



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS
CLIMA LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LA VICTORIA, CHICLAYO 2020**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

Autores:

Bach. Galvez Montenegro Erika Sofia

<https://orcid.org/0000-0002-0419-408X>

Bach. Julca Montaña Carlos Ivan

<https://orcid.org/0000-0002-9164-4375>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

**Línea de Investigación:
Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú
2022**

APROBACIÓN DEL JURADO

TESIS

CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, CHICLAYO 2020

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr.Mego Nuñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. Garcia Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Castro Becerra Gladys Roxana
Nombre Completo Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos egresado (s) del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autor(es) del trabajo titulado:

CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, CHICLAYO 2020

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Gálvez Montenegro Erika Sofia	74845523	
Julca Montaña Carlos Iván	47524283	

Pimentel, 07 de febrero de 2023

DEDICATORIAS

Esta investigación está dedicada a Dios, por haberme guiado en proceso de mi investigación y que me ha permitido alcanzar mis metas y llegar con una buena salud y bienestar hasta el final.

A mis padres, Cesar Julca Morales y Carolina Montaña Paz y también a mis hermanos, Cesar Yoel, Vanesa Esther y Celene del Pilar, por su constante apoyo, tiempo, confianza, sacrificio, y por su infinito amor.

CARLOS IVAN

Esta tesis se la dedico en primer lugar a Dios, quién supo guiarme en este arduo camino, por orientarme y junto a mi esfuerzo estar en la ruta correcta para cumplir mis anhelos, por nunca dejarme desfallecer y darme los impulsos necesarios para seguir adelante.

A mis padres por ofrecerme los mejores valores que ayudaron en convertirme en la persona que ahora soy, por brindarme los recursos necesarios para lograr culminar mi carrera. A mi mamá que es mi gran inspiración de cómo ser una gran profesional y amar lo que hago, ya que en vida me enseñó a jamás rendirme y seguir la constante lucha hasta conseguir lo que realmente me hace feliz. A mi papá quién me

brinda la fortaleza para no rendirme y dar lo mejor de mí a pesar de las adversidades.

A mi familia en general por motivarme, darme fuerzas y darme siempre ese empuje que muchas veces es necesario, prometo no defraudarlos y pagar con creces todo su apoyo brindado

ERIKA SOFIA

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos principalmente a Dios, por habernos dado la existencia y permitirnos llegar a culminar esta investigación. A nuestras familias por su apoyo incondicional y por el amor que nos expresaron en cada paso a realizar.

A nuestro asesor metodológico Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón por la exigencia y compromiso. Hemos logrado grandes objetivos como culminar el desarrollo de nuestra tesis con mucho éxito y nos formemos como buenos profesionales en Administración.

LOS AUTORES.

RESUMEN

El clima laboral es considerado un factor muy importante para las organizaciones, siendo el conjunto de percepciones que tiene el colaborador de las condiciones psicológicas y sociales que le rodea; asimismo el compromiso organizacional es el equilibrio entre el trabajador y la institución, mostrándose en las actitudes de este. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad de La Victoria, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, el nivel aplicado fue el correlacional, diseño no experimental de corte transversal; los instrumentos utilizados fueron para clima laboral la Escala SPC y el cuestionario de Meyer y Allen para el compromiso organizacional, estos fueron confiables y validados aplicados a una muestra de 53 servidores; los resultados muestran un clima laboral y compromiso organizacional regular, así también una fuerza de relación alta 0,713 y relación positiva y significativa con un nivel de significancia de 0,001; por lo tanto si se realizan intervenciones favorables para mejorar el clima laboral, entonces se incrementará el compromiso en los colaboradores de la municipalidad.

Palabras clave: clima laboral, compromiso organizacional, percepción, condiciones laborales.

ABSTRACT

The work climate is considered a very important factor for organizations, being the set of perceptions that the collaborator has of the psychological and social conditions that surround him; likewise, the organizational commitment is the balance between the worker and the institution, showing itself in its attitudes. The objective of the research was to determine the relationship between the work climate and the organizational commitment in the Municipality of La Victoria, it was developed under a quantitative approach, the applied level was the correlational, non-experimental cross-sectional design; the instruments used were the SPC Scale for the work environment and the Meyer and Allen questionnaire for organizational commitment, these were reliable and validated applied to a sample of 53 servers; The results show a work environment and regular organizational commitment, as well as a high relationship strength of 0.713 and a positive and significant relationship with a significance level of 0.001; therefore, if favorable interventions are made to improve the working environment, then the commitment of the employees of the municipality will increase.

Keywords: work environment, organizational commitment, perception, working conditions.

INDICE

APROBACIÓN DEL JURADO	ii
DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD	iii
DEDICATORIAS	iiiv
AGRADECIMIENTOS	vii
RESUMEN	vii
ABSTRAC	viii
INDICE	ixx
I. INTRODUCCIÓN	17
1.1. Realidad Problemática	17
1.2. Antecedentes de estudio	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1. Clima laboral.	25
1.3.2. Compromiso organizacional	27
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación e importancia del estudio	30
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos	31
II. MATERIAL Y MÉTODO	33
2.1. Tipo y diseño de la investigación	33
2.2. Población y muestra	34
2.3. Variables y Operacionalización	34
Operacionalización de variables	345
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	356
2.6. Aspectos éticos	368

2.7. Criterios de rigor científico	378
III. RESULTADOS.....	389
3.1. Resultado en Tablas y Figuras	389
3.2. Discusión de resultados	80
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	856
REFERENCIAS	878
ANEXOS	93

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	34
Tabla 2: En la Municipalidad de La Victoria existe oportunidad de progresar	38
Tabla 3: Su superior en jefe se interesa por el éxito de los trabajadores de la Municipalidad de La Victoria.....	39
tabla 4: En la Municipalidad de La Victoria se reconocen sus logros y resultados	40
Tabla 5: En la Municipalidad de La Victoria las actividades realizadas y la capacitación le permite aprender y desarrollarse	41
Tabla 6: Existe compromiso con el éxito de la municipalidad de La Victoria	42
Tabla 7: Es considerado factor clave para lograr las metas en la municipalidad de La Victoria	43
Tabla 8: Cada día se realizan mejor las tareas y los servicios que otorga la Municipalidad de La Victoria es motivo de orgullo personal.....	44
Tabla 9: Es estimulante cumplir con las tareas encomendadas en la Municipalidad de La Victoria	45
Tabla 10: En la Municipalidad de la Victoria la evaluación permite mejorar las funciones y existe trato justo al ser evaluados.	46
Tabla 11: Recibe por parte de la Municipalidad de La Victoria preparación para desempeñarse y realizar un buen trabajo	47
Tabla 12: Se realiza seguimiento y control de las actividades en la Municipalidad de La Victoria	48
Tabla 13: Se proveen de normas y procedimientos en la Municipalidad de La Victoria	49
Tabla 14: En la Municipalidad de La Victoria existe acceso a la información y esta fluye adecuadamente para cumplir con el trabajo	50
Tabla 15: Existe armonía entre compañeros en la municipalidad de La Victoria .	51
Tabla 16: En la Municipalidad de La Victoria se promueve y fomenta la comunicación interna	52
Tabla 17: Se hace de conocimiento los avances de las áreas de la Municipalidad de La Victoria	53

Tabla 18: Actúan como equipo integrado de trabajo los colaboradores de la Municipalidad de La Victoria.....	54
Tabla 19: Se administra adecuadamente y se dispone de recursos en la Municipalidad de La Victoria.....	55
Tabla 20: Existe en la Municipalidad de La Victoria tecnología e infraestructura la cual le facilita realizar su trabajo	56
Tabla 21: En la Municipalidad de La Victoria la remuneración es atractiva, acorde y de acuerdo al desempeño.	57
Tabla 22: En la actualidad labora en la Municipalidad de La Victoria más por gusto que por necesidad.....	58
Tabla 23: Una principal razón porque continúa trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque siente la obligación moral de pertenecer a ella.....	59
Tabla 24: Presenta fuerte sensación de pertenecer a la Municipalidad de La Victoria	60
Tabla 25: Una razón principal de continuar trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque otra institución no puede igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.....	61
Tabla 26: Aunque tuvo ventajas con el sueldo y prestaciones, no cree correcto dejar ahora a la Municipalidad de La Victoria.....	62
Tabla 27: Se sentiría con culpa si deja hoy la Municipalidad de La Victoria sin considerar todo lo que le ha otorgado	63
Tabla 28: La Municipalidad de La Victoria tiene gran significado personal para usted	64
Tabla 29: Cree tener escasas opciones de conseguir otro empleo igual como para considerar dejar la Municipalidad de La Victoria	65
Tabla 30: Hoy no abandonaría la Municipalidad de La Victoria, ya que se siente obligado con toda su gente	66
Tabla 31: Se siente como parte de una familia en La Municipalidad de La Victoria	67
Tabla 32: Siente realmente como si los problemas de la Municipalidad de La Victoria fueran sus propios problemas	68
Tabla 33: Disfruta hablar de la Municipalidad de La Victoria con personas que no pertenece a ella.....	69

Tabla 34: Uno de los principales motivos por lo cual sigue trabajando en la Municipalidad de La Victoria, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí.	70
Tabla 35: La Municipalidad de La Victoria se merece su lealtad	71
Tabla 36: Sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en la Municipalidad de La Victoria.	72
Tabla 37: Hoy mismo sería muy duro dejar la Municipalidad de la Victoria incluso si quisiera hacerlo.	73
Tabla 38: Muchas cosas se verían interrumpidas si decide dejar hoy mismo la Municipalidad de La Victoria.....	74
Tabla 39: Cree que le debe mucho a la Municipalidad de La Victoria	75
Tabla 40: Identificar el nivel de percepción del clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.	76
Tabla 41: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.	77
Tabla 42: Medir la fuerza de relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.....	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: En la Municipalidad de La Victoria existe oportunidad de progresar	38
Figura 2: Su superior en jefe se interesa por el éxito de los trabajadores de la Municipalidad de La Victoria.....	39
Figura 3: En la Municipalidad de La Victoria se reconocen sus logros y resultados	40
Figura 4: En la Municipalidad de La Victoria las actividades realizadas y la capacitación le permite aprender y desarrollarse	41
Figura 5: Existe compromiso con el éxito de la municipalidad de La Victoria	42
Figura 6: Es considerado factor clave para lograr las metas en la municipalidad de La Victoria	43
Figura 7: Cada día se realizan mejor las tareas y los servicios que otorga la Municipalidad de La Victoria es motivo de orgullo personal.....	44
Figura 8: Es estimulante cumplir con las tareas encomendadas en la Municipalidad de La Victoria	45
Figura 9: En la Municipalidad de la Victoria la evaluación permite mejorar las funciones y existe trato justo al ser evaluados	46
Figura 10: Recibe por parte de la Municipalidad de La Victoria preparación para desempeñarse y realizar un buen trabajo	47
Figura 11: Se realiza seguimiento y control de las actividades en la Municipalidad de La Victoria	48
Figura 12: Se proveen de normas y procedimientos en la Municipalidad de La Victoria	49
Figura 13: En la Municipalidad de La Victoria existe acceso a la información y esta fluye adecuadamente para cumplir con el trabajo.....	50
Figura 14: Existe armonía entre compañeros en la municipalidad de La Victoria	51
Figura 15: En la Municipalidad de La Victoria se promueve y fomenta la comunicación interna	52
Figura 16: Se hace de conocimiento los avances de las áreas de la Municipalidad de La Victoria	53
Figura 17: Actúan como equipo integrado de trabajo los colaboradores de la Municipalidad de La Victoria.....	54

Figura 18: Se administra adecuadamente y se dispone de recursos en la Municipalidad de La Victoria.....	55
Figura 19: Existe en la Municipalidad de La Victoria tecnología e infraestructura la cual le facilita realizar su trabajo	56
Figura 20: En la Municipalidad de La Victoria la remuneración es atractiva, acorde y de acuerdo al desempeño	57
Figura 21: En la actualidad labora en la Municipalidad de La Victoria más por gusto que por necesidad.....	58
Figura 22: Una principal razón porque continúa trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque siente la obligación moral de pertenecer a ella.....	59
Figura 23: Presenta fuerte sensación de pertenecer a la Municipalidad de La Victoria.	60
Figura 24: Una razón principal de continuar trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque otra institución no puede igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.....	61
Figura 25: Aunque tuvo ventajas con el sueldo y prestaciones, no cree correcto dejar ahora a la Municipalidad de La Victoria.....	62
Figura 26: Se sentiría con culpa si deja hoy la Municipalidad de La Victoria sin considerar todo lo que le ha otorgado	63
Figura 27: La Municipalidad de La Victoria tiene gran significado personal para usted.	64
Figura 28: Cree tener escasas opciones de conseguir otro empleo igual como para considerar dejar la Municipalidad de La Victoria.	65
Figura 29: Hoy no abandonaría la Municipalidad de La Victoria, ya que se siente obligado con toda su gente	66
Figura 30: Se siente como parte de una familia en La Municipalidad de La Victoria	67
Figura 31: Siente realmente como si los problemas de la Municipalidad de La Victoria fueran sus propios problemas	68
Figura 32: Disfruta hablar de la Municipalidad de La Victoria con personas que no pertenece a ella.....	69

Figura 33: Uno de los principales motivos por lo cual sigue trabajando en la Municipalidad de La Victoria, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí.	70
Figura 34: La Municipalidad de La Victoria se merece su lealtad.....	71
Figura 35: Sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en la Municipalidad de La Victoria.	72
Figura 36: Hoy mismo sería muy duro dejar la Municipalidad de la Victoria incluso si quisiera hacerlo.	73
Figura 37: Muchas cosas se verían interrumpidas si decide dejar hoy mismo la Municipalidad de La Victoria.....	74
Figura 38: Cree que le debe mucho a la Municipalidad de La Victoria.....	75
Figura 39: Identificar el nivel de percepción del clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.	76
Figura 40: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria	77

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Contexto internacional

Las causas de un mal clima laboral, pueden ser diversas, sin embargo, casi siempre los trabajadores reciben un mal trato por parte de su jefe que no permite una buena convivencia, la falta de reconocimiento por los logros obtenidos es otro factor que impide que los trabajadores puedan realizar sus actividades con un mayor compromiso, por lo cual la oficina se convierte en algunos casos en un campo de batalla, generando un ambiente tóxico y conflictivo. (Universia, 2019)

Según Marrero (2019) el mal clima laboral puede estar relacionado con la falta de empleados comprometidos, lo cual puede hacer fracasar a una empresa, retrasando su crecimiento en el mercado. Solo un 30% de los trabajadores se sienten comprometidos al realizar sus actividades, el otro 70% trabaja sin compromiso y solo por necesidad o por temor a no encontrar trabajo rápidamente.

En la actualidad, son cada vez más organizaciones nacionales e internacionales que destacan lo importante del ambiente laboral y el compromiso. Un buen clima laboral es igual a mayor productividad; sin embargo, un mal clima puede generar consecuencias negativas en los trabajadores, como estrés, depresión, desmotivación, falta de compromiso, lo cual puede tener un impacto negativo para la empresa y en la eficiencia del trabajador. (Lizarraga, 2017)

De acuerdo con Workmonitor, Chile es sexto de los países con menores trabajadores satisfechos y comprometidos en el mundo. En este sondeo, consideró a otros países como Singapur (62%), Hungría (63%), China (57%), Japón (48%) y Hong Kong (54%). Referente a Latinoamérica, poseen índices superiores de satisfacción que Chile, Argentina (69%) se ubica en la posición 22, Brasil (74%) se ubica en la posición 15 y liderando el ranking mundial se encuentra México (85%), seguido de Estados Unidos (84%) e India (82%). (Publimetro, 2017)

En España, siete de cada diez trabajadores están insatisfechos con su empleo. Según la encuesta de la Comunidad Laboral Trabajando.com-Universia realizada en dicho país, el 69% de los trabajadores se siente insatisfecho con su empleo, debido al salario que perciben. El 18% percibe un mal clima laboral, lo cual nos les permite tener un mayor compromiso al realizar su trabajo (El Mundo, 2016).

Uribe (2015) considera el clima organizacional como la percepción generada por quienes conforman una organización con respecto a su lugar de trabajo, influenciada por emociones y diversos aspectos que pueden ser relativos en el tiempo, lo cual influye directamente sobre el buen funcionamiento de la empresa.

Deloitte emitió un informe en el cual el 87 % mundialmente considera que el escaso compromiso laboral es el problema principal de las empresas. Esto es un problema que actualmente preocupa a diversas organizaciones, quienes realizan pocas acciones para hacerle frente a este problema y desarrollar habilidades que les permitan mejorar el compromiso de sus trabajadores (Aptitus, 2015).

En México, se vive un panorama similar debido a que muchos de los trabajadores (54%) no se sienten satisfechos con su empleo, debido a un mal clima laboral. Este realizado por el portal de trabajo Universia, evidenció que el 19% de los trabajadores consideran que no valoran su trabajo, el 18% no ve su empleo como un lugar para desarrollar a nivel profesional y el 14% indicó tener falta de compromiso y trabajar solo motivados por el miedo a perder el trabajo, debido a la carencia de dinero y la manutención de su familia (Universia, 2013).

Contexto Nacional

Es visible la inestabilidad laboral en el entorno organizacional, ocasionado por la alta desmotivación constituyendo un constante desafío en las instituciones; esta realidad vivida por el trabajador en el Perú, produce inseguridad en su empleo y supervivencia, exigiéndoles a la vez un alto nivel de compromiso hacia la institución. Para lograr compromiso se deben generar acciones que permitan lograr identidad, desarrollando un sentimiento de pertenencia; por lo tanto el compromiso con la organización es un factor importante a considerar, ya que su presencia produce alta productividad y un bajo ausentismo, obteniendo trabajadores satisfechos con sus funciones y su trabajo; esto surge cuando existe un ambiente y entorno laboral

agradable, siendo percibido favorablemente por los colaboradores. (Guerrero, 2019)

Asimismo, un estudio realizado en el Perú por Aptitus, evidenció que un 86% de trabajadores en el Perú renunciaría a su trabajo por un inadecuado ambiente. El 81% sostiene que es importante para su desempeño, sin embargo, para un 19% no le afecta en sus funciones. Por lo cual, Joseph Zumaeta, gerente de Aptitus, menciona que toda empresa se centra en lograr satisfacer a sus clientes, pero no desarrollan estrategias que les permita retener y mantener satisfechos a sus trabajadores. Por lo tanto, un buen clima laboral fortalece la empresa, de lo contrario afecta un 20% en su productividad. (Gestión, 2018)

Se pone de manifiesto que al no existir compromiso en los trabajadores, así sean competitivos y muestren altas competencias para el puesto, su trabajo no será efectivo y no producirá valor para la institución, limitándose solo a cumplir con lo que le soliciten produciendo bajo desempeño en sus labores. Al realizar su investigación, pudo determinar que los colaboradores se deben sentir satisfechos y contar con recursos para que se incremente su compromiso con la organización; asimismo, determinó que si se mejora el ambiente laboral de una institución, mejorará el compromiso laboral en una institución. (Seminario, 2017)

Una debilidad frecuente de las organizaciones es no tener en consideración a sus trabajadores, dejando de lado que son ellos quienes son el espejo del servicio, calidad y valores que proporcionan hacia los clientes, siendo ignorado el clima laboral por la mayor parte de empresas, al no otorgar los recursos a sus colaboradores para el desarrollo y adecuado desempeño de su trabajo. En el Perú, esta situación produce en los colaboradores desfavorable percepción de las instituciones del Estado por la escasa importancia que se le brinda al tema, siendo considerado un obstáculo que genera efectos negativos en el desarrollo de una empresa, siendo el resultado visible el ausentismo, conflictos interpersonales, trabajadores poco comprometidos, alta rotación de personal, ausentismo, deterioro entre la institución y el trabajador. (Arriaga, 2017)

El mismo autor del párrafo anterior realizó una investigación en una Municipalidad, en la que evidenció un clima laboral desfavorable debido a diversos

factores que afectan a los trabajadores, de la misma manera se evidencia que los cargos de confianza son políticos y no por concurso, encontrándose directivos que no reúnen el perfil para el cargo, realizando en su mayoría todo el trabajo los subordinados, no recibiendo los recursos y reconocimientos para realizar su trabajo, lo cual afecta el compromiso de los colaboradores hacia la organización.

Contexto Local

En el ámbito local, la municipalidad del distrito de la Victoria - Chiclayo promueve el desarrollo contando con colaboradores que realizan variadas actividades en los diferentes departamentos o áreas con el propósito de alcanzar los objetivos que se han propuesto.

Sin embargo, se visualiza el no compromiso con el trabajo y la institución, sumando un desfavorable clima laboral según se percibe debido a los conflictos internos que se desarrollan entre los trabajadores. Es por ello, que se busca identificar si es el clima laboral es una variable que posiblemente afectaría el compromiso de los trabajadores, lo cual a su vez trae omisiones en cuanto al trato que se le brinda al ciudadano.

1.2. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Ramírez y Mapén (2019) desarrollaron en México la investigación “Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México”; con el objetivo de evaluar el compromiso organizacional. Presentó un tipo de investigación descriptivo transversal no experimental; la muestra estuvo compuesta por 102 trabajadores a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Llegaron a la conclusión que cerca del 60% presenta compromiso con su institución y que no existe relación con la edad, estado civil y género.

Salazar (2018) en su tesis “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”, llevado a cabo en Quito – Ecuador; tuvo el objetivo de determinar la relación entre las variables. La metodología fue cuantitativa de tipo descriptiva – correlacional con un diseño no experimental, empleando como técnica la encuesta mediante los instrumentos,

cuestionario S20/23, de Josep Meliá y José Peiró para la satisfacción laboral, y para compromiso el cuestionario TCM Employee Commitment, de John Meyer y Natalie Allen; aplicados a 290 colaboradores. Se concluye que la satisfacción laboral presenta un nivel de 70,96%, mientras que el compromiso laboral registró un 70,96%, existiendo relación significativa entre las variables.

Obreque (2015) realizó la tesis “Clima organizacional y compromiso funcionario en un Hospital Público de Baja Complejidad”, llevado en Chile, se buscó determinar la influencia del clima en el compromiso de los funcionarios. La metodología fue cuantitativa, tipo descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental con corte transversal, utilizando como técnica la encuesta, mediante los instrumentos cuestionario de Clima organizacional y Compromiso funcionario aplicados a una muestra de 106 funcionarios. Concluyó el autor con la significancia ($p: 0.004$), lo que equivale a señalar que entre las variables existe relación.

Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2014) investigaron “Compromiso del trabajador hacia su organización y relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad, Chile”; el objetivo fue identificar la relación entre variables; la investigación fue cuantitativa, relacional y no experimental; la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario; la muestra estuvo compuesta por 64 trabajadores de instituciones públicas. Los autores llegaron a concluir que existe relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral.

Menéndez (2014) en su tesis “Clima organizacional en la municipalidad del progreso”, llevado a cabo en Juliapa – México, tuvo como objetivo determinar cómo es el clima organizacional. La investigación es cuantitativa y descriptiva, se utilizó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario a una muestra de 145 colaboradores. Se concluye en que el clima laboral es favorable dentro de la municipalidad, debido a que los trabajos se apoyan mutuamente y reciben apoyo por parte de las autoridades. Sin embargo, algunos de los trabajadores consideran que sufren cierto tipo de estrés, debido al mal carácter del jefe, sobrecarga de trabajo, rumores y chismes, el trabajo bajo presión y la falta de comunicación. Existe rotación de personal en la institución debido a que algunos trabajadores no están lo suficiente capacitados y tienen bajo rendimiento.

A nivel nacional

Delgado (2018) realizó la tesis; la cual buscó determinar la relación de las variables. Tipo de investigación básica, enfoque utilizado fue el cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron 2 cuestionarios; la muestra quedó establecida en 114 colaboradores. Los resultados muestran relación significativa y directa de 0,753 entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad de Paramonga.

Bustamante (2017) tesis “Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017”, llevado a cabo en Lima – Perú, el objetivo fue determinar la relación entre las referidas variables. La metodología fue cuantitativa, descriptivo – correlacional, diseño utilizado no experimental de corte transversal y correlacional, como técnica la escala CL-SPC y el cuestionario de Meyer y Allen en una muestra de 132 personal administrativo. Concluyó la existencia de relación moderada (0,581) entre ambas variables.

