacional.....	27
Tabla 10 Dimensión normativo del compromiso organizacional .....	28
Tabla 11 Dimensión afectivo del compromiso organizacional .....	28
Tabla 12 Comparativo de dimensiones del compromiso organizacional .....	29
Tabla 13 Correlación entre clima organizacional y compromiso organizacional .....	31

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Percepción general de clima organizacional.....	21
Figura 2 Comparativo de dimensiones del clima organizacional .....	26
Figura 3 Percepción general de compromiso organizacional .....	27
Figura 4 Comparativo de dimensiones del compromiso organizacional .....	29
Figura 5 Correlación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional.....	32

## RESUMEN

En esta investigación se buscó establecer qué tipo de relación describen el clima organizacional y el compromiso organizacional, para tal efecto se diseñó una investigación no experimental, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal, que tuvo como entidad de estudio la municipalidad distrital de Belén de la provincia de Maynas, departamento de Loreto, la población en estudio estuvo conformada por los trabajadores de la gerencia de administración de este municipio. La hipótesis de investigación planteaba que entre variables de la gestión de los recursos humanos había una relación directa y significativa; la que fue confirmada por lo datos obtenidos a través de la aplicación de una encuesta que tuvo como instrumento un cuestionario con escala tipo Likert; arrojando la prueba de hipótesis realizada a través del coeficiente de Spearman un valor de 0.616 con una significancia de 0.004. esto permitió concluir que entre ambas variables en estudio existe una relación positiva y moderadamente intensa.

**Palabras clave:** clima organizacional, compromiso organizacional.

## **ABSTRACT**

In this research, we sought to establish what type of relationship describes the organizational climate and organizational commitment, for this purpose a non-experimental investigation was designed, of a descriptive correlational level, of a cross-section, whose study entity was the district municipality of Belén de the province of Maynas, department of Loreto, the study population was made up of the workers of the administration management of this municipality. The research hypothesis posited that there was a direct and significant relationship between variables of human resources management; the one that was confirmed by the data obtained through the application of a survey that had as an instrument a questionnaire with a Likert-type scale; yielding the hypothesis test carried out through the Spearman coefficient a value of 0.616 with a significance of 0.004. This allowed us to conclude that there is a positive and moderately intense relationship between both variables under study.

**Keywords:** organizational climate, organizational commitment.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad unas de las principales causas de la falta de competitividad y eficacia de muchas organizaciones es que su recurso humano no brinda lo mejor de su talento a sus empleadores, tal como lo advierten teóricos de este tema como Idalberto Chiavenato y Stephan Robbins. El talento humano para dar lo mejor de sí requiere que la organización empleadora le brinde un ambiente de trabajo que propicie su satisfacción laboral, a lo que se le suele llamar clima organizacional; cuando el trabajador percibe este clima abierto y positivo, se espera que su identificación y compromiso con su organización aumente, es decir, que entre ellas se establezca una relación positiva.

En base a estas premisas, esta investigación planteó el problema de investigación general en base a la pregunta ¿Cuál es la relación existente entre la percepción el clima y el compromiso organizacional en los en los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén, 2022?, y como objetivo central “determinar el tipo de relación existente entre el clima y el compromiso organizacional en los en los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén, 2022.

La importancia de esta investigación estriba en que, develando el tipo e intensidad de la relación entre las dos variables en estudio, se podrá plantear recomendaciones a la dirección de la entidad en estudio, en el sentido de adoptar acciones que mejoren su clima organizacional para que también se incremente el compromiso organizacional de su talento humano; y que, las mejoras en estas variables ulteriormente, redunden en un mejor desempeño organizacional.

En el aspecto metodológico, esta investigación aplicó un diseño no experimental, recabándose los datos de forma transversal, es decir, en un “solo” momento. Su nivel o alcance es descriptivo correlacional. Utilizó la técnica de investigación de la encuesta, y como instrumento el cuestionario estructurado con escala tipo Likert, la que constó con dos partes, en la primera comprende 18 items que miden el compromiso organizacional, y en la segunda consta de 25 items que miden el clima organizacional, estos cuestionarios fueron entregados personal y físicamente a los integrantes de la muestra en estudio y recabados en fecha posterior.

En el desarrollo de la investigación se encontró con cierta limitación, en el sentido de que un grupo de la muestra no mostró una actitud favorable para responder al cuestionario de investigación. Sin embargo, de manera general, el estudio fue viable, debido a que se contó con la disponibilidad de recursos financieros, humanos y metodológicos para su realización.

El informe final de la investigación consta de siete capítulos de acuerdo al esquema planteado por la universidad. En el primer capítulo se presenta el marco teórico, el mismo que a su vez comprende a los antecedentes del estudio, a las bases teóricas y a la definición de términos básicos de la investigación. En el capítulo 2 se plantean las hipótesis generales y específicas y se diseña la matriz de operacionalización de las variables, definiéndose las dimensiones, los valores y las categorías para las variables. En el capítulo 3 se describe la metodología del estudio, la que es básicamente, no experimental y alcance correlacional. En el capítulo 4 se presentan, en torno a tablas y figuras, los datos obtenidos en el estudio, y se procede a

probar la hipótesis general, la misma que se realizó en base al coeficiente de Spearman, debido a que esta investigación cumple los requisitos para utilizar dicha prueba, es decir, no requiere una distribución normal de los datos, que las variables sean medidas a nivel ordinal y que el alcance de la investigación sea correlacional. En capítulo 5 se realiza la discusión de los resultados, resaltando los principales hallazgos, contrastándolos con los antecedentes y teorías relacionadas al tema. En el capítulo 6, se delinear las conclusiones más relevantes, teniendo en cuenta sobre todo los objetivos del estudio. En el capítulo 7, se proponen las recomendaciones principales en relación a las conclusiones previamente formuladas a y los objetivos de la investigación. Finalmente, en el capítulo 8 se identifican, en armonía con las prescripciones de las normas APA, las fuentes de información empleadas en esta investigación.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

En el 2017 se desarrolló la investigación titulada “Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto superior tecnológico público de diseño y comunicación 2016” de Lima; este estudio se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, tipificándose como una investigación pura sustantiva correlacional y no experimental transversal. La población estaba comprendida por 642 estudiantes del Instituto Superior de Educación Superior Tecnológico Público Diseño, obteniéndose una muestra aleatoria estratificada de 241 estudiantes a los que se aplicó dos cuestionarios, uno para recabar su percepción del clima organizacional y el otro para establecer su nivel de compromiso organizacional. La conclusión a la que llega es que la relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes, es significativa y moderada. (Misari, M., 2017).

En el 2021 se realizó una investigación titulada “Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar” en la ciudad de Huancayo. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre ambas variables. Su metodología fue de un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño no experimental transeccional; y se utilizaron dos herramientas de medición: (a) Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith; y (b) Escala de Clima Laboral CL – SPC, las cuales fueron aplicadas a un tamaño de muestra de 74 colaboradores. Los resultados obtenidos señalaron que el Compromiso

organizacional es de nivel medio y el Clima laboral es favorable para los colaboradores, y en relación con la comprobación de hipótesis, no existe relación entre el cruce de dimensiones de cada variable; por lo tanto, no existe relación entre Compromiso organizacional y Clima laboral en una empresa del sector *retail* de mejoramiento del hogar. (Ortega y Zamudio, 2021).