Uchuypoma (2017) en su tesis “Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, llevado a cabo en Lima – Perú”, el objetivo determinar la asociación entre las variables. Método cuantitativo, descriptivo – correlacional, diseño no experimental correlacional de corte transversal, utilizó la encuesta con los instrumentos cuestionario de clima organizacional y cuestionario de compromiso laboral en 242 trabajadores. Concluyó relación positiva y significativa con un nivel moderado ($r = ,426^{**}$), resultados obtenidos desde la percepción de los colaboradores.

Urcia (2015) en su tesis “Influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo 2015”, llevado a cabo en Trujillo – Perú, teniendo como objetivo asociar las variables. La metodología fue cuantitativa, descriptiva – correlacional, no experimental transversal y correlacional, utilizando como técnica la encuesta mediante 2 cuestionarios aplicados a una muestra de 53 colaboradores de la municipalidad. Concluyó que el clima laboral influye en el compromiso

organizacional. Se identificó que existe un buen clima organizacional así como un alto nivel de compromiso organizacional.

Conde y Matos (2014) en su tesis “Clima organizacional y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de El Agustino, Lima - 2013”, llevado a cabo en Lima – Perú. Siguió un enfoque cuantitativo, descriptivo con diseño no experimental, utilizaron como técnica la encuesta y 2 instrumentos, uno para cada variable, el cual se aplicó a 103 colaboradores. Concluyeron que existe relación significativa al tener un Rho de Spearman 0,639 y $p < 0,000$ menor a la significancia 0,05, existiendo relación fuerte.

A nivel local

Arriaga y Castro (2017) en su tesis “Diagnóstico del clima organizacional y su influencia en el compromiso de los servidores públicos en el Municipio distrital de Motupe”, llevado a cabo en Lambayeque – Perú, se evaluó la influencia mediante la metodología cuantitativa, descriptiva – correlacional, no experimental el diseño, utilizando como técnica la encuesta, con los instrumentos escala de Palma (2004) y Meyer y Allen (1997), aplicados a una muestra de 75 trabajadores. Concluyeron la existencia de relación directa y significativa ($r = 0.41$).

Bravo (2017) en su tesis “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la gerencia regional de salud Lambayeque, 2016-2017”, llevado a cabo en Chiclayo – Perú, determinando la influencia entre las variables. Siguió la metodología cuantitativa, tipo explicativo - descriptivo de corte transversal y correlacional, no experimental, la técnica utilizada es la encuesta y 2 cuestionarios como instrumentos aplicados a una muestra de 75 individuos. Concluyó que se evidencia una relación moderada, debido a que el 84.5% de trabajadores perciben un ambiente indiferente y un 70.4% y un nivel de satisfacción medio.

Solano (2017) en su tesis llevado a cabo en Chiclayo - Perú, se buscó determinar la relación. Se siguió la metodología cuantitativa, descriptiva – correlacional con un diseño no experimental, utilizando la encuesta como técnica y como instrumentos 2 cuestionarios a 33 trabajadores. Concluyó que existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Larraín (2017) en su tesis “El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Salas”, llevado a cabo en Chiclayo – Perú, de igual manera busca la relación entre las variables. Siguiendo la metodología cuantitativa – correlacional y diseño no experimental, empleado como técnica la encuesta y 2 cuestionarios CL-SPC y Meyer y Allen en 103 servidores; concluyendo que no existe relación entre las variables, no teniendo repercusión una sobre la otra

Cortez (2016) en su tesis “Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral en un organismo público descentralizado del Gobierno Provincial de Chiclayo”, llevado a cabo en Chiclayo – Perú, se investigó el nivel de relación. La metodología seguida fue cuantitativa de nivel correlacional, diseño no experimental, la técnica fue la encuesta mediante 2 instrumentos a una muestra de 140 servidores. Concluye una relación positiva y significativa; así también el Clima Organizacional es inadecuado con 60% y baja Satisfacción Laboral 42%.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima laboral.

1.3.1.1. Definición.

Para Navarro y Santillán (2017) las teorías que avalan el clima laboral u organizacional están fundamentos en la escuela Gestalt y Funcionalista. La gestalt centrada en la percepción de una organización, traducida a la forma en que el todo es diferente a la suma de sus partes.

De acuerdo Córtez (2016) las personas logran comprender el mundo que los rodea de acuerdo a su nivel perceptivo. Es decir la percepción del ambiente de trabajo y entorno influye en el comportamiento de los colaboradores. Sin embargo, para la Funcionalista , el comportamiento y pensamiento de las personas depende del ambiente en el cual actúan. Es importante mencionar que para la Gestalt se agumentan en que las personas se adaptan al medio ya que no cuentan con otra opción, por lo contrario, el funcionalista conciben en que las personas interactúan con su medio y forman parte del clima de éste.

El clima laboral es la percepción que los trabajadores tienen en relación a los procesos que se dan dentro de una organización. Es por ello que dicho proceso, se refiere al contexto de trabajo propio de la organización, que se da mediante la motivación y la satisfacción, propias de cada trabajador (Chiang, Chiang, & Núñez, 2010).

La percepción es importante dentro del clima organizacional, ya que involucra el sentir que los trabajadores, incidiendo de forma directa en el desempeño organizacional. Se encuentra conformado por una diversidad de elementos como el lugar donde se efectúa el trabajo, también el trato que recibe del jefe, relación con sus compañeros y clientes. Lo referido genera una vinculación u impedimento para el buen desempeño de una empresa. (Peralta, 2002)

Valdés (2010) sostiene que no hay que confundir la cultura con el clima laboral, puesto que el clima organizacional tiene un enfoque distinto a la cultura de una empresa, haciendo referencia a las ideas, valores, creencias y normas que comparten los empleadores dentro de una organización, la cual está determinada por la percepción que tenga de ciertos aspectos o factores concernientes a la empresa.

El conocer el clima laboral, permite mantener informados acerca de las percepciones y como estas determinan el comportamiento de los colaboradores, permitiendo generar cambios previa planificación con el propósito de influir sobre las percepciones. Los cambios son relevantes a medida que las personas de la organización participan en su definición y generación de actividades en un programa que se elabore. (Arnoletto & Díaz , 2009)

El Clima laboral se puede determinar por la posición de los individuos respecto a sucesos en el interior de una organización como: auditorias, incremento salarial, reducir el número de trabajadores, etc. Como cuando un colaborador se encuentra motivado, mejora el Clima Organizacional, mejorando su trabajo, y al reducir la motivación disminuye el entusiasmo por trabajar, ya sea por frustración o por cualquier otra razón. (Peralta, 2002)

Cuando se analiza posiciones diversas de diferentes autores, este es importante para todas las organizaciones, estando en un constante desarrollo para lograr un

engrandecimiento de la producción, sin dejar de lado la satisfacción de los trabajadores de la organización.

En la presente investigación se toma la definición de Palma (2004) quien refiere que es la percepción con respecto a la organización que tienen los colaboradores en la cual se desempeñan. Esta percepción deriva de las diferentes actividades, experiencias e intervenciones que los miembros tienen de la empresa.

1.3.1.2. Tipos de clima laboral.

García e Ibarra (2012) refieren que Likert establece estos tipos:

a. Clima de tipo autoritario: Se tiende a trabajar en un clima donde predomina el castigo, miedo, amenazas, en oportunidades las recompensas, y el satisfacer las necesidades se encuentra en el nivel de seguridad y psicológico.

b. Clima de tipo participativo: Se comunican de forma descendente, en ocasiones los castigos y recompensas son utilizados para motivar a los colaboradores; así también, se compensa la necesidad de estima y prestigio.

Los autores mencionan en cuanto al clima laboral, que es concebido en base a la percepción de los colaboradores, referidos a la organización y que influye en la conducta y la actitud que refleja cada uno de sus miembros.

1.3.1.3. Dimensiones del clima laboral.

Palma (2004) define al clima laboral como la percepción que tienen los colaboradores de su ambiente laboral, las dimensiones de clima laboral son:

a. **Autorrealización:** Es la apreciación que presentan los colaboradores respecto a la posibilidad que el ambiente laboral donde se desempeñan, favorezcan su desarrollo profesional y personal dependiendo a las tareas y las perspectivas de futuro.

b. **Involucramiento laboral:** Los colaboradores se identifican con los valores de la organización y se comprometen con el desarrollo organizacional.

c. **Supervisión:** Apreciación de las funciones y significancia de los jefes al supervisar las actividades laborales, siendo apoyados y orientados para realizar sus tareas diarias.

d. Comunicación: Es la percepción del nivel de celeridad, fluidez, claridad, precisión y coherencia de información pertinente para el funcionamiento de la organización, así como la atención a usuarios de la misma.

e. Condiciones Laborales: Referido a que la organización proporciona recursos económicos, materiales y psicosociales para cumplir con las funciones que se le han encomendado.

1.3.2. Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) manifiestan que es el equilibrio que experimenta un individuo y la organización, mostrándose efectos para mantenerse o abandonar la organización, lo que importa es tener la voluntad de ser participante en el trabajo, como también la identidad que se tiene con la empresa.

Spector (2015) interpreta que es adoptar un vínculo entre el trabajador y la organización, viéndose reflejado en las actitudes que realiza día a día.

Quick (2014) es sentirse identificado otorgando productividad individual a la organización, fortaleciendo el compromiso en las labores.

Díaz y Paz (2017) sostienen que es una estructuración mental relacionada con las metas y valores de la organización, visualizando la voluntad de generar grandes esfuerzos favoreciendo a la empresa, siendo parte de esta.

Para Fuentes (2012) son inherentes y propias de cada individuo, como la crianza, el formación personal, grado de instrucción y otras características que determinan el compromiso; también refiere que puede evidenciarse la intención de la empresa por lograr el bienestar personal y profesional, pero no asegura que se involucre el trabajador con la organización, dependiendo el nivel de compromiso de las percepciones y expectativas de cada individuo.

Calderón y Laca (2014) manifiestan la existencia de diferentes dimensiones que ayudan a definir el compromiso organizacional; siendo los componentes normativos, de continuidad y afectivos, tres diferentes aspectos que tienen relación entre ellos.

Para el comportamiento organizacional es de interés y una variable muy estudiada el compromiso organizacional, esto es debido a que muchas

investigaciones han demostrado que por intermedio del compromiso hacia la organización ayuda a mejorar su accionar.

1.3.2.1. Dimensiones del compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1991) las dividieron en:

a. Compromiso Afectivo

Referido al nivel de deseo de permanencia e interés del trabajador en la organización, esforzándose por mantenerse en ella. Asimismo, esta dimensión está asociada a tres factores: creencia en valores y metas, espontaneidad y complacencia por realizar grandes esfuerzos a favor de la empresa, y por último el fuerte deseo de permanecer en la organización. (Aamodt, 2010)

Meyer y Allen (1991), sostienen que expresa la unión emocional el cual busca el involucramiento con la organización a la que pertenece. Es el deseo el cual se relaciona de manera significativa con la parte afecta del colaborador hacia la empresa buscando satisfacer sus necesidades.

De igual forma, los autores señalan que es la actitud que muestra el trabajador hacia la organización, logrando su identificación y compromiso, esto se genera por los diversos eventos ocurridos en un determinado tiempo, podría ser desde que inició sus actividades, desarrollándose diversos sentimientos hacia su trabajo; este vínculo tiene como efecto la continuidad de tareas del individuo hacia la organización que brinda sus servicios.

Esto confirma que un adecuado clima comunicacional, produce una apropiada influencia en el compromiso organizacional, sintiéndose el trabajador satisfecho con sus actividades. (Giraldo, 2012)

b. Compromiso de Continuidad

Meyer y Allen (1991) lo llaman también Compromiso Continuo, definido como la unión que el individuo instaura hacia la empresa, siendo considerado el resultante de diversos reforzadores que ha asignado la organización al colaborador con el propósito de desarrollar un efecto emocional del colaborador a la empresa.

Meyer y Allen (1991) afirman que los colaboradores son conscientes del tiempo y empeño que le ponen al realizar sus tareas en su puesto de trabajo; así también las posibles consecuencias que pasaría si abandonan su trabajo y las mínimas oportunidades que existen en su entorno que les permita obtener un nuevo trabajo.

Esta variable se encuentra fundamentada en el costo que el colaborador tiene con la organización, así como el valor que recepciona de la inversión que realiza hacia él. Refleja el cómputo del trabajador en relación con las actividades que realiza para propiciar en él mayor compromiso con su organización. Aunado a lo referido, en el trabajador se genera estabilidad momentánea, hasta que el individuo encuentre mejores beneficios o una interesante propuesta de la que en este momento tiene. (Giraldo, 2012)

En este factor, la oportunidad de crecimiento o mejora influye para que esté motivado. Acerca de esto, se menciona que, si los colaboradores identifican similares oportunidades en otra empresa, habrá menos apego; por otro lado, si menos son las opciones de otras organizaciones, será mayor la unión a su actual organización. (Giraldo, 2012)

Con lo descrito, se evidencia el contexto organizacional en que se encuentra la municipalidad, pues por la alta competitividad en el ámbito laboral, existen aún organizaciones que no desarrollan actividades de retención, haciendo sentir a sus colaboradores que son parte importante de la empresa, incrementando su nivel de compromiso con la organización.

Meyer y Allen (1991) argumentan que, si el compromiso está reciamente presente en el compromiso normativo y afectivo, se verá escasa dedicación, entrega y esfuerzo en las funciones que desarrolla el trabajador, existiendo la probabilidad de que encuentre mejores ofertas de trabajo abandonando la organización en la que está.

c. Compromiso Normativo

Considerado como el nivel de obligación que tiene el trabajador en una organización, deseando durar y permanecer en ella. (Aamodt, 2010)

Aamodt (2010) conocido también como “Perspectiva de atribución”, describiéndolo como sentimiento de deber u obligación moral de ser parte de una organización siendo lo correcto para él. Este componente es de carácter emocional, pues es percibido como obligación por parte del trabajador.

Poe esta razón, el trabajador siente que más pierde en salir de la empresa que continuar en ella. Lo manifestado se encuentra influenciado por los diferentes beneficios que recibe el colaborador, la voluntad de apoyo que le puede brindar la organización en cierta situación dificultosa para ellos, capacitaciones, permisos o el entrenamiento que reciben, generando un sentimiento de pertenencia del colaborador hacia la empresa. (Giraldo, 2012)

Al analizar esto, si el colaborador presenta un elevado compromiso con la organización, se debe a que se sentirían con deuda porque es la única en brindarles oportunidad de trabajar. Por lo tanto, se manifiesta que el colaborador no solo cumple con lo establecido en el contrato, sino que se basa también en sus principios, siendo lo correcto y lo que se debe hacer en una organización.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Se justifica teóricamente debido a que los conceptos relacionados al clima organizacional y compromiso organizacional se encuentran estrictamente establecidos. Además, el estudio servirá como antecedentes para futuras investigaciones en la misma línea de investigación.

La trascendencia social busca lograr la excelencia, al lograr trabajadores motivados y comprometidos, que le evitará un gasto a futuro por aspectos como desmotivación, rotación de personal, renuncias y ausentismo que se generan por efecto de un mal clima laboral y falta de compromiso organizacional.

Además, se justifica metodológicamente, debido a que utilizo el cuestionario de clima laboral y compromiso organizacional y su procesamiento para medir las

variables de estudio. Con ello se pretende identificar la relación entre ambas variables; así, los resultados que se obtengan se apoyarán de técnicas de investigaciones válidas y eficaces.

Posee justificación práctica, al ser el trabajo conveniente debido a que será de utilidad para las diversas empresas privadas y estatales, para que puedan intervenir adecuadamente ante cualquier situación que afecte el clima laboral y el compromiso de los trabajadores, contribuyendo a que las organizaciones tomen en cuenta el involucrar y comprometer al trabajador, como clave del éxito para lograr trascender en el mercado. Así mismo, porque ayudará a la Municipalidad del distrito de la Victoria en la solución de sus problemas internos entre sus trabajadores, generando sostenibilidad para mejorar el compromiso de los trabajadores con la institución.

1.6. Hipótesis

Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo - 2020.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

- a. Identificar el nivel de percepción del clima laboral por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.
- b. Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.
- c. Medir la fuerza de relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

II. MATERIAL Y MÉTODO.

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación:

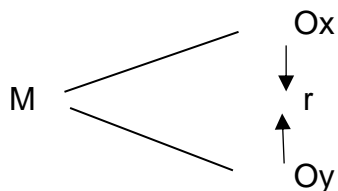
Es una investigación con enfoque cuantitativo, al usar el acopio de los datos para poder probar la hipótesis, basado en la medición numérica y la estadística, estableciendo pautas de comportamiento. (Hernández, et. al, 2010)

El nivel es correlacional, teniendo como finalidad identificar la existencia de relación entre dos o más variables.

2.1.2. Diseño de la investigación:

La investigación presenta un diseño No experimental, pues se investigó dos variables las cuales no fueron manipuladas” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El siguiente esquema es:



Dónde:

M: Es la muestra

Ox: Clima laboral

Oy: Compromiso Organizacional

R: Relación entre variables

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La investigación tomó como población a los colaboradores de la municipalidad distrital de La Victoria, de ambos sexos, quienes conforman un total de 300 trabajadores.

2.2.2. Muestra

La muestra estará constituida por 150 personas de la municipalidad distrital de La Victoria según resultados de la siguiente fórmula

$$n = \frac{300 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.03^2 (300 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 150$$

2.3. Variables y Operacionalización

Variable Independiente: Clima laboral

Naturaleza cuantitativa, procesándose numéricamente los datos con categorías que miden las dimensiones e indicadores. El clima laboral es una variable independiente.

Variable dependiente: Compromiso organizacional

Naturaleza cuantitativa, en la cual los datos se procesaron de manera numérica con categorías que miden las dimensiones e indicadores.

El compromiso organizacional es una variable dependiente porque depende de la variable clima laboral porque si no hay un buen clima no habrá ningún compromiso por parte de los trabajadores.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
CLIMA LABORAL	Autorrealización	Desarrollo personal y profesional.	1, 2, 3, 4.	ESCALA "CLIMA LABORAL CL – SPC"
	Involucramiento laboral	Valores de la organización y compromiso.	5, 6, 7, 8	
	Supervisión	Supervisión de las actividades laborales.	9, 10, 11, 12	
	Comunicación	Grado de celeridad, fluidez, coherencia y claridad y precisión de la información.	13, 14, 15, 16	
	Condiciones laborales.	Elementos económicos, psicosociales, materiales necesarios para cumplir con las tareas que se encomiendan.	17, 18, 19, 20	

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Componente afectivo	Desarrollo personal y profesional.	1,2,3,4,5,6	Cuestionario de Meyer y Allen
	Componente de continuidad	Valores organizacionales y compromiso.	7,8,9,10,11,12	
	Componente normativo	Supervisión dentro de la actividad laboral.	13,14,15,16,17,18	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Hernández, et. al (2010) consiste en aplicar una serie de preguntas a un grupo definido de personas, sobre un determinado problema de investigación, del cual se desea conocer algo o darle solución. Corresponde como instrumento el cuestionario, que es un procedimiento usualmente escrito para la recolección de datos numéricos.

Instrumento 1: Clima laboral

Esta escala tiene como objetivo proporcionar un diagnóstico de la percepción individual y grupal del Clima Laboral. Para su construcción se cuenta con un total de 20 ítems con 5 dimensiones, siendo ellos son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Instrumento 2: Compromiso laboral

Basado por Meyer y Allen (1991), basado en 18 ítems y 3 componentes: afectivo, continuidad y normativo, administrado individualmente o de forma colectiva, durando aproximadamente 15 minutos.

Para calificar ambos instrumentos se sumaron los puntajes: 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = de acuerdo, 5 = Muy de acuerdo.

Los instrumentos han sido modificados para identificación de la organización donde se ha realizado la investigación, los cuales han sido validados por expertos quienes han señalado estar de acuerdo con las encuestas; de la misma manera, muestran confiabilidad al obtener como resultado para las 20 interrogantes de la variable clima laboral 0,923 y para las 18 preguntas de la variable compromiso organizacional 0,911; estos resultados se han obtenido mediante el coeficiente Alfa de Cronbach realizando la encuesta piloto a 14 colaboradores de la institución.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

El acopio de los datos ha sido muy dificultoso, no logrando realizar las encuestas a la totalidad de la muestra por razones externas conocidas vividas a nivel nacional, pues los trabajadores se han encontrado en cuarentena logrando solo realizar 53 encuestas. Los instrumentos han sido enviados por correo electrónico y Whatsapp, siendo devueltos por el mismo medio; estos datos han sido vertidos al programa Excel creando una base de datos a los cuales se les ha aplicado fórmulas.

Se han creado tablas y figuras para un mejor entendimiento las cuales se han interpretado para tener preliminares resultados; con estos datos, se ha podido dar respuesta a la interrogante como así también el logro de objetivos, realizando efectivamente la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

2.6. Aspectos éticos

Luego de la aplicación de los instrumentos serán utilizados con fines de la investigación, evitando emplear dicha información para otros fines, es por ello que

se respetará el criterio de libertad y responsabilidad.

Se evitará revelar los nombres de las personas que formen parte de estudio, por lo cual los instrumentos serán respondidos de forma anónima, respetándose así el criterio de confidencialidad y anonimato de fuentes.

Con respecto a los datos que obtengan en la aplicación de los instrumentos, se trasladará dicha información al programa Excel, evitando manipular los resultados para beneficios de la investigación, cumpliéndose de esta manera el criterio de inalterabilidad.

2.7. Criterios de rigor científico

Los instrumentos serán sometidos a validación por especialistas en la materia, para garantizar que los resultados sean confiables, aplicándose de esta manera cada criterio de confiabilidad y validez de instrumentos.

III. RESULTADOS

3.1. Resultado en Tablas y Figuras

Clima Laboral

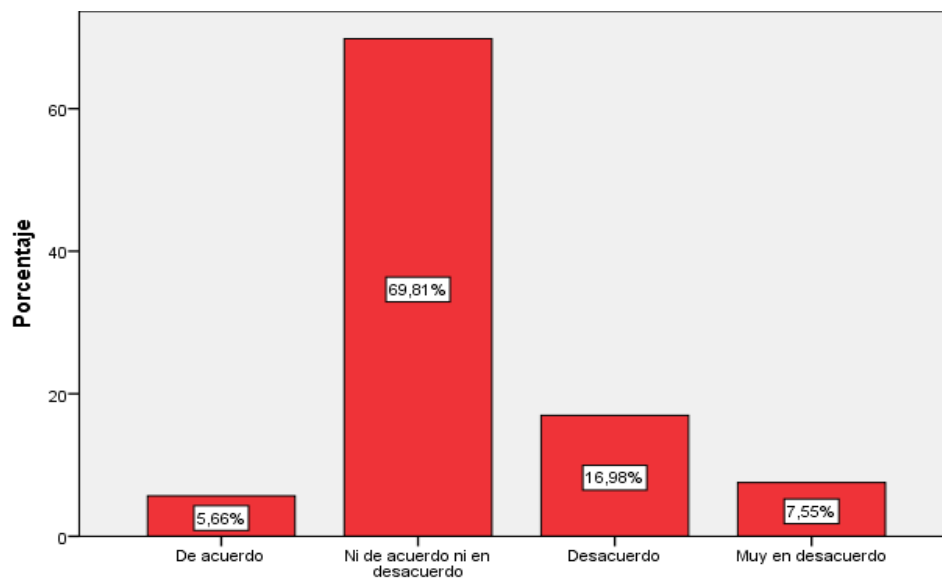
Tabla 2

En la Municipalidad de La Victoria existe oportunidad de progresar

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	3	5.66
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	69.81
Desacuerdo	9	16.98
Muy en desacuerdo	4	7.55
Total	53	100

Figura 1

En la Municipalidad de La Victoria existe oportunidad de progresar



Nota. Analizada la figura se observa que el mayor porcentaje 69.81% refieren estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que en la Municipalidad de La Victoria existe oportunidad de progresar y el menor porcentaje 5.66% dicen estar de acuerdo con que en la Municipalidad de La Victoria existe oportunidad de progresar.