En el 2019 se desarrolló la investigación titulada “Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores dependiente de Lima metropolitana”; buscó analizar la relación entre Clima Organizacional y Compromiso Organizacional, y sus dimensiones. La muestra de estudio estuvo conformada por 182 colaboradores dependientes de Lima Metropolitana que se encontraban trabajando entre 1 y 360 meses en sus empresas. Se utilizó el Cuestionario de Clima Organizacional Validado (Bustamante, Lapo y Grandón, 2013), y la Escala de Compromiso Organizacional (Allen y Meyer, 1990). Para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba Rho de Spearman, encontrándose una relación directa, significativa y alta entre las dos escalas totales. (Rodríguez, P., 2019)

En el 2018 se desarrolló una investigación acerca de la situación problemática, del declive del compromiso organizacional y la falta de mejoras en el medio laboral en los colaboradores de la empresa Gogos Sport; en la que se formuló el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y clima laboral en los colaboradores de Gogos Sport - Lima 2018? Siendo el estudio de tipo correlacional; en la que se evalúa la relación que existe entre compromiso organizacional y clima laboral, con un diseño no experimental de corte transversal. Teniendo como población a 50 trabajadores

de la organización con un muestreo no probabilístico, aplicando la técnica del cuestionario. Obteniendo cómo resultado de la variable compromiso organizacional que 28 colaboradores representados por el 56 % del total de la población presentan un nivel bajo en la variable, 7 colaboradores representados por el 14 % de la población presentan un nivel medio, y, por último, 15 colaboradores representando el 30% de la población presentan un nivel alto. Y por su lado la variable clima laboral, 20 colaboradores representados por el 40% del total de la población presentan un nivel bajo en la variable clima laboral, de la misma manera 30 colaboradores representados por el 60% de la población presentan un nivel medio. Estos resultados son significativos porque se confirma la hipótesis planteada en el estudio, aduciendo así la existencia de una relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Gogos Sport – Lima 2018. (Hilario, 2018).

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1 Clima organizacional**

#### **Concepto**

Para Alles (2017) el estudio del clima laboral equivale al estudio sobre la satisfacción laboral, y afirma que su utilidad está determinada por la regularidad de su implementación, tal como sucede con las auditorías, y que la dirección debe estar predispuesta a aceptar sus resultados.

Rodríguez, D. (2005) expresa el siguiente concepto del clima organizacional “...se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”.

“El clima organizacional implica una referencia constante de los miembros respecto a su estar en la organización. El sistema organizacional, como sistema autopoiético de decisiones, constituye el tema de reflexión sobre el que se construye la definición de clima. En otras palabras, el clima puede construirse como una autorreflexión de la organización acerca de su devenir. La experiencia organizacional que tienen los miembros es autoobservada por éstos, que la evalúan colectivamente. Esto significa que el clima organizacional es una autorreflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional...”  
(Rodríguez, D., 2005)

Respecto a la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional Alles, *ibid.*, sostiene que ésta es de tipo circular y que la satisfacción en el trabajo (entendiéndose como clima laboral) puede conducir al compromiso organizacional. Agrega que en última instancia estas variables son tan significativas en el comportamiento organizacional, porque un mayor compromiso organizacional se traduce en mayor esfuerzo en el trabajo y éste a su vez en mejores desempeños laborales.

## **Dimensiones del clima organizacional**

Cuando se habla de dimensiones del clima laboral, existe una diversidad de posiciones: “El clima laboral está integrado por dimensiones como el aspecto individual de los trabajadores; los grupos dentro de la organización; la motivación; liderazgo; la estructura con sus macro y micro dimensiones; los procesos organizacionales, y el proceso de toma de decisiones” (Noguera & Samudio, 2014).

Investigadores como Urdaneta (2001) plantean como dimensiones del clima organizacional las siguientes:

- “Compromiso y afiliación. - mide el sentimiento de orgullo por sentirse parte integral de la organización, de sentirse comprometido y afectivamente ligado a la empresa.
- Capacitación y desarrollo. - identifica aquellas acciones y programas de inducción, entrenamiento, capacitación adiestramiento o especialización, que brinda la empresa.
- Seguridad y salud ocupacional. Mide el sentimiento de salud y bienestar tanto físico como psicológico, la preocupación y el cuidado por aspectos tanto de tipo preventivo como correctivo, en materia de seguridad y salud ocupacional, así como el tipo y calidad en la atención médica y asistencial que brinda la empresa.
- Relaciones humanas o interpersonales. - la forma como son tratados los empleados. La actitud favorable para participar e interactuar en las diversas actividades de la empresa.

- Satisfacción con la remuneración. - la percepción que se tiene con las políticas salariales y prestacionales de la empresa. el sentimiento que el salario devengado es justo y guarda relación con los esfuerzos, los conocimientos requeridos para su desempeño y con lo que se reconoce el mercado ocupacional.
- Comunicación. - mide los procesos y sistemas de información sobre políticas y procedimientos (comunicación descendente), las posibilidades de participar, de aportar ideas, de ser escuchado (comunicación ascendente), la fluidez de interacción de los miembros comunicación horizontal), así como la facilidad de comunicación con otras áreas complementarias.”

### **Medición del clima organizacional**

Rodríguez, D., *ibid.*, advierte que “Una medida rápida del clima de una organización puede conseguirse a través de las tasas de ausentismo y rotación. En efecto una alta rotación y niveles elevados de ausentismo son, con casi total seguridad, indicadores de un mal clima. Sin embargo, estos indicadores sólo deben ser utilizados como una primera aproximación, como instrumentos que permitirán elaborar la hipótesis de que el clima en esa organización es deficiente, pero no deberían servir como base para una conclusión definitiva al respecto”. Luego, aclara que “... a pesar de la enorme complejidad del concepto, es posible elaborar su diagnóstico a partir de cuestionarios estandarizados en que se pregunta a los miembros de la organización por sus percepciones respecto a todas o algunas de las variables señaladas”.

Para Hernández (2011), las variables o contenidos que componen el clima organizacional pueden resumirse en las siguientes:

- “Salud: Aspectos relacionados con las condiciones higiénicas, médicas y condiciones ambientales del desempeño laboral.
- Equidad: Valoración de sentido de justicia e igualdad ante variables relacionadas con la discriminación sexual, roles profesionales, compensaciones económicas, promociones y ascensos, etc.
- Seguridad: Hace referencia a los accidentes laborales, seguridad en el empleo, etc.
- Nivel de expresiones: Sistemas y fuentes de comunicación, libertad de expresión, canales de información adecuar.
- Nivel de ingresos: El nivel retributivo y compensaciones específicas.
- Calidad de actividades: Se refiere a los elementos que hacen que se califique la actividad laboral tanto en su desarrollo como en su calidad. Aquí se incluyen indicadores como la autonomía, la participación, los sistemas de motivación, las relaciones con la jefatura, las relaciones con los compañeros, etc.
- Nivel de formación: nivel de programas de formación en la empresa.
- Prestigio: Hace referencia a la imagen de la organización, el grado de implicación e identificación.”

En relación a los instrumentos de medición Hernández, *ibid.*, recalca que, aunque existen muchos, éstos no siempre suelen ser del todo objetivos,

generando una necesidad de que dichos instrumentos tengan una validez y fiabilidad comprobada:

“En cuanto a los instrumentos de medida, existen diversas herramientas para llevar a cabo medidas del clima, aunque una gran mayoría de ellos se basan en cuestionarios estructurados dirigidos a recoger y evaluar la percepción del individuo sobre la organización. Estos instrumentos presentan inconvenientes, debido a que suelen estudiar la percepción individual del clima y, ésta no puede ofrecer una información objetiva, precisa y completa del ámbito laboral, lo que plantea que tal sistema exija la necesidad de investigar la validez y fiabilidad de esta percepción individual.” (Hernández, 2011)

### **1.2.2 Compromiso organizacional**

Según Robbins y Judge (2017) el compromiso con el puesto de trabajo es “el grado de inversión de energía física, cognitiva y emocional de un empleado en el desempeño de su trabajo”.