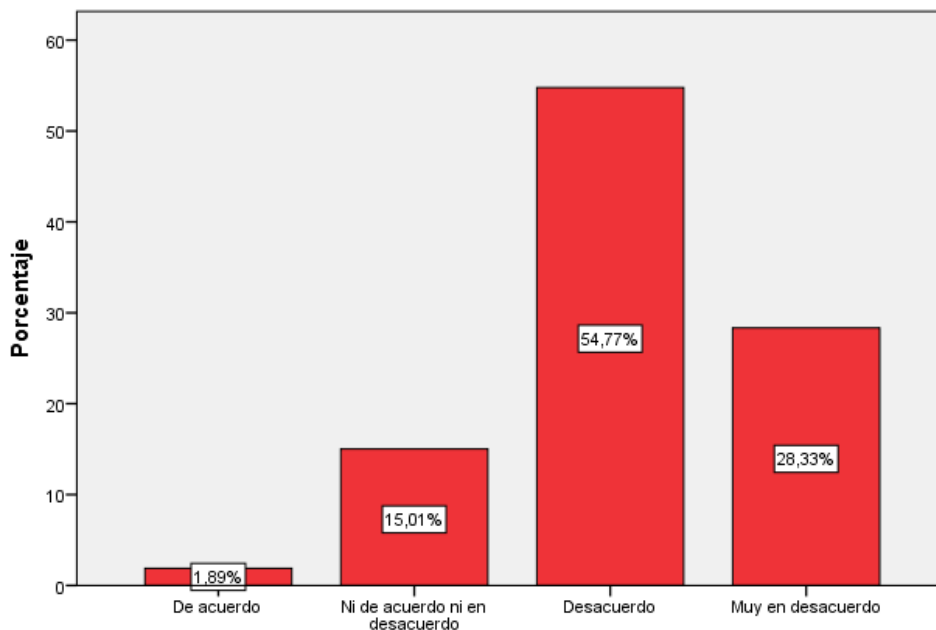
Tabla 1

Su superior en jefe se interesa por el éxito de los trabajadores de la Municipalidad de La Victoria.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	1	1.89
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15.01
Desacuerdo	29	54.77
Muy en desacuerdo	15	28.33
Total	53	100

Figura 2

Su superior en jefe se interesa por el éxito de los trabajadores de la Municipalidad de La Victoria



Nota. Los resultados reflejan en mayor porcentaje un 54.77% quienes manifiestan estar en desacuerdo en que su superior en jefe se interesa por el éxito de los trabajadores de la Municipalidad y en menor porcentaje 1.89% están de acuerdo que su superior en jefe se interesa por el éxito de los trabajadores de la Municipalidad de La Victoria.

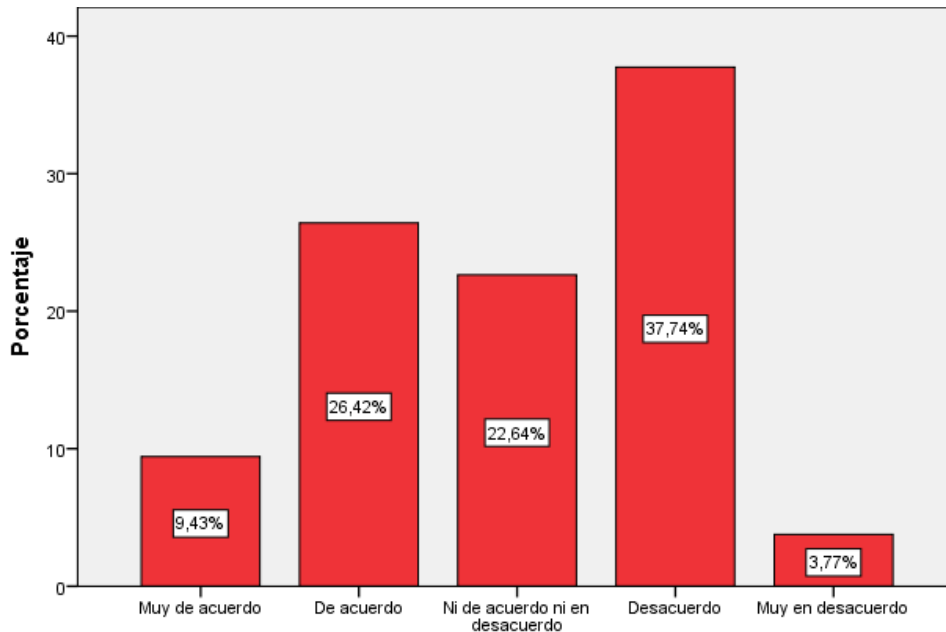
Tabla 2

En la Municipalidad de La Victoria se reconocen sus logros y resultados

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	5	9.43
De acuerdo	14	26.42
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	22.64
Desacuerdo	20	37.74
Muy en desacuerdo	2	3.77
Total	53	100

Figura 3

En la Municipalidad de La Victoria se reconocen sus logros y resultados



Nota. En base a la encuesta y como podemos ver en la figura, el mayor porcentaje es de 37.74% los que dicen estar en desacuerdo que en la Municipalidad se reconocen sus logros y resultados y siendo el menor porcentaje 3.77% los que están muy en desacuerdo que en la Municipalidad de La Victoria se reconocen sus logros y resultados.

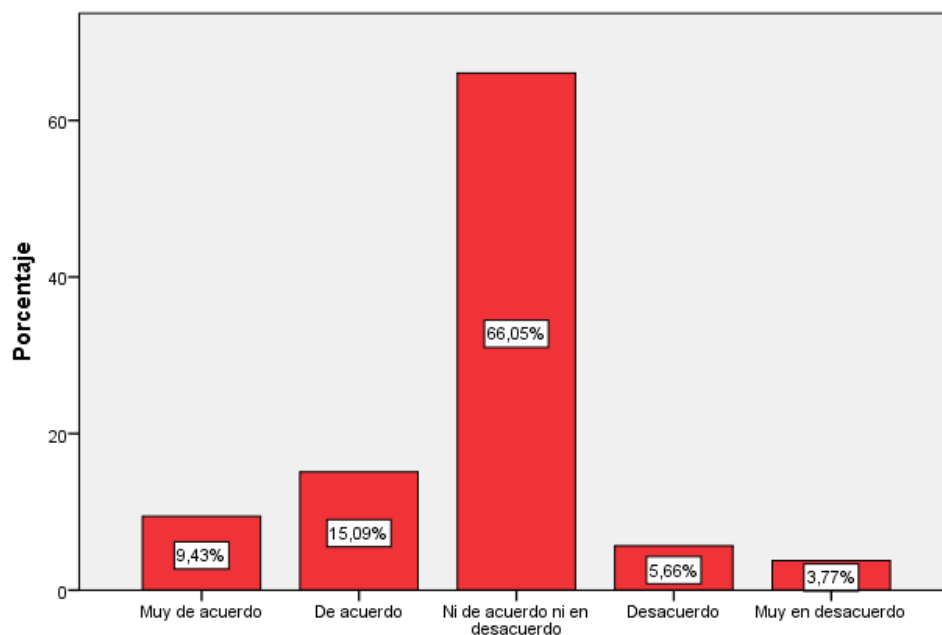
Tabla 3

En la Municipalidad de La Victoria las actividades realizadas y la capacitación le permiten aprender y desarrollarse

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	5	9.43
De acuerdo	8	15.09
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	66.05
Desacuerdo	3	5.66
Muy en desacuerdo	2	3.77
Total	53	100

Figura 4

En la Municipalidad de La Victoria las actividades realizadas y la capacitación le permiten aprender y desarrollarse



Nota. La mayoría de encuestados con un 66.05% señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que en la Municipalidad las actividades realizadas y las capacitaciones les permite aprender y desarrollarse, pues la minoría que es 3.77% indican estar muy en desacuerdo que en la Municipalidad de La Victoria las actividades realizadas y las capacitaciones les permite aprender y desarrollarse.

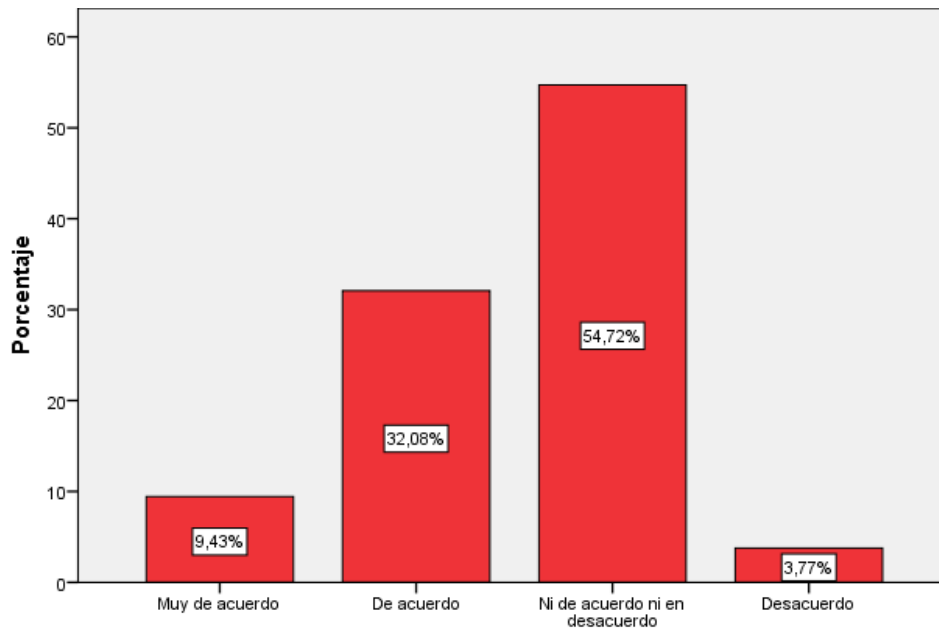
Tabla 4

Existe compromiso con el éxito de la municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	5	9.43
De acuerdo	17	32.08
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	54.72
Desacuerdo	2	3.77
Muy en desacuerdo	0	0.00
Total	53	100

Figura 5

Existe compromiso con el éxito de la municipalidad de La Victoria



Nota. La figura nos muestra que el mayor porcentaje 54.72% refieren que está ni de acuerdo ni en desacuerdo en que existe compromiso con el éxito de la municipalidad y el menor porcentaje 3.77% dicen estar en desacuerdo que existe compromiso con el éxito de la municipalidad de La Victoria.

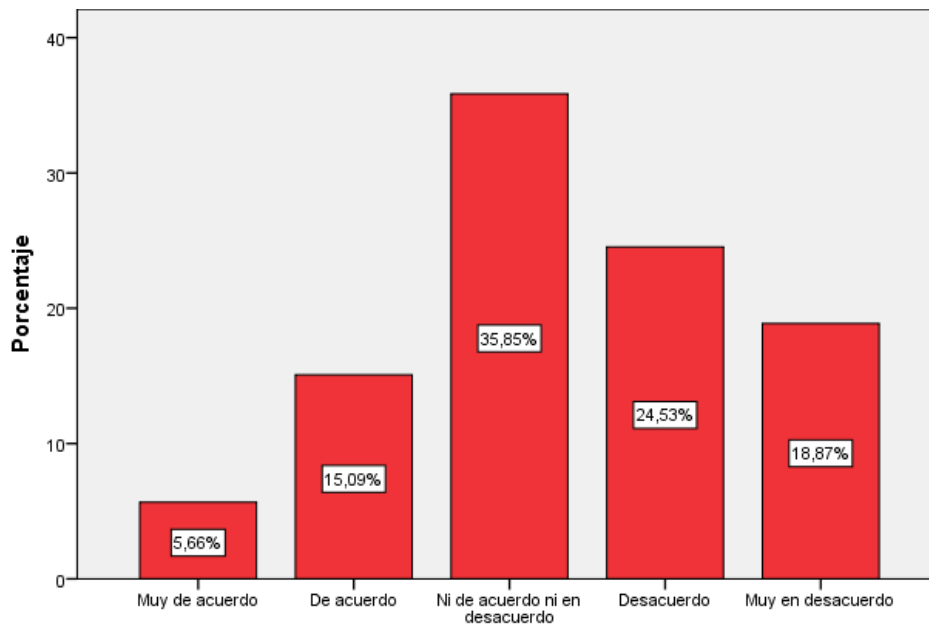
Tabla 5

Es considerado factor clave para lograr las metas en la municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	5.66
De acuerdo	8	15.09
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	35.85
Desacuerdo	13	24.53
Muy en desacuerdo	10	18.87
Total	53	100

Figura 6

Es considerado factor clave para lograr las metas en la municipalidad de La Victoria



Nota. Como se puede apreciar en la figura, el mayor porcentaje tiene el 35.85% los que consideran estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que es considerado factor clave para lograr las metas en la municipalidad y el menor porcentaje 5.66% manifiestan estar muy de acuerdo que es considerado factor clave para lograr las metas en la municipalidad de La Victoria.

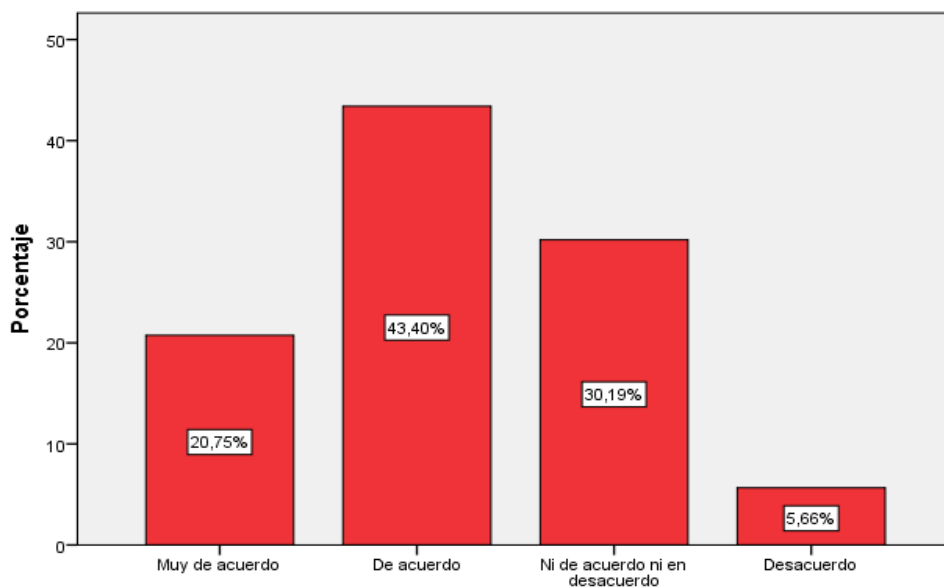
Tabla 6

Cada día se realizan mejor las tareas y los servicios que otorga la Municipalidad de La Victoria es motivo de orgullo personal

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	11	20.75
De acuerdo	23	43.40
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	30.19
Desacuerdo	3	5.66
Muy en desacuerdo	0	0.00
Total	53	100

Figura 7

Cada día se realizan mejor las tareas y los servicios que otorga la Municipalidad de La Victoria es motivo de orgullo personal



Nota. En la figura estadística se observa que el 43.40% siendo el mayor porcentaje de los encuestados los que manifiestan estar de acuerdo en que cada día se realizan mejor las tareas y los servicios que otorga la Municipalidad siendo motivo de orgullo personal, seguido del 30.19% quienes muestran estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 5.66% en menor porcentaje indican estar en desacuerdo que cada día se realizan mejor las tareas y los servicios que otorga la Municipalidad de La Victoria y es motivo de orgullo personal.

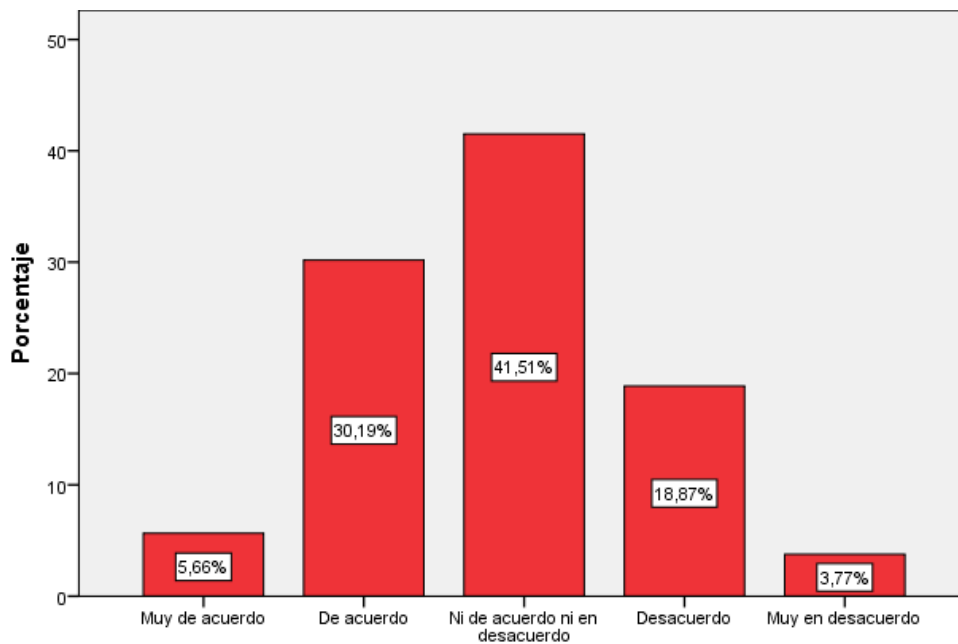
Tabla 7

Es estimulante cumplir con las tareas encomendadas en la Municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	5.66
De acuerdo	16	30.19
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	41.51
Desacuerdo	10	18.87
Muy en desacuerdo	2	3.77
Total	53	100

Figura 8

Es estimulante cumplir con las tareas encomendadas en la Municipalidad de La Victoria



Nota. En los resultados obtenidos se observa que el mayor porcentaje es de 41.51% señalando estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que es estimulante cumplir con las tareas encomendadas en la Municipalidad y el menor porcentaje 3.77% indican estar muy en desacuerdo que es estimulante cumplir con las tareas encomendadas en la Municipalidad de La Victoria.

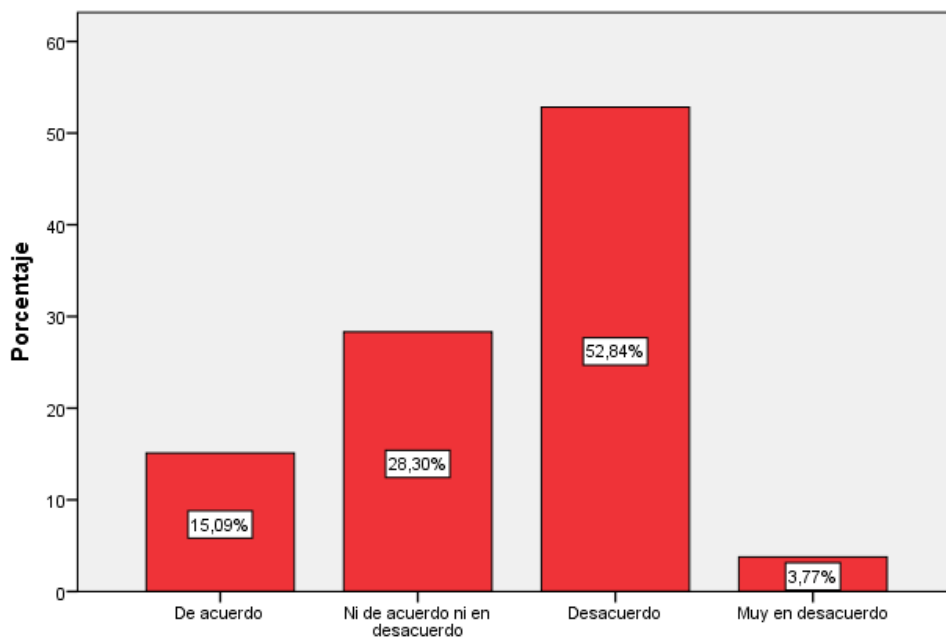
Tabla 8

En la Municipalidad de la Victoria la evaluación permite mejorar las funciones y existe trato justo al ser evaluados.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	8	15.09
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	28.30
Desacuerdo	28	52.84
Muy en desacuerdo	2	3.77
Total	53	100

Figura 9

En la Municipalidad de la Victoria la evaluación permite mejorar las funciones y existe trato justo al ser evaluados



Nota. Se divisa que el mayor porcentaje es de 52.84% los que refieren que están en desacuerdo que en la Municipalidad la evaluación permite mejorar las funciones y existe trato justo al ser evaluados y el menor porcentaje 3.77% están muy en desacuerdo que en la Municipalidad de la Victoria la evaluación permite mejorar las funciones y existe trato justo al ser evaluados.

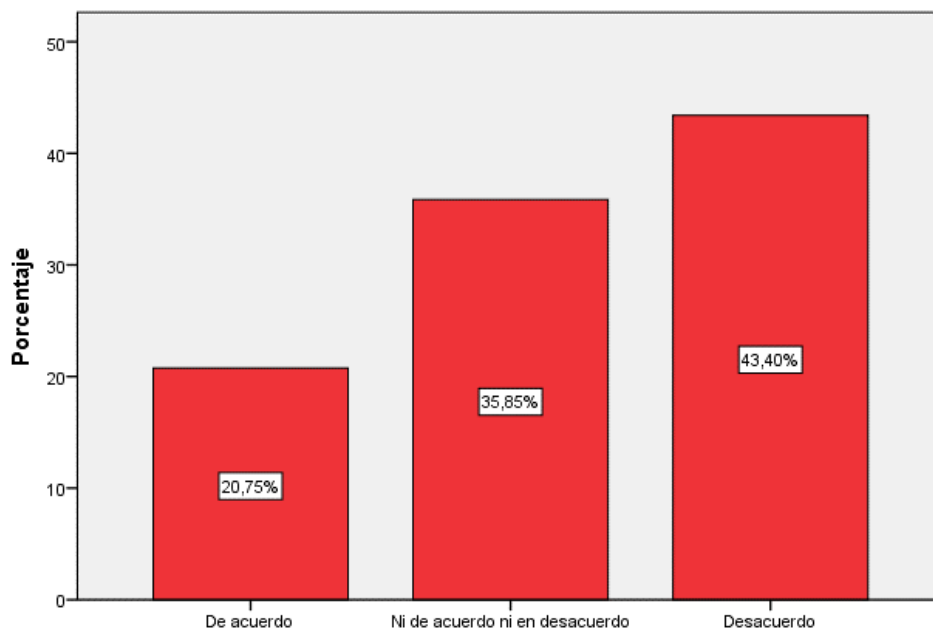
Tabla 9

Recibe por parte de la Municipalidad de La Victoria preparación para desempeñarse y realizar un buen trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	11	20.75
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	35.85
Desacuerdo	23	43.40
Muy en desacuerdo	0	0.00
Total	53	100

Figura 10

Recibe por parte de la Municipalidad de La Victoria preparación para desempeñarse y realizar un buen trabajo



Nota. En la figura se visualiza que el mayor porcentaje 43.40% manifiestan que están en desacuerdo que reciben por parte de la Municipalidad preparación para desempeñarse y realizar un buen trabajo y el menor porcentaje 20.75% dicen estar de acuerdo que sí reciben por parte de la Municipalidad de La Victoria preparación para desempeñarse y realizar un buen trabajo.