Hurtado, M. (2017), al definir al compromiso organizacional afirma “...se define como la identificación e implicación del individuo con la metas y valores de la organización, que se refleja en la voluntad del trabajador de aportar un mayor esfuerzo a la empresa y en su deseo de seguir siendo miembro de la misma. (Mowday, Porter y Steers, 1982, citado en Meyer y Allen, 1997).”

Hurtado, M., *ibid.*, agrega que “Becker (1960) define el compromiso como “el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (*side-bets*) realizadas a lo largo del tiempo” (p. 63). Esto supone

que los colaboradores acumulan significativas inversiones con la organización que no quieren perder; pero, si perciben que los costos de permanecer en ella son altos, su nivel de compromiso decrece. Por ello, aquí se plantea un compromiso formado por la relación instrumental o de intercambio entre la persona y el entorno social (Meyer y Allen, 1984; Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin y Jackson, 1989).

Para efecto de esta investigación se considera al constructo compromiso organizacional integrado por tres componentes en base a lo planteado por Meyer & Allen (1991): continuidad, normativo y afectivo. Respecto de los cuales, Hurtado, M. (2017), anota:

“El compromiso de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados con el abandono de la organización. Los empleados, cuyo enlace principal de la organización se basa en el compromiso de continuidad, permanecen en ella porque tienen que hacerlo.

El compromiso normativo refleja un sentimiento de obligación de continuar en el empleo. Los trabajadores, con un alto nivel de este compromiso, sienten que deberían quedarse; y, en el compromiso afectivo se refleja el apego emocional de los empleados (‘la identificación con’) y la participación en la organización. Los colaboradores con un fuerte compromiso afectivo continúan su relación laboral porque quieren hacerlo.

Meyer y Allen (1991) consideran que los estados psicológicos que caracterizan las tres formas de compromiso no son mutuamente excluyentes; por esta razón, se refiere a componentes del compromiso organizacional y no

tipos, ya que parece más razonable que un empleado pueda experimentar las tres formas de compromiso en grados variables. Uno de los empleados, por ejemplo, podría sentir fuertes deseo y necesidad de permanecer, pero poca obligación de hacerlo; otro, puede sentir poco deseo, una necesidad moderada, y una obligación fuerte; y así sucesivamente. Una importante implicancia de ver el compromiso de esta manera es que podría esperarse que las diversas formas de compromiso interactúen para influenciar el comportamiento del trabajador.”

### **1.3 Definición de términos básicos**

Clima organizacional. - Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo (Rodríguez, D., 2005).

Compromiso organizacional. – Grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. (Alles, 2017)

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de la hipótesis**

#### **Hipótesis general (correlacional):**

Hi: La relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en la Gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022, es directa y significativa.

Ho: La relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en la Gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022, no es directa y significativa.

#### **Hipótesis Especificas (descriptivas):**

Hi<sub>1</sub>: El clima organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022 es de tipo desfavorable.

Hi<sub>2</sub>: El compromiso organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén 2022 es de nivel medio.

### **2.2 Variables y su Operacionalización**

Variable 1: clima organizacional

Variable 2: compromiso organizacional

## Operacionalización de variables

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Clima laboral	Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho (Rodríguez, D., 2005)	Cualitativa	Autorrealización: grado de percepción de si el trabajo permite la autorrealización personal (P1, P6, P11, P16, P21)	Ordinal	Favorable Regular Desfavorable Pésima	3.80 a 5.00 2.80 a 3.79 1.90 a 2.79 1.00 a 1.89	Cuestionario de investigación
			Involucramiento laboral: grado de percepción de cuanto un trabajador está comprometido con su trabajo (P2-P7-P12-P17-P22)				
			Supervisión: grado de percepción de la calidad de supervisión de sus jefes (P3-P8-P13-P18-P23)				
			Comunicación: grado de percepción de cómo se desarrolla la comunicación en la empresa (P4-P9-P14-P19-P24)				
			Condiciones laborales: grado de percepción de las condiciones laborales físicas (P5-P10-P15-P20-P25)				
Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones / Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Compromiso organizacional	Grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. (Alles, 2017)	Cualitativa	Continuidad: actitud de querer permanecer trabajando en la empresa (P1-P3-P4-P5-P16-P17)	Ordinal	Alto Medio Bajo	3.70 a 5.00 2.50 a 3.69 1.00 a 2.49	Cuestionario de investigación
			Normativo: actitud sobre la pertinencia de las normas organizacionales (P2-P7-P8-P10-P11-P13)				
			Afectivo: actitud de apego y sintonía con la empresa (P6-P9-P12-P14-P15-P18)				

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y diseño

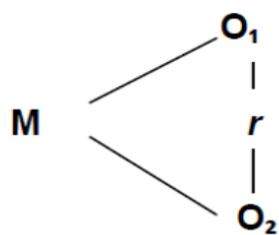
Este proyecto de investigación es de tipo aplicado, "...llamada también utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven...; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal..." (Sánchez y Reyes, 2021).

Su enfoque de investigación es cuantitativo en la medida que las variables fueron medidos a nivel ordinal con equivalencias numéricas; y porque "...De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables, se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones..." (Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P., 2014)

Asimismo, es de alcance descriptivo y correlacional, el mismo que se caracteriza por comunicar las características relevantes de las variables en estudio y establecer el tipo de asociación que existe entre ellas. (Hernández, R. y Mendoza, C. , 2018)

El diseño aplicado es de tipo no experimental, pues no hubo manipulación de variables; de corte ex post facto y transversal, es decir, luego de ocurrido el fenómeno en estudio con una sola medición en único momento.

Su esquema grafico es el siguiente:



Donde:

**M** = Muestra

**O<sub>1</sub>** = medición del clima organizacional

**O<sub>2</sub>** = medición del compromiso organizacional

**r** = Relación entre las variables.

### 3.2. Diseño muestral

**Población:** Está constituida por el total de trabajadores de la Gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén que está integrada por 25 trabajadores.

**Muestra:** comprende a los mismos integrantes de la población, es decir, será un censo.

**Muestreo:** no se aplicó, pues buscó investigar a todos los integrantes de la población.

#### **Criterios de selección:**

Inclusión

- Disponibilidad para ser encuestado.

Exclusión

- Desinterés por colaborar con la investigación.

### **3.3. Procedimientos de recolección de datos**

Se utilizó como técnica de investigación la encuesta, para cuyo efecto se elaboró el instrumento de investigación que consiste en un cuestionario; el mismo que se basa en los instrumentos utilizados en la investigación realizada por Ortega y Zamudio (2021). Dicho instrumento (anexo 2) consta de 25 preguntas para la variable “clima organizacional” y 18 preguntas para la variable “compromiso organizacional”, con opciones de respuesta en escala tipo Likert.

Se realizó, en primer lugar, una reunión personal con el jefe del área, señor José Lozano, para pedir su apoyo y explicarle el objetivo y procedimiento de la investigación.

En segundo lugar, se llevó a cabo una reunión grupal con los trabajadores para explicarles el objetivo, las instrucciones y pedirles su participación responsable. Haciéndoles partícipes del formato de “conocimiento informado” (anexo 4). Se les procedió a entregarles en formato físico el cuestionario de investigación.

En tercer lugar, luego de dos días se procedió a recopilar los cuestionarios respondidos, para continuar con la siguiente etapa de la investigación.

### **3.4. Procesamiento y análisis de datos**

Recopilados los cuestionarios, se procedió a crear una “base de datos” en Excel, en el que se “vaciaron” los datos obtenidos. A partir de ello, se

desarrolló la estadística descriptiva a través de tablas y gráficos, en atención a los objetivos e hipótesis específicas.

Luego se utilizó el programa SPSS para la prueba de la hipótesis general, a través de la técnica estadística del coeficiente de Spearman a un nivel de significancia de 0.05 y nivel de confianza de 95%. En razón al diseño y alcance de la investigación, la prueba del Rho de Spearman se aplica para pruebas correlacionales en las que las variables están medidas a nivel ordinal, y es “libre de curva”, es decir, no requiere normalidad en la distribución de los datos obtenidos.

### **3.5. Aspectos éticos**

En la presente investigación se mantuvo la confidencialidad de los datos obtenidos, por ello, se hizo de conocimiento a los integrantes de la muestra de investigación, el “consentimiento informado”.

Las citas y referencias de obras de otros autores son respetados y consignados de acuerdo al protocolo de las normas APA.

En el procesamiento de los datos, se respetó escrupulosamente la veracidad de las mismas, así como en los análisis estadísticos consiguientes, y en las conclusiones que de ello se deriven.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### Estadística descriptiva: prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1: El clima organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022 es de tipo desfavorable.

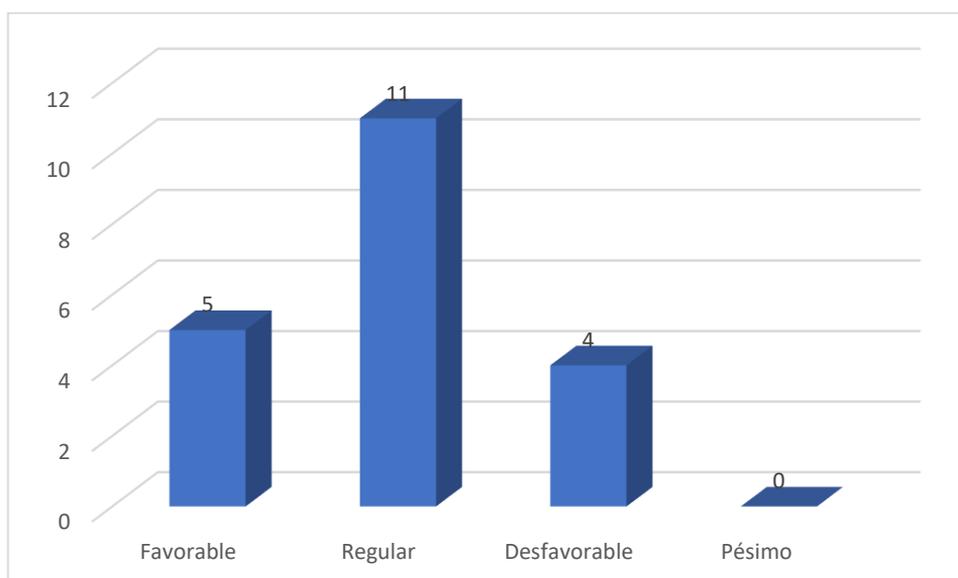
**Tabla 1 Percepción general de clima organizacional.**

Categorías	N	%
Favorable	5	25
Regular	11	55
Desfavorable	4	20
Pésimo	0	0
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

De la tabla 1 se colige que el 55% de los investigados catalogan su clima organizacional como regular y solo el 20% lo consideran desfavorable, siendo el menor porcentaje obtenido, porque inclusive el 25% lo consideran favorable. Es decir, **la hipótesis específica 1 inicial se rechaza**: el clima organizacional es percibida de manera mayoritaria como regular. Esta información resulta relativamente favorable para la entidad en estudio, pues no expresa una deficiente percepción del clima laboral, sino más bien lo conciben en un nivel medianamente satisfactorio, en los términos que también se entiende el clima organizacional, tal como lo afirma Alles (2017).

**Figura 1 Percepción general de clima organizacional.**



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la figura 1 se aprecia con claridad la mayoritaria percepción del clima organizacional en la categoría de regular. La calificación de favorable y desfavorable prácticamente en similar cantidad y ninguno lo califica como pésimo.

Pasando a un análisis más detallado del clima organizacional, se muestra a continuación los resultados por cada dimensión integrante de esta variable.

**Tabla 2 Dimensión autorrealización del clima organizacional**

Categorías	N	%
Favorable	6	30
Regular	6	30
Desfavorable	7	35
Pésima	1	5
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la tabla 2 se observa que la dimensión autorrealización del clima organizacional obtiene la calificación de desfavorable (35%), lo cual es la mayoritaria, e inclusive, un 5% la considera pésima. Estas dos categorías son clara señal de que cuatro de cada diez trabajadores tiene una mala percepción de sus posibilidades de autorrealización en la entidad, lo cual es comprensible, pues en el sector público peruano, los regímenes laborales aplicados en él, no prevén un plan de carrera para los trabajadores ni tampoco un plan de desarrollo del talento humano, siendo que los puestos de mayor nivel y responsabilidad, son considerados como “de confianza”, y por tanto los altos directivos designan a sus ocupantes, en la gran mayoría de casos, convocando a profesionales externos a la entidad. Este estado de cosas, hace que los trabajadores no tengan mayores expectativas de crecimiento profesional, lo que se traduce en una deficitaria percepción de esta dimensión de clima organizacional, y que su nivel de motivación laboral no sea la mejor.

**Tabla 3 Dimensión involucramiento laboral del clima organizacional**

Categorías	N	%
Favorable	6	30
Regular	11	55
Desfavorable	3	15
Pésima	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la tabla 3 se aprecia que la dimensión de involucramiento laboral del clima organizacional es mayoritariamente catalogada como regular (55%), lo que es un resultado intermedio entre lo positivo y lo negativo; en tanto que un 30% lo

califica como favorable, lo que es un indicador positivo del clima organizacional.

**Tabla 4 Dimensión supervisión del clima organizacional**

Categorías	N	%
Favorable	6	30
Regular	7	35
Desfavorable	5	25
Pésima	2	10
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la tabla 4, se nota que en la dimensión supervisión la percepción de los trabajadores es, en general, positiva: un 30% la considera favorable, en tanto que un 35%, lo considera como regular o aceptable. Solo un 10% lo percibe como pésimo. Estos resultados revelarían que la supervisión ejercida es vista como aceptable o positiva por casi siete de cada diez trabajadores. Lo que a su vez, puede ser interpretado como un ejercicio del liderazgo relativamente adecuado.

**Tabla 5 Dimensión comunicación del clima organizacional**

Categorías	N	%
Favorable	9	45
Regular	7	35
Desfavorable	4	20
Pésima	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la tabla 5 se verifica que en la dimensión comunicación una gran mayoría de trabajadores lo cataloga como favorable o buena (45%), y la segunda mayoría (35%) la considera regular o aceptable. Lo que permite decir que ocho de cada diez trabajadores tienen una buena percepción de la comunicación organizacional, esto podría deberse a que al trabajar en grupos pequeños (oficinas que en promedio tienen 8 trabajadores), éstos hayan desarrollados una mayor integración y cooperación; tanto, porque, el jefe promueva una comunicación más directa y abierta.