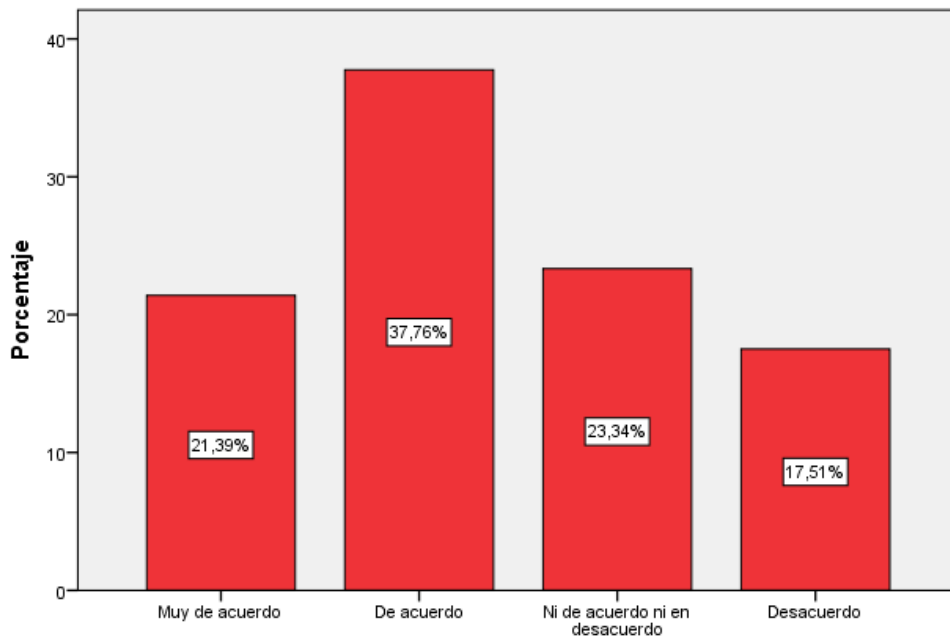
Tabla 10

Se realiza seguimiento y control de las actividades en la Municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	11	21.39
De acuerdo	21	37.76
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	23.34
Desacuerdo	9	17.51
Muy en desacuerdo	0	0.00
Total	53	100

Figura 11

Se realiza seguimiento y control de las actividades en la Municipalidad de La Victoria



Nota. Los encuestados manifiestan en mayor porcentaje con un 37.76% estar de acuerdo que se realiza seguimiento y control de las actividades en la Municipalidad y el menor porcentaje 17.51% dicen estar en desacuerdo que se realiza seguimiento y control de las actividades en la Municipalidad de La Victoria.

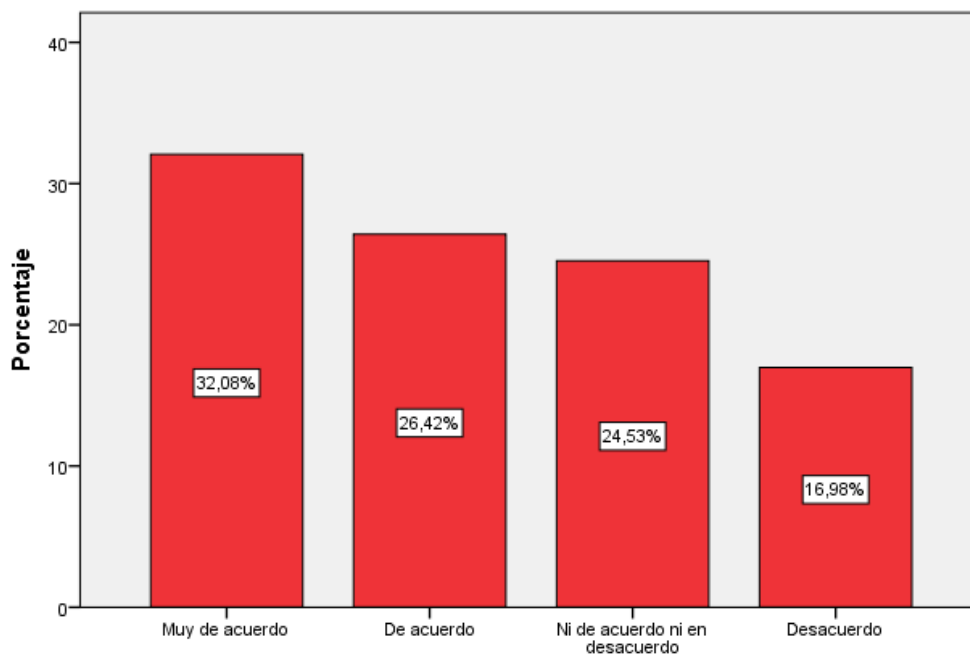
Tabla 11

Se proveen de normas y procedimientos en la Municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	17	32.08
De acuerdo	14	26.42
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	24.53
Desacuerdo	9	16.98
Muy en desacuerdo	0	0.00
Total	53	100

Figura 12

Se proveen de normas y procedimientos en la Municipalidad de La Victoria



Nota. Como se observa en la figura el mayor porcentaje es de 32.08% señalando estar muy de acuerdo que se proveen de normas y procedimientos en la Municipalidad y el menor porcentaje es 16.98% indicando que están en desacuerdo que se proveen de normas y procedimientos en la Municipalidad de La Victoria.

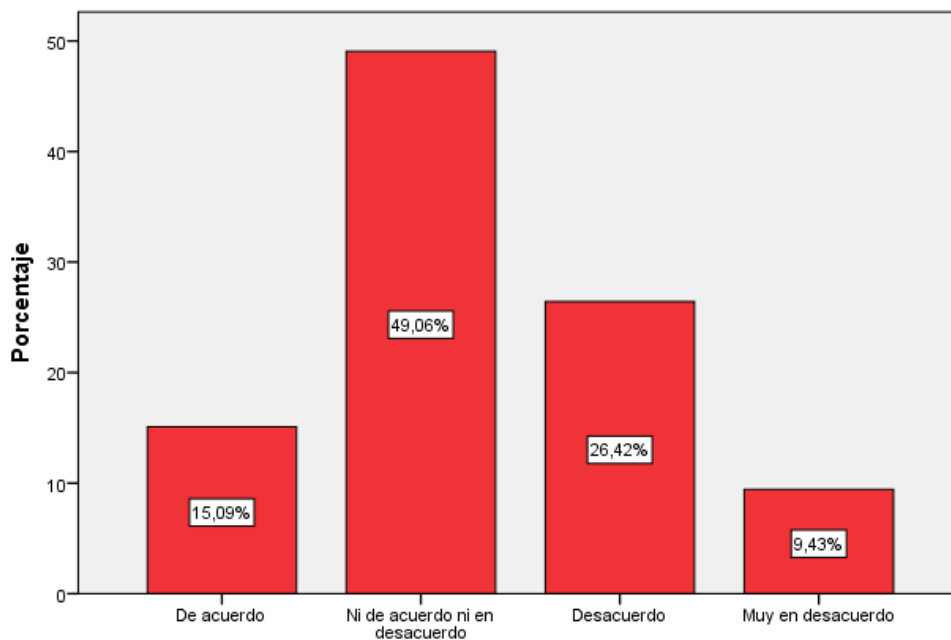
Tabla 12

En la Municipalidad de La Victoria existe acceso a la información y esta fluye adecuadamente para cumplir con el trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	8	15.09
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	49.06
Desacuerdo	14	26.42
Muy en desacuerdo	5	9.43
Total	53	100

Figura 13

En la Municipalidad de La Victoria existe acceso a la información y esta fluye adecuadamente para cumplir con el trabajo



Nota. Los resultados reflejan que el mayor porcentaje 49.06% refieren estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que en la Municipalidad existe acceso a la información y ésta fluye adecuadamente para cumplir con el trabajo y el menor porcentaje 9.43% dicen estar muy de acuerdo que en la Municipalidad de La Victoria existe acceso a la información y esta fluye adecuadamente para cumplir con el trabajo.

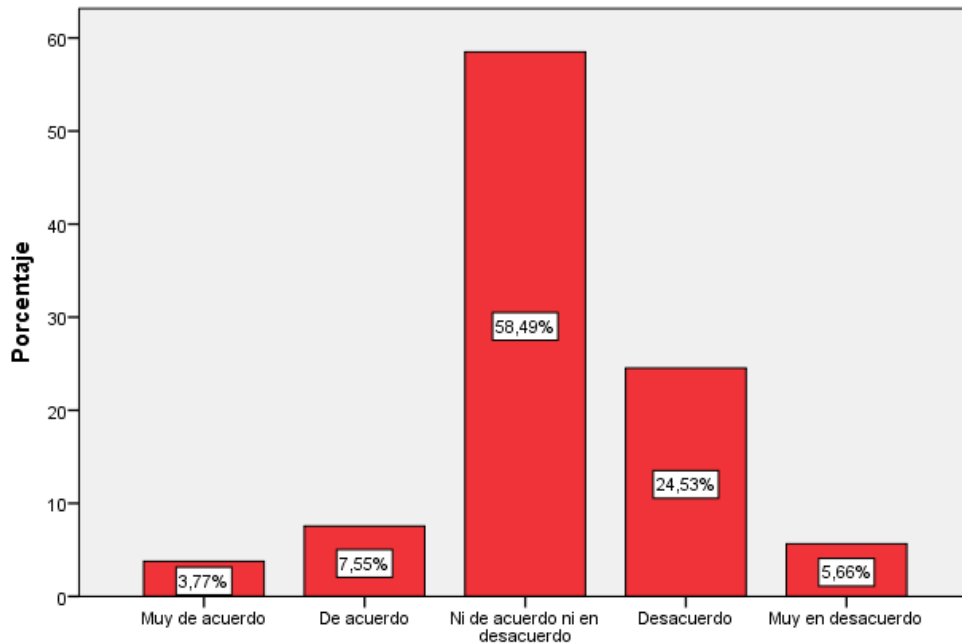
Tabla 13

Existe armonía entre compañeros en la municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	2	3.77
De acuerdo	4	7.55
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	58.49
Desacuerdo	13	24.53
Muy en desacuerdo	3	5.66
Total	53	100

Figura 14

Existe armonía entre compañeros en la municipalidad de La Victoria



Nota. En base a la encuesta y como se puede ver en la figura, el mayor porcentaje 58.49% manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que existe armonía entre compañeros en la municipalidad y el menor porcentaje 3.77% están muy de acuerdo que existe armonía entre compañeros en la municipalidad de La Victoria.

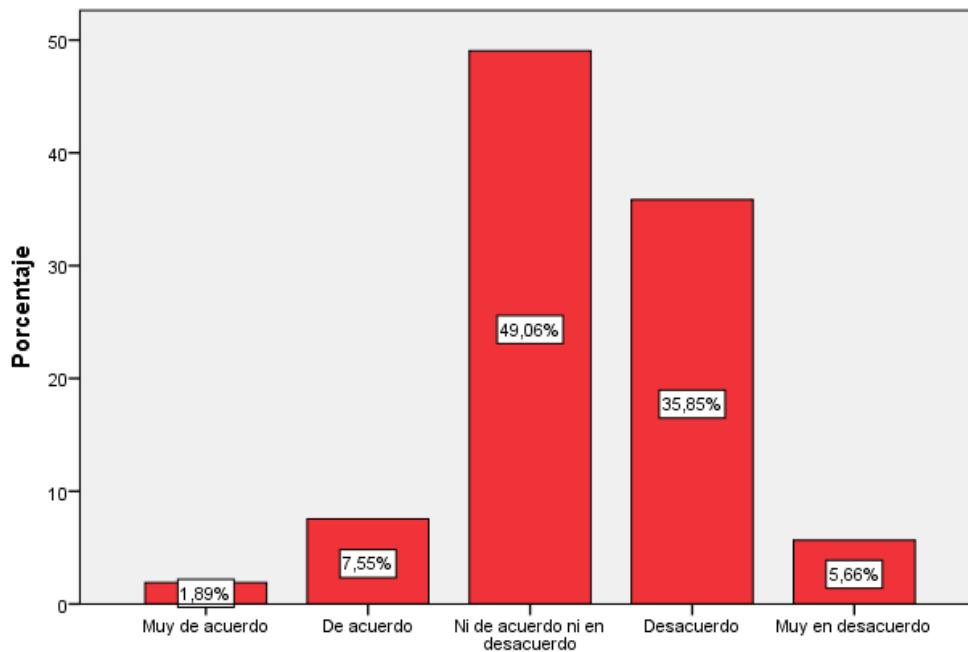
Tabla 14

En la Municipalidad de La Victoria se promueve y fomenta la comunicación interna

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	1	1.89
De acuerdo	4	7.55
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	49.06
Desacuerdo	19	35.85
Muy en desacuerdo	3	5.66
Total	53	100

Figura 15

En la Municipalidad de La Victoria se promueve y fomenta la comunicación interna



Nota. Analizada la figura se observa que el mayor porcentaje 49.06% son quienes dicen estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que en la Municipalidad se promueve y fomenta la comunicación interna y el menor porcentaje 1.89% están muy de acuerdo que en la Municipalidad de La Victoria se promueve y fomenta la comunicación interna.

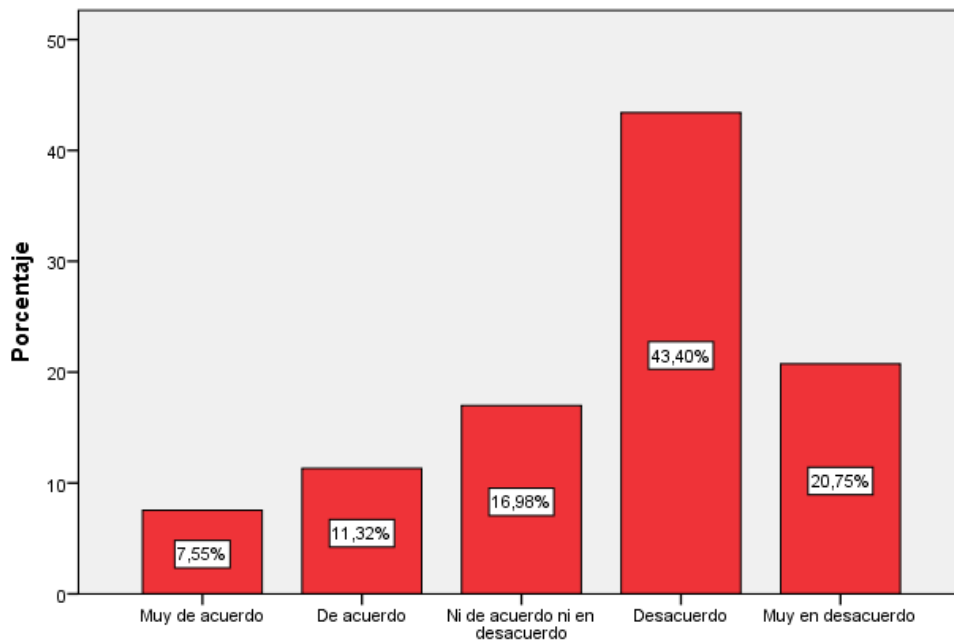
Tabla 15

Se hace de conocimiento los avances de las áreas de la Municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	4	7.55
De acuerdo	6	11.32
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16.98
Desacuerdo	23	43.40
Muy en desacuerdo	11	20.75
Total	53	100

Figura 16

Se hace de conocimiento los avances de las áreas de la Municipalidad de La Victoria



Nota. La mayoría de encuestados con un 43.40% señalan estar en desacuerdo que se hace de conocimiento los avances de las áreas de la Municipalidad y la minoría con un 7.55% indican estar muy de acuerdo que se hace de conocimiento los avances de las áreas de la Municipalidad de La Victoria.

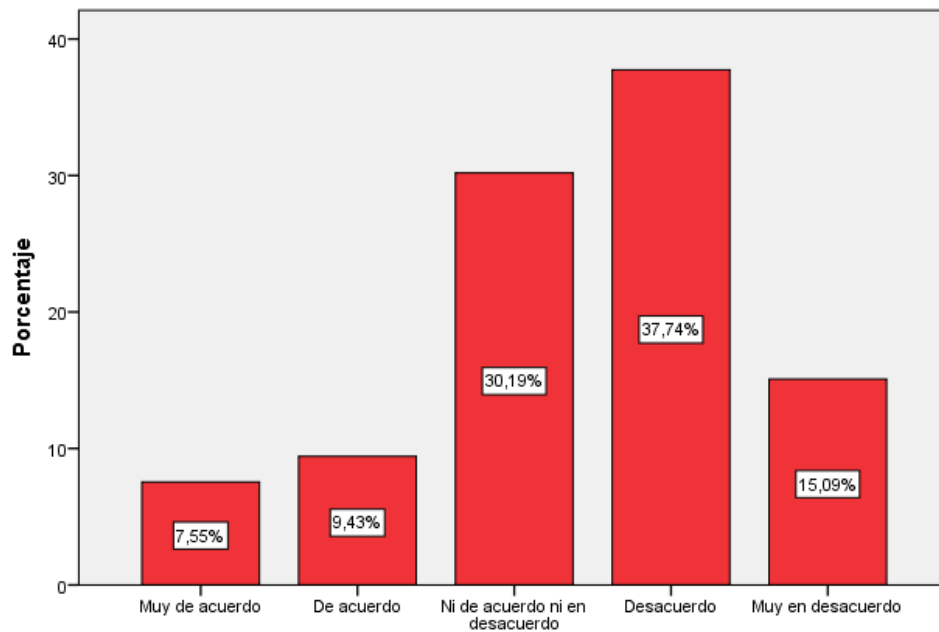
Tabla 16

Actúan como equipo integrado de trabajo los colaboradores de la Municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	4	7.55
De acuerdo	5	9.43
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	30.19
Desacuerdo	20	37.74
Muy en desacuerdo	8	15.09
Total	53	100

Figura 17

Actúan como equipo integrado de trabajo los colaboradores de la Municipalidad de La Victoria



Nota. La figura nos muestra que el mayor porcentaje es de 37.74% quienes refieren estar en desacuerdo en que actúan como equipo integrado de trabajo los colaboradores de la Municipalidad y el menor porcentaje 7.55% dicen estar muy de acuerdo con que actúan como equipo integrado de trabajo los colaboradores de la Municipalidad de La Victoria.

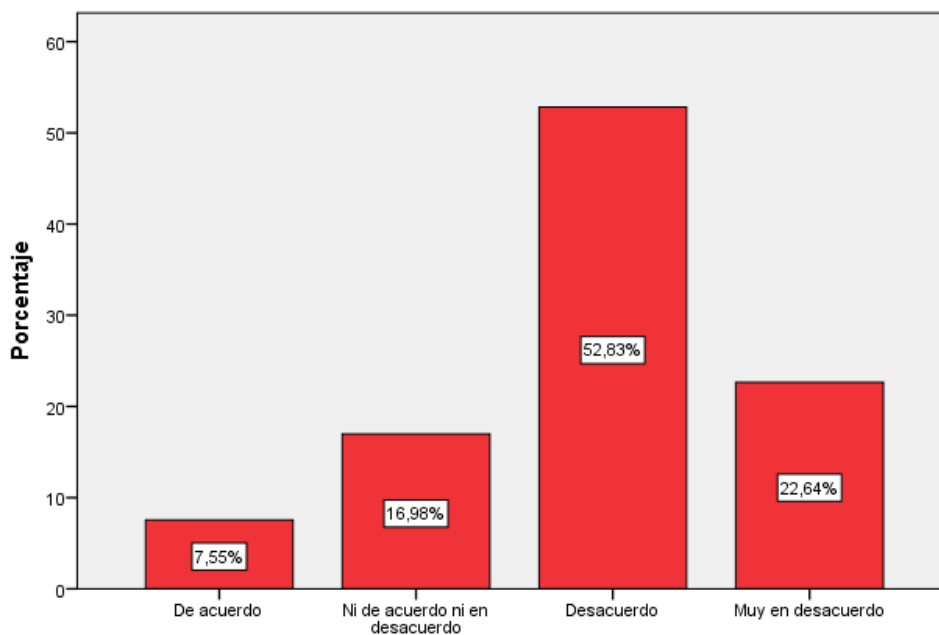
Tabla 17

Se administra adecuadamente y se dispone de recursos en la Municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	4	7.55
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16.98
Desacuerdo	28	52.83
Muy en desacuerdo	12	22.64
Total	53	100

Figura 18

Se administra adecuadamente y se dispone de recursos en la Municipalidad de La Victoria



Nota. Como se puede apreciar en la figura, el mayor porcentaje es de 52.83% ellos consideran estar en desacuerdo que se administra adecuadamente y se dispone de recursos en la Municipalidad y el menor porcentaje 7.55% manifiestan estar de acuerdo que se administra adecuadamente y se dispone de recursos en la Municipalidad de La Victoria.

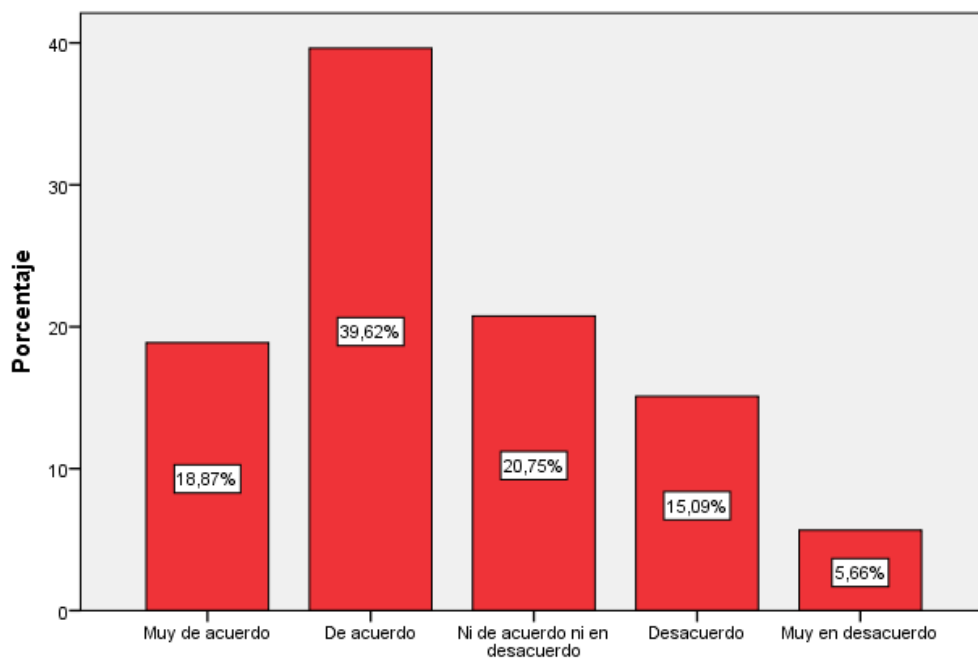
Tabla 18

Existe en la Municipalidad de La Victoria tecnología e infraestructura la cual le facilita realizar su trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	10	18.87
De acuerdo	21	39.62
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	20.75
Desacuerdo	8	15.09
Muy en desacuerdo	3	5.66
Total	53	100

Figura 19

Existe en la Municipalidad de La Victoria tecnología e infraestructura la cual le facilita realizar su trabajo



Nota. En la figura estadística se observa que el 39.62% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que existe en la Municipalidad tecnología e infraestructura la cual les facilita realizar su trabajo, seguido del 20.75% quienes muestran estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 5.66% indican estar muy en desacuerdo que existe en la Municipalidad de La Victoria tecnología e infraestructura la cual les facilita realizar su trabajo.

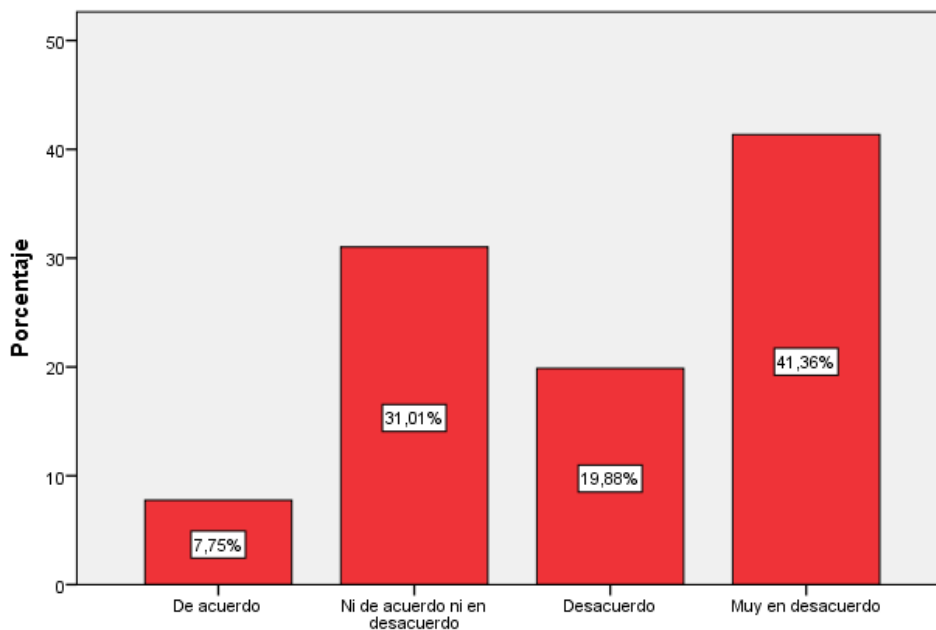
Tabla 19

En la Municipalidad de La Victoria la remuneración es atractiva, acorde y de acuerdo al desempeño.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	3	7.75
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	31.01
Desacuerdo	22	19.88
Muy en desacuerdo	16	41.36
Total	53	100

Figura 20

En la Municipalidad de La Victoria la remuneración es atractiva, acorde y de acuerdo al desempeño



Nota. En los resultados obtenidos se observa que el mayor porcentaje 41.36% quienes dicen estar muy en desacuerdo que en la Municipalidad la remuneración es atractiva, acorde y de acuerdo al desempeño y el menor porcentaje 7.75% están de acuerdo que en la Municipalidad de La Victoria la remuneración es atractiva, acorde y de acuerdo al desempeño.