**Tabla 6 Dimensión condiciones laborales del clima organizacional**

Categorías	N	%
Favorable	9	45
Regular	8	40
Desfavorable	3	15
Pésima	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

De la tabla 6 se constata que la dimensión condiciones laborales es también muy apreciada por los trabajadores investigados. La mayoría de ellos (45%) la consideran favorable, en tanto que un 40% la cataloga como regular. Estos resultados llaman la atención porque, en general, en el sector público nacional, las condiciones de trabajo no suelen ser bien atendidas por la alta dirección de las mismas, generalmente debido a las restricciones presupuestales.

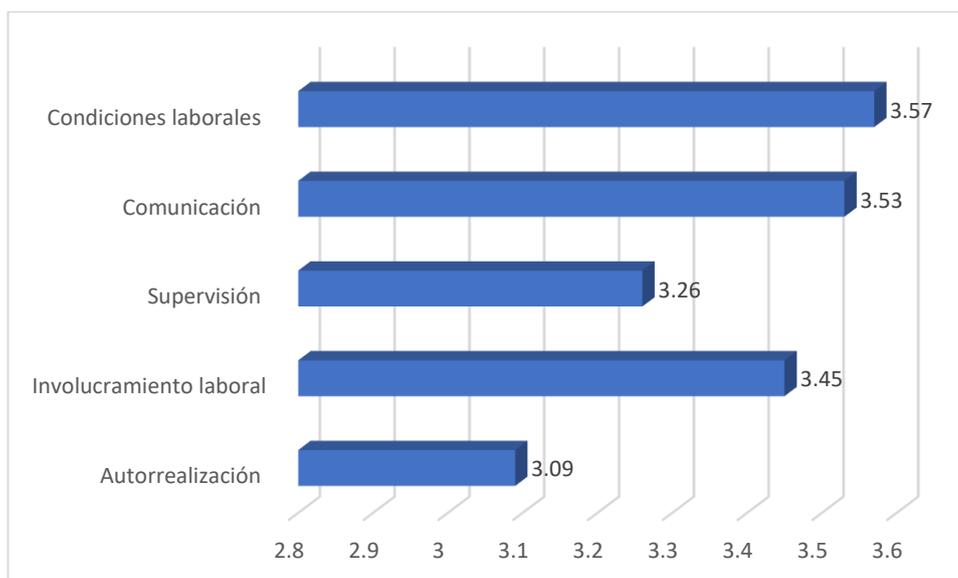
**Tabla 7 Comparativo de dimensiones del clima organizacional**

Dimensiones	Promedio	Categoría
Autorrealización	3.09	Regular
Involucramiento laboral	3.45	Regular
Supervisión	3.26	Regular
Comunicación	3.53	Regular
Condiciones laborales	3.57	Regular

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la tabla 7 se aprecia el puntaje promedio obtenido por cada dimensión del clima organizacional, notándose que en general todos muestran resultados cercanos, distanciados solo por medio punto, y que catalogan como regular, no hay un favorable ni desfavorable. Sin embargo, la que lidera en puntaje es la dimensión condiciones laborales (3.57) en tanto que, la que revela menor puntaje es autorrealización (3.09). El resultado de condiciones laborales, como ya se comentó, llama la atención dado las condiciones generales en las que se desarrolla el trabajo del servidor público, con escasos recursos, materiales y mobiliarios poco cómodos, así como ambientes con inadecuado iluminación e inclusive con poca ventilación; en tanto que el resultado en la dimensión de autorrealización es explicable, por la ausencia de planes de carrera y desarrollo del servidor público, con lo que el clima motivacional también suele ser menor a lo esperado. En este contexto, cabría incluso esperar un resultado aún menor en la dimensión condiciones laborales, pero al parecer la incidencia de otras sub variables del clima organizacional inciden en un resultado más positivo de esta dimensión.

**Figura 2 Comparativo de dimensiones del clima organizacional**



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la figura 2 observa que la dimensión mejor evaluada del clima organizacional es condiciones laborales y la que revela menor evaluación es autorrealización.

Hipótesis específica 2: El compromiso organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022 es de nivel medio.

**Tabla 8 Percepción general de compromiso organizacional**

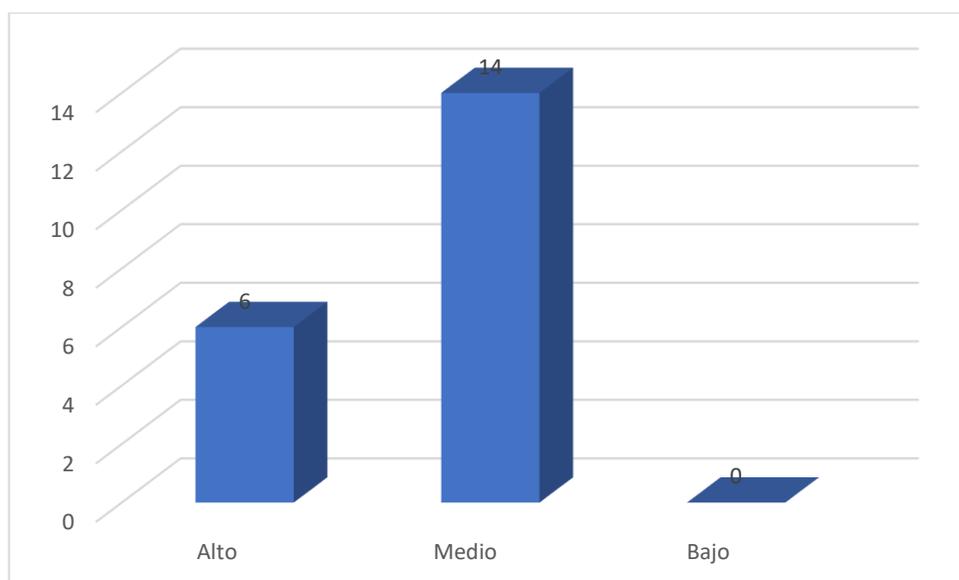
Categoría	N	%
Alto	6	30
Medio	14	70
Bajo	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la tabla 8 se observa que el 70% de los trabajadores cataloga que el nivel del compromiso organizacional es medio, por lo que se verifica la hipótesis

especifica 2. Asimismo, un 30% considera que su nivel de compromiso es alto, lo que llama la atención si se tiene en cuenta que la percepción del clima organizacional es, en general, solo de nivel regular.

**Figura 3 Percepción general de compromiso organizacional**



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

La figura 3 evidencia que 14 de cada 20 trabajadores revelan que su compromiso organizacional es de solo nivel medio. El restante (6) lo describe como alto. Este resultado revela, en general, una percepción del compromiso organizacional favorable para la empresa.

**Tabla 9 Dimensión continuidad del compromiso organizacional**

Categoría	N	%
Alto	7	35
Medio	12	60
Bajo	1	5
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la tabla 9 se nota que un 60% de los trabajadores catalogan la dimensión continuidad en el nivel de medio, es decir, que el compromiso de continuar en la entidad en estudio es solo de medio, lo que permite deducir que ante una propuesta de otro empleo con mejores condiciones, por ejemplo, salariales, no tendrían mucho apego a su actual empleador.

**Tabla 10 Dimensión normativo del compromiso organizacional**

Categoría	N	%
Alto	5	25
Medio	15	75
Bajo	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la tabla 10 se aprecia que la dimensión “normativo” un 75% la cataloga como medio, es decir, que con respecto al compromiso de quedarse porque existen normas (contrato, reglamento, código de ética, etc.) que así lo establecen, es el mayoritario, casi ocho de cada diez trabajadores.

**Tabla 11 Dimensión afectivo del compromiso organizacional**

Categoría	N	%
Alto	10	50
Medio	10	50
Bajo	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la tabla 11 se nota que con respecto a la dimensión afectivo del compromiso organizacional el 50% lo considera en nivel alto y el restante 50%

lo considera en nivel de medio, es decir, que en general, hay un apego emotivo con su entidad empleadora.

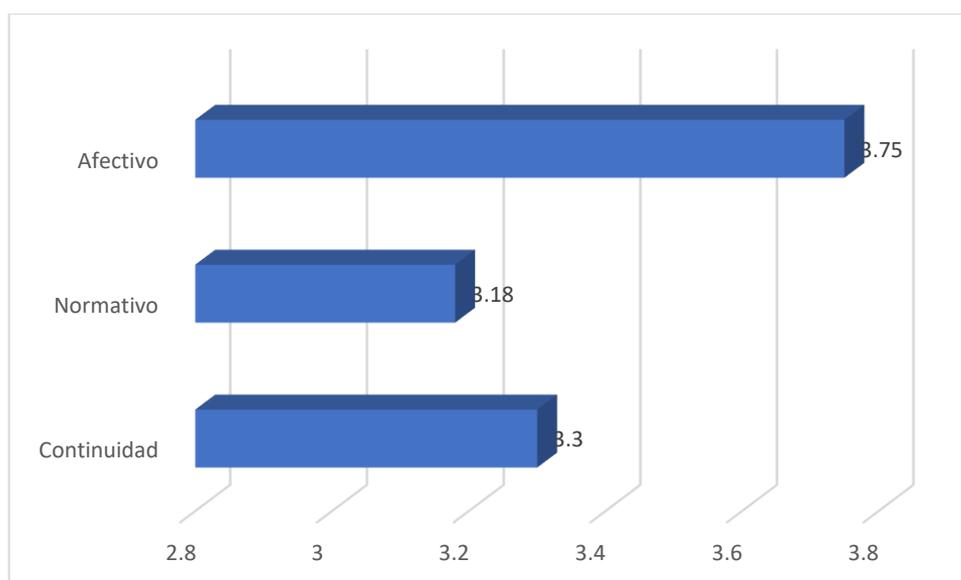
**Tabla 12 Comparativo de dimensiones del compromiso organizacional**

Categoría	promedio	categoría
Continuidad	3.30	Medio
Normativo	3.18	Medio
Afectivo	3.75	Alto

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la tabla 12 se observa que, de las tres dimensiones consideradas del compromiso organizacional, la de continuidad y normativo, alcanzan un nivel medio; en tanto que, la dimensión afectiva logra un nivel de alto, lo cual es un dato positivo para la entidad y expresa que emocionalmente los trabajadores se identifican con su entidad.

**Figura 4 Comparativo de dimensiones del compromiso organizacional**



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

La figura 4 se muestra que la dimensión afectiva es la mejor percibida (promedio 3.75) del total de dimensiones del compromiso organizacional consideradas en este estudio; en tanto que la menor apreciada es normativo (promedio 3.18).

### **Estadística inferencial: Prueba de hipótesis general**

Hipótesis de investigación (Hi): La relación entre clima y compromiso organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022, es directa y significativa.

Hipótesis nula (Ho): La relación entre clima y compromiso organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022, no es directa ni significativa.

Los datos obtenidos generales respecto a las dos variables fueron introducidos al SPSS, el cual al someterse a la prueba del coeficiente de Spearman arrojó el siguiente resultado:

**Tabla 13 Correlación entre clima organizacional y compromiso organizacional**

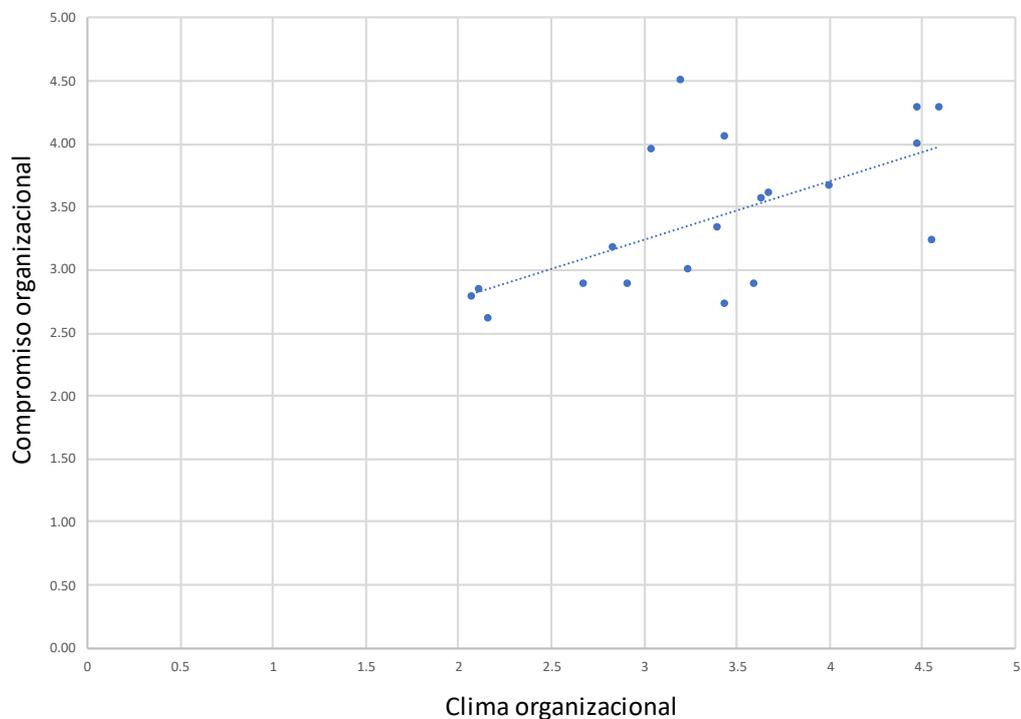
			<b>Correlaciones</b>	
			CLIMA ORGANIZACIONAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	20	20
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	20	20

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

Fuente: Resultados en SPSS, en base a los datos de la encuesta del estudio

De la tabla 13 se infiere que la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional es directa en una intensidad de 0.616 (rho de Spearman), es decir, moderadamente intensa, lo que permite afirmar que ante variaciones en un determinado sentido de una variable, la otra variable también varía en ese mismo sentido en proporción considerable. Asimismo, que esta relación es significativa, al tener esta prueba una significancia de 0.004 (inferior al 0.05: nivel de significancia de la hipótesis general) lo que permite, por tanto, rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

**Figura 5 Correlación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional**



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la figura 5 se observa que los datos obtenidos de las respuestas de cada uno de los investigados revelan un patrón de línea ascendente, es decir, una relación directamente proporcional, aunque no tan lineal, como evidencia el Rho de Spearman (0.616), lo que permite afirmar que a mejor clima organizacional ocurre que aumenta el compromiso organizacional de los trabajadores.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación en cuanto a sus resultados, concuerda en su gran mayoría con los resultados de las investigaciones referidas como antecedentes, y en otro caso no concuerda, como se comunica a continuación.