Compromiso Organizacional

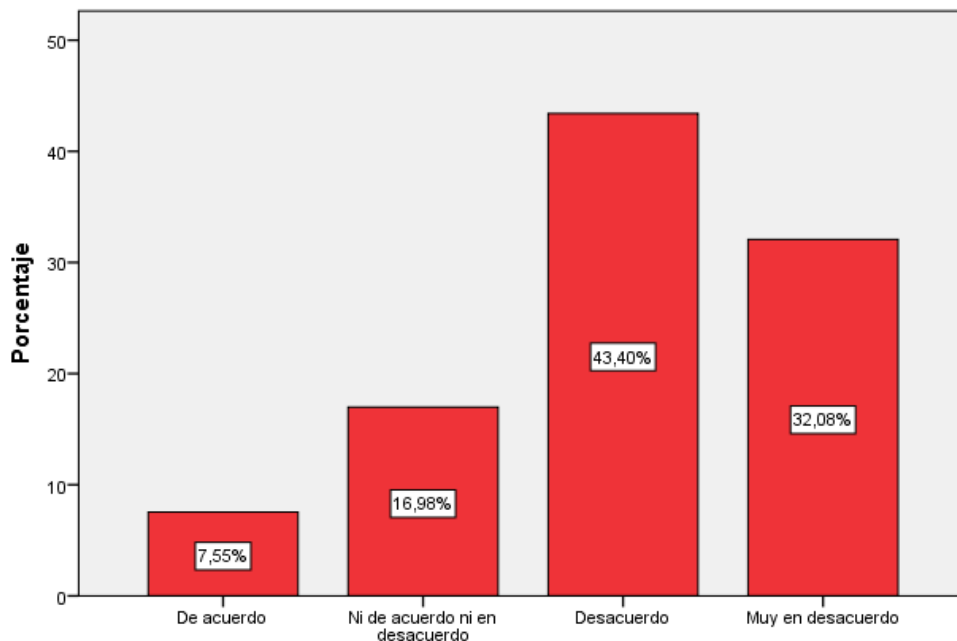
Tabla 20

En la actualidad labora en la Municipalidad de La Victoria más por gusto que por necesidad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	4	7.55
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16.98
Desacuerdo	23	43.40
Muy en desacuerdo	17	32.08
Total	53	100

Figura 21

En la actualidad labora en la Municipalidad de La Victoria más por gusto que por necesidad



Nota. Se divisa que el mayor porcentaje 43.40% los que señalan estar en desacuerdo que en la actualidad laboran en la Municipalidad más por gusto que por necesidad y el menor porcentaje 7.55% indican estar de acuerdo que en la actualidad laboran en la Municipalidad de La Victoria más por gusto que por necesidad.

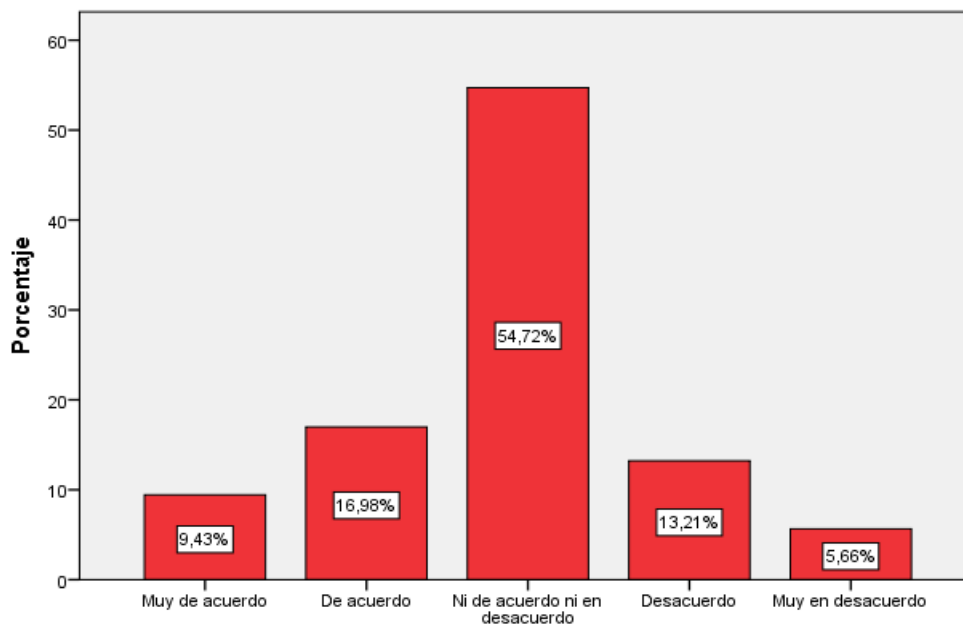
Tabla 21

Una principal razón porque continúa trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque siente la obligación moral de pertenecer a ella.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	5	9.43
De acuerdo	9	16.98
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	54.72
Desacuerdo	7	13.21
Muy en desacuerdo	3	5.66
Total	53	100

Figura 22

Una principal razón porque continúa trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque siente la obligación moral de pertenecer a ella



Nota. En la figura se visualiza que el mayor porcentaje 54.72% refieren estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que una principal razón porque continúan trabajando en la Municipalidad es porque sienten la obligación moral de pertenecer a ella y el menor porcentaje 5.66% dicen estar muy en desacuerdo que una principal razón porque continúan trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque siente la obligación moral de pertenecer a ella.

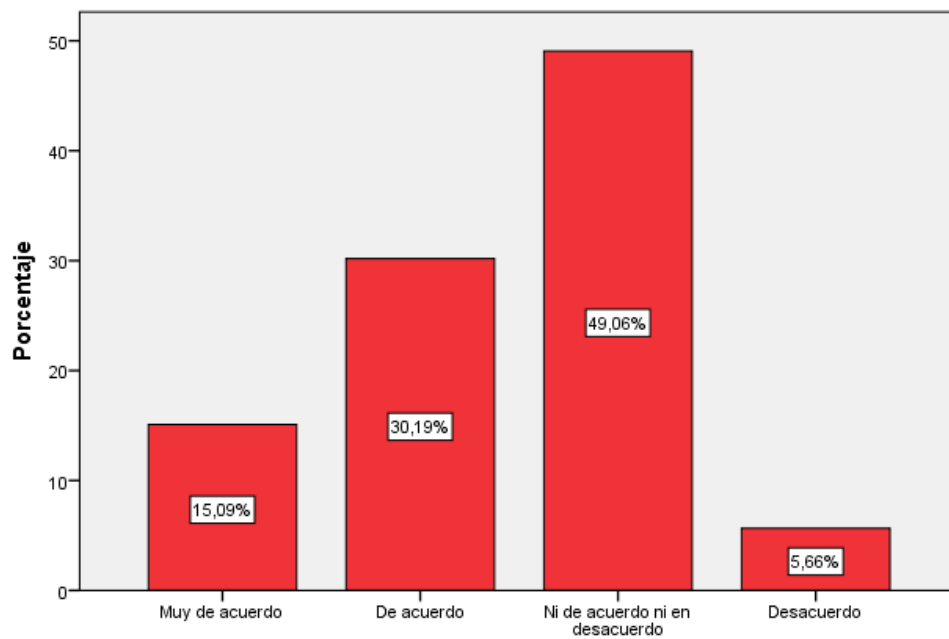
Tabla 22

Presenta fuerte sensación de pertenecer a la Municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	8	15.09
De acuerdo	16	30.19
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	49.06
Desacuerdo	3	5.66
Muy en desacuerdo	0	0.00
Total	53	100

Figura 23

Presenta fuerte sensación de pertenecer a la Municipalidad de La Victoria.



Nota. Los encuestados manifiestan en mayor porcentaje 49.06% que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que presentan fuertes sensaciones de pertenecer a la Municipalidad y en menor porcentaje 5.66% están en desacuerdo que presentan fuertes sensaciones de pertenecer a la Municipalidad de La Victoria.

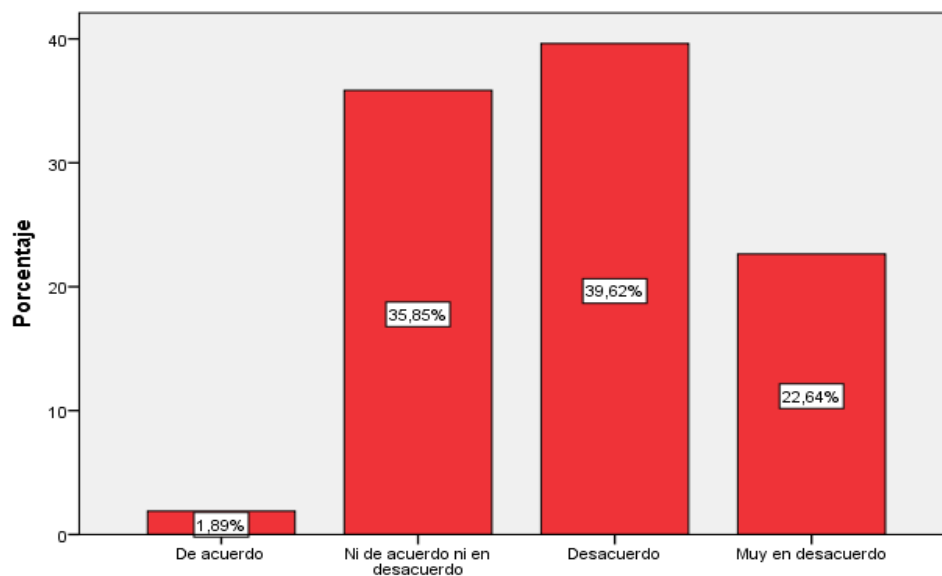
Tabla 23

Una razón principal de continuar trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque otra institución no puede igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	1	1.89
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	35.85
Desacuerdo	21	39.62
Muy en desacuerdo	12	22.64
Total	53	100

Figura 24

Una razón principal de continuar trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque otra institución no puede igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.



Nota. Como se observa en la figura, el mayor porcentaje 39.62% señalan estar en desacuerdo que una razón principal de continuar trabajando en la Municipalidad es porque otra institución no puede igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí y el menor porcentaje 1.89% dicen estar muy de acuerdo que una razón principal de continuar trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque otra institución no puede igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.

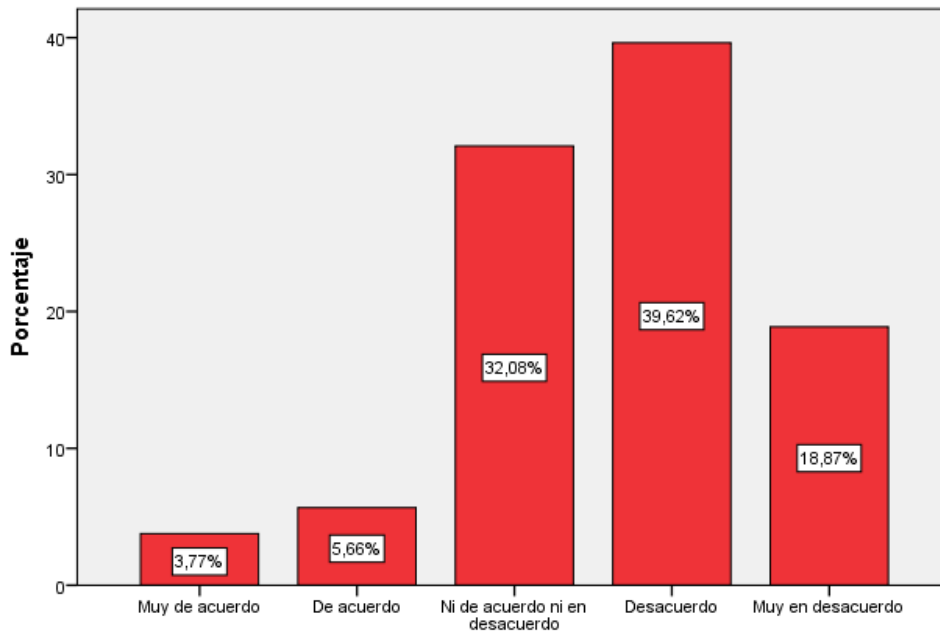
Tabla 24

Aunque tuvo ventajas con el sueldo y prestaciones, no cree correcto dejar ahora a la Municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	2	3.77
De acuerdo	3	5.66
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	32.08
Desacuerdo	21	39.62
Muy en desacuerdo	10	18.87
Total	53	100

Figura 25

Aunque tuvo ventajas con el sueldo y prestaciones, no cree correcto dejar ahora a la Municipalidad de La Victoria



Nota. En base a la encuesta y como se ve en la figura, el mayor porcentaje 39.62% refieren estar en desacuerdo que aunque tuvieron ventajas con el sueldo y prestaciones, no creen correcto dejar ahora a la Municipalidad de y el menor porcentaje 3.77% manifiestan que aunque tuvieron ventajas con el sueldo y prestaciones, no creen correcto dejar ahora a la Municipalidad de La Victoria.

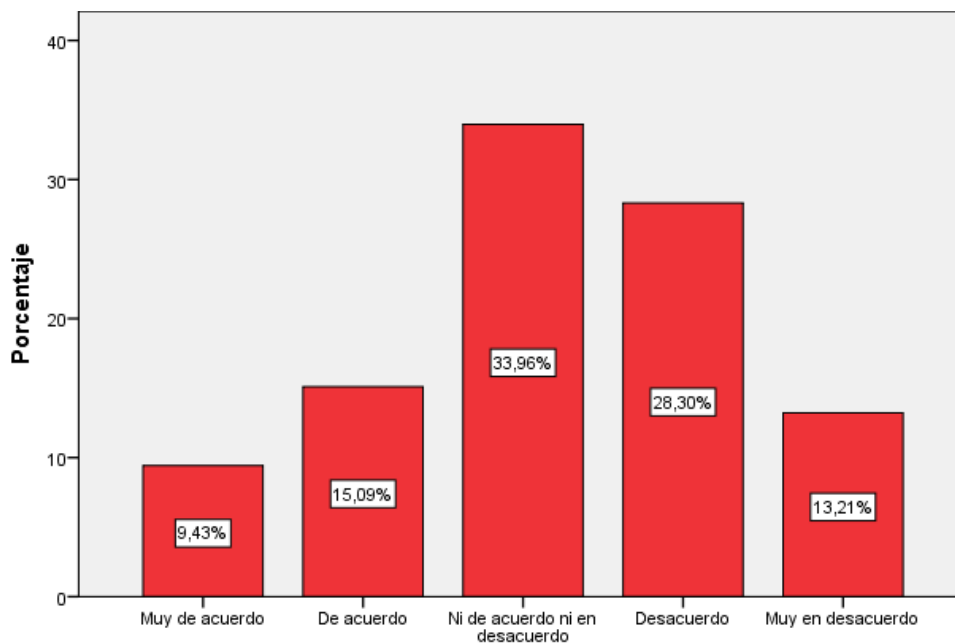
Tabla 25

Se sentiría con culpa si deja hoy la Municipalidad de La Victoria sin considerar todo lo que le ha otorgado

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	5	9.43
De acuerdo	8	15.09
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	33.96
Desacuerdo	15	28.30
Muy en desacuerdo	7	13.21
Total	53	100

Figura 26

Se sentiría con culpa si deja hoy la Municipalidad de La Victoria sin considerar todo lo que le ha otorgado



Nota. Los resultados reflejan que el mayor porcentaje 33.96% manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se sentirían con culpa si dejan hoy la Municipalidad sin considerar todo lo que les han otorgado y el menor porcentaje 9.43% están muy de acuerdo que se sentirían con culpa si dejan hoy la Municipalidad de La Victoria sin considerar todo lo que les han otorgado.

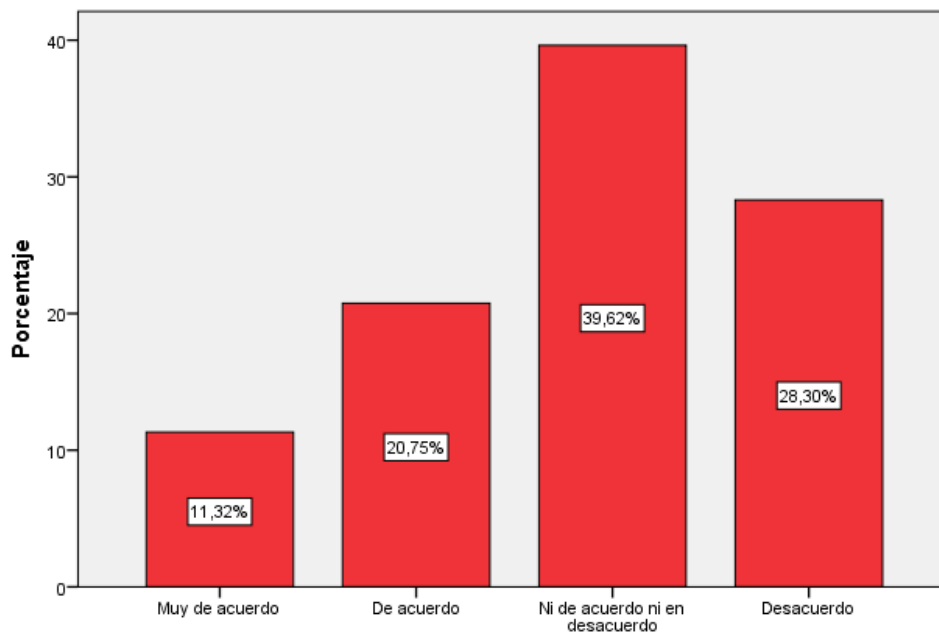
Tabla 26

La Municipalidad de La Victoria tiene gran significado personal para usted

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	6	11.32
De acuerdo	11	20.75
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	39.62
Desacuerdo	15	28.30
Muy en desacuerdo	0	0.00
Total	53	100

Figura 27

La Municipalidad de La Victoria tiene gran significado personal para usted.



Nota. Analizada la figura se observa que el mayor porcentaje es de 39.62% quienes dicen estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la Municipalidad tiene gran significado personal para ellos y el menor porcentaje 11.32% están muy de acuerdo que la Municipalidad de La Victoria tiene gran significado personal para ellos.

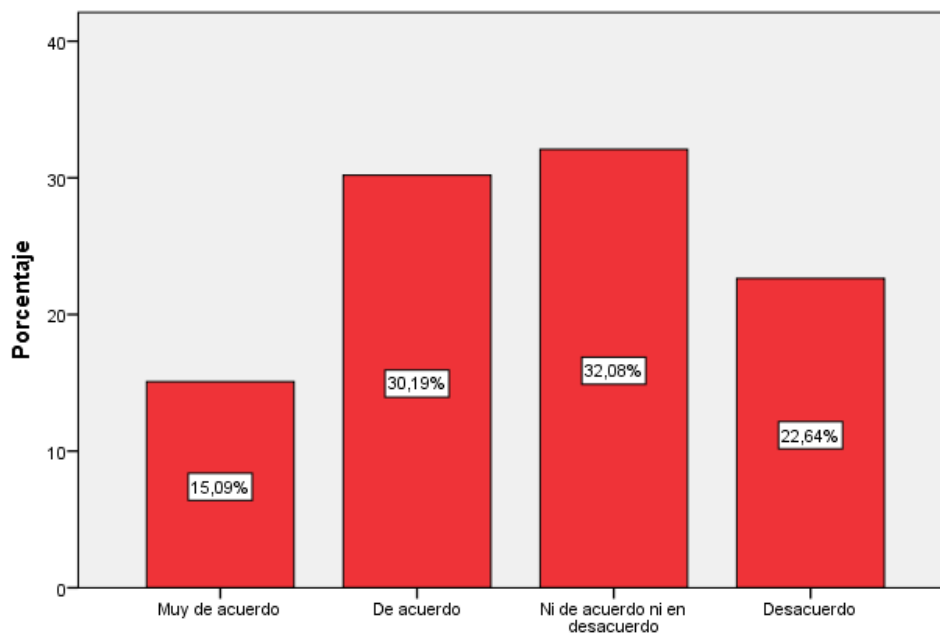
Tabla 27

Cree tener escasas opciones de conseguir otro empleo igual como para considerar dejar la Municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	8	15.09
De acuerdo	16	30.19
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	32.08
Desacuerdo	12	22.64
Muy en desacuerdo	0	0.00
Total	53	100

Figura 28

Cree tener escasas opciones de conseguir otro empleo igual como para considerar dejar la Municipalidad de La Victoria.



Nota. La mayoría de encuestados con un 32.08% señalan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que creen tener escasas opciones de conseguir otro empleo igual como para considerar dejar la Municipalidad y la minoría con un 15.09% indican estar muy de acuerdo que creen tener escasas opciones de conseguir otro empleo igual como para considerar dejar la Municipalidad de La Victoria.

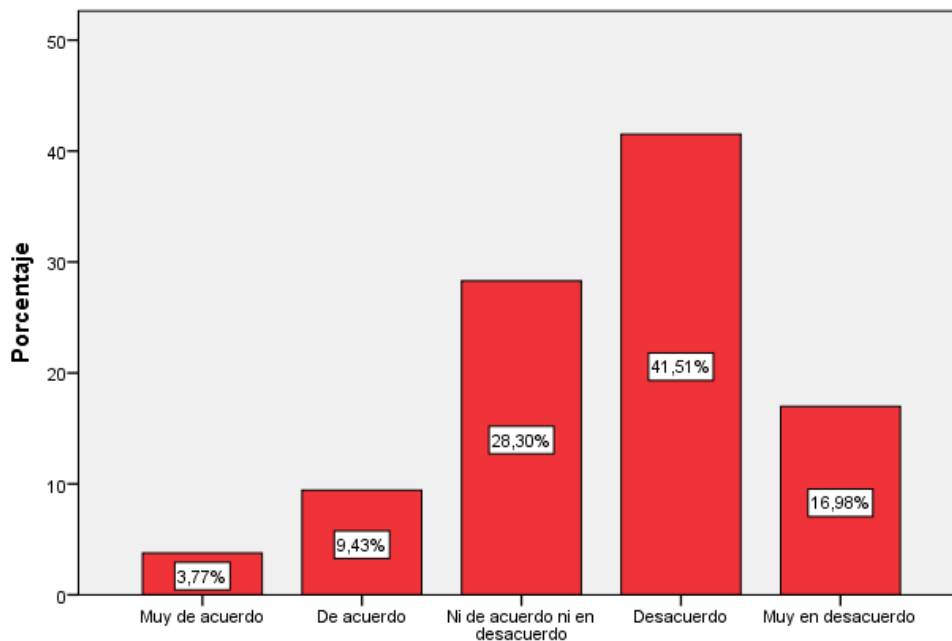
Tabla 28

Hoy no abandonaría la Municipalidad de La Victoria, ya que se siente obligado con toda su gente

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	2	3.77
De acuerdo	5	9.43
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	28.30
Desacuerdo	22	41.51
Muy en desacuerdo	9	16.98
Total	53	100

Figura 29

Hoy no abandonaría la Municipalidad de La Victoria, ya que se siente obligado con toda su gente



Nota. La figura nos muestra que el mayor porcentaje 41.51% refieren que están en desacuerdo en que hoy no abandonarían la Municipalidad, ya que se sienten obligados con toda su gente y el menor porcentaje 3.77% quienes dicen estar muy de acuerdo que hoy no abandonarían la Municipalidad de La Victoria, ya que se sienten obligados con toda su gente.

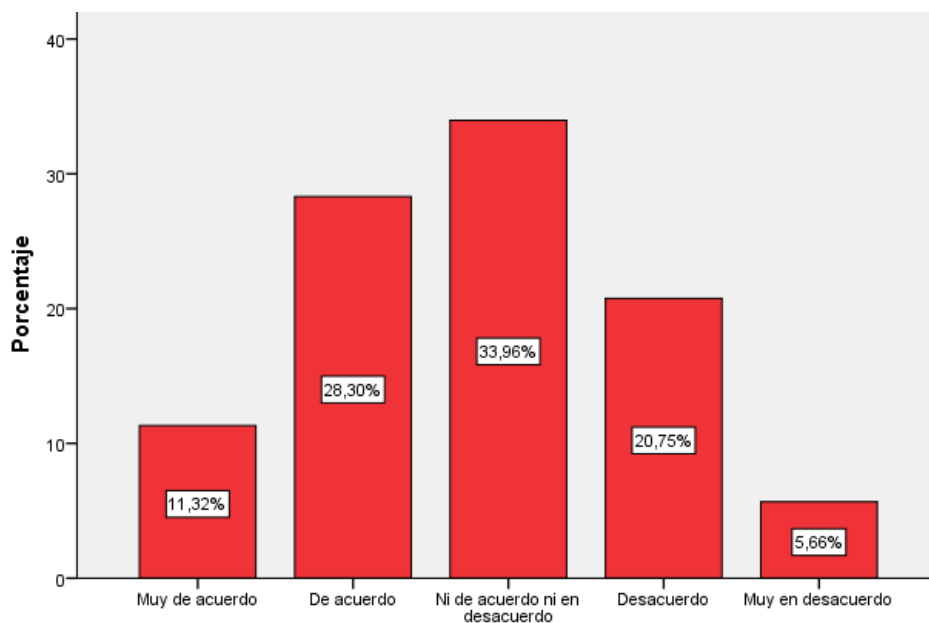
Tabla 29

Se siente como parte de una familia en La Municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	6	11.32
De acuerdo	15	28.30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	33.96
Desacuerdo	11	20.75
Muy en desacuerdo	3	5.66
Total	53	100

Figura 30

Se siente como parte de una familia en La Municipalidad de La Victoria



Nota. Como se puede apreciar en la figura, el mayor porcentaje 33.96% consideran que se sienten como parte de una familia en La Municipalidad y el menor porcentaje 5.66% manifiestan que están muy en desacuerdo que se sienten como parte de una familia en La Municipalidad de La Victoria.

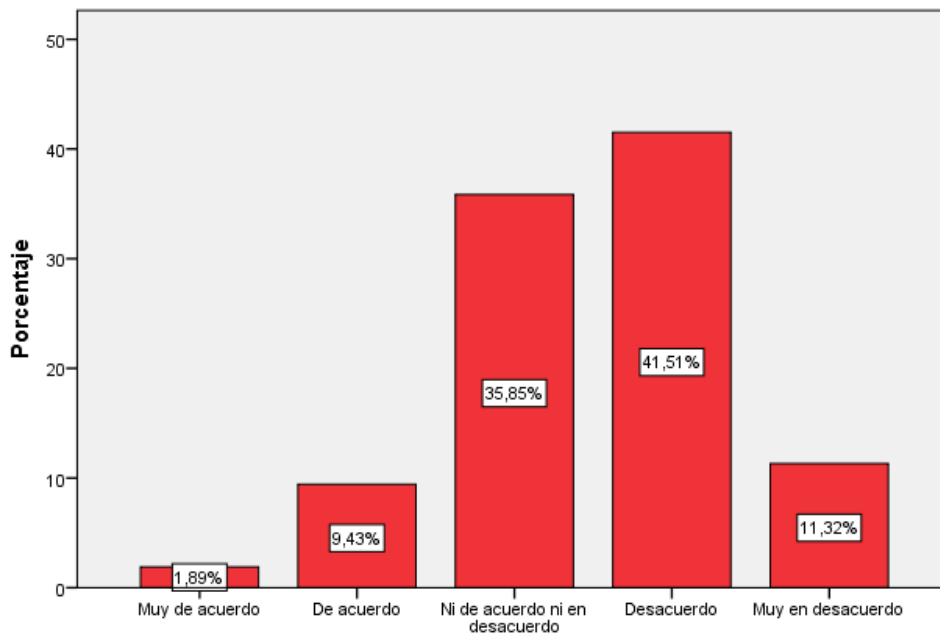
Tabla 30

Siente realmente como si los problemas de la Municipalidad de La Victoria fueran sus propios problemas

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	1	1.89
De acuerdo	5	9.43
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	35.85
Desacuerdo	22	41.51
Muy en desacuerdo	6	11.32
Total	53	100

Figura 31

Siente realmente como si los problemas de la Municipalidad de La Victoria fueran sus propios problemas



En la figura estadística se observa que el 41.51% de los encuestados manifiestan que existe desacuerdo en que sienten realmente como si los problemas de la Municipalidad fueran sus propios problemas y el menor porcentaje 1.89% están muy de acuerdo que sienten realmente como si los problemas de la Municipalidad de La Victoria fueran sus propios problemas.

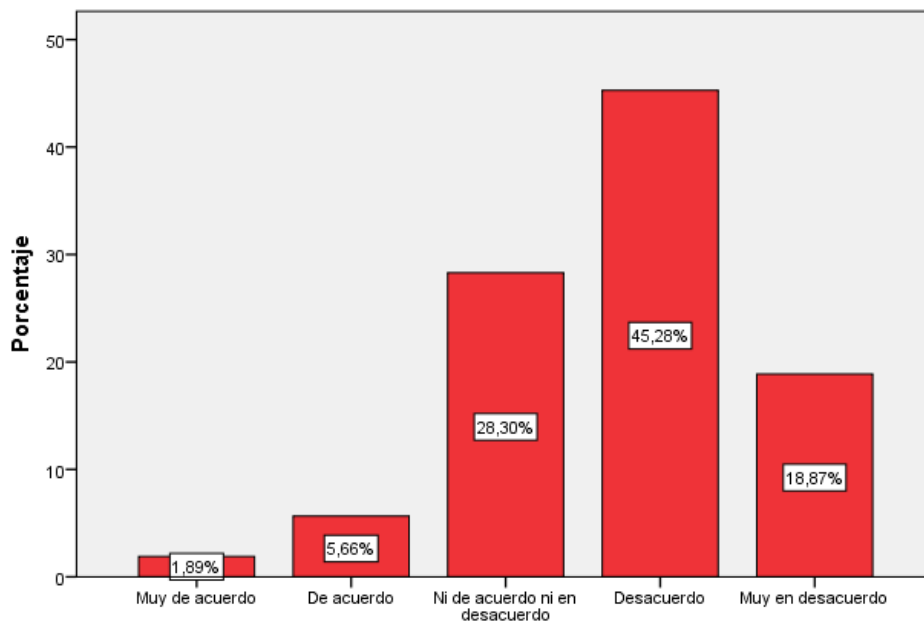
Tabla 31

Disfruta hablar de la Municipalidad de La Victoria con personas que no pertenece a ella

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	1	1.89
De acuerdo	3	5.66
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	28.30
Desacuerdo	24	45.28
Muy en desacuerdo	10	18.87
Total	53	100

Figura 32

Disfruta hablar de la Municipalidad de La Victoria con personas que no pertenece a ella



Nota. En los resultados obtenidos se observa que el mayor porcentaje es de 45.28% señalando estar en desacuerdo que disfrutaban hablar de la Municipalidad con personas que no pertenecen a ella y en menor porcentaje 1.89% indican estar muy de acuerdo que disfrutaban hablar de la Municipalidad de La Victoria con personas que no pertenecen a ella.

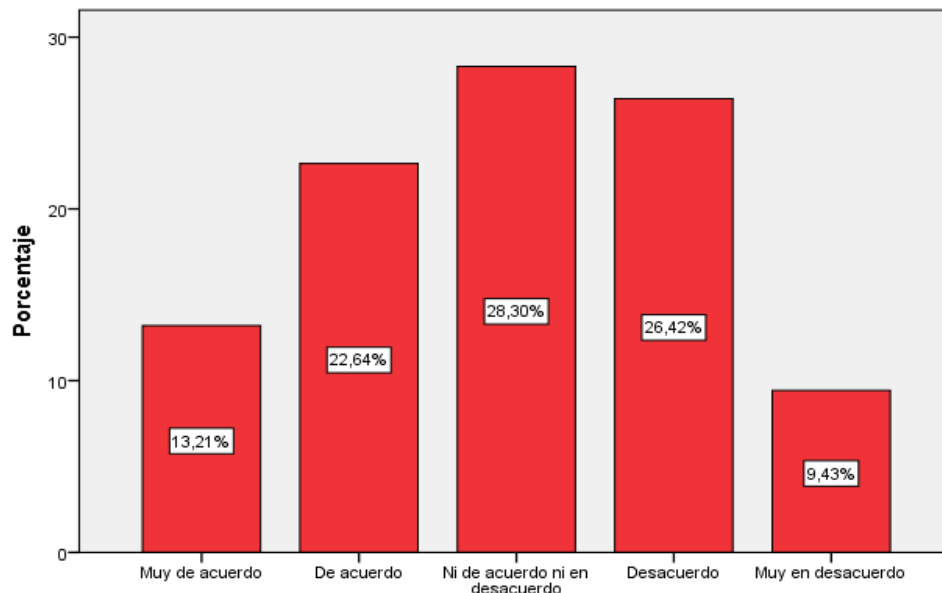
Tabla 32

Uno de los principales motivos por lo cual sigue trabajando en la Municipalidad de La Victoria, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	7	13.21
De acuerdo	12	22.64
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	28.30
Desacuerdo	14	26.42
Muy en desacuerdo	5	9.43
Total	53	100

Figura 33

Uno de los principales motivos por lo cual sigue trabajando en la Municipalidad de La Victoria, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí.



Nota. Se divisa que el mayor porcentaje 28.30% son quienes dicen estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que uno de los principales motivos por lo cual siguen trabajando en la Municipalidad, es porque afuera, les resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tienen aquí y el menor porcentaje 9.43% están muy en desacuerdo.

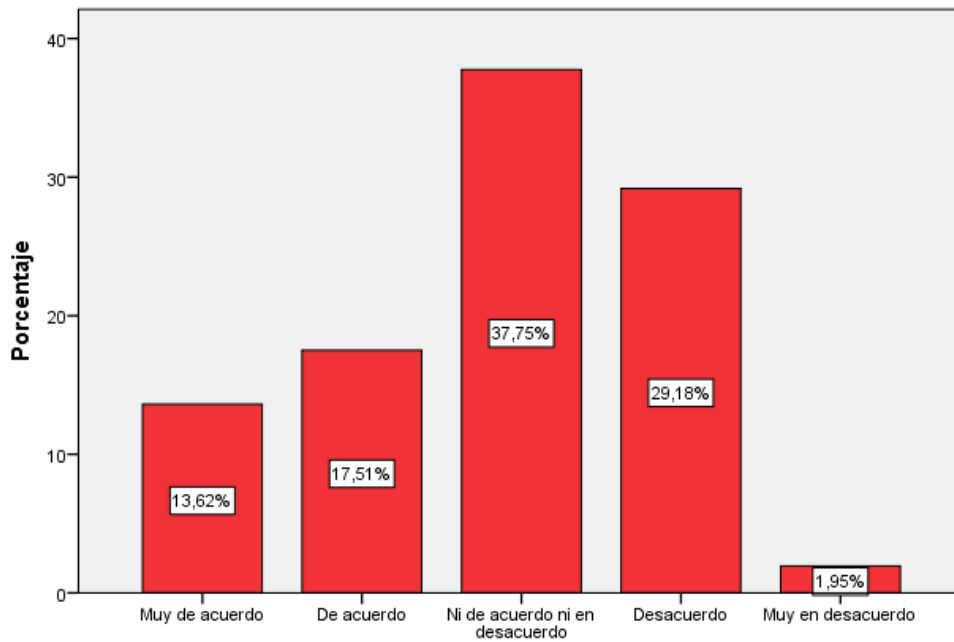
Tabla 33

La Municipalidad de La Victoria se merece su lealtad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	7	13.62
De acuerdo	9	17.51
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	37.75
Desacuerdo	15	29.18
Muy en desacuerdo	1	1.95
Total	53	100

Figura 34

La Municipalidad de La Victoria se merece su lealtad.



Nota. En la figura se visualiza que el mayor porcentaje 37.75% señalan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la Municipalidad se merece su lealtad y el menor porcentaje 1.95% refieren estar muy en desacuerdo que la Municipalidad de La Victoria se merece su lealtad.

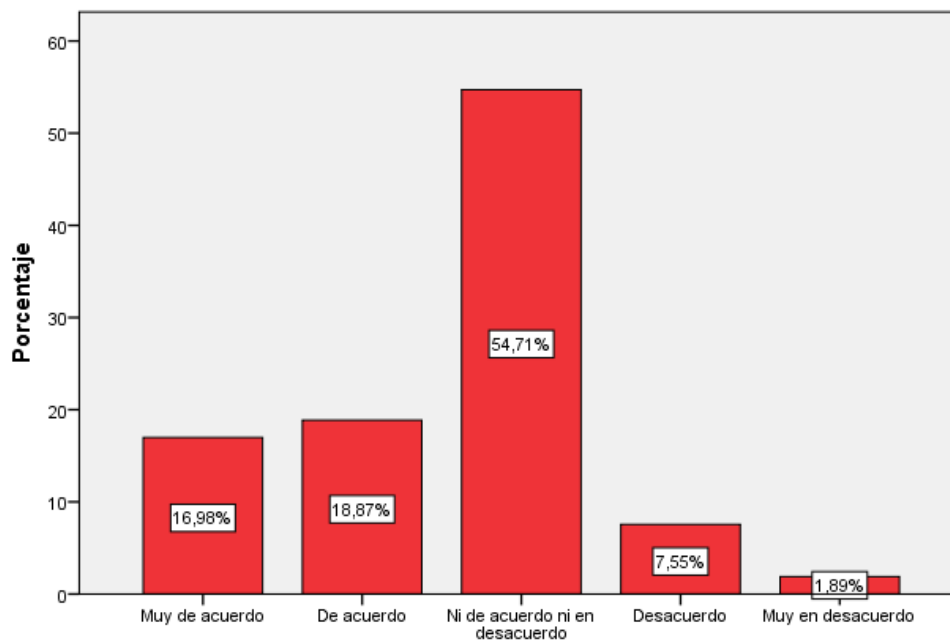
Tabla 34

Sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en la Municipalidad de La Victoria.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	9	16.98
De acuerdo	10	18.87
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	54.71
Desacuerdo	4	7.55
Muy en desacuerdo	1	1.89
Total	53	100

Figura 35

Sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en la Municipalidad de La Victoria.



Nota. Los encuestados manifiestan en mayor porcentaje con un 54.71% quienes dicen estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en la Municipalidad y en menor porcentaje 1.89% indican estar muy en desacuerdo.

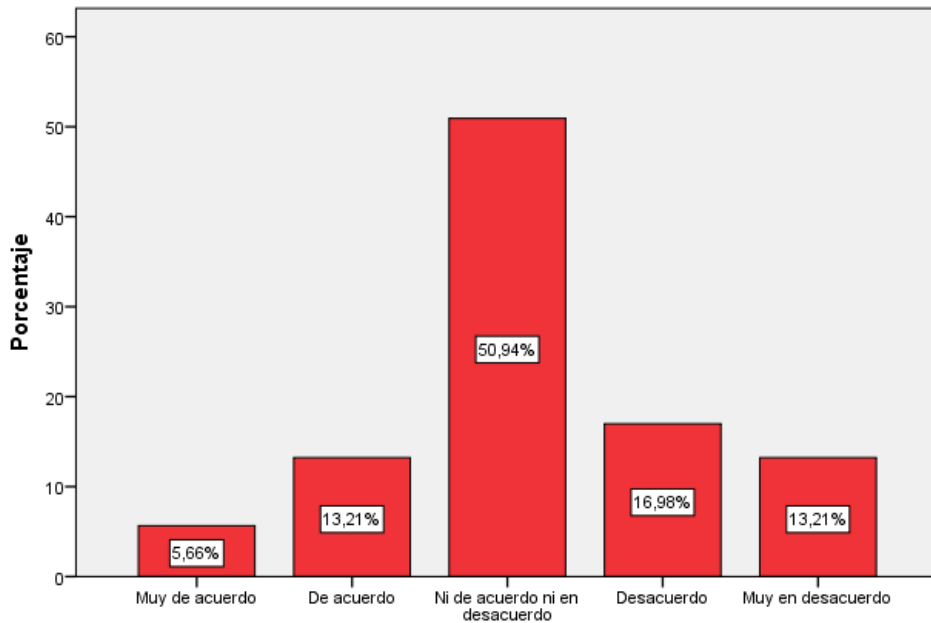
Tabla 35

Hoy mismo sería muy duro dejar la Municipalidad de la Victoria incluso si quisiera hacerlo.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	5.66
De acuerdo	7	13.21
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	50.94
Desacuerdo	9	16.98
Muy en desacuerdo	7	13.21
Total	53	100

Figura 36

Hoy mismo sería muy duro dejar la Municipalidad de la Victoria incluso si quisiera hacerlo.



Nota. Como se observa en la figura el mayor porcentaje 50.94% señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que hoy mismo sería muy duro dejar la Municipalidad incluso si quisieran hacerlo y el menor porcentaje 5.66% indican estar muy de acuerdo que hoy mismo sería muy duro dejar la Municipalidad de la Victoria incluso si quisieran hacerlo.

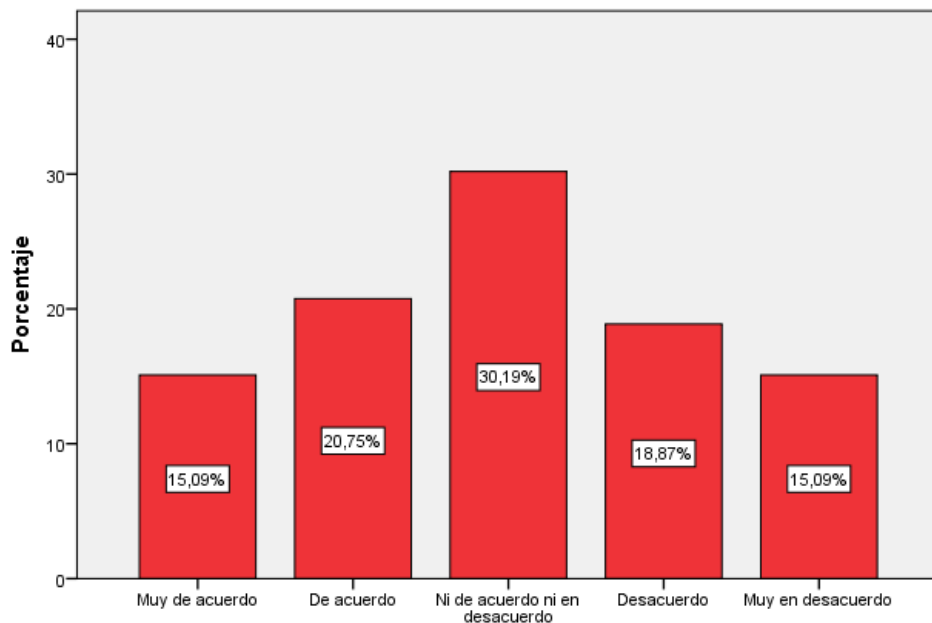
Tabla 36

Muchas cosas se verían interrumpidas si decide dejar hoy mismo la Municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	8	15.09
De acuerdo	11	20.75
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	30.19
Desacuerdo	10	18.87
Muy en desacuerdo	8	15.09
Total	53	100

Figura 37

Muchas cosas se verían interrumpidas si decide dejar hoy mismo la Municipalidad de La Victoria



Nota. Los resultados reflejan el mayor porcentaje 30.19% quienes dicen estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que muchas cosas se verían interrumpidas si deciden dejar hoy mismo la Municipalidad y el menor porcentaje 15.09% indican que están muy de acuerdo y muy en desacuerdo que muchas cosas se verían interrumpidas si deciden dejar hoy mismo la Municipalidad de La Victoria.

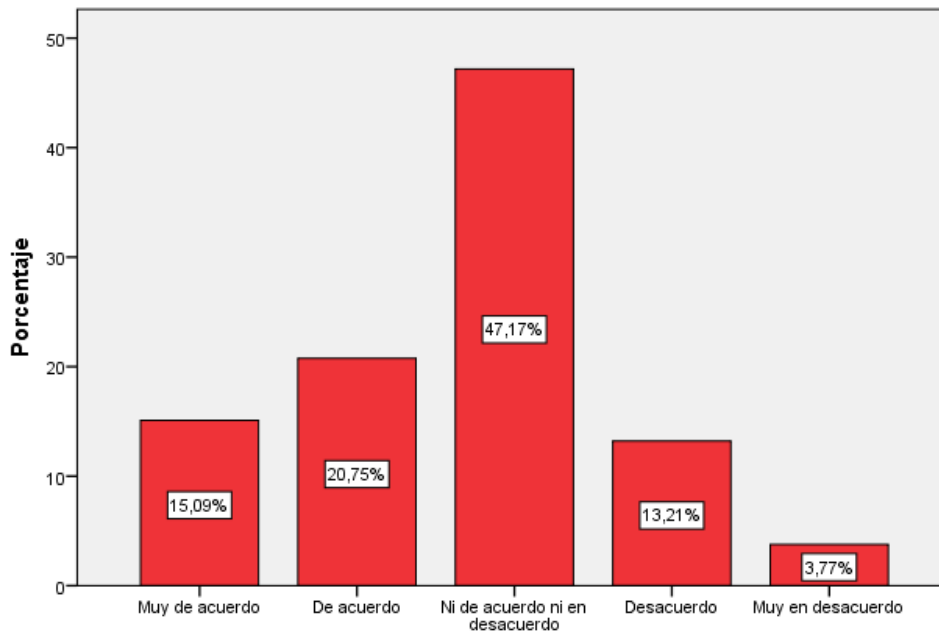
Tabla 37

Cree que le debe mucho a la Municipalidad de La Victoria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	8	15.09
De acuerdo	11	20.75
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	47.17
Desacuerdo	7	13.21
Muy en desacuerdo	2	3.77
Total	53	100

Figura 38

Cree que le debe mucho a la Municipalidad de La Victoria



Nota. La figura nos muestra que el mayor porcentaje 47.17% señalan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que creen que le deben mucho a la Municipalidad y el menor porcentaje 3.77% quienes indican estar muy en desacuerdo que creen que le deben mucho a la Municipalidad de La Victoria.

Objetivos de la Investigación

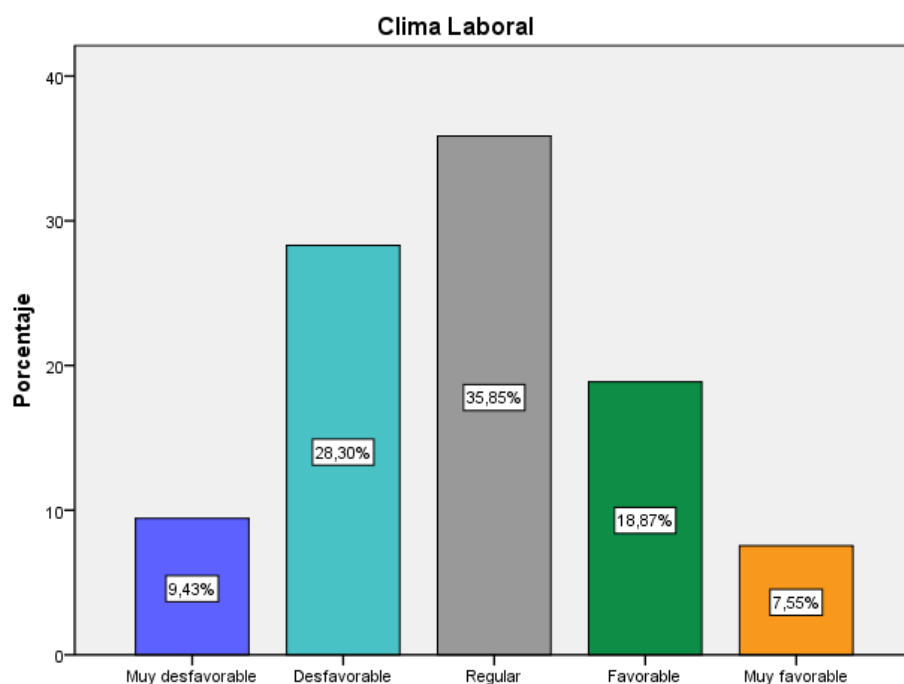
Tabla 38

Identificar el nivel de percepción del clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	4	7.55
Favorable	10	18.87
Regular	19	35.85
Desfavorable	15	28.30
Muy desfavorable	5	9.43
Total	53	100

Figura 39

Identificar el nivel de percepción del clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.