En relación a las conclusiones del estudio de Ortega y Zamudio (2021), mismo que se realizó en la ciudad de Huancayo a una empresa del sector retail, en la que se concluye que no hay relación entre el clima y el compromiso organizacional, los resultados de la presente investigación no concuerdan en cuanto a la hipótesis principal; aunque si a nivel de los resultados descriptivos de las variables estudiadas, en el sentido de que la percepción general del compromiso organizacional es de nivel medio. Es interesante analizar el método que utilizaron Ortega y Zamudio para probar su hipótesis general, ellos correlacionan las diversas dimensiones de la dos variables en las que obtienen valor inferiores al valor crítico de chi cuadrado (15.5073) estimado para los grados de libertad que ella deriva, más no utilizan un valor general por cada variable y encuestado para validar su hipótesis principal, como suele ser la forma más usada en el estudio de estas variables en las que se emplea más los coeficientes de correlación de Spearman o Pearson y no la chi cuadrado, entendiendo que esta última, es pertinente cuando una de las variables es medida a nivel nominal, lo cual no es el caso de las variables implicadas las que suelen ser medidas a nivel ordinal.

En lo referente a los hallazgos de Misari (2017), en su estudio a estudiantes de un instituto público de Lima, se verifica una concordancia en su conclusión

principal derivada de la confirmación de su hipótesis general, es decir, que entre el clima y el compromiso organizacional si hay una relación significativa y moderada. Este resultado es el más cercano a los obtenidos en la presente investigación, en el sentido, de que si bien hay una relación positiva y significativa, ésta no es fuerte, sino solo moderada o moderada fuerte; lo que estaría evidenciando que el ambiente incide en el compromiso organizacional, pero no de manera contundente, lo que deja abierta la curiosidad para a través de otros estudios, determinar cuáles son esos otros factores o variables que más inciden en el compromiso organizacional.

Respecto al estudio de Rodríguez (2019) quien realizó su investigación a una muestra de 182 trabajadores de Lima para determinar la relación entre el clima y compromiso organizacional, éste concluyó que existe una relación alta y significativa entre ambas variables, para tal efecto utilizó la prueba estadística del Rho de Spearman obteniendo un valor de  $Rho S = 0.50$  con un  $p = 0.00$ ; estos resultados coinciden con los hallados en nuestra investigación, tanto en los valores estadísticos como en la prueba utilizada. Aunque llama la atención que Rodríguez catalogue la relación como alta con un  $Rho S$  de 0.50, lo que según la literatura sobre este particular califica como relación media o moderada; la misma que en nuestro estudio logró 0.616 y lo consideramos como una relación moderadamente fuerte.

Con referencia al estudio de Hilario (2018) realizado en una empresa de Lima teniendo como muestra a 50 trabajadores, éste concluyó que si existe relación entre el clima y el compromiso organizacional. Aunque sólo califica la relación como significativa pero no le agrega el sentido o fuerza de dicha relación, pese

a que el coeficiente de correlación arroja un valor de 0.826 que de acuerdo a la literatura respectiva puede ser considerada de relación fuerte. Otro aspecto que amerita un comentario es que en esta investigación para realizar la prueba de la hipótesis principal se utilizó el coeficiente de Pearson, la que según otros investigadores, es pertinente cuando las variables estudiadas están medidas a un nivel escalar, lo que no suele ser el caso del clima y compromiso que son variables medidas generalmente a un nivel ordinal.

En general, se puede afirmar que los resultados de nuestra investigación confirman la mayoría de los estudios antecedentes, en el sentido de que la relación entre el clima y compromiso organizacional es directa o positiva y significativa, abonando con ello a la teoría del comportamiento organizacional y a las prácticas de recursos humanos, información relevante para la mejor gestión del talento humano en contextos organizacionales.

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

La relación que hay entre el clima organizacional y el compromiso organizacional es directa y significativa, es decir, que a mejor clima organizacional mayor es el compromiso organizacional de los trabajadores. Esto se verifica con el valor alcanzado en la prueba de hipótesis del Rho Spearman de 0.616 con una significancia de 0.004, lo que permite afirmar que este resultado es significativo.

La percepción general o global del clima organizacional imperante en la entidad en estudio es regular, es decir, resultado intermedio entre lo favorable y desfavorable, lo que, a su vez, revela que la entidad tiene áreas de mejora en cuanto a su clima laboral, importantes. A nivel de las dimensiones del clima organizacional se tiene que las condiciones laborales es la mejor percibida, en tanto que la que tiene una percepción más desfavorable es autorrealización.

La percepción general del compromiso organizacional es de nivel medio, lo que implica que la entidad en estudio tiene en esta variable áreas importantes de mejora. A nivel de sus dimensiones, la que obtiene mejor evaluación es la dimensión afectiva, en tanto que la que menor evaluación es la dimensión normativa. Es decir, los trabajadores tienen una identificación positiva con la entidad en estudio.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

Al titular de la entidad:

Establecer políticas o directivas para una mejor atención al recurso humanos de la entidad, en particular, con respecto al establecimiento de un clima organizacional propicio para alentar el mejor desempeño de los trabajadores.

Al gerente del área:

Diseñar un plan de mejora del clima organizacional con el fin de aumentar la motivación, satisfacción y desempeño de sus recursos humanos. Dicho plan debe considerar mejorar las cinco dimensiones del clima laboral, con especial énfasis en las dimensiones que han obtenido una menor apreciación en este estudio, tales como autorrealización, supervisión e involucramiento laboral. El cual debe contener acciones y metas específicas, las mismas que deben ser monitoreadas para determinar las mejoras en las mismas, teniendo como línea de base los resultados obtenidos en este estudio.

Asimismo, debe realizar seguimiento a la evolución del compromiso organizacional de sus trabajadores, teniendo como referente los resultados de este estudio, poniendo especial atención a la evolución de las dimensiones que en este estudio tienen menor apreciación, como la dimensión normativa y la dimensión continuidad. Este seguimiento debe hacerse aplicando estudios periódicos como el realizado en la presente investigación.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional* (segunda edición ed.). Buenos Aires: Granica.
- Hernández, R. y Mendoza, C. . (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández Oña, S. R. (2011). *Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CONQuito*.  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1477>
- Hilario, E. (2018). *Compromiso organizacional y clima laboral en los colaboradores de Gogos sport - Lima 2018. Tesis para obtener el título de licenciado en administración de empresas en la universidad Autónoma del Perú*. Obtenido de:  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1805/Hilario%20Rojas%2c%20Elmer%20Samir.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Tesis de licenciatura en administración de empresas. Universidad de Piura. obtenido de  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1)
- Misari, M. (2017). *Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto superior tecnológico público de diseño y comunicación 2016*. Tesis para optar el grado académico de maestro en educación, universidad de San Martín de Porres-Lima. obtenido de: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3297>
- Noguera, J. R., & Samudio, M. (2014). Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. *Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud*, 12(1), Article 1. <http://archivo.bc.una.py/index.php/RIIC/article/view/30>

- Ortega, E. y Zamudio, A. (2021). *Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar*. Tesis para optar título profesional, Universidad Continental, Huancayo. Recuperado el 2 de junio de 2021, de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10052/1/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Ortega\\_Zamudio\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10052/1/IV_FCE_308_TE_Ortega_Zamudio_2021.pdf)
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. 17ª edición. México: Pearson.
- Rodríguez, P. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores dependientes de Lima metropolitana*. Tesis para optar el título de licenciada en psicología en la Pontificia universidad católica del Perú. obtenido de: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15222/Rodr%\*c3\*%adquez\\_Chevarr%\*c3\*%ada\\_Relaci%\*c3\*%b3n\\_clima\\_organizacional.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15222/Rodr%c3%adquez_Chevarr%c3%ada_Relaci%c3%b3n_clima_organizacional.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico organizacional*. 6ª edición. México: Alfaomega editores.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica*- 6ª edición. Lima: HSC editor.
- Urdaneta, O. (2001). *Psicología organizacional aplicada a la gestión*. Colombia: Editorial 3R.