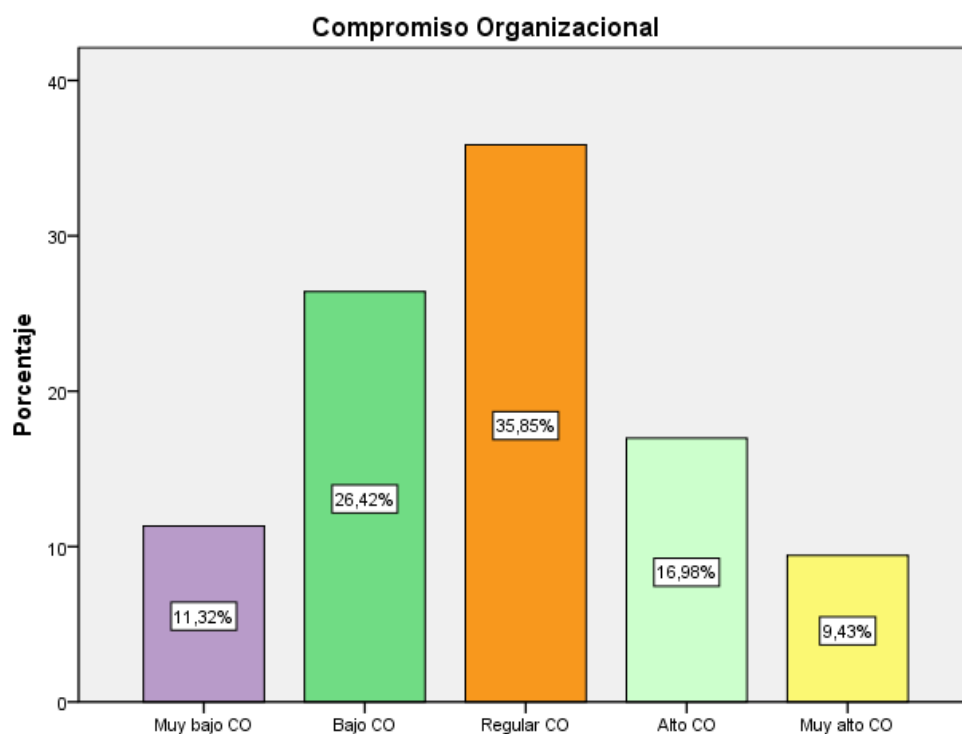
Nota. Se observa en la figura que el mayor porcentaje percibe el Clima Laboral como Regular 35.85%; seguido de Desfavorable 28.30% y en menor porcentaje Muy Favorable 7.55% según los colaboradores de la Municipalidad de La Victoria.

Tabla 39

Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto CO	5	9.43
Alto CO	9	16.98
Regular CO	19	35.85
Bajo CO	14	26.42
Muy Bajo CO	6	11.32
Total	53	100

Figura 40: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria



Nota. Se observa en la figura que el mayor porcentaje 35.85%; se encuentra regularmente comprometido con la organización; seguido de Desfavorable 26.42% y en menor porcentaje Muy Favorable 9.43% compromiso organizacional según manifiestan los colaboradores de la Municipalidad de La Victoria.

Tabla 40

Medir la fuerza de relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

			Clima Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	38	38
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	38	38

Prueba de Hipótesis

H1: Si existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de la Victoria en el 2020.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de la Victoria en el 2020.

Como se observa existe un nivel de Significancia es 0.001 siendo este resultado menor a 0,05 que es el margen de error ($0,000 < 0,05$), significa que existe relación entre las variables clima laboral y compromiso organizacional.

Se acepta H1: Si existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de la Victoria en el 2020.

De esta manera se logra el objetivo general en la cual se determina que existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de la Victoria en el 2020.

3.2. Discusión de resultados

Mediante la revisión y análisis de las teorías se obtuvo un mayor conocimiento de las variables de estudio, así como también las dimensiones e indicadores que las componen; a través de lo referido, se pudo diseñar 2 cuestionarios los cuales pasaron una exhaustiva revisión por expertos quienes manifestaron estar de acuerdo con las interrogantes, de la misma manera se verificó su confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach, realizando el acopio de la información de los trabajadores.

En lo referente a la variable clima laboral, el mayor porcentaje se encuentra indiferente en cuanto a que en la municipalidad existe oportunidad de progresar, este es un indicador que causa insatisfacción por lo que se sugiere promover un programa de desarrollo profesional para ascensos y mejores beneficios; lo señalado se corrobora en cuanto a que su superior no se interesa por el éxito de sus trabajadores, mostrados en el 87% de encuestados, siendo importante el desarrollo del programa; otro de los aspectos negativos es que en su mayor porcentaje 65% no se reconocen los logros de los colaboradores, por lo que el jefe del área con la finalidad de motivarlos deberá felicitar y recompensar su esfuerzo; si bien se desarrollan capacitaciones, el mayor porcentaje se encuentran indiferente en que estas les permite aprender y desarrollarse, debiéndose identificar las debilidades e intereses de los trabajadores para desarrollar temas que les permita mejorar sus funciones.

Resultado regularmente favorable es que existe por parte de los trabajadores compromiso para el éxito de la municipalidad, esto manifiesta el profesionalismo que tienen por lo que se debe promover las acciones anteriormente descritas; se encuentran los colaboradores indiferentes en ser considerados factor clave para el logro de las metas de la municipalidad, esto deriva de la falta de reconocimiento a los trabajadores, por lo que se debe comunicar a los trabajadores que gracias a ellos se están obteniendo resultados positivos en la actual gestión; resultado positivo es que los trabajadores cada día realizan mejor las tareas y servicios, debiendo reforzarse mediante capacitaciones, ya que para los trabajadores también es estimulante cumplir con las tareas; desfavorable resultado es que la

evaluación no mejora las funciones y ni es justo el trato que reciben, aspecto a mejorar mediante la supervisión sin sesgos y empatía con los trabajadores.

Al ser un resultado desfavorable 80% en cuanto a la preparación que recibe no ayuda a realizar un buen trabajo, es debido a que las capacitaciones no están basadas en las debilidades de los trabajadores, debiendo basarse en estas; se evidencia que se realiza seguimiento y control de las funciones realizadas por los trabajadores, en ese momento se debe identificar las debilidades con el propósito de mejorar día a día; las funciones en su mayor porcentaje 60% las realizan de acuerdo a las normas y procedimientos, propio de la administración pública, debiendo el jefe de área contar y proporcionar a los trabajadores los instrumentos de gestión; es importante brindar información y que fluya pues el mayor porcentaje 50% está indeciso en que se otorgue así como no se fomenta y promueve la comunicación interna; asimismo, el mayor porcentaje 59% se muestran indiferentes en que exista armonía entre compañeros de trabajo, debiendo el jefe realizar reuniones de confraternidad para mejorar las relaciones; la falta de comunicación genera que no se conozca los avances en las diferentes áreas de la municipalidad, por lo que es importante promoverla

De la misma manera, debe promoverse el trabajo en equipo mediante charlas de profesionales externos para minimizar esta dificultad que representa en suma un 83%; otra de las falencias, según la suma del mayor porcentaje, es que están en desacuerdo y muy desacuerdo que no se administra de manera correcta y no se cuenta con los recursos para realizar las tareas, por lo que se concientice a los trabajadores con respecto al uso de los recursos, así también realizar las solicitudes de recursos enfatizando que son necesarios para desarrollar un buen trabajo; según la mayoría 50%, se cuenta con tecnología e infraestructura, debiendo mejorarse con la limpieza, pintado y cambio de mobiliario antiguo; aspecto a mejorar es la remuneración, recomendando no contratar personal innecesario, quedando un mayor presupuesto para incrementar los sueldos.

Posterior al análisis de la totalidad de indicadores, se logró cumplir con el primer objetivo específico al identificar que la percepción del clima laboral que tienen los colaboradores de la Municipalidad de La Victoria es regular, por lo que el gerente debe tomar en cuenta las recomendaciones para la mejora de esta variable.

En cuanto a la variable compromiso organizacional, se pudo conocer que en la actualidad en su mayor porcentaje 75% laboran por necesidad y no por gusto, lo ideal sería por que tengan gusto por el trabajo, por lo tanto se debe realizar acciones como ubicarlos en puestos relacionados a sus conocimientos y habilidades, buen trato; en cuanto a si sienten pertenencia con la municipalidad se encuentran indecisos, sin embargo un regular porcentaje si siente pertenencia 36%, debiendo realizar acciones para mejorar este indicador; en lo referente al salario, el mayor porcentaje no se encuentra descontento, debiendo diseñar una directiva con mejores remuneraciones.

Negativo resultado es que aunque tuvieran ventajas con el sueldo y prestaciones dejarían la institución, por lo que se debe trabajar también en la parte emotiva o intrínseca; de la misma manera, los colaboradores no sentirían culpa en su mayor porcentaje de dejar la municipalidad, debiendo mejorar aspectos como reconocimientos y ambiente de trabajo; el mayor porcentaje 40% se encuentra indiferente en que la municipalidad tienen gran significado para ellos, esto podría mejorarse con capacitaciones en trabajo en equipo y coaching, lo cual lo desarrollaría un profesional externo; refieren también los colaboradores que podrían conseguir otro empleo sin dificultad, esto produciría alta rotación de personal en la institución, ocasionando una adicional problemática, debiéndose realizar acciones antes referidas para minimizar lo suscitado.

Relacionado con lo descrito en el párrafo anterior, es que el mayor porcentaje abandonaría la institución, demostrando nuevamente la importancia de realizar actividades como las ya referidas en favor de los colaboradores; resultado regularmente favorable es que se los haga sentir parte de una familia, esto debido a que en ocasiones realizan actividades extra laborales como campeonatos deportivos y celebración de aniversario; por otro lado, los colaboradores minimizan la problemática de la municipalidad, no tomando en consideración las negativas situaciones que se presentan; aunado a esta situación, los colaboradores no disfrutan hablar de la institución con personas ajenas a ella, demostrando la escasa afinidad con la municipalidad.

Los colaboradores en su mayor porcentaje 30% se encuentran indiferentes en que continúan laborando por las escasas ofertas de trabajo y que encontrarían uno

mejor que este, adicional un 36% lo cree definitivamente así, evidenciándose nuevamente la posible alta rotación de personal que se originaría en la municipalidad; se muestra la insatisfacción de los colaboradores al encontrarse el mayor porcentaje 40% indecisos en que la municipalidad merece su lealtad, balanceado con un 30% que si se consideran leales; se muestran indecisos en su mayor porcentaje 55% en que toda su vida laboral serían felices si estuvieran en la municipalidad, mientras otros sí, demostrando la falta de incentivos hacia los trabajadores.

De la misma manera, los colaboradores en su mayoría, se encuentran indiferentes en que sería difícil hoy dejar la institución, inclusive si quiere hacerlo, por lo que adicional a las sugerencias presentadas, se debe promover la comunicación y confianza con los colaboradores; la mayoría de colaboradores 35% sostienen que muchas cosas serían interrumpidas si deja la municipalidad, resaltando la importancia de su labor para el logro de objetivos de la organización; los colaboradores refieren estar indecisos, cerca de la mitad, en creer que le deben mucho a la institución, mencionado por las falencias en las condiciones que tienen para laborar.

Se realizó el análisis en conjunto de las interrogantes de la variable, logrando el segundo objetivo específico, en el cual se identifica que en la municipalidad se encuentra un regular compromiso organizacional en los colaboradores, manifestando a la gerencia tome las acciones respectivas y referidas en los anteriores párrafos.

En las investigaciones de asociación, es importante conocer la fuerza de relación entre las variables, en la presente investigación se obtuvo 0,713 de coeficiente de Spearman, lo que indica la existencia de una fuerza de relación alta. De la misma manera, se pudo lograr el objetivo general al encontrar un nivel de significancia de 0,001 siendo este menor a 0,05; permitiendo determinar que existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de La Victoria.

Los resultados obtenidos guardan relación con la investigación realizada en Méjico por Ramírez y Mapén (2019), al encontrar que el compromiso de

organizacional de los servidores de las entidades públicas es regular, sin embargo, discrepa con la investigación de Obreque (2015) en Chile, al determinar que el compromiso de los trabajadores es alto. Similares resultados son con el de Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2014) en Chile y Menéndez (2014) en Méjico, quienes realizaron las investigaciones con las mismas variables y en instituciones públicas, encontrándose al igual que la presente tesis, relación entre las variables.

Dentro de los estudios nacionales, los resultados obtenidos son similares a Delgado (2018), Bustamante (2017), Uchuypoma (2017), Urcia (2015) y Conde y Matos (2014), quienes realizaron sus investigaciones con las variables estudiadas y en instituciones del mismo rubro, encontrándose al realizar los respectivos análisis, que entre las variables clima laboral y el compromiso organizacional existe relación significativa.

En cuanto a los estudios locales, son escasos, encontrándose parecidos resultados en las investigaciones desarrolladas por Arriaga y Castro (2017) y Larraín (2017) quienes presentan ambas variables y en instituciones similares, encontrándose relación significativa. Similar resultado en cuanto al clima laboral es con las investigaciones de Bravo (2017), Solano (2017) y Cortez (2016), en instituciones del Estado al encontrarse que es indiferente o regular como lo es en la presente.

Los resultados corroboran lo sustentado por Navarro y Santillán (2017), Córtez (2016), Chiang, Chiang y Núñez (2010), Arnoletto y Díaz (2009) y Palma (2004), al señalar que el clima laboral es la percepción que tienen los colaboradores referente a la organización donde laboran, percibiendo los colaboradores de la municipalidad como regular. De la misma manera, los resultados confirman que las dimensiones permiten identificar que factores son negativos así como lograr la mejora de estos aspectos.

Se corrobora lo referido por Quick (2014) y Meyer y Allen (1991), quienes sostienen que el compromiso organizacional es sentirse identificado y en equilibrio con la institución, lo que permitirá quedarse o abandonarla. De la misma manera, mediante las dimensiones de Meyer y Allen (1991) en cuanto al compromiso afectivo, se pudo identificar si es posible la continuidad del colaborador; en base al

compromiso de continuidad, permite determinar los incentivos; y en cuanto al compromiso normativo, el sentirse moralmente comprometido con la institución.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La lectura y análisis de la variable clima laboral, ha permitido ampliar el conocimiento y tomar conciencia de la importancia de establecerlo en una organización; los colaboradores no solo dependen de la parte tangible, también requieren de un ambiente agradable que les permita desarrollar sus labores con eficiencia y eficacia, es por esto que muchas organizaciones buscan conocer de forma constante la percepción del ambiente laboral en el cual se desarrollan. Al analizar en conjunto todos los indicadores que comprende esta variable, se pudo identificar que el clima laboral es percibido por la mayoría de los colaboradores como regular.

La importancia del compromiso organizacional se traduce en la identificación que tiene un colaborador con su organización, considerando mantener su relación con esta; así también, determinará si es que el individuo se mantiene o no en la institución; el compromiso puede predecir el desempeño y la contribución que proporcionará su fuerza laboral siendo un gran reto para los gerentes o directores de recursos humanos, desarrollar herramientas que permitan comprometer a los colaboradores con las metas propuestas e integrarse con la institución. Se analizaron los indicadores que comprenden la variable, encontrándose que el compromiso organizacional en la municipalidad es regular.

Se han desarrollado diversas investigaciones, sobre todo en el ámbito nacional y local que comprenden ambas variables de estudio y en instituciones del mismo rubro; en el presente trabajo se logró identificar una fuerza de correlación de 0,713 considerándose como alta; asimismo, la significancia fue de 0,001 lo que muestra la relación positiva y significativa entre las variables, por lo tanto a un mejor clima laboral en la municipalidad, mayor será el compromiso de los trabajadores.

4.2. Recomendaciones

En la variable clima laboral, se han podido identificar diversos factores que perciben los trabajadores como desfavorables, las cuales se han puesto de manifiesto en los resultados de la investigación, así como también las posibles soluciones a tomar; adicional a lo descrito, se promueva el respeto hacia los subordinados y entre colegas; hacerlos sentir que son parte de la institución invirtiendo tiempo en escucharlos y apoyarlos; adecuado liderazgo para el manejo de las crisis presentadas, interviniendo en ellos de manera personalizada; reconocimiento del buen trabajo que realicen; ganarse la confianza de los individuos al propiciar conversaciones formales e informales; las oficinas deben contar con buena iluminación, limpias, amplias, pintadas, ventiladas y con mobiliario adecuado y tecnología moderna; por último, se debe realizar actividades fuera de la organización para generar mejores relaciones y compañerismo.

En base al compromiso organizacional, de la misma manera se identificaron factores negativos que afectan a los colaboradores, poniéndose en la palestra indicadores que afectan la correcta gestión de recursos humanos; se propusieron mejoras a las cuales se les agrega el trabajo en equipo; comunicar cuales son los objetivos de la organización así como las expectativas que se tiene de manera abierta; compartir información de los sucesos que se presentan; propiciar la ética y decencia con el ejemplo; propiciar los cambios hacia una cultura fuerte en valores y acciones que promuevan su desarrollo; se les tiene que mostrar la preocupación por las opiniones que vierten; la retroalimentación debe ser inmediata conjuntamente con el apoyo en el desarrollo de su trabajo; delegar actividades que les permita percibir el empoderamiento de su trabajo; pago puntual de sus haberes así como incentivos que los motiven.

Como se ha demostrado en anteriores y esta investigación existe relación entre las variables, por lo que se debe tomar en consideración las recomendaciones y sugerencias, ya que, al visualizar una relación alta, si se mejora en el clima laboral se incrementará el compromiso de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Aptitus. (2015). *Falta de compromiso laboral: el principal problema de las empresas*. Obtenido de <https://aptitus.com/blog/falta-de-compromiso-laboral-peru/>
- Arriaga, R. & Castro, C. (2017). *Diagnóstico del clima organizacional y su influencia en el compromiso de los servidores públicos en el Municipio distrital de Motupe Lambayeque*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1506>
- Bravo, D. (2017). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la gerencia regional de salud Lambayeque, 2016-2017*. (Tesis de pregrado). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/986>
- Bustamante, V. A. (2017). *Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017*. (Tesis de pregrado). Lima: Universidad César Vallejo. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3185>
- Calderón, J. & Laca, F. (2014). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores mexicanos. *Psicogente*. 18(34), 267-277. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v18n34/v18n34a02.pdf>
- Chiang, M., Nunez, A., Martin, M., Y Salazar, M. (2014). Compromiso de trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad Paranormal. *Revista panorama socioeconómico*, 28(40), 92 – 103. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39915685007>
- Conde, R. L., & Matos, C. A. (2014). *Clima organizacional y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de El Agustino, Lima - 2013*.

(Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10518>

Cortez, M. E. (2016). *Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral en un organismo público descentralizado del Gobierno Provincial de Chiclayo*. (Tesis de pregrado). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1573>

Delgado, M. (2018). *Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21363/Delgado_MFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, N. & Paz, F (2017). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*. 23(2), 207-215. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>

El Mundo (23 de junio de 2016). *Siete de cada diez trabajadores están insatisfechos con su empleo*. Recuperado de <https://www.elmundo.es/economia/2016/06/23/576bb64946163fc46f8b45f6.html>

Esan. (2015). *Las nueve dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/>

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Estudio realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis pre grado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Gestión. (20 de agosto de 2018). *86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral*. Recuperado de

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095>

- Guerrero, M. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018*. (Tesis pre grado). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. Recuperada de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de investigación*. México: MC Graw Hill.
- Larraín, A. S. (2017). *El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Salas*. (Tesis de pre grado). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/usat/991>
- Lizarraga, A. (2017). *Un buen clima laboral es igual a mayor productividad*. Recuperado de <http://info.simetrical.com/blog/clima-laboral-mayor-productividad>
- Marrero, B. (2019). *La falta de empleados comprometidos hará fracasar tu empresa: pendiente a estas 5 señales*. Recuperado de <https://brendamarreropr.com/la-falta-de-empleados-comprometidos-hara-fracasar-tu-empresa-pendiente-a-estas-5-senales/>
- Menéndez, N. E. (2014). *Clima organizacional en la municipalidad del progreso - Juliapa*. (Tesis de maestría). Jutiapa: Universidad Rafael Landívar. Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Menendez-Nery.pdf>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional*. Guanajuato: Trillas.
- Obreque, A. E. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un Hospital Público de Baja Complejidad*. (Tesis de maestría). Santiago: Universidad de Chile. Recuperada de

http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis_+Andrea+Obreque+Huenchuan.pdf;jsessionid=52EAD88819616A8E67E556F85CE4AD47?sequence=1

Palma, S. (2004). *Escala Clima labora CL – SPC*. Lima. Recuperada de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Publimetro. (03 de mayo de 2017). *Chile se ubica en el sexto lugar de los países con menor satisfacción laboral en el mundo*. Recuperado de <https://www.publimetro.cl/cl/noticias/2017/05/03/chile-se-ubica-top-10-paises-mayor-insatisfaccion-laboral.html>

Ramírez, S., & Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. 4(8), 166-189. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/334594113_Evaluacion_del_Compromiso_Organizacional_de_Servidores_Publicos_en_Mexico

Salazar, P. M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. (Tesis de maestría). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperada de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>

Seminario, S. E. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana*. (Tesis pre grado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú. Recuperado en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622010>

Seisdedos, N. (2003). *El clima laboral y su medida*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Solano, M. Y. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de la Gerencia de Administración en la municipalidad Provincial de San Ignacio, 2017*, . (Tesis de pregrado). Chiclayo: Universidad Señor de Sipán. Recuperada de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4931>

- Spector, P. (2015). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica*. México: Editorial El manual moderno.
- Ucero, J. M. (s.f). *Clima laboral*. Venezuela: eioamérica.
- Uchuypoma, H. A. (2017). *Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima.2016*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9120>
- Universia. (17 de diciembre de 2013). *El mal clima laboral predomina para el 54% de los jóvenes mexicanos*. Recuperado de <https://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2013/12/17/1070407/mal-clima-laboral-predomina-54-jovenes-mexicanos.html>
- Universia. (28 de febrero de 2019). *10 señales de que trabajas en un mal ambiente laboral*. Obtenido de <https://noticias.universia.cl/en-portada/noticia/2019/09/24/1051246/10-senales-trabajas-mal-ambiente-laboral.html>
- Urcia, G. (2015). *Influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo 2015*. (Tesis de maestría). Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperada de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8046>
- Uribe, P. J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Bogotá: El Manual Moderno.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia:

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, CHICLAYO - 2020.				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2020?</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo - 2020.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo - 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel de percepción del clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria. 2. Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria. 3. Medir el nivel de correlación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria. 4. Diseñar estrategias de clima laboral para mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA LABORAL</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p>	<p>Encuesta/Cuestionario</p>

Anexo 02: Instrumentos

Encuesta Clima Laboral

Nº	Ítems	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	En la Municipalidad de La Victoria existe oportunidad de progresar.					
2	Su superior en jefe se interesa por el éxito de los trabajadores de la Municipalidad de La Victoria.					
3	En la Municipalidad de La Victoria se reconocen sus logros y resultados.					
4	En la Municipalidad de La Victoria las actividades realizadas y la capacitación le permite aprender y desarrollarse					
5	Existe compromiso con el éxito de la municipalidad de La Victoria.					
6	Es considerado factor clave para lograr las metas en la municipalidad de La Victoria					
7	Cada día se realizan mejor las tareas y los servicios que otorga la Municipalidad de La Victoria es motivo de orgullo personal					
8	Es estimulante cumplir con las tareas encomendadas en la Municipalidad de La Victoria					
9	En la Municipalidad de la Victoria la evaluación permite mejorar las funciones y existe trato justo al ser evaluados.					
10	Recibe por parte de la Municipalidad de La Victoria preparación para desempeñarse y realizar un buen trabajo.					
11	Se realiza seguimiento y control de las actividades en la Municipalidad de La Victoria.					
12	Se proveen de normas y procedimientos en la Municipalidad de La Victoria					
13	En la Municipalidad de La Victoria existe acceso a la información y esta fluye adecuadamente para cumplir con el trabajo.					
14	Existe armonía entre compañeros en la municipalidad de La Victoria.					