# **ANEXOS**

## 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Relación entre clima y compromiso organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022.	<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre clima y compromiso organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo es el clima organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022? ¿Cómo es el compromiso organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el tipo de relación que existe entre clima y compromiso organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el tipo de clima organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022. Determinar el nivel de compromiso organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi:</b> La relación entre clima y compromiso organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022, es directa y significativa.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>Hi<sub>1</sub>:</b> El clima organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022 es de tipo desfavorable. <b>Hi<sub>2</sub>:</b> El compromiso organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022 es de nivel medio.</p>	<p><b>Enfoque del estudio:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de estudio:</b> Tipo aplicada</p> <p>Nivel descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño de estudio:</b> No experimental de corte transversal</p>	<p><b>Población:</b> estará compuesta por los 32 trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén.</p> <p><b>Muestra:</b> estará compuesta por la totalidad de la población.</p> <p><b>Procesamiento de datos:</b> Excel y SPSS a través de estadística descriptiva e inferencial</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> El cuestionario</p>

## 1. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de investigación

**Objetivo:** la presente encuesta tiene por objetivo conocer sus percepciones sobre diversos aspectos de su trabajo y en general sobre su relación con su centro de trabajo, con fines netamente académicos que buscan obtener información útil para plantear mejoras en la gestión organizacional de su centro de trabajo.

**Instrucciones para responder:**

Ante cada afirmación planteada responda marcando una “X” en el recuadro que usted considere adecuado, en base a su experiencia y buen criterio. Solo se debe marcar una “X” de entre las 5 opciones de respuesta por cada afirmación. NO hay respuesta buena o mala. Para que la información brindada sea útil se requiere su total sinceridad.

N°	Afirmaciones	Opciones de respuestas				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (N)	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Siento que mi participación es importante y añade una diferencia a mi área de trabajo.					
2	No sería correcto renunciar a pesar de que esta decisión mejoraría mi calidad de vida.					
3	Mi vida se vería afectada si decido renunciar.					
4	Continúo trabajando aquí porque lo deseo y no porque lo necesito.					
5	Aunque tuviera otra alternativa laboral, decido continuar trabajando aquí.					
6	Sería muy feliz si trabajara aquí por mucho tiempo más.					
7	Sentiría culpa si decido renunciar.					
8	Esta municipalidad merece mi lealtad.					
9	Los problemas que afectan a mi organización, también me afectan.					
10	Me siento obligado a permanecer aquí, aunque mi entidad no me retribuya adecuadamente.					
11	En mi área de trabajo hay un sentimiento de “familia” o equipo.					
12	Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo aquí.					
13	Le debo mucho a mi organización.					
14	Me siento integrado plenamente con mi área de trabajo.					
15	Siento que pertenezco a esta organización.					

16	Me cuesta renunciar, aunque tenga otra opción laboral.					
17	Sería muy duro para mí abandonar mi actual trabajo.					
18	Me siento "vinculado emocionalmente" con mi centro de trabajo.					
N°	<b>Preguntas</b>	<b>Opciones de respuestas</b>				
		Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	¿Existen oportunidades de progresar en mi entidad?					
2	¿Se siente comprometido con el éxito de su entidad?					
3	¿Su jefe le brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
4	¿Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con su trabajo?					
5	¿Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
6	¿Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados?					
7	¿Le brindan facilidades para lograr sus metas de trabajo?					
8	¿En su entidad, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
9	¿La información fluye adecuadamente en su trabajo?					
10	¿Los objetivos de su trabajo son retadores?					
11	¿Se hace participar a los trabajadores en la definición de los objetivos y las acciones para lograrlo?					
12	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?					
13	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?					
14	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?					
15	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?					
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño?					
17	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?					
18	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?					
19	¿Existen suficientes canales de comunicación?					
20	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?					

21	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?					
22	¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?					
23	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
24	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
25	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?					

## 2. Estadística complementaria

	variables:	variable 1: clima organizacional																							promedio general	categoria		
	dimensiones:	autorealizacion					involucramiento					supervision					comunicación					condiciones						
	N° pregunta:	1	6	11	16	21	2	7	12	17	22	3	8	13	18	23	4	9	14	19	24	5	10	15			20	25
ENCUESTADO	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2.68	Desfavorable
	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2.16	Desfavorable
	3	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2.08	Desfavorable
	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	4	1	3	4	3	2	4	3	2.84	Regular
	5	2	2	2	2	2	5	2	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2.12	Desfavorable
	6	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3.64	Regular
	7	2	2	3	1	1	3	2	4	3	4	1	2	4	2	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2.92	Regular
	8	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4.56	Favorable
	9	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	5	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4.00	Favorable
	10	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	5	3	4	5	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3.04	Regular
	11	3	2	2	3	2	5	5	5	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	5	2	3	4	3.20	Regular
	12	5	5	5	2	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4.48	Favorable
	13	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3.40	Regular
	14	5	4	3	2	3	5	3	5	2	2	3	3	5	5	2	3	3	3	3	5	3	2	5	2	5	3.44	Regular
	15	1	1	5	2	3	5	4	4	3	3	5	3	2	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	2	5	3.44	Regular
	16	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4.48	Favorable
	17	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4.60	Favorable
	18	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	3.68	Regular
	19	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3.60	Regular
	20	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	3.24	Regular

	variable 2: compromiso organizacional																				
Dimensión	continuidad						normativa						afectivo						promedio general	categoría	
Preguntas N°	1	3	4	5	16	17	2	7	8	10	11	13	6	9	12	14	15	18			
Encuestado N°	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2.89	Medio	
	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2.61	Medio	
	5	1	3	2	2	2	3	2	1	3	4	3	2	5	3	4	3	2	2.78	Medio	
	5	2	5	5	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	3.17	Medio	
	5	1	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	5	3	4	3	2	2.83	Medio	
	4	4	2	4	1	3	1	2	5	1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3.56	Medio
	5	4	2	1	2	2	1	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2.89	Medio	
	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3.22	Medio	
	5	4	4	3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3.67	Medio	
	4	4	2	4	3	3	4	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	3.94	Alto
	5	5	5	5	2	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4.50	Alto	
	5	4	4	2	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4.28	Alto	
	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3.33	Medio	
	5	5	4	5	2	5	5	5	3	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4.06	Alto	
	1	4	3	2	1	3	4	2	1	3	2	4	3	2	5	3	3	3	2.72	Medio	
	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	Alto	
	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4.28	Alto	
	1	5	4	5	4	4	5	2	1	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3.61	Medio	
	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2.89	Medio	
	4	2	4	1	3	2	2	3	2	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3.00	Medio	

### 3. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada: “Relación entre clima y compromiso organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Belén periodo 2022”, de la Bachiller Úrsula Vásquez Borges, la cual tiene como objetivo identificar el tipo de asociación que existe en el clima laboral y el compromiso de los trabajadores en su entidad.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como “unidad de análisis”.

**Nombre del participante:**

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, serán las dos investigadoras del presente proyecto, quienes tomarán todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

FIRMA  
Investigador(a)