15	En la Municipalidad de La Victoria se promueve y fomenta la comunicación interna.					
16	Se hace de conocimiento los avances de las áreas de la Municipalidad de La Victoria.					
17	Actúan como equipo integrado de trabajo los colaboradores de la Municipalidad de La Victoria.					
18	Se administra adecuadamente y se dispone de recursos en la Municipalidad de La Victoria.					
19	Existe en la Municipalidad de La Victoria tecnología e infraestructura la cual le facilita realizar su trabajo.					
20	En la Municipalidad de La Victoria la remuneración es atractiva, acorde y de acuerdo al desempeño.					

Encuesta Compromiso Organizacional

N°	ÍTEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Se sentiría con culpa si deja hoy la Municipalidad de La Victoria sin considerar todo lo que le ha otorgado.					
2	Hoy no abandonaría la Municipalidad de La Victoria, ya que se siente obligado con toda su gente.					
3	Disfruta hablar de la Municipalidad de La Victoria con personas que no pertenece a ella.					
4	La Municipalidad de La Victoria se merece su lealtad.					
5	Sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en la Municipalidad de La Victoria.					
6	Cree que le debe mucho a la Municipalidad de La Victoria.					
7	Una principal razón por que continúa trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque siente la obligación moral de pertenecer a ella.					
8	La Municipalidad de La Victoria tiene gran significado personal para usted.					
9	Cree tener escasas opciones de conseguir otro empleo igual como para considerar dejar la Municipalidad de La Victoria.					
10	Se siente como parte de una familia en La Municipalidad de La Victoria.					
11	Siente realmente como si los problemas de la Municipalidad de La Victoria fueran sus propios problemas.					
12	Uno de los principales motivos por lo cual sigue trabajando en la Municipalidad de La Victoria, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí.					
13	En la actualidad labora en la Municipalidad de La Victoria más por gusto que por necesidad.					
14	Presenta fuerte sensación de pertenecer a la Municipalidad de La Victoria.					
15	Una razón principal de continuar trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque otra institución no puede igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.					
16	Aunque tuvo ventajas con el sueldo y prestaciones, no cree correcto dejar ahora a la Municipalidad de La Victoria.					
17	Hoy mismo sería muy duro dejar la Municipalidad de la Victoria incluso si quisiera hacerlo.					
18	Muchas cosas se verían interrumpidas si decide dejar hoy mismo la Municipalidad de La Victoria.					

Anexo 03:

Los Indicadores utilizados para determinar la relación entre las variables fue:

<i>Valor</i>	<i>Significado</i>
<i>-1</i>	<i>Correlación negativa grande y perfecta</i>
<i>-0.9 a - 0.99</i>	<i>Correlación negativa muy alta</i>
<i>-0.7 a - 0.89</i>	<i>Correlación negativa alta</i>
<i>-0.4 a - 0.69</i>	<i>Correlación negativa moderada</i>
<i>-0.2 a - 0.39</i>	<i>Correlación negativa baja</i>
<i>-0.01 a - 0.19</i>	<i>Correlación negativa muy baja</i>
<i>0</i>	<i>Correlación nula</i>
<i>0.01 a 0.19</i>	<i>Correlación positiva muy baja</i>
<i>0.2 a 0.39</i>	<i>Correlación positiva baja</i>
<i>0.4 a 0.69</i>	<i>Correlación positiva moderada</i>
<i>0.7 a 0.89</i>	<i>Correlación positiva alta</i>
<i>0.9 a 0.99</i>	<i>Correlación positiva muy alta</i>
<i>1</i>	<i>Correlación positiva grande y perfecta</i>

Anexo 04: Juicio de expertos

1 Nombre del experto	Hermitaño Santa Cruz Mesa
2 Título académico	Licenciado
3 Último grado académico	MBA
4 Experiencia en años	8 años
5 Institución donde labora	UGEL
6 Cargo	Jefe de Logística
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	Clima laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2020.
Nombre de los tesisas:	Julca Montaña Carlos Iván ORCID: 0000-0002-9164-4375 Gálvez Montenegro Érica Sofía ORCID: 0000-0001-0419-408X
Instrumentos evaluados	a.- Cuestionario: Clima laboral b.- Cuestionario: Compromiso organizacional Categorías: Muy de acuerdo; de acuerdo; Indiferente; En desacuerdo; Muy en desacuerdo.
Objetivo	Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2020
Instrucciones	Evalúe cada ítem y marque con un aspa "TA" si está totalmente de acuerdo o "TD" si está totalmente en desacuerdo; si su posición es esta última especifique su sugerencia.

	Genere su comentario y resultado
ITEMS	EVALUACIÓN
a - CUESTIONARIO CLIMA LABORAL	
1. En la Municipalidad de La Victoria existe oportunidad de progresar.	TA (✓) – TD ()
2. Su superior en jefe se interesa por el éxito de los trabajadores de la Municipalidad de La Victoria.	TA (✓) – TD ()
3. En la Municipalidad de La Victoria se reconocen sus logros y resultados.	TA (✓) – TD ()
4. En la Municipalidad de La Victoria las actividades realizadas y la capacitación le permite aprender y desarrollarse	TA (✓) – TD ()
5. Existe compromiso con el éxito de la municipalidad de La Victoria.	TA (✓) – TD ()
6. Es considerado factor clave para lograr las metas en la municipalidad de La Victoria	TA (✓) – TD ()
7. Cada día se realizan mejor las tareas y los servicios que otorga la Municipalidad de La Victoria es motivo de orgullo personal	TA (✓) – TD ()
8. Es estimulante cumplir con las tareas encomendadas en la Municipalidad de La Victoria	TA (✓) – TD ()
9. En la Municipalidad de la Victoria la evaluación permite mejorar las funciones y existe trato justo al ser evaluados.	TA (✓) – TD ()
10. Recibe por parte de la Municipalidad de La Victoria preparación para desempeñarse y realizar un buen trabajo.	TA (✓) – TD ()
11. Se realiza seguimiento y control de las actividades en la Municipalidad de La Victoria.	TA (✓) – TD ()

12. Se proveen de normas y procedimientos en la Municipalidad de La Victoria	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
13. En la Municipalidad de La Victoria existe acceso a la información y esta fluye adecuadamente para cumplir con el trabajo.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
14. Existe armonía entre compañeros en la municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
15. En la Municipalidad de La Victoria se promueve y fomenta la comunicación interna.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
16. Se hace de conocimiento los avances de las áreas de la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
17. Actúan como equipo integrado de trabajo los colaboradores de la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
18. Se administra adecuadamente y se dispone de recursos en la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
19. Existe en la Municipalidad de La Victoria tecnología e infraestructura la cual le facilita realizar su trabajo.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
20. En la Municipalidad de La Victoria la remuneración es atractiva, acorde y de acuerdo al desempeño.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
PROMEDIO OBTENIDO	TA ..20.... - TD ...0.....
COMENTARIO:	
RESULTADO: Total de acuerdo con la encuesta.	


 Juez - Experto

ITEMS	EVALUACIÓN
b.- CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
1. En la actualidad labora en la Municipalidad de La Victoria más por gusto que por necesidad.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) – TD ()
2. Una principal razón por que continúa trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque siente la obligación moral de pertenecer a ella.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) – TD ()
3. Presenta fuerte sensación de pertenecer a la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) – TD ()
4. Una razón principal de continuar trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque otra institución no puede igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) – TD ()
5. Aunque tuvo ventajas con el sueldo y prestaciones, no cree correcto dejar ahora a la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) – TD ()
6. Se sentiría con culpa si deja hoy la Municipalidad de La Victoria sin considerar todo lo que le ha otorgado	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) – TD ()
7. La Municipalidad de La Victoria tiene gran significado personal para usted.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) – TD ()
8. Cree tener escasas opciones de conseguir otro empleo igual como para considerar dejar la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) – TD ()
9. Hoy no abandonaría la Municipalidad de La Victoria, ya que se siente obligado con toda su gente.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) – TD ()
10. Se siente como parte de una familia en La Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) – TD ()
11. Siente realmente como si los problemas de la Municipalidad de La Victoria fueran sus propios problemas	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) – TD ()
12. Disfruta hablar de la Municipalidad de La Victoria con personas que no pertenece a ella.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) – TD ()

13. Uno de los principales motivos por lo cual sigue trabajando en la Municipalidad de La Victoria, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí.	TA (✓) - TD ()
14. La Municipalidad de La Victoria se merece su lealtad.	TA (✓) - TD ()
15. Sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en la Municipalidad de La Victoria.	TA (✓) - TD ()
16. Hoy mismo sería muy duro dejar la Municipalidad de la Victoria incluso si quisiera hacerlo.	TA (✓) - TD ()
17. Muchas cosas se verían interrumpidas si decide dejar hoy mismo la Municipalidad de La Victoria.	TA (✓) - TD ()
18. Cree que le debe mucho a la Municipalidad de La Victoria.	TA (✓) - TD ()
PROMEDIO OBTENIDO	TA ...18... - TD ...0.....
COMENTARIO:	
RESULTADO: Total de acuerdo con la encuesta.	


 José - Espinoza

1 Nombre del experto	RICARDO RIVERA TANTALUNCO
2 Título académico	LICENCIADO
3 Último grado académico	MBA
4 Experiencia en años	20
5 Institución donde labora	DIRECCIÓN DE SALUD
6 Cargo	DIRECTOR RRHH
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	Clima laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2020.
Nombre de los tesisistas:	Julca Montaña Carlos Iván ORCID: 0000-0002-9164-4375 Gálvez Montenegro Érica Sofía ORCID: 0000-0001-0419-408X
Instrumentos evaluados	a.- Cuestionario: Clima laboral b.- Cuestionario: Compromiso organizacional Categorías: Muy de acuerdo; de acuerdo; Indiferente; En desacuerdo; Muy en desacuerdo.
Objetivo	Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2020
Instrucciones	Evalúe cada ítem y marque con un aspa "TA" si está totalmente de acuerdo o "TD" si está totalmente en desacuerdo; si su posición es esta última especifique su sugerencia.

	Genere su comentario y resultado
ITEMS	EVALUACIÓN
a.- CUESTIONARIO CLIMA LABORAL	
1. En la Municipalidad de La Victoria existe oportunidad de progresar.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
2. Su superior en jefe se interesa por el éxito de los trabajadores de la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
3. En la Municipalidad de La Victoria se reconocen sus logros y resultados.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
4. En la Municipalidad de La Victoria las actividades realizadas y la capacitación le permite aprender y desarrollarse	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
5. Existe compromiso con el éxito de la municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
6. Es considerado factor clave para lograr las metas en la municipalidad de La Victoria	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
7. Cada día se realizan mejor las tareas y los servicios que otorga la Municipalidad de La Victoria es motivo de orgullo personal	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
8. Es estimulante cumplir con las tareas encomendadas en la Municipalidad de La Victoria	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
9. En la Municipalidad de la Victoria la evaluación permite mejorar las funciones y existe trato justo al ser evaluados.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
10. Recibe por parte de la Municipalidad de La Victoria preparación para desempeñarse y realizar un buen trabajo.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
11. Se realiza seguimiento y control de las actividades en la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()

12. Se proveen de normas y procedimientos en la Municipalidad de La Victoria	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
13. En la Municipalidad de La Victoria existe acceso a la información y esta fluye adecuadamente para cumplir con el trabajo.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
14. Existe armonía entre compañeros en la municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
15. En la Municipalidad de La Victoria se promueve y fomenta la comunicación interna.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
16. Se hace de conocimiento los avances de las áreas de la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
17. Actúan como equipo integrado de trabajo los colaboradores de la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
18. Se administra adecuadamente y se dispone de recursos en la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
19. Existe en la Municipalidad de La Victoria tecnología e infraestructura la cual le facilita realizar su trabajo.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
20. En la Municipalidad de La Victoria la remuneración es atractiva, acorde y de acuerdo al desempeño.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
PROMEDIO OBTENIDO	TA 20... - TD
COMENTARIO: <i>Buenas interrogantes</i>	
RESULTADO: <i>TOTAL DE ACUERDO CON EL INSTRUMENTO</i>	


 Juez - Experto

ITEMS	EVALUACIÓN
b.- CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
1. En la actualidad labora en la Municipalidad de La Victoria más por gusto que por necesidad.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
2. Una principal razón por que continúa trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque siente la obligación moral de pertenecer a ella.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
3. Presenta fuerte sensación de pertenecer a la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
4. Una razón principal de continuar trabajando en la Municipalidad de La Victoria es porque otra institución no puede igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
5. Aunque tuvo ventajas con el sueldo y prestaciones, no cree correcto dejar ahora a la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
6. Se sentiría con culpa si deja hoy la Municipalidad de La Victoria sin considerar todo lo que le ha otorgado.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
7. La Municipalidad de La Victoria tiene gran significado personal para usted.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
8. Cree tener escasas opciones de conseguir otro empleo igual como para considerar dejar la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
9. Hoy no abandonaría la Municipalidad de La Victoria, ya que se siente obligado con toda su gente.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
10. Se siente como parte de una familia en La Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
11. Siente realmente como si los problemas de la Municipalidad de La Victoria fueran sus propios problemas.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
12. Disfruta hablar de la Municipalidad de La Victoria con personas que no pertenece a ella.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()

13. Uno de los principales motivos por lo cual sigue trabajando en la Municipalidad de La Victoria, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
14. La Municipalidad de La Victoria se merece su lealtad.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
15. Sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
16. Hoy mismo sería muy duro dejar la Municipalidad de la Victoria incluso si quisiera hacerlo.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
17. Muchas cosas se verían interrumpidas si decide dejar hoy mismo la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
18. Cree que le debe mucho a la Municipalidad de La Victoria.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) - TD ()
PROMEDIO OBTENIDO	TA <u>18</u> - TD <u> </u>
COMENTARIO: BUENAS INTERROGANTE	
RESULTADO: TOTAL DE ACUERDO	


 Juez - Experto

1 Nombre del experto	Susan Johana Barboza Puwa.
2 Título académico	Licenciada
3 Último grado académico	Magister
4 Experiencia en años	16
5 Institución donde labora	Universidad de La Libertad.
6 Cargo	Docente.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	Clima laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2020.
Nombre de los tesisistas:	Julca Montaña Carlos Iván ORCID: 0000-0002-9164-4375 Gálvez Montenegro Érica Sofía ORCID: 0000-0001-0419-408X
Instrumentos evaluados	a.- Cuestionario: Clima laboral b.- Cuestionario: Compromiso organizacional Categorías: Muy de acuerdo; de acuerdo; Indiferente; En desacuerdo; Muy en desacuerdo.
Objetivo	Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2020
Instrucciones	Evalúe cada ítem y marque con un aspa "TA" si está totalmente de acuerdo o "TD" si está totalmente en desacuerdo; si su posición es esta última especifique su sugerencia.

	Genere su comentario y resultado
ITEMS	EVALUACIÓN
a.- CUESTIONARIO CLIMA LABORAL	
1. En la Municipalidad de La Victoria existe oportunidad de progresar.	TA (X) - TD ()
2. Su superior en jefe se interesa por el éxito de los trabajadores de la Municipalidad de La Victoria.	TA (X) - TD ()
3. En la Municipalidad de La Victoria se reconocen sus logros y resultados.	TA (X) - TD ()
4. En la Municipalidad de La Victoria las actividades realizadas y la capacitación le permite aprender y desarrollarse	TA (X) - TD ()
5. Existe compromiso con el éxito de la municipalidad de La Victoria.	TA (X) - TD ()
6. Es considerado factor clave para lograr las metas en la municipalidad de La Victoria	TA (X) - TD ()
7. Cada día se realizan mejor las tareas y los servicios que otorga la Municipalidad de La Victoria es motivo de orgullo personal	TA (X) - TD ()
8. Es estimulante cumplir con las tareas encomendadas en la Municipalidad de La Victoria	TA (X) - TD ()
9. En la Municipalidad de la Victoria la evaluación permite mejorar las funciones y existe trato justo al ser evaluados.	TA (X) - TD ()
10. Recibe por parte de la Municipalidad de La Victoria preparación para desempeñarse y realizar un buen trabajo.	TA (X) - TD ()
11. Se realiza seguimiento y control de las actividades en la Municipalidad de La Victoria.	TA (X) - TD ()

12. Se proveen de normas y procedimientos en la Municipalidad de La Victoria	TA (X) - TD ()
13. En la Municipalidad de La Victoria existe acceso a la información y esta fluye adecuadamente para cumplir con el trabajo.	TA (X) - TD ()
14. Existe armonía entre compañeros en la municipalidad de La Victoria.	TA (X) - TD ()
15. En la Municipalidad de La Victoria se promueve y fomenta la comunicación interna.	TA (X) - TD ()
16. Se hace de conocimiento los avances de las áreas de la Municipalidad de La Victoria.	TA (X) - TD ()
17. Actúan como equipo integrado de trabajo los colaboradores de la Municipalidad de La Victoria.	TA (X) - TD ()
18. Se administra adecuadamente y se dispone de recursos en la Municipalidad de La Victoria.	TA (X) - TD ()
19. Existe en la Municipalidad de La Victoria tecnología e infraestructura la cual le facilita realizar su trabajo.	TA (X) - TD ()
20. En la Municipalidad de La Victoria la remuneración es atractiva, acorde y de acuerdo al desempeño.	TA (X) - TD ()
PROMEDIO OBTENIDO	TA <u>20</u> - TD <u>0</u>
COMENTARIO:	
RESULTADO: <i>Total de acuerdo con el instrumento.</i>	


Juez - Experto

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0766-FACEM-USS-2020**, presentado por el/la Bachiller, **Gálvez Montenegro Erika Sofia, Julca Montaña Carlos Iván**, con su tesis Titulada **CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, CHICLAYO 2020**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **22%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 09 de junio de 2022



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

ITEMS	EVALUACIÓN
b.- CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL	

13. Uno de los principales motivos por lo cual sigue trabajando en la Municipalidad de La Victoria, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí.	TA (X) - TD ()
14. La Municipalidad de La Victoria se merece su lealtad.	TA (X) - TD ()
15. Sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en la Municipalidad de La Victoria.	TA (X) - TD ()
16. Hoy mismo sería muy duro dejar la Municipalidad de la Victoria incluso si quisiera hacerlo.	TA (X) - TD ()
17. Muchas cosas se verían interrumpidas si decide dejar hoy mismo la Municipalidad de La Victoria.	TA (X) - TD ()
18. Cree que le debe mucho a la Municipalidad de La Victoria.	TA (X) - TD ()
PROMEDIO OBTENIDO	TA <u>18</u> - TD <u>0</u>
COMENTARIO:	
RESULTADO: <i>Total de acuerdo con el instrumento.</i>	


 Juez - Experto



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE LA VICTORIA

Honestidad y Trabajo

“Año de la universalización de la salud”

La Victoria, viernes, 10 de Enero, 2020

Señor:
Abg. Carlos Alberto Carrasco Torres
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

CONSTANCIA

Que autorizo al estudiante de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Carlos Iván Julca Montaña, D.N.I. 47524283, para aplicar los instrumentos de evaluación para su tesis: CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE LA VICTORIA, CHICLAYO 2020, para obtener el grado de licenciado en Administración.


GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
ABG. CARLOS ALBERTO CARRASCO TORRES

Chiclayo, 12 de julio de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0276-2020/FACEM-DA-USS de fecha 13/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 17/07/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de investigación, de los estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Administración del programa PAST, sesión "A" - semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Dra. Carmen Elvira Robles Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	AUTOR(S)	TITULO	LINEA
1.	- MUNDACA SALAZAR NEIVA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RESTAURANTE POLLERÍA LA PLAZUELA, CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	- JULCA MONTAÑO CARLOS IVÁN - GÁLVEZ MONTENEGRO ÉRIKA SOFÍA	CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	- OLIVOS CAICEDO CHARO ISABEL - NAUCA JULCA FLOR	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL ÁREA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA- LAMBAYEQUE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4.	- CASTRO GUERRERO FIDEL - QUISPE CAMARGO ROIBER	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE ÁNGEL DIVINO S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5.	- SANTA CRUZ CÉSPEDES HUGO IVÁN	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCALA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6.	- CRUZ NÚÑEZ ROLANDO FRANCISCO	LAN ESTRATÉGICO PARA EL SECTOR PECUARIO CÁRNICO EN EL PERÚ, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7.	- CASTRO BARRIOS HITALA FANY - NÚÑEZ CARRIÓN LENINA RAQUEL	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE RR.HH DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8.	- HUAMÁN RAMOS CINTHIA YUDIT - LLAMO HERNÁNDEZ ROSIO LUDIM	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ADMINISTRATIVOS DEL INSTITUTO REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA - CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9.	- PEREZ CHANCAFE TATIANA LUCERO - REQUE MENDOZA YESSICA MILAGROS	PLAN DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA MONTERO INGENIERIA Y MANUFACTURA S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10.	- FARÍAS CABREJO NAIRA DEL ROCÍO - ORIHUELA CARRASCO KATHERIN VANESSA	ESTRATEGIAS DE MAKETING MIX PARA LA CAPTACIÓN DE CLIENTES EN LA EMPRESA SERVISALUD NORT S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

11.	- GONZÁLES HUARO ZHAI CRISTINA - LARREA VÁSQUEZ LUZ RUSSELA	MARKETING EN REDES SOCIALES PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE SERVICIOS DEL ESTUDIO REYNOSO S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12.	- GONZALES MUGUERZA OKARY MALUSKY	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA EN LA MUNICIPALIDAD J.L.O. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13.	- DÍAZ OLAZÁBAL CLAUDIA MARILÚ - VÁSQUEZ LÓPEZ BEATRIZ DEL CARMEN	CALIDAD DE SERVICIO PARA INCREMENTAR LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES EN LA EMPRESA YAMAHA MOTOR DEL PERÚ S.A. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14.	- MANAYAY DAMIAN CINTIA LISBET - ALEMAN CHERO ELIZABETH MAGALI	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15.	- PRAVIA PURIHUAMAN CRISTIAN JESÚS	ESTRATEGIAS DE COMPETITIVIDAD PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES DE PASAJEROS VIA S.A.C, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)

Pimentel, 28 de abril de 2022

Señores
 Vicerrectorado de Investigación
 Universidad Señor de Sipán
 Presente.-

El suscrito:

Erika Sofia Gálvez Montenegro con DNI **74845523** y **Carlos Iván Julca Montaña** con DNI **47524283**.



En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, CHICLAYO 2020**

presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de **Licenciado en Administración**

de la Facultad de Ciencia Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
GALVEZ MONTENEGRO ERIKA SOFIA	74845523	
JULCA MONTAÑO CARLOS IVAN	47524283	

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0766-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, Gálvez Montenegro Erika Sofia, Julca Montaña Carlos Iván, con su tesis Titulada CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, CHICLAYO 2020.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 25% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 09 de febrero de 2023



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE LA VICTORIA, CHICLAYO 202

AUTOR

Gálvez Montenegro Érika Sofía Julca Montaña Carlos Iván

RECuento DE PALABRAS

13199 Words

RECuento DE CARACTERES

70911 Characters

RECuento DE PÁGINAS

70 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

587.7KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 9, 2023 12:56 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 9, 2023 12:57 PM GMT-5

● **25% de similitud general**

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

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

EVIDENCIA DE LA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO

