

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024

por BLANCA LUZMILA MAMANI HANCCO

Fecha de entrega: 03-dic-2024 11:38a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2539348214

Nombre del archivo: T036_77428493_T.docx (13.74M)

Total de palabras: 20050

Total de caracteres: 117517

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y ¹GESTIÓN
PÚBLICA



CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN MIGUEL, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. BLANCA LUZMILA MAMANI HANCCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN MIGUEL, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. BLANCA LUZMILA MAMANI HANCCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE


: _____
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE


PRIMER MIEMBRO


: _____
Dr. APOLINAR FOLREZ LUCANA

SEGUNDO MIEMBRO


: _____
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ASESOR DE TESIS


: _____
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909-UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 1246-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 31 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-15565** de fecha **28-10-2024** de **BLANCA LUZMILA MAMANI HANCCO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración Y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración Y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **BLANCA LUZMILA MAMANI HANCCO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración Y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * Primer miembro : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * Segundo miembro : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- * Asesor : Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : martes 05 de noviembre de 2024
- * Hora : 08:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.





RESOLUCIÓN N° 491-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-011891** de fecha 24 de setiembre de 2024, del **Bach. BLANCA LUZMILA MAMANI HANCCO**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. BLANCA LUZMILA MAMANI HANCCO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoreamiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024; presentado por el (la) **Bach. BLANCA LUZMILA MAMANI HANCCO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/





RESOLUCIÓN N° 363-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 19 de agosto 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-10210** de fecha 07 de agosto de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. BLANCA LUZMILA MAMANI HANCCO**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024;** conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024;** presentado por el (la) **Bach. BLANCA LUZMILA MAMANI HANCCO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

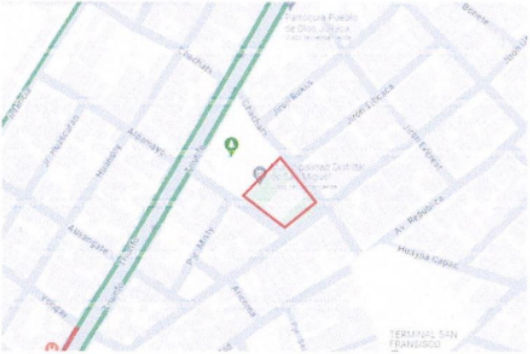


DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/

Metadatos complementarios - UANCV



TÍTULO TESIS	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	BLANCA LUZMILA MAMANI HANCCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	77428493
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-8098-9480
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
Datos de investigación	

Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad Distrital de San Miguel País: Perú Departamento: Puno Provincia: San román Distrito: San Miguel Calle: Av. El Triunfo 730</p> <p>Latitud: -15.47838 Longitud: -70.12454</p>  <p>https://www.google.com/maps/@-15.4782641,-70.1249454,17.75z/data=!5m1!1e1?entry=ttu</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	agosto 2024 – noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford https://purl.org/pe-repo/ocde/ford - Librería	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p>





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo BLANCA LUZMILA MAMANI HANCCO identificado con DNI Nro. 77428493 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación,** **Trabajo Académico** denominada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 21 de **noviembre** del 2024


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISISTA



Huella

42

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a mi padre y hermanos, que fueron mi mayor fuente de inspiración y motivación. Su constante apoyo y cariño han sido fundamentales para alcanzar uno de mis más grandes anhelos. Gracias por creer en mí y acompañarme en cada paso de este camino.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Municipalidad Distrital de San Miguel por brindarme la oportunidad de desarrollar y acceder a la información necesaria para la culminación de este proyecto de investigación. Asimismo, agradezco profundamente al Dr. Licimaco Aguilar, ³mi asesor, por su valiosa orientación y apoyo durante todo el proceso. Finalmente, a todas las fuentes bibliográficas consultadas, mi reconocimiento por haber sido parte esencial en la construcción de este trabajo.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I**EL PROBLEMA**

1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del planteamiento del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación del estudio	17

CAPÍTULO II**OBJETIVOS**

2.1. Objetivo general	19
2.2. Objetivos específicos.....	19

CAPÍTULO III**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. Antecedentes de la investigación	20
3.1.1. Internacional	20
3.1.2. Nacional.....	22

3.1.3. Local	24
3.2. Marco teórico	26
3.2.1. Clima organizacional	26
3.2.2. Factores del clima organizacional	28
3.2.2.1. Relaciones interpersonales	28
3.2.2.2. Condiciones de trabajo	29
3.2.2.3. Políticas	30
3.2.3. Modelos y teorías del clima organizacional	31
3.2.4. Instrumentos y métodos de evaluación	33
3.2.5. Impacto del clima organizacional en el desempeño	35
3.2.6. Estrategias para mejorar el clima organizacional	37
3.2.7. Compromiso laboral	39
3.2.8. Dimensiones del compromiso laboral	41
3.2.8.1. Lealtad a la Organización	41
3.2.8.2. Identificación	42
3.2.8.3. Motivación	42
3.2.8.4. Productividad	43
3.2.9. Teorías y modelos del compromiso laboral	44
3.2.10. Factores que influyen en el compromiso laboral	46
3.2.11. Efectos del compromiso laboral en la organización	49
3.3. Marco conceptual	51

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general	53
4.2. Hipótesis específica	53

4.3. Variables	53
4.4. Operacionalización de variables	54

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación	55
5.2. Método(s) aplicados a la investigación	55
5.3. Tipo de investigación	55
5.4. Nivel de investigación	56
5.5. Diseño de investigación	56
5.6. Población y muestra	56
5.6.1. Población	57
5.6.2. Muestra	57
5.7. Técnicas, fuentes e instrumento	58
5.7.1. Técnica	58
5.7.2. Instrumento	58
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento	58
5.8.1. Confiabilidad	58
5.8.2. Validez	59
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	59
5.10. Contrastación de hipótesis	60

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados	65
6.2. Prueba de normalidad	65
6.3. Escala de valoración de la prueba de correlación	66

6.4. Interpretación de las figuras de dispersión	67
6.5. Pruebas correlacionales	68
6.6. Discusión de resultados	72
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de confiabilidad de las variables	59
Tabla 2 Prueba estadística de la hipótesis general	61
Tabla 3 Prueba estadística de la hipótesis específica 1	62
Tabla 4 Prueba estadística de la hipótesis específica 2	63
Tabla 5 Prueba estadística de la hipótesis específica 3	64
Tabla 6 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	65
Tabla 7 Escala de valoración de las correlaciones	66
Tabla 8 Prueba correlacional del objetivo general	68
Tabla 9 Prueba correlacional del objetivo específico 1	69
Tabla 10 Prueba correlacional del objetivo específico 2	70
Tabla 11 Prueba correlacional del objetivo específico 3	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Escala del diagrama de dispersión	67
Figura 2 Diagrama de dispersión del resultado del objetivo general	68
Figura 3 Diagrama de dispersión del resultado del objetivo específico 1	69
Figura 4 Diagrama de dispersión del resultado del objetivo específico 2	70
Figura 5 Diagrama de dispersión del resultado del objetivo específico 3	71

RESUMEN

El objetivo general del estudio fue; determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. La metodología del estudio fue con un enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo aplicada y un nivel de estudio correlacional. La población de estudio fueron 187 trabajadores, la muestra considerada en el estudio fueron 65 colaboradores, la técnica fue la encuesta el instrumento fue el cuestionario. La confiabilidad del instrumento fue a través del alfa de Cronbach con valores de 0,877 y 0,855 mostrando una buena confiabilidad en ambas variables. Los resultados de la prueba correlacional mostraron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.911, indicando una relación positiva y “muy alta” entre ambas variables. El p-valor de 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0.05, lo que indica una evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula. Se concluyó que un buen clima organizacional es fundamental para incrementar el compromiso.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, identificación, motivación, políticas, productividad.

1 **ABSTRACT**

The general objective of the study was to determine the degree of relationship between organizational climate and work commitment in the workers of the District Municipality of San Miguel, 2024. The methodology of the study was with a quantitative approach, deductive method, applied type and a correlational level of study. The study population was 187 workers, the sample considered in the study was 65 collaborators, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The reliability of the instrument was through Cronbach's alpha with values of 0.877 and 0.855 showing good reliability in both variables. The results of the correlational test showed a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.911, indicating a positive and "very high" relationship between both variables. The p-value of 0.000, is less than the significance level of 0.05, indicating statistically significant evidence to reject the null hypothesis. It was concluded that a good organizational climate is fundamental to increase commitment.

Key words: Working conditions, identification, motivation, policies, productivity.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y el compromiso laboral son conceptos interrelacionados que captaron la atención de investigadores en todo el mundo debido a su impacto significativo en el desempeño y la satisfacción de los trabajadores. A nivel internacional, estudios realizados en diversos sectores han demostrado que un clima organizacional positivo, un liderazgo objetivo y un lenguaje abierto y un entorno de trabajo saludable, está directamente relacionado con un mayor compromiso laboral. Este compromiso no solo aumentará la operatividad y el rendimiento, también contribuye a la retención del talento y a la reducción de faltas, lo que en última instancia beneficia tanto a los empleados como a las organizaciones.

En el contexto peruano, la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral ha cobrado especial relevancia, dado el dinámico entorno socioeconómico del país. Las organizaciones peruanas, así como sector estatal como en el privado, enfrentan desafíos únicos, como la inestabilidad política y la variabilidad económica, que influyen en la apreciación que tienen los colaboradores de su medio laboral. Estudios previos muestran que, a pesar de estos desafíos, es posible fomentar un clima organizacional positivo que propicie un mayor compromiso laboral mediante la implementación de políticas de recursos humanos adecuadas, la promoción de comodidad de los servidores y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

A nivel local, en el Distrito de San Miguel en la ciudad de Juliaca, la situación no es diferente. Los trabajadores de la Municipalidad Distrital, al igual que en otras entidades públicas, experimentan el impacto directo del clima organizacional en su nivel de compromiso con la institución. En un entorno donde las demandas de la comunidad son crecientes y las limitaciones de recursos son una constante, el desarrollo de un clima organizacional favorable se convierte en una prioridad para asegurar la efectividad del

servicio público. Este estudio busca analizar en profundidad ² la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en este medio específico, ofreciendo una comprensión integral de cómo estos factores influyen en ² el desempeño y la satisfacción en la Municipalidad del Distrito de San Miguel.

Capítulo I: El Problema Explora cómo ² el clima organizacional influye en el compromiso laboral, con énfasis en la Municipalidad de San Miguel. Resalta la necesidad de perfeccionar el entorno para aumentar la eficiencia.

Capítulo II: Objetivos Establece la relación en las variables. Incluye objetivos específicos para analizar cómo la comunicación, circunstancias laborales y políticas afectan el compromiso en la municipalidad.

Capítulo III: Marco Teórico Referencial Desarrolla teorías y estudios previos del clima organizacional y compromiso laboral. Analiza factores como vínculos, condiciones laborales y políticas para entender su impacto en el desempeño.

Capítulo IV: Hipótesis Plantea hipótesis, considerando la comunicación, condiciones de trabajo y políticas como factores influyentes.

Capítulo V: Procedimiento Metodológico Describe un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal.

Capítulo VI: Resultados y Discusión Presenta resultados. Discute la importancia de las relaciones interpersonales, condiciones laborales y políticas para mejorar el compromiso.

¹ CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estudio del clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral ha sido un caso de creciente interés en la investigación internacional. Diversos estudios demostraron ³ que un clima organizacional deficiente podría llevar a una disminución significativa en el compromiso de los empleados, afectando negativamente tanto su desempeño como la efectividad de las organizaciones. Por ejemplo, ²⁴ un estudio realizado por Schneider et al. (2017) encontró que las organizaciones con un clima organizacional percibido como negativo experimentan tasas más altas de rotación y menores niveles de productividad. Además, investigaciones ² de Meyer y Allen (1991) sobre el compromiso organizacional han evidenciado que un ambiente de trabajo tóxico disminuye la noción de posesión y la lealtad hacia la organización, y se traduce en un rendimiento inferior y una menor satisfacción laboral. Estos hallazgos son consistentes en diversos contextos organizacionales, subrayando el valor de un ² clima organizacional positivo para conservar un mayor nivel de responsabilidad entre los trabajadores.

En el contexto peruano, el sector público enfrenta desafíos particulares que exacerbaban los problemas relacionados con ² el clima organizacional y el compromiso laboral. Estudios como los de García (2023) han señalado que la burocracia excesiva, la falta de recursos y las políticas inconsistentes contribuyen a un clima organizacional desfavorable,

lo que se refleja en la insatisfacción de los empleados y una atención deficiente hacia los usuarios de los servicios públicos. En Perú, la percepción de mala atención en los establecimientos públicos es un problema recurrente que ha sido documentado por diversas encuestas nacionales, como el de Mori et al. (2023), donde se reporta un bajo nivel de satisfacer a la ciudadanía con los servicios públicos. Aquí no solo impacta en la calidad del servicio ofrecido, sino que también mina la moral de los empleados públicos, quienes a menudo sienten que sus empeños no son notables ni estimados, lo que reduce su compromiso con la organización.

³⁶ En el Distrito de San Miguel, en la ciudad de Juliaca, esta problemática se manifiesta de manera aún más aguda. La Municipalidad Distrital de San Miguel ha sido señalada por sus trabajadores y la comunidad local como una institución con un clima organizacional deteriorado, caracterizado por no haber comunicación efectiva, liderazgo ineficaz y un ambiente laboral poco motivador Quispe (2021). La falta de compromiso laboral entre los empleados es evidente en el alto cambio de personal, la inasistencia frecuente y la baja productividad, que se traducen en un servicio público ineficiente y una insatisfacción generalizada entre los ciudadanos. La realidad local refleja un círculo vicioso en el que el mal clima organizacional alimenta la falta de compromiso, y viceversa, lo que coloca en peligro la habilidad de la Municipalidad para cumplir con sus responsabilidades y satisfacer las necesidades de la comunidad. Este contexto subraya la necesidad urgente de analizar y tratar las causas subyacentes de estos problemas para optimar, así como el clima organizacional como el compromiso laboral.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema ¹ general

¿Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los ¹ trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?

PE2. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?

PE3. ¿Cuál es la relación entre las políticas y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?

1.3. Justificación del estudio

Este estudio ofrece un valioso aporte teórico al ampliar ¹¹ la comprensión sobre la interrelación entre el clima organizacional y el compromiso laboral, precisamente en el entorno de una entidad pública. Al investigar cómo estos dos constructos se relacionan mutuamente, el trabajo busca contribuir al desarrollo de modelos teóricos que expliquen las dinámicas organizacionales en sectores públicos, un área que ha sido menos explorada en comparación con el sector privado. Además, los hallazgos podrían servir de base para futuras investigaciones que busquen profundizar en la relación entre variables organizacionales en contextos similares.

Desde un aporte práctico, la investigación tiene el potencial de guiar a los líderes y responsables de la gestión pública en la implementación de estrategias prácticas para optimizar el clima organizacional. Esto, a su vez, puede traducirse en un mayor compromiso laboral entre los trabajadores, lo que se reflejará en una mejora en ² la calidad del servicio dado a la ciudadanía. La identificación de factores específicos que afectan ² el clima organizacional y el compromiso de los empleados permitirá la creación de políticas más ajustadas a las necesidades reales del medio laboral, promoviendo así un lugar más óptimo y cómodo.

En términos metodológicos, este estudio propone una aproximación rigurosa y contextualizada al análisis de las variables, utilizando herramientas de recopilación y examinación de datos que afirmen la validez y confiabilidad de los resultados. Al enfocarse en una entidad pública específica y aplicar un diseño metodológico adecuado al contexto local, se garantizará que los hallazgos sean relevantes y aplicables a situaciones similares en otras municipalidades o instituciones públicas. Este enfoque metodológico no solo contribuirá a la solidez de la investigación, sino que también valdrá como modelo para estudios futuros.

¹**CAPÍTULO II**

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

2.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso ¹ laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

OE2. Establecer el grado de relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

OE3. Establecer el grado de relación entre las políticas y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Internacional

Lo et al. (2024) en el artículo se investigaron los componentes organizacionales que ⁵ influencia en el clima laboral dentro de servicios de prescripción de opioides en la comunidad en Irlanda. El objetivo principal fue identificar relaciones entre estos factores y explorar los mecanismos subyacentes. La metodología utilizada incluyó un diseño mixto de métodos, combinando encuestas cuantitativas a 132 empleados con entrevistas cualitativas a 12 participantes. Los resultados revelaron que la disponibilidad de recursos como infraestructura física, formación y recursos humanos, están directamente relacionados con un clima organizacional positivo, mientras que la falta de estos recursos se asoció con un ambiente más negativo. Se concluyó que, además de los recursos, factores como la estructura de liderazgo, la supervisión y las relaciones interpersonales tiene una función importante en la sensación del clima organizacional. Este estudio sugiere la necesidad de un enfoque sistémico a largo plazo para mejorar los planes de tratamiento de la subordinación de sustancias, incorporando los hallazgos sobre cómo las dinámicas internas de las organizaciones afectan los resultados del servicio.

Demircioglu (2023) en el artículo titulado "efectos del clima de renovación en la satisfacción laboral y la responsabilidad afectiva de los empleados", se exploró cómo un entorno organizacional que fomenta la innovación impacta en dos actitudes clave: la satisfacción laboral y el compromiso afectivo. Utilizando datos de una encuesta de 2017 de la Comisión de Servicio Público de Australia con una muestra de 83,943 empleados, los resultados logrados por modelos de ecuaciones estructurales revelaron que un clima de innovación positivo incrementa significativamente tanto la satisfacción laboral como la responsabilidad afectiva. Asimismo, se concluyó que promover un entorno innovador es fundamental para fortificar el vínculo emocional de los colaboradores con sus organizaciones, y sugiere que las políticas que refuercen la innovación pueden ser una herramienta clave para mejorar el clima laboral en el medio estatal.

Jeung y Chang (2021) en su estudio se investigó cómo el clima organizacional influye en la relación entre el trabajo emocional y el cansancio laboral en una muestra de 18,936 bomberos en Corea del Sur. Para ello, se empleó una metodología de análisis de regresión múltiple jerárquica. Los resultados dieron que los bomberos con niveles elevados de trabajo emocional y un clima organizacional negativo presentaban mayores niveles de agotamiento. Por otro lado, se concluyó que un clima organizacional positivo puede actuar como un factor de protección, reduciendo significativamente el impacto del trabajo emocional sobre el agotamiento, resaltando la importancia de mejorar el clima laboral para prevenir el agotamiento en profesiones de alto riesgo.

Soelton et al. (2020) en el estudio exploraron cómo factores del clima organizacional influyen en el comportamiento de los empleados. La muestra de empleados en empresas distribuidoras de licor en Indonesia. Los resultados

indicaron que la satisfacción laboral modera significativamente la relación. Se concluyó que mejorar la satisfacción laboral puede fortalecer la responsabilidad y la proactividad.

Fu et al. (2020) en el artículo titulado "antecedentes del compromiso organizacional de los agentes de seguros: Satisfacción laboral, comportamiento ético y clima ético", se investiga cómo la satisfacción laboral, el comportamiento ético de los compañeros de trabajo y seis tipos de clima ético influyen en el compromiso organizacional de 476 agentes de seguros en China. Utilizando un enfoque cuantitativo, se encontró que el comportamiento ético y un clima de cuidado tienen un impacto positivo significativo, subrayando la importancia de un entorno ético para fortalecer la lealtad de los empleados.

3.1.2. Nacional

Tinoco (2023) en su estudio el objetivo fue describir y analizar cómo la satisfacción laboral y el clima se relacionan y afectan a los trabajadores. Los datos revelaron que existe niveles moderados en ambas variables, con un 62.5% y 60% respectivamente. El análisis inferencial ³ indicó una correlación positiva y significativa ($\rho=0.755$, $p<0.05$). Como conclusión, se determinó que un clima organizacional propicia impacta positivamente en satisfacer a los trabajadores, sugiriendo ³ la importancia de mejorar el ambiente laboral para potenciar el rendimiento y comodidad de los trabajadores.

Muñoz (2023) el estudio su objetivo fue determinar la relación entre estas tres variables dentro de seis empresas contratistas mineras de Moquegua. Los resultados revelaron correlaciones significativas ($r = 0.384$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($r = 0.477$), así que que no se vio una correlación significativa ($r = 0.14$). Se concluyó que las variables presentan niveles

moderados bajos, destacándose la influencia de estos componentes en el compromiso organizacional, especialmente en relación con variables sociodemográficas como el sueldo.

Paz y Quispe (2022) en el estudio su objetivo fue la relación entre el clima laboral y el empeño organizacional. Su muestra de 93 trabajadores. Los resultados indicaron una correlación negativa muy baja, con un coeficiente de $r = -0.051$ y un nivel de significancia $p > 0.05$, lo que sugiere que no hay una relación significativa. Se concluyó que, aunque existen esfuerzos por mejorar el ambiente laboral, estos no han tenido un impacto significativo en el empeño del trabajador, lo que resalta la necesidad de estrategias más efectivas para fortalecer ambas dimensiones en la organización.

Espinal (2021) su objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el empeño organizacional en la institución financiera. Evaluando una población de 36 colaboradores. Los resultados dieron una relación positiva directa, indicando que, a mejor clima laboral, mayor es el empeño organizacional. La conclusión resalta el valor de optimizar las características del ambiente laboral para fortalecer el empeño de los empleados.

Chagra et al. (2020) el estudio el objetivo fue buscar la relación entre los componentes del clima organizacional, dando cuestionarios a una muestra de 40 colaboradores. Los resultados dieron que el 72.5% de los empleados aprecien un favorable clima organizacional, mientras que el 82.5% manifestó tener un excelente desempeño laboral. Y, se identificó una correlación significativa y positiva, lo que resalta el valor de un ambiente laboral idóneo para optimizar la productividad y el bienestar en el trabajo. La conclusión del estudio sugiere que la mejora continua del

clima organizacional, incluyendo ² la implementación de programas de capacitación y motivación, es esencial para conservar y mejorar el desempeño.

3.1.3. Local

Taza (2023) el estudio tuvo como objetivo evaluar cómo los componentes ² del clima organizacional impactan en el empeño laboral de los maestros. La muestra fue de 66 maestros seleccionados a criterio, de un total de 88. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario. Los resultados indicaron ¹⁴ que el clima organizacional tiene una influencia positiva pero baja en el compromiso laboral, alcanzando un 39% ¹ de grado de compromiso. Conclusión, aunque hay una relación positiva, es necesario mejorar el clima organizacional para fortalecer el empeño de los docentes y, en consecuencia, mejorar la calidad educativa.

Quispe (2022) ⁴ el objetivo principal fue buscar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los profesores. La muestra de 49 docentes de la institución. A través de un cuestionario de 40 ítems, ¹⁹ validado mediante juicio de conocedores y con una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach de 0.886), se halló una correlación positiva, con correlación de Pearson de 0.815. Este resultado propone que un clima institucional positivo está vinculado con un buen rendimiento docente. Se concluyó que un ambiente laboral favorable es crucial para mejorar la efectividad y satisfacción en el ejercicio docente, lo que a su vez impacta en la calidad educativa de la institución.

Cruz (2022) su objetivo principal explorar ³ la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral en un contexto de emergencia sanitaria. La muestra de 238 trabajadores. ² Los resultados revelaron que el 42.4% de los trabajadores presentó un nivel bajo de satisfacción laboral, así que solo el 22.7% reportó un nivel alto de satisfacción. La correlación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral fue

negativa y baja ($r = -0.038$), lo que indica que, a mayor trabajo remoto, menor es la satisfacción laboral. Se concluye que, aunque el trabajo remoto es una medida necesaria, se debe mejorar significativamente las condiciones laborales para mantener o incrementar los niveles de satisfacción entre los trabajadores.

Angulo et al. (2021) en su estudio propusieron identificar las dimensiones del aprendizaje organizacional que impactan en la comodidad laboral de los educandos de secundaria. Una muestra de 200 maestros. Los resultados mostraron que el modelo estimado era adecuado, con un R^2 de Nagelkerke de 0.727, lo que da un 72.7% de la variabilidad del bienestar laboral puede describirse por el aprendizaje organizacional. Se concluyó que componentes como la disposición laboral, el haber de medios y el reconocimiento laboral dentro del contexto del aprendizaje organizacional influyen significativamente en el bienestar de los profesores, subrayando la importancia de fortalecer estas áreas para mejorar la satisfacción y efectividad laboral.

Coarite y Masco (2020) su objetivo investigar la relación entre el clima laboral y el engagement organizacional en una muestra de 124 trabajadores. Los resultados mostraron una correlación positiva, directa y media ($Rho = 0.509$), indicando que el 25.9% de la variabilidad en el engagement organizacional puede ser explicado por el clima laboral. La conclusión destacó que, a pesar de la correlación encontrada, es necesario fortalecer el clima laboral en el municipio para potenciar el empeño organizacional.

3.2. Marco teórico

⁴³ El clima organizacional y el compromiso laboral son variables críticas en el estudio del comportamiento organizacional, influyendo directamente en el desempeño y la efectividad. De acuerdo con Robbins y Judge (2012), el clima organizacional es la apreciación colectiva de las políticas y medios que caracterizan a una organización, y ³ tiene un impacto significativo en la estimulación y potencia de los empleados. Para Meyer y Allen (1991) conceptualizan el compromiso laboral como una condición moral que muestra el nivel en que un trabajador se vincula con su centro laboral y se involucra en sus propósitos. Diversos estudios, como el de Perry y Porter (1982), sugieren que un clima organizacional positivo fomenta más compromiso laboral, y contribuye a la retención de talento y a la mejora en el rendimiento organizacional. Por ello, el análisis conjunto de estas variables resulta fundamental para desarrollar técnicas que fomenten la comodidad y la productividad dentro de las empresas.

3.2.1. Clima organizacional

Es la agrupación de apreciaciones distribuidas por los trabajadores de las normas, prácticas formales e informales que caracterizan una organización. Estas percepciones influyen en el modo en que los trabajadores observan su entorno laboral y, por ende, en su comportamiento y rendimiento (Chiavenato, 2011). Asimismo, según Schneider et al. (2013) este es un constructo multidimensional que contiene casos como la estructura organizacional, la comunicación interna, las relaciones laborales, la cultura organizacional y el liderazgo. Estas dimensiones configuran un ambiente que puede ser percibido como favorable o desfavorable por los empleados, afectando directamente su motivación y compromiso con la organización.

Una de las teorías más impactantes en el estudio del clima organizacional es la teoría del ajuste persona-organización, propuesta por (Kristof et al., 2005). Esta teoría propone que el clima organizacional influye en el comportamiento de los empleados en la medida que existe un ajuste entre sus valores personales y los valores y normas prevalentes en la organización. Un clima organizacional que promueve la coherencia entre estos valores puede fortalecer el sentido de posesión y compromiso de los empleados, mientras que un desajuste puede generar conflictos, insatisfacción y alta rotación laboral. Este enfoque resalta el valor de la alineación entre la cultura organizacional y las expectativas individuales para lograr un clima organizacional positivo.

Desde un enfoque más reciente, Kuenzi y Schminke (2009) proponen que el clima organizacional no solo debe ser entendido como un conjunto de percepciones compartidas, sino también como un factor que mediatiza la relación entre los procesos organizacionales y los resultados laborales. Según estos autores, el clima organizacional actúa como un filtro a través del cual los empleados interpretan las normas y actividades de la organización, lo que a su vez influye en su comportamiento y desempeño. Este enfoque reconoce la capacidad del clima organizacional para modular la efectividad de las intervenciones organizacionales, sugiriendo que la misma práctica o política puede tener efectos diferentes según el clima percibido por los empleados.

El estudio del clima organizacional también ha evolucionado para incluir una perspectiva de bienestar laboral, donde se considera que un clima organizacional propicio es aquel que promueve la salud mental y emocional. Nisshii et al. (2008) sostienen que un clima organizacional positivo no solo se refleja en una alta satisfacción laboral, sino también en una mayor resiliencia y bienestar de

los empleados. Este enfoque es crucial en el contexto actual, donde las organizaciones son cada vez más prudentes con el valor del bienestar de sus empleados como un factor clave para el logro sostenido y la conservación del talento.

En términos de medición, el clima organizacional se evalúa generalmente a través de encuestas que recopilan la apreciación de las diferentes dimensiones del ámbito laboral. Litwin y Stringer (1968), pioneros en este campo, desarrollaron uno de las primeras técnicas para calcular el clima organizacional, el cual evaluaba aspectos como el apoyo, la estructura, las recompensas y la tolerancia al riesgo dentro de la organización. Hoy en día, estos instrumentos han sido refinados y adaptados para capturar con mayor precisión las percepciones sobre el clima organizacional, incorporando también la influencia de la diversidad y la equidad ²⁷ en el entorno laboral.

Es importante destacar que el clima organizacional no es atónito; es un constructo dinámico que puede ser modificado mediante intervenciones organizacionales estratégicas. Bowen y Ostroff (2004) destacan que los líderes organizacionales juegan un rol crucial en la composición del clima organizacional a través de su comportamiento y las decisiones que toman. Un liderazgo efectivo puede establecer un clima organizacional que promueva la invención, la cooperación y el empeño, mientras que un liderazgo deficiente puede perpetuar un clima negativo que socava el potencial de la organización y afecta la comodidad

3.2.2. Factores del clima organizacional

3.2.2.1. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales dentro de una organización son esenciales para el clima organizacional, ya que impactan en la cooperación, comunicación y, en última

instancia, en el alcance de los propósitos organizacionales (Klein et al., 2006). La calidad de las interacciones entre los empleados, tanto horizontales (entre compañeros) como verticales (entre líderes y subordinados), determina satisfacción laboral y el compromiso. Klein et al. (2006) destacan que un medio laboral caracterizado por la amistad, el respeto y la comunicación abierta fomenta un clima organizacional positivo, lo que se convierte más desempeño y menos cambios de personal. Por otro lado, los conflictos interpersonales y la falta de cohesión pueden desencadenar estrés y desmotivación, afectando negativamente el desempeño.

El modelo de relaciones humanas de Mayo (1933) y las investigaciones más recientes, como las de Dutton y Ragins (2017), resaltan que las relaciones interpersonales efectivas son un pilar esencial para crear un clima organizacional saludable. Dutton y Ragins (2017) también argumentan que las relaciones de alta calidad en el lugar de trabajo, denominadas “relaciones de alta conexión”, están vinculadas con la creación de espacios psicológicamente seguros, donde los empleados se sienten valorados y libres de expresar sus ideas. Esta dinámica interpersonal positiva contribuye al desarrollo de pertenencia y empeño con la organización, lo que refuerza el clima laboral.

3.2.2.2. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo, que incluyen el ambiente físico, los recursos disponibles y las prácticas de seguridad laboral, tiene una función fundamental en la conformación del clima organizacional (Boschetti et al., 2022). Según el enfoque, un entorno de trabajo adecuado no solo se refiere a instalaciones físicas confortables, sino también a la disponibilidad de herramientas y tecnología necesarias para realizar las tareas de manera eficiente. Las condiciones laborales que promueven la ergonomía, la iluminación adecuada, la ventilación y los espacios

de descanso, generan un ambiente más propicio para la comodidad, e impacta positivamente en su productividad y nivel de compromiso.

Por otro lado, las condiciones de trabajo también se relacionan con factores psicosociales, como la carga laboral y la equidad de lo laboral y propia Sonnentag et al. (2017); Theorell et al. (1990) enfatizan que un entorno que respeta el tiempo y la salud mental de los empleados promueve un clima organizacional saludable, donde los individuos se sienten motivados y apoyados. En contraste, ambientes de trabajo caracterizados por un exceso de carga laboral, jornadas extensas y falta de recursos pueden deteriorar el clima laboral, generando agotamiento y, eventualmente, afectando el compromiso organizacional.

3.2.2.3. Políticas

Las políticas organizacionales, que incluyen las normas, procedimientos y códigos de conducta establecidos por la empresa, son determinantes en la formación del clima organizacional (Ferris et al., 2018). Estas políticas delimitan el comportamiento esperado de los empleados y establecen las bases para la toma de medidas, la distribución de medios y el manejo de conflictos. Ferris et al. (2018) sostienen que las políticas claras y justas fomentan un ambiente laboral equitativo, aumentando la percepción de justicia organizacional y contribuyendo al compromiso de los empleados. Cuando las políticas son percibidas como coherentes, inclusivas y orientadas al bienestar, se fortalece la confianza en la organización y, por fin, un clima positivo.

Asimismo, las políticas relacionadas con el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y las prácticas de reconocimiento laboral juegan un papel crucial en el clima organizacional (Saks, 2006). Saks también propone que las políticas que ofrecen oportunidades de crecimiento y formación continua incrementan el sentido

de compromiso y posesión de los empleados. Por otro lado, las políticas de retroalimentación y reconocimiento refuerzan los comportamientos positivos y contribuyentes a la motivación intrínseca, factores esenciales para mantener un clima organizacional favorable y, a largo plazo, una cultura empresarial sólida.

3.2.3. Modelos y teorías del clima organizacional

El modelo de Litwin y Stringer (1968) fue uno de los originarios en conceptualizar el clima organizacional, identificando varios factores que lo componen, como la estructura, responsabilidad, recompensa, desafío y estándares, entre otros. Este modelo se sustenta en la apreciación los empleados sobre distintos aspectos, como las políticas, prácticas y procesos. Posteriormente, otros autores, como James et al. (2008), ampliaron este enfoque al destacar que el clima organizacional no es un fenómeno monolítico, sino multidimensional, y está influido por las peculiaridades personales y colectivas. Estos modelos enfatizan que la percepción de las actividades organizacionales afecta sus actitudes y comportamientos, influyendo directamente en la efectividad y productividad de la organización.

Por otro lado, el modelo de Schneider (1990) está en la relación de las personas y su medio laboral, conocido como el enfoque ASA (Atracción, Selección y Retención). Schneider (1990) sostiene que los individuos son atraídos por organizaciones cuyos valores y culturas coinciden con los suyos propios, y que las organizaciones seleccionan a los individuos que se ajustan mejor a su cultura. Además, el proceso de retención ocurre cuando la organización se esfuerza por mantener a los empleados que son congruentes con su clima organizacional. Este modelo destaca ³ la importancia de la congruencia persona-organización en la creación y mantenimiento del clima organizacional, sugiriendo que la selección y retención de empleados influyen en el modo en que se entiende y experimenta.

Desde una perspectiva cognitiva, el clima organizacional se estudia como una agrupación de sensaciones repartidas entre los integrantes. La teoría de las percepciones organizacionales, propuesta por James y Jones (1974), plantea que el clima se forma a partir de la interpretación de las experiencias laborales individuales y colectivas. Este enfoque cognitivo fue complementado por autores contemporáneos como Ostroff et al. (2003), quienes argumentan ² que el clima organizacional es el resultado de la relación de los modos estructurales de la organización y las interpretaciones subjetivas de los empleados. Esta perspectiva sugiere que el clima organizacional no se trata solo de características objetivas, sino también de las percepciones y creencias compartidas por los trabajadores.

Otra perspectiva teórica importante es el enfoque motivacional, que considera que el clima organizacional influye en la motivación al afectar sus necesidades y expectativas. Esto se asocia en ³³ las teorías de la motivación, como la autodeterminación de Deci y Ryan (2000), que sostiene que el clima organizacional puede promover o inhibir el desarrollo de la motivación intrínseca. Por ejemplo, un clima de apoyo y reconocimiento puede satisfacer las necesidades de autonomía y conexión, lo que aumenta la participación y el desempeño. Así, el enfoque motivacional destaca que ⁵ el clima organizacional es un componente esencial para impulsar el comportamiento proactivo y la satisfacción en el lugar laboral.

³ La relación entre las teorías de la motivación y el clima organizacional es fundamental para comprender cómo se afecta el comportamiento de los empleados. Herzberg et al. (1959), con su teoría de los dos factores (motivadores e higiénicos), resalta que un clima organizacional que ofrece condiciones favorables, como reconocimiento, desarrollo profesional y buen ambiente laboral, tiende a incrementar la satisfacción y motivación intrínseca. Esta teoría implica que un clima

que cubre los factores motivadores fomenta un ambiente positivo que promueve el compromiso y la eficiencia en la organización.

Además, la teoría de los intereses de Vroom (1964) también se relaciona con el clima organizacional al sugerir que los empleados están motivados a realizar esfuerzos si perciben que su desempeño será recompensado adecuadamente. En un clima organizacional donde se reconocen los logros y se brindan recompensas justas, se incrementa la percepción de valor y se refuerzan las expectativas positivas de los empleados. Investigaciones recientes, como el de Jiang et al. (2017), apoya esta conexión, indicando que las prácticas organizacionales que promueven la equidad y el reconocimiento fortalecen el clima de confianza, lo que a su vez fomenta la motivación y el compromiso laboral.

3.2.4. Instrumentos y métodos de evaluación

Las encuestas y cuestionarios son herramientas clave en la evaluación del clima organizacional, ya que permiten recopilar de manera sistemática las percepciones y actitudes en torno a su medio laboral (Koys y DeCotiis, 1991). Estos instrumentos generalmente incluyen ítems que exploran diversos aspectos del clima, como la comunicación, liderazgo, reconocimiento y condiciones de trabajo, facilitando la cuantificación de las percepciones individuales y colectivas. Uno de los cuestionarios más utilizados es el de Litwin y Stringer (1968), que mide factores como la estructura, recompensa y estándares dentro de una organización. Asimismo, autores contemporáneos como Schneider et al. (2013) han enfatizado la importancia de adaptar las encuestas para reflejar los cambios en las prácticas laborales modernas, permitiendo obtener información actualizada y relevante. Las encuestas, cuando se diseñan adecuadamente, ofrecen una visión integral del clima organizacional, identificando áreas de mejora y posibles intervenciones.

Los grupos focales y las entrevistas son técnicas cualitativas que permiten una exploración más penetrante en las apreciaciones ³ de los empleados respecto al clima organizacional Morgan y Krueger (1993). A diferencia de las encuestas, estos métodos proporcionan un espacio abierto para que los empleados compartan sus experiencias, preocupaciones y sugerencias, brindando una comprensión más completa y contextualizada. Las entrevistas individuales pueden revelar detalles específicos sobre las experiencias laborales, mientras que ³⁰ los grupos focales permiten la interacción entre participantes, promoviendo el intercambio de ideas y la identificación de temas comunes. El enfoque cualitativo es especialmente valioso cuando se busca comprender los matices y dinámicas del clima organizacional que no pueden ser capturados completamente a través de encuestas. Según Braun y Clarke (2019), el análisis temático de las respuestas obtenidas en entrevistas y grupos focales puede ayudar a identificar patrones y temas recurrentes que influyen en el clima organizacional.

El análisis cualitativo y cuantitativo son enfoques complementarios para la evaluación del clima organizacional. El análisis cuantitativo, basado en datos numéricos recopilados mediante encuestas y cuestionarios, permite medir de forma objetiva las percepciones y comparar los resultados a lo largo del tiempo o entre diferentes departamentos (Field, 2018). La utilización de estadísticas descriptivas e inferenciales, como el análisis factorial y la regresión, ayuda a hallar los componentes más influyentes en el clima organizacional y su conexión con variables como el compromiso y la satisfacción laboral. El análisis cualitativo, que incluye la codificación y categorización de datos textuales obtenidos de entrevistas y grupos focales, permite descubrir patrones y comprender las experiencias subjetivas de los empleados. Como afirman Creswell y Poth (2018), la integración

de ambos métodos en un enfoque de métodos mixtos brinda una evaluación más completa del clima organizacional, combinando la objetividad del análisis cuantitativo con la riqueza contextual del cualitativo.

Con la ventaja de lo tecnológico, se han dado instrumentos digitales que facilitan la evaluación del clima organizacional, como software especializado en encuestas, aplicaciones móviles y plataformas de análisis de datos (Griffin, 2020). Estas herramientas permiten la administración eficiente de encuestas en línea, la recolección de datos en momento real y el análisis automatizado de resultados. Herramientas como SurveyMonkey, Qualtrics y Culture Amp ofrecen funciones avanzadas, como análisis de sentimiento y reportes visuales, que ayudan a los encargados de RR. HH a interpretar los datos de manera efectiva. Además, algunas plataformas incorporan inteligencia artificial para identificar tendencias y predecir posibles problemas en el clima organizacional. El uso de estas herramientas tecnológicas no solo optimiza el proceso de evaluación, sino que también facilita la toma de medidas ajustado en datos, dando a las organizaciones implementar intervenciones oportunas y efectivas.

3.2.5. Impacto del clima organizacional en el desempeño

Se ha identificado como un factor determinante en la satisfacción laboral. La teoría de las necesidades básicas de Deci y Ryan (2000) sugiere que un clima organizacional que satisface las necesidades de autonomía, competencia y relación genera un mayor grado de satisfacción laboral. Esta satisfacción se manifiesta en la actitud positiva de los empleados hacia su trabajo. Un ambiente laboral que fomenta la comunicación abierta, el reconocimiento y la justicia en las decisiones incrementa la percepción de los empleados de ser valorados, lo cual contribuye significativamente a su satisfacción (Ostroff et al., 2003). La satisfacción laboral, a

su vez, se correlaciona positivamente con el desempeño y la comodidad general, creando un círculo virtuoso que beneficia a la organización.

Un clima organizacional positivo es un factor principal para la conservación de personal y la disminución del cambio laboral. Las investigaciones de Allen et al. (2010) han demostrado que cuando los empleados aprecian un clima organizacional que promueve el desarrollo profesional, la equidad y el apoyo, se incrementa su finalidad de continuar en su centro laboral. En cambio, un clima laboral malo, distinguido por un ambiente de estrés, de no reconocer y comunicación deficiente, genera insatisfacción y eleva las tasas de rotación. La rotación de personal no solo genera costos directos para contratar y capacitar a nuevos empleados, sino que también provoca la pérdida de conocimiento organizacional y un impacto negativo en la moral de los equipos restantes. De este modo, el clima organizacional actúa como un mecanismo regulador que influye en la estabilidad y cohesión del capital humano de la empresa.

El clima organizacional tiene un impacto directo en la productividad y eficiencia operativa de una empresa. Un clima positivo fomenta un ambiente de colaboración, donde los empleados están motivados para alcanzar los objetivos organizacionales (Parker et al., 2010). Por ejemplo, un clima que incentiva la innovación y la creatividad permite a los empleados proponer soluciones efectivas a problemas operativos, mejorando así la eficiencia y calidad de los procesos. Además, cuando los empleados se ven apoyados y estimados, aumenta su compromiso y disposición para invertir esfuerzos adicionales en su trabajo, lo cual se traduce en mayores niveles de productividad. Contrariamente, un clima organizacional negativo genera efectos contraproducentes, como el ausentismo,

baja moral y conflictos interpersonales, que afectan la eficiencia de las operaciones y los resultados económicos de la empresa.

3.2.6. **Estrategias para mejorar el clima organizacional**

Los programas de desarrollo y bienestar organizacional son esenciales para mejorar el clima organizacional, ya que influyen en la complacencia y motivación (Kohll, 2018). Estos programas incluyen iniciativas que van a fin de fomentar equitativamente en lo profesional y particular, hasta el dar oportunidades de formación y desarrollo profesional. Las organizaciones que implementan programas de bienestar que abordan aspectos físicos, mentales y emocionales tienden a experimentar un aumento en el compromiso y el empeño de sus colaboradores (Grawitch et al., 2006). Además, la promoción de actividades como talleres de mindfulness, programas de salud y sesiones de asesoramiento ayudan a dar un entorno laboral bueno y cooperativo, lo cual favorece a un clima organizacional sano y sostenible a largo plazo.

La comunicación efectiva es una de las técnicas más primordiales para optimar el clima organizacional, ya que facilita la comprensión mutua, la confianza y la resolución de conflictos (Clampitt, 2016). Políticas de comunicación efectiva incluyen la promoción de canales de comunicación abiertos, la retroalimentación constante y la claridad en la difusión de información. Según Men (2014), la comunicación interna que es transparente y bidireccional fomenta una cultura de diálogo y apoyo, lo cual refuerza la percepción de los empleados de que sus opiniones y necesidades son escuchadas. Además, el uso de tecnologías modernas, como plataformas de mensajería instantánea y redes sociales corporativas, puede mejorar la interacción y colaboración entre los empleados, generando un sentimiento de pertenencia y un clima laboral más inclusivo y cohesionado.

Los líderes desempeñan una función esencial en la creación y mejora del clima organizacional. Las intervenciones de liderazgo, que incluyen el desarrollo de habilidades en inteligencia emocional, estilos de liderazgo participativo y el fomento de la toma de medidas colaborativas, impactan positivamente en la percepción del clima laboral (Yukl, 2013). Un liderazgo efectivo se caracteriza por la capacidad de establecer una visión clara, apoyar el desarrollo de los equipos y promover un ambiente de respeto y confianza. Además, la inversión en actividades de team-building, como dinámicas grupales y talleres de fortalecimiento de habilidades, ayuda a crear equipos de alto rendimiento y fortalecer las relaciones interpersonales. Esto, a su vez, proporciona a un medio organizacional en el que los empleados se notan estimados y motivados para alcanzar los objetivos comunes.

La implementación de mecanismos de retroalimentación y reconocimiento es crucial para mejorar el clima organizacional, ya que refuerza comportamientos positivos y ayuda a alinear las expectativas entre la organización y sus empleados Bakker y Albrecht (2018). Los sistemas de retroalimentación pueden incluir evaluaciones de desempeño, reuniones uno a uno y encuestas de satisfacción laboral, que permiten a los empleados expresar sus preocupaciones y recibir orientación sobre su desarrollo profesional. Por otro lado, el reconocimiento, ya sea a través de recompensas económicas, menciones públicas o programas de empleado del mes, es una forma efectiva de mostrar aprecio por el trabajo bien realizado y de fomentar un ambiente laboral positivo. Cuando los empleados perciben que su esfuerzo es valorado, se incrementa su compromiso y motivación, impactando de manera favorable en el clima organizacional y en los resultados.

3.2.7. Compromiso laboral

Es fundamental en la gestión de recursos humanos, definido comúnmente como el enlace emocional y psicológica que un colaborador siente a su centro laboral, lo cual influye en su disposición a contribuir al éxito organizacional y permanecer en la empresa (Puma, 2020). Asimismo, según Meyer y Allen (1991) fueron pioneros en conceptualizar el compromiso laboral como un constructo tridimensional que incluye: compromiso afectivo (deseo de permanecer), compromiso normativo (sentido de obligación) y empeño de persistencia (necesidad de permanecer debido a costos percibidos de dejar la organización). Esta tipología ha sido ampliamente adoptada en la investigación organizacional, proporcionando una estructura clara para entender las diferentes motivaciones detrás del compromiso de los empleados.

Además del modelo de Meyer y Allen, otras teorías han enriquecido la comprensión del compromiso laboral. La teoría de relación social, dada por Blau (2017), sugiere que el compromiso laboral surge como resultado de un proceso de reciprocidad en las relaciones laborales, donde los empleados desarrollan compromiso hacia la organización en respuesta a los recursos y el apoyo que reciben. Aquí, cuando los empleados sienten que la organización gasta en su proceso y bienestar, sienten una obligación de devolver ese favor mediante un mayor compromiso y lealtad. Este enfoque pone énfasis en la importancia de las tareas de recursos humanos que fomentan un ambiente de apoyo y reconocimiento.

Más recientemente, estudios han integrado la perspectiva del compromiso organizacional con el enfoque de ¹⁸ la teoría de la autodeterminación, planteada por Deci y Ryan (2000), que argumenta que el compromiso laboral está estrechamente conectado con la satisfacción de las necesidades psicológicas: autonomía, aptitud y vínculo. Según esta teoría, cuando una organización proporciona un entorno que

satisface estas necesidades, los empleados experimentan un compromiso más profundo y sostenible. Este enfoque resalta la importancia de crear condiciones laborales que permitan a los empleados sentir que son capaces en lo que producen y tienen control sobre su trabajo, y que tienen relaciones significativas en el lugar de trabajo.

El compromiso laboral también se ha relacionado con la teoría del contrato psicológico, la cual describe las expectativas implícitas y no escritas entre los empleados y la organización. Rousseau (1995) argumenta que el compromiso laboral puede verse afectado cuando los empleados sienten que la organización no cumple con las promesas percibidas o los acuerdos tácitos, lo que puede llevar a una reducción del compromiso afectivo y normativo. La gestión adecuada de estas expectativas es crucial para mantener un mayor nivel de empeño, lo que implica que las organizaciones deben ser transparentes y coherentes en sus comunicaciones y políticas.

En términos de medición, el compromiso laboral se evalúa comúnmente mediante encuestas y cuestionarios que capturan las diferentes dimensiones del compromiso. El instrumento más utilizado es ⁵ la escala de empeño organizacional de Meyer y Allen (1997), que ha sido aprobada en múltiples estudios y contextos. Esta escala permite a las organizaciones medir el nivel de compromiso afectivo, normativo y de persistencia entre sus empleados, proporcionando una visión integral de cómo los empleados se sienten respecto a su lugar de trabajo y qué aspectos necesitan ser mejorados para fortalecer su compromiso.

Es crucial considerar el impacto del compromiso laboral en los resultados organizacionales. Según un metaanálisis realizado por Riketta (2002), más nivel de empeño laboral se enlaza con más satisfacción laboral, un rendimiento mayor y una

menor rotación de empleados. Estos hallazgos subrayan la importancia del compromiso laboral no solo como un objetivo en sí mismo, sino como un medio para mejorar la eficacia y la competitividad organizacional. Las organizaciones que gastan en cultivar el compromiso podrían esperar beneficios significativos en términos de rendimiento y sostenibilidad a largo plazo.

3.2.8. Dimensiones del compromiso laboral

3.2.8.1. Lealtad a la Organización

La lealtad a la organización es una de las dimensiones clave del compromiso laboral y se refiere a la disposición del empleado a permanecer con la empresa, a pesar de las adversidades o de las ofertas externas Allen y Meyer (1990). Este tipo de compromiso se caracteriza por un alto vínculo afectivo y moral que el empleado siente hacia la organización, el cual sobrepasa de los simples cargos contractuales. Según Becker (2018), la lealtad organizacional se relaciona con la teoría de la comunicación, en la que los empleados permanecen leales por la apreciación de la empresa les da privilegios y apoyo. Este sentido de reciprocidad impulsa a los empleados a cooperar al éxito de los objetivos organizacionales ya ser defensores de los activos de la marca.

Además, la lealtad a la organización está influenciada por la percepción de justicia y equidad dentro del entorno laboral (Colquitt et al., 2015). Los empleados que consideran que las normas y procesos de la entidad son justos y que se les trata con respeto y equidad tienden a desarrollar un compromiso de lealtad más sólido. Esta lealtad se manifiesta en comportamientos como el esfuerzo adicional, la colaboración con los colegas y la voluntad de superar obstáculos para el éxito de la empresa. Por lo tanto, para fomentar la lealtad organizacional, es crucial que las entidades implementen prácticas de GRH justas y equitativas.

3.2.8.2. Identificación

La identificación es otra dimensión importante del compromiso laboral es el grado en que trabajadores sienten psicológicamente vinculados con los valores, fines y objetivos Ashforth y Mael (1989). Esta identificación implica una internalización de los valores y metas de la empresa, de modo que los empleados llegan a ver los éxitos y fracasos organizacionales como propios. Cuando los empleados se compenetran con su centro laboral, experimentan un sentido de orgullo y satisfacción por formar parte de ella, lo cual refuerza su compromiso y contribuye a la cohesión interna del grupo de trabajo.

La identificación organizacional está relacionada con el concepto de identidad social, que sostiene que las personas buscan afiliarse a grupos que refuercen su autoestima y sentido de pertenencia Tajfel y Turner (1986). En el contexto laboral, la identificación con la empresa se fortalece cuando los empleados perciben que la organización tiene una reputación positiva y que comparte sus valores y creencias personales (Dutton et al., 1994). Esta fuerte identificación se traduce en comportamientos proactivos y en la disposición a defender la organización ante críticas externas, lo cual impacta favorablemente en la imagen corporativa y en el clima laboral interno.

3.2.8.3. Motivación

La motivación es una dimensión esencial del compromiso laboral, ya que es el impulso interno que conduce a los empleados a esforzarse por alcanzar los objetivos organizacionales Ryan y Deci (2000). La teoría de la autodeterminación plantea que los individuos experimentan una mayor motivación cuando sus necesidades de autonomía, competencia y relación están satisfechas. En el contexto laboral, esto significa que cuando los empleados perciben que tienen control sobre su trabajo,

sienten que son competentes y tienen relaciones positivas con sus colegas, su motivación intrínseca se incrementa, reforzando así su compromiso con la organización.

La motivación también se ve influenciada por factores extrínsecos, como las recompensas y el reconocimiento (Herzberg, 1968). Sin embargo, investigaciones recientes indican que, si las retribuciones externas podrían aumentar la motivación a pequeño plazo, la motivación intrínseca derivada de la realización personal y el sentido de propósito tiene un impacto más duradero en el compromiso laboral (Grant y Parker, 2009). Las organizaciones que promueven un medio que se sientan motivados y estimados tienden a experimentar niveles más altos de compromiso, lo cual se refleja en su disposición para cooperar al logro y superar las expectativas de su desempeño.

3.2.8.4. Productividad

La productividad es una manifestación directa del compromiso laboral, ya que un empleado comprometido está dispuesto a invertir tiempo y esfuerzos adicionales para cumplir con sus tareas de manera efectiva (Rich et al., 2010). El compromiso laboral impulsa a los empleados a ser más proactivos, a asumir responsabilidades ya buscar soluciones innovadoras a los problemas, lo que contribuye significativamente a la productividad general de la empresa. La relación entre compromiso y productividad se evidencia en un menor índice de errores, una mejor calidad del trabajo y una mayor eficiencia operativa.

Además, la productividad vinculada al compromiso laboral también se asocia con un bajo nivel de ausentismo y una mayor retención de personal (Harter et al., 2002). Los empleados comprometidos tienden a mostrar un carácter positivo para su trabajo, lo que es en un menor estrés y en una mayor capacidad para

adaptarse a los cambios. Esto genera un ambiente laboral más dinámico y eficiente, donde la productividad es un resultado natural del esfuerzo colectivo y de la alineación entre los propósitos particulares y organizacionales. Por ello, las organizaciones deben invertir en estrategias que fortalezcan el compromiso laboral para mantener altos niveles de productividad y competitividad.

3.2.9. Teorías y modelos del compromiso laboral

El modelo tridimensional de Meyer y Allen (1991) es uno de los más reconocidos y aplicados en el compromiso organizacional. Este modelo define el compromiso laboral por tres factores: compromiso afectivo, continuidad y normativo. El afectivo es el afecto emocional de los empleados para la organización. Meyer y Allen (1991) demuestra que este es el componente más fuerte del compromiso, ya que los empleados permanecen en la empresa porque realmente desean hacerlo. El compromiso de continuidad, por otro lado, está en la percepción del pago dado con desistir con la organización. Los empleados que experimentan este tipo de compromiso permanecen en la empresa porque sienten que las consecuencias de irse serán demasiado altas. Por último, es la sensación de deber moral de seguir en la empresa, derivada de valores personales y de la lealtad desarrollada.

El modelo tridimensional ha sido ampliamente estudiado y validado en diferentes contextos organizacionales, mostrando que los tres componentes influyen de manera diferenciada en los comportamientos laborales (Meyer et al., 2002). Según este modelo, el compromiso afectivo se vincula con comportamientos positivos, como la productividad y la participación activa en iniciativas de mejora organizacional. El compromiso de continuidad, aunque mantiene a los empleados en la organización, puede no fomentar un desempeño elevado, ya que los empleados permanecen por necesidad más que por deseo. El compromiso normativo, aunque

puede fortalecer la lealtad, puede disminuir si las expectativas morales de los empleados no se cumplen. Este modelo ha permitido a las organizaciones desarrollar estrategias más efectivas para abordar y mejorar el compromiso laboral, al reconocer que los empleados pueden estar comprometidos por diferentes razones.

La Teoría del Intercambio Social Blau (2017) es esencial para entender el compromiso laboral, ya que propone que las relaciones laborales se basan en un intercambio de recursos materiales y emocionales entre empleados y organización. En este contexto, el compromiso laboral se desarrolla en el que los empleados se aprecien amparados por la organización, reciben reconocimiento y recursos necesarios para desempeñar su trabajo. A cambio, los empleados se sienten moralmente obligados a responder con comportamientos de compromiso, como la lealtad y el esfuerzo adicional. Cropanzano y Mitchell (2005) señalan que la reciprocidad es un principio clave en esta teoría, donde los empleados tienden a corresponder al trato favorable de la organización con comportamientos positivos.

La Teoría de la Equidad Adams (1965) también juega una función esencial en el compromiso laboral, ya que postula que los empleados evalúan su nivel de compromiso comparando sus contribuciones (esfuerzo, aptitudes, tiempo) y las recompensas (salario, reconocimiento, utilidades) en vínculo con lo que reciben otros compañeros. Cuando los empleados perciben un equilibrio entre sus aportes y recompensas, tienden a desarrollar un mayor compromiso afectivo y normativo. Sin embargo, si sienten que existe inequidad o injusticia, su compromiso puede disminuir y dar lugar a comportamientos negativos, como la reducción de la productividad o la intención de dejar la organización (Colquitt et al., 2015). Las organizaciones, por tanto, deben implementar políticas de equidad y justicia distributiva para fomentar un clima de compromiso laboral sólido.

⁹ Los estilos de liderazgo tienen un impacto significativo en el compromiso laboral, ya que influyen directamente ³ en el clima organizacional y en el modo en que ³ los empleados sienten su relación con la entidad. El liderazgo transformacional, caracterizado por el carisma, la inspiración y el apoyo a los empleados para que desarrollen su potencial, se ha asociado con niveles más altos de compromiso laboral (Bass y Riggio, 2006). Este tipo de liderazgo fomenta un medio en el que los colaboradores se sienten estimados y motivados, incrementando el compromiso afectivo, ya que se nivelan ² con los valores y propósitos de la organización y están aptos para el éxito colectivo.

En contraste, los estilos de liderazgo más autoritarios o transaccionales, que se enfocan en la supervisión y el control estricto, tienden a generar un menor compromiso afectivo y un mayor compromiso de continuidad (Judge y Piccolo, 2004). Los empleados bajo este tipo de liderazgo pueden permanecer en la organización principalmente por la percepción de precios asociados con salir de la empresa, más por un apego emocional o una identificación con los valores organizacionales. Por tanto, las organizaciones que buscan mejorar el compromiso laboral deben fomentar estilos de liderazgo transformacional que promuevan la confianza, el desarrollo personal y el reconocimiento, generando un medio donde los empleados se crean motivados y vinculados emocionalmente con su labor.

3.2.10. Factores que influyen en el compromiso laboral

La cultura organizacional y el clima laboral son factores determinantes en el desarrollo del compromiso laboral. ³ La cultura organizacional son los valores, creencias y reglas simultáneas que moldean el comportamiento (Schein, 2010). Una cultura organizacional fuerte, está en la confianza, la cooperación y la comunicación abierta, crea un medio en el que los empleados se crean estimulados y empeñados.

A su vez, el clima laboral, que se entiende como las opiniones generales de las normas, actividades y procesos Schneider et al. (2013), ⁹ tiene un impacto directo en la satisfacción y el bienestar. Un clima positivo que ofrece apoyo, reconocimiento y oportunidades de desarrollo, contribuye a fortalecer el compromiso afectivo, hacen que perciban miembros integrales y estén dispuestos a invertir esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos organizacionales.

El estilo de liderazgo es un componente más influyente en el compromiso laboral, ya que los líderes son quienes modelan las conductas y establecen el tono del ambiente de trabajo. El liderazgo transformacional, representado por el entusiasmo, la valoración personal y la estimulación intelectual, se asocia positivamente con altos niveles de compromiso laboral (Bass y Riggio, 2006). Este estilo de liderazgo crea un sentido de propósito y motivación en los empleados, incrementando su compromiso afectivo y normativo. En contraste, los estilos de autoritarios o transaccionales, que se centran en la supervisión y el control estricto, tienden a generar un menor compromiso afectivo y un empeño de continuidad asentado más en la necesidad que en la lealtad (Judge y Piccolo, 2004). Además, las prácticas de gestión que promueven la autonomía, la colaboración en la toma de medidas y la claridad en los roles originan un medio donde los empleados se sienten apreciados y comprometidos.

El reconocimiento y las recompensas son componentes clave que influyen en la motivación y el compromiso laboral. ²⁹ La Teoría de la Expectativa de Vroom (1964) sostiene que los empleados están motivados a realizar un esfuerzo si creen que serán remunerados de modo justo por su desempeño. El reconocimiento no solo se refiere a recompensas monetarias, sino también al aprecio y valoración del trabajo bien hecho, lo cual fortalece el sentido de propiedad y fidelidad a la

organización (Cameron y Pierce, 2002). Las recompensas tangibles, como bonificaciones, ascensos y beneficios adicionales, también tienen un papel significativo en la satisfacción laboral. No obstante, estudios recientes sugieren que el reconocimiento emocional, como las palabras de aliento y el apoyo de los líderes, puede tener un impacto más profundo y duradero en el empeño afectivo de los empleados (Bakker y Albrecht, 2018).

²¹ Las oportunidades de desarrollo profesional son un componente crítico en el compromiso laboral, ya que los trabajadores quieren crecimiento y aprendizaje continuo en su carrera (Crawshaw et al., 2017). Las organizaciones que ofrecen programas de formación, capacitación y promoción interna generan un medio en el que los empleados se aprecian valorados y perciben que su futuro profesional es prometedor dentro de la empresa. Esta percepción incrementa el compromiso normativo y afectivo, ya que los empleados están más propicios a gastar su tiempo y empeño en una organización que invierte en ellos. Además, la posibilidad de desarrollo profesional contribuye a la motivación intrínseca, al permitir que los empleados mejoren sus competencias y se enfrenten a nuevos desafíos, lo cual fortalece su vínculo con la organización y promueve la retención del talento.

La equidad entre trabajo y vida particular es cada vez más relevante en la generación de compromiso laboral. La Teoría del Enriquecimiento Trabajo-Familia sugiere que el equilibrio entre estos dos ámbitos contribuye al bienestar general de los empleados, aumentando su satisfacción y deber con la organización (Greenhaus y Powell, 2006). Las políticas organizacionales que permiten flexibilidad horaria, trabajo remoto y facilidades para atender responsabilidades personales son vistas como una muestra de apoyo y consideración por la empresa. Mientras los empleados sienten que la organización respeta y promueve su equilibrio personal, se

incrementa su compromiso afectivo y su deseo de contribuir al éxito de la empresa. La falta de equilibrio, por otro lado, puede generar estrés, agotamiento y, eventualmente, llevar a la desconexión emocional del empleado, afectando negativamente su rendimiento y compromiso laboral.

3.2.11. Efectos del compromiso laboral en la organización

Los trabajadores comprometidos suelen mostrar niveles mayores de motivación y esfuerzo, lo que se señala más eficiencia y calidad en la práctica de sus actividades (Rich et al., 2010). La teoría del engagement laboral sostiene que cuando los empleados están comprometidos, se sienten enérgicos, dedicados y absortos en su trabajo, lo que resulta en un desempeño superior y una disposición para ir más allá de las expectativas mínimas (Bakker y Demerouti, 2007). Además, ⁵ el compromiso laboral está relacionado con la aptitud de los empleados para darse a las innovaciones organizacionales y resolver desafíos, lo que es crucial para mantener una ventaja competitiva en un entorno de negocios dinámico.

El compromiso laboral influye significativamente en las decisiones de los colaboradores respecto a permanecer o abandonar una organización. Un alto nivel de compromiso, particularmente el compromiso afectivo, está asociado con una mayor retención de personal, ya que los empleados comprometidos se aprecien emocionalmente vinculados a la organización y encuentran valor en su trabajo (Meyer et al., 2002). En contraste, la falta de compromiso laboral puede llevar a un aumento en las tasas de rotación, lo que genera costos adicionales para la empresa, como la pérdida de talento, el tiempo invertido en la contratación y la capacitación de nuevos empleados. Estudios recientes han demostrado que las organizaciones que implementan estrategias para fortalecer el compromiso laboral logran reducir significativamente la rotación y retener a su talento, contribuyendo a la estabilidad

y al desarrollo de una fuerza laboral más experimentada y eficiente (Allen et al., 2010).

El compromiso laboral no solo afecta el desempeño individual y la retención, sino que también tiene un efecto en la satisfacción del público y los resultados económicos de la entidad. Los empleados comprometidos dan un servicio al público de mayor calidad, ya que están impulsados para representar positivamente a la organización y satisfacer las necesidades de los clientes (Harter et al., 2002). Este punto ajustado al público puede resultar en una mejor experiencia de servicio, lo que incrementa la lealtad del cliente y, por último, se dice en buenos resultados financieros para la empresa. Además, el compromiso laboral fomenta la innovación y la colaboración interna, lo que puede impulsar el desarrollo de productos y servicios más competitivos. Por lo tanto, el compromiso laboral actúa como un catalizador que mejora la reputación de la empresa, incrementa las ventas y contribuye al crecimiento sostenible.

Para sostener un mayor nivel de compromiso laboral, las organizaciones deben implementar estrategias integrales que aborden tanto las necesidades individuales de los empleados como las metas corporativas. Entre las estrategias más efectivas se encuentran las prácticas ⁸ de reconocimiento, el desarrollo de una cultura organizacional que estime la participación y la inclusión, y la promoción de una equidad de la vida laboral y particular (Saks, 2006). Programas de desarrollo profesional, como capacitaciones, planes de carrera y oportunidades de ascenso, son esenciales para que los empleados sientan que su crecimiento y éxito son una prioridad para la empresa. Además, el fomento de ²⁷ una comunicación abierta y bidireccional entre los empleados y la gerencia puede aumentar el sentido de pertenencia y alineación con los objetivos organizacionales. ³ La combinación de

estas estrategias contribuye a la creación de un medio laboral positivo, en el que los empleados se aprecien estimados y motivados para aportar al resultado total de la empresa.

3.3. Marco conceptual

Condiciones de trabajo: Se refieren a los aspectos físicos, ambientales y ergonómicos del espacio laboral, como la infraestructura y seguridad. Un ambiente adecuado mejora la salud y motivación de los empleados, favoreciendo su productividad y compromiso. Condiciones deficientes pueden causar estrés y afectar el clima laboral.

Identificación: Es el proceso en el que los empleados alinean sus valores con los de la organización, generando un sentido de pertenencia y orgullo que los motiva a alcanzar los objetivos corporativos. Esta identificación fomenta la cohesión y el compromiso en la cultura organizacional.

Lealtad a la Organización: Indica el grado de fidelidad de un empleado hacia su empresa, reflejado en su deseo de permanecer y contribuir a sus objetivos. La lealtad aumenta con un ambiente justo y oportunidades de crecimiento, formando un equipo comprometido y estable.

Motivación: Es el impulso que lleva a los empleados a dar lo mejor de sí mismos y enfrentar desafíos. Un entorno que reconoce el esfuerzo y ofrece desarrollo potencia la motivación, elevando el desempeño y el compromiso con la organización.

Políticas: Son las normas y procedimientos que guían el comportamiento y decisiones en la empresa, como la gestión del desempeño y la equidad. La claridad y justicia de las políticas fortalecen la confianza y fomentan un ambiente positivo, mientras que las políticas injustas pueden crear conflicto y desmotivación.

Productividad: Representa la eficacia en la realización de tareas, impulsada por el compromiso. No solo abarca el cumplimiento de funciones, sino la disposición para innovar y colaborar, impactando en los resultados globales de la empresa.

Relaciones interpersonales: En el trabajo, son cruciales para la comunicación y cooperación. Basadas en confianza y respeto, unas relaciones sanas permiten resolver conflictos y trabajar en equipo, influyendo en la satisfacción y efectividad laboral.

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. ³ Hipótesis general

El clima organizacional tiene relación significativa con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

4.2. Hipótesis específica

¹³ **HE1.** Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

¹ **HE2.** Las condiciones de trabajo se relacionan de manera significativa con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

¹ **HE3.** Las políticas se relacionan de manera significativa con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

4.3. Variables

V1. Clima organizacional

- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Políticas

V2. Compromiso laboral

- ✓ Lealtad a la organización
- ✓ Identificación
- ✓ Motivación
- ✓ Productividad

1 4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
1. Clima organizacional (Chiavenato, 2011).	1.1. Relaciones interpersonales	1.1.1. Comunicación entre colegas
		1.1.2. Conflictos y su manejo
		1.1.3. Apoyo recibido de compañeros
	1.2. Condiciones de trabajo	1.2.1. Adecuación del espacio físico
		1.2.2. Seguridad laboral percibida
	1.3. Políticas	1.3.1. Políticas organizacionales
		1.3.2. Justicia aplicación de normas
		1.3.3. Comunicación de cambios
	2. Compromiso laboral (Puma, 2020).	2.1. Lealtad a la organización
2.1.2. Defensa de la organización		
2.1.3. Participar en actividades		
2.2. Identificación		2.2.1. Alineación con misión y visión
		2.2.2. Compromiso con la mejora
2.3. Motivación		2.3.1. Interna
		2.3.2. Externa
2.4. Productividad		2.4.1. Cumplimiento de metas
		2.4.2. Calidad del trabajo realizado
		2.4.3. Uso de recursos

1 **Nota.** La tabla se ve las variables con sus dimensiones e indicadores

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque aplicado fue cuantitativo; se enfoca en recolectar y examinar de datos numerales para comprender y explicar fenómenos. Este enfoque emplea métodos estadísticos para medir las variables, permitiendo probar hipótesis de manera objetiva. Su objetivo principal es identificar patrones y establecer relaciones precisas entre las variables estudiadas, proporcionando resultados que puedan ser generalizados a una población más amplia (Hernández et al., 2014).

5.2. Método aplicado a la investigación

El método aplicado fue deductivo; es de teorías ya dados y aplica esta información para derivar conclusiones específicas. Se basa en el razonamiento lógico, desarrolló hipótesis que se verifican por analizar datos empíricos. De esta forma, permite confirmar o refutar teorías preexistentes a partir de pruebas concretas (Ñaupas et al., 2014).

5.3. Tipo de investigación

El tipo fue aplicada; se dirige a resolver problemas precisos. Su propósito es aplicar conocimientos científicos para desarrollar soluciones útiles que puedan implementarse en la vida. A contraste del estudio puro, que se centra en generar conocimientos teóricos, la investigación aplicada busca generar mejoras tangibles en diversos ámbitos, como la salud, la tecnología, o la educación (Santamaría et al., 2024).

35

5.4. Nivel de investigación

El nivel de estudio fue correlacional; analiza **la relación** existente, buscando entender cómo varía en conjunto. No establece causalidad directa, sino que se limita a determinar la intensidad y dirección de la asociación entre las variables estudiadas. Este nivel es esencial para identificar tendencias y patrones que puedan orientar investigaciones futuras más detalladas (Charaja, 2011).

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

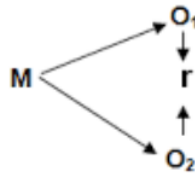
n= número de puntos de datos de las variables

di= diferencia de rango del elemento «n»

El Coeficiente Spearman, ρ , toma un valor entre +1 y -1

5.5. Diseño de investigación

El diseño aplicado fue no experimental/transversal; este **tipo de diseño**, el investigador observa y analiza las variables en un solo punto del tiempo, sin intervenir o manipular ninguna de ellas. El corte transversal permite examinar la situación en un momento específico, identificando asociaciones y características presentes, pero no sigue el proceso de los cambios en las variables en el tiempo (Canales, 2006).



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1 (Clima Organizacional)

O₂ = Observación de la V.2. (Compromiso laboral)

r = Correlación.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La población se refiere a la agrupación total de sujetos u objetos que distribuir algunas propiedades específicas que son el objeto de una investigación. Caracteriza el universo en lo se quiere aplicar los resultados (Hernández et al., 2014).

El marco muestral según el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) del Municipio distrital de San Miguel cuenta con 187 trabajadores quienes laboral bajo diversas modalidades de contrato.

- Criterios de inclusión: Están los trabajadores bajo los varios regímenes laborales.
- Criterio de exclusión: No esta los trabajadores temporales o quienes tercerizan servicios.

5.6.2. Muestra

Es un subconjunto representado por la población total, seleccionado para contribuir en el estudio. La representatividad y tamaño de la muestra influyen directamente en la validez de las conclusiones (Hernández et al., 2014).

El muestreo fue no probabilístico accidental; también conocido como muestreo por conveniencia, es un tipo de muestreo en el que los elementos de la muestra se seleccionan por su accesibilidad o facilidad de acceso en lugar de hacerlo de manera aleatoria. En este método, los investigadores eligen a los participantes o unidades de estudio que se encuentran disponibles en un momento y lugar determinados, lo que facilita la recolección de datos rápida y económica, aunque con menor representatividad de la población en general (Bisquerra, 2004).

Por lo que se consideró como muestra de la población a 65 servidores que serán elegidos de forma aleatoria.

1 5.7. Técnicas, fuentes e instrumento

5.7.1. Técnica

La encuesta es una técnica de recolección de datos que consiste en obtener información mediante preguntas formuladas a un grupo específico de personas. Es útil para conocer opiniones, actitudes, comportamientos o características en una población, facilitando la obtención de datos cuantitativos que pueden ser analizados estadísticamente (Ñaupas ¹ et al., 2014).

5.7.2. Instrumento

El cuestionario es una herramienta estructurada que se emplea para recopilar información sobre diversas variables a través de un conjunto de preguntas. Debe ser diseñado de manera clara y precisa para obtener datos confiables y válidos. Dependiendo de su estructura, puede incluir preguntas cerradas, abiertas o una combinación de ambas, facilitando su análisis posterior (Ñaupas ¹ et al., 2014).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición es la su capacidad para generar resultados consistentes. ⁴ El alfa de Cronbach es un indicador que calcula la consistencia interna de un grupo de ítems, indicando cuánto se relacionan entre sí las preguntas de un cuestionario. Un valor elevado sugiere que las preguntas son coherentes y que el instrumento es confiable (Medina y Verdejo, 2020).

Fórmula de cálculo de la ¹ confiabilidad:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_1}{V_1} \right]$$

Tabla 2
Prueba de confiabilidad de las variables

Variables	Alfa de Cronbach	Nº elementos	Encuestados
Clima organizacional	,877	8	65
Compromiso laboral	,855	10	65

Nota. La tabla detalla la prueba de confiabilidad.

La prueba de confiabilidad realizada por alfa de Cronbach muestra que las variables evaluadas en el estudio tienen una alta consistencia interna. Para el "Clima organizacional", se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.877, y para el "Compromiso laboral" un valor de 0.855, ambos indicadores superiores a 0.8. Esto sugiere que las preguntas dentro de cada conjunto son coherentes y que el instrumento es altamente confiable para los 65 encuestados. Estos resultados indican que las escalas utilizadas para medir ambas variables son adecuadas para el estudio.

5.8.2. Validez

La validez es la precisión con la que un instrumento calcula lo que quiere medir. El juicio de expertos es un método que consiste en solicitar la opinión de especialistas en el tema para evaluar si el contenido del instrumento es relevante, adecuado y suficiente. Este proceso ayuda a garantizar que las preguntas incluidas sean pertinentes y reflejen adecuadamente el constructo que se desea medir (Medina y Verdejo, 2020).

Docentes Validadores del instrumento:

Dr. David Juan Gutiérrez Mayta

Dr. Roberto Payé Colquehuanca

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

En el enfoque cuantitativo, el proceso de análisis de datos dados por una serie de pasos detallados que buscan avalar la precisión y validez de los resultados obtenidos. El proceso se da de la siguiente forma:

- Elaboración del instrumento
- ¹ Aplicación del instrumento
- Codificación de los datos
- Ingreso de datos en programas como SPSS y Excel
- ¹ Gestión de valores faltantes usando técnicas estadísticas.
- Realización de pruebas de hipótesis (como la prueba t)
- Análisis de la distribución de frecuencias, además de hacer tablas y gráficos para una mejor visualización de los datos.
- Cálculo de coeficientes de compensación, como Pearson o Spearman
- Comparación y discusión de los resultados con investigaciones previas
- Presentación clara y resumida de los resultados obtenidos
- Elaboración de conclusiones y sugerencias fundamentadas en los resultados

5.10. Contrastación de hipótesis

a. Prueba de la hipótesis general

⁴ **H0.** El clima organizacional no tiene relación significativa con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

H1. El clima organizacional tiene relación significativa con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

¹ b. Nivel de significancia

Alfa = 0.05 indica una probabilidad del 5% de cometer un error al rechazar la H0.

c. Prueba estadística

Tabla 3
Prueba estadística de la hipótesis general

	Error estándar		Significación aproximada
	Valor	asintótico ^a	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,773	,032	22,688
N de casos válidos	65		

Nota. No asume la hipótesis nula; se emplea el error asintótico que sí la considera.

d. Resultado de la prueba

La prueba estadística realizada para evaluar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral da un p-valor de 0.000, como se indica en la tabla. Se da este valor es menor que el nivel de significancia establecido (Alfa = 0.05), se cuenta con evidencia para rechazar la hipótesis nula. Propone que la probabilidad de hacer un error al rechazar la hipótesis nula cuando es positiva es menor al 5%, fortaleciendo la validez de los resultados.

e. Decisión

Se rechaza la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1). Esto implica que hay una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel en 2024. Conclusión, las condiciones del clima organizacional influyen de modo relevante en el nivel de compromiso laboral de los empleados.

a. Prueba de la hipótesis específica 1

H0. Las relaciones interpersonales no se relacionan significativamente con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

H1. Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

b. Nivel de significancia

Alfa = 0.05 indica una probabilidad del 5% de cometer un error al rechazar la H0.

c. Prueba estadística

Tabla 4
Prueba estadística de la hipótesis específica 1

	Error estándar		Significación
	Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,715	,037	18,598 ,000
N de casos válidos	65		

Nota. No se asume la hipótesis nula; se emplea el error asintótico que si la considera.

d. Resultado de la prueba

La prueba estadística realizada para evaluar la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral arroja un p-valor de 0.000, según los datos dados en la tabla. El p-valor es considerablemente menor que el nivel de significancia establecido (Alfa = 0,05). Hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, lo que propone que las relaciones interpersonales y el compromiso laboral están vinculados de manera significativa.

e. Decisión

Con base en estos resultados, se decide rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1). Esto implica que las relaciones interpersonales sí tienen una relación significativa con el compromiso laboral entre los trabajadores de la Municipio de San Miguel en 2024. Por lo tanto, se concluye que las dinámicas interpersonales son un factor importante que afecta el nivel de compromiso laboral.

a. Prueba de la hipótesis específica 2

H0. Las condiciones de trabajo no se relacionan de manera significativa con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

H1. Las condiciones de trabajo se relacionan de manera significativa con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

b. Nivel de significancia

Alfa = 0.05 indica una probabilidad del 5% de cometer un error al rechazar la H0.

c. Prueba estadística

Tabla 5

Prueba estadística de la hipótesis específica 2

	Valor	Error estándar		Significación aproximada
		asintótico ^a	T aproximada ^b	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,693	,039	16,491
N de casos válidos		65		

Nota. No se asume la hipótesis nula; se emplea el error asintótico que sí la considera.

d. Resultado de la prueba

El análisis estadístico para examinar la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso laboral muestra un p-valor de 0.000. Este p-valor es menor que el nivel de significancia de 0.05, lo que indica una evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, hay una probabilidad muy baja de que se dé un error al rechazar la hipótesis nula.

e. Decisión

Los resultados, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1). Esto sugiere que las condiciones de trabajo tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los empleados en el Municipio de San Miguel en 2024. Por lo tanto, se concluye que el entorno laboral es un componente básico que influye en el nivel de compromiso.

a. Prueba de la hipótesis específica 3

H0. Las políticas no se relacionan de manera significativa con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

H1. Las políticas se relacionan de manera significativa con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

b. Nivel de significancia

Alfa = 0.05 indica una probabilidad del 5% de cometer un error al rechazar la H0.

c. Prueba estadística

1
Tabla 6

Prueba estadística de la hipótesis específica 3

		Error estándar		Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,602	,061	9,421 ,000
N de casos válidos		65		

Nota. No se asume la hipótesis nula; se emplea el error asintótico que sí la considera.

d. Resultado de la prueba

El análisis estadístico para evaluar la relación entre las políticas y el compromiso laboral refleja un p-valor de 0.000, tal como se indica en la tabla. Este p-valor es inferior al nivel de significancia establecido (Alfa = 0.05), y proporciona evidencia para rechazar la hipótesis nula. Esto indica que es poco probable da un error al rechazar la hipótesis nula, sugiriendo una relación significativa entre las políticas y el compromiso laboral.

e. Decisión

Los resultados, se rechaza la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1). Conclusión, las políticas en el Municipio de San Miguel tienen una influencia significativa en el nivel de compromiso laboral de los trabajadores para el año 2024.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Aquí se describen los resultados logrados del análisis correlacional, utilizando una metodología cuantitativa con un diseño no experimental y de tipo transversal. Se incluyen las descripciones de los datos recopilados, junto con tablas y gráficos que muestran las relaciones detectadas. Los resultados ofrecen una concepción más detallada de las dinámicas en el contexto de estudio y brindan un fundamento sólido para las conclusiones y sugerencias.

6.2. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

		Clima organizacional	Compromiso laboral
N		65	65
Parámetros normales ^{a,b}	Media	25,80	28,17
	Desv. Desviación	5,383	4,882
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,125	,152
	Positivo	,091	,097
	Negativo	-,125	-,152
Estadístico de prueba		,125	,152
Sig. asintótica(bilateral)		,013 ^c	,001 ^c

Nota. La distribución de la prueba es de tipo normal y se determina de los datos, empleando la corrección de significancia propuesta por Lilliefors.

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov dado al "clima organizacional" y "compromiso laboral" indica valores de significancia asintótica de 0,013 y 0,001, correspondiente. Dado que los valores son menores al nivel de significancia utilizado (0.05). Concluye, las distribuciones de las variables no siguen una distribución normal. Esto sugiere que, para el análisis estadístico posterior, se deben considerar métodos no paramétricos.

6.3. Escala de valoración de la prueba de correlación

Tabla 8
Escala de valoración de las correlaciones

Positiva	Correlación	Negativa	Correlación
0.90 a 1.00	Muy alta positiva	-0.90 a -1.00	Muy alta negativa
0.70 a 0.90	Alta positiva	-0.70 a -0.90	Alta negativa
0.50 a 0.70	Moderada positiva	-0.50 a -0.70	Moderada negativa
0.30 a 0.50	Baja positiva	-0.30 a -0.50	Baja negativa
0.00 a 0.30	Si existe correlación, es pequeña	-0.00 a -0.30	Si existe correlación, es pequeña

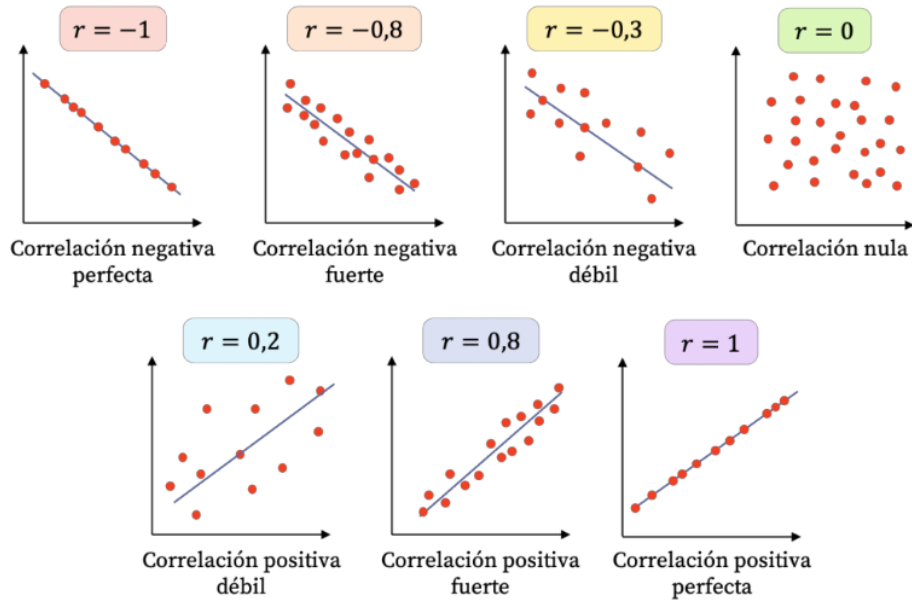
Nota. La tabla visualiza la escala de valoración de correlación por (Hinkle et al. 2003).

La tabla 8 muestra una escala de valoración e interpretación de los niveles de compensación que se aplican para examinar las tablas de calificación de Rho de Spearman en las próximas secciones. Esta escala categoriza las correlaciones en distintos rangos, a partir de lo frágil hasta muy fuerte, proporcionando un alcance claro y consistente de los resultados. Al emplear esta escala, los grados de calificación obtenidos con el coeficiente Rho de Spearman serían examinados con más exactitud, lo que permitirá comparar y entender mejor las relaciones.

6.4. Interpretación de las figuras de dispersión

Figura 1

Escala del diagrama de dispersión



La figura 1 muestra una escala de valoración empleada para describir los diagramas de dispersión, que se utilizará en las tablas de valoración en los diagnósticos posteriores. Esta escala da forma visual la intensidad y dirección de la relación entre dos variables, clasificándolas en distintos niveles de tensión, desde muy débil hasta muy fuerte. Esta herramienta facilita un análisis más objetivo y sistemático de los diagramas de dispersión, ayudando a comprender y comparar las correlaciones presentadas en las tablas.

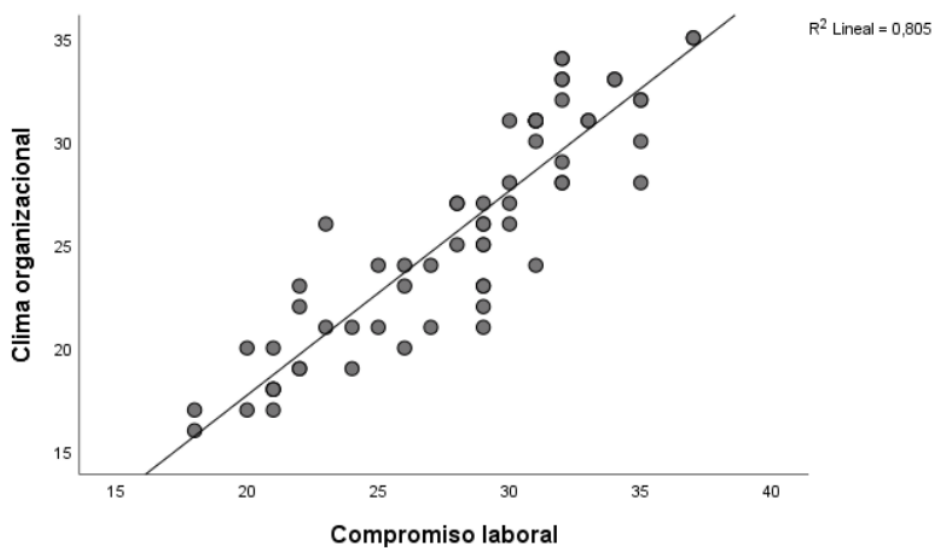
6.5. Pruebas correlacionales

Tabla 9
Prueba correlacional del objetivo general

			Clima organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,911**
		Sig. (bilateral)	!	,000
		N	65	65
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,911**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	!
		N	65	65

Nota. La tabla se ve los valores de correlación de las variables analizadas en el estudio.

Figura 2
Diagrama de dispersión del resultado del objetivo general



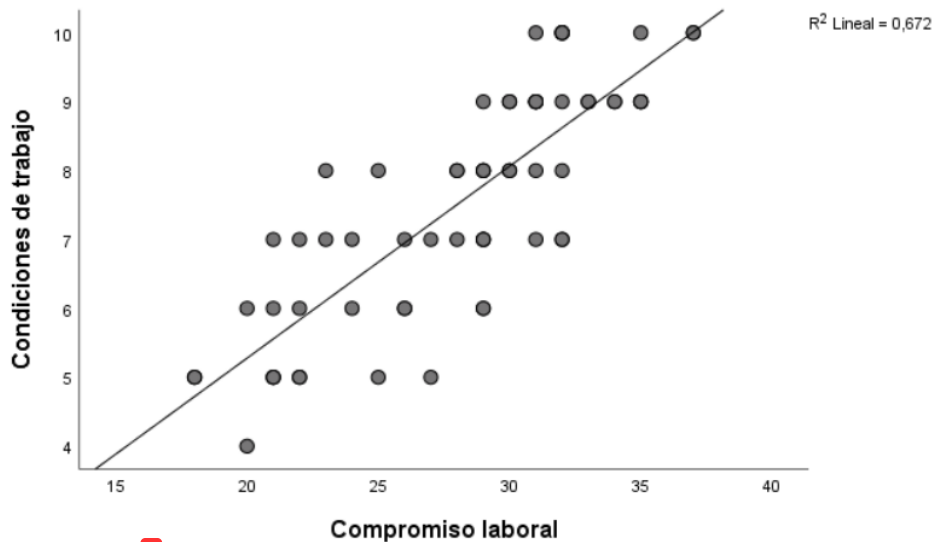
El análisis de la prueba correlacional muestra un coeficiente de compensación Rho de Spearman de 0.911 entre el clima organizacional y el compromiso laboral, dando una relación positiva y “muy alta”. Lo que confirma la solidez de la relación identificada. Visualmente, este vínculo fuerte también se ve en el diagrama de dispersión, en los puntos se alinean de manera consistente, reflejando la alta correlación señalada por el coeficiente.

Tabla 11
Prueba correlacional del objetivo específico 2

		Condiciones de	Compromiso
		trabajo	laboral
1	Rho de	Coefficiente de correlación	,831**
	Spearman	Sig. (bilateral)	,000
		N	65
	Compromiso	Coefficiente de correlación	,831**
	laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	65

Nota. La tabla muestra los valores de correlación de las variables analizadas en el estudio.

Figura 4
Diagrama de dispersión del resultado del objetivo específico 2



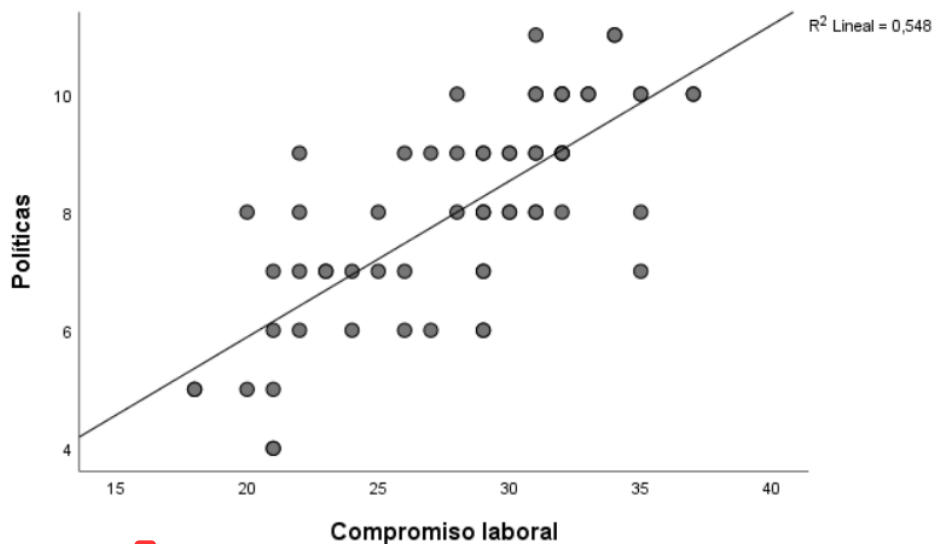
1 El análisis de la prueba correlacional para el objetivo específico 2 da un coeficiente de compensación de Spearman de 0.831 entre las condiciones de trabajo y el compromiso laboral, da una relación positiva “alta”. Asimismo, el diagrama de dispersión complementa visualmente este resultado, evidenciando una alineación clara de los puntos que refleja la alta clasificación identificada en la tabla.

1
Tabla 12
 Prueba correlacional del objetivo específico 3

			Políticas	Compromiso laboral
1	Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	!	,000
		N	65	65
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	!
		N	65	65

Nota. La tabla visualiza los valores de correlación de las variables analizadas en el estudio.

Figura 5
 Diagrama de dispersión del resultado del objetivo específico 3



1
 El análisis de la prueba correlacional para el objetivo específico 3 muestra un coeficiente de compensación de Spearman de 0.737 en las políticas y el compromiso laboral, y da una relación positiva “alta”. Además, el diagrama de dispersión respalda visualmente este hallazgo, ya que los puntos tienden a alinearse de manera que refleja la fuerte relación identificada en la tabla.

6.6. Discusión de resultados

El resultado del presente estudio muestra un coeficiente de compensación Rho de Spearman de 0.911, evidenciando una relación positiva y muy alta entre el clima organizacional y el compromiso laboral. Estos coinciden con Tinoco (2023), que encontró una evaluación significativa ($\rho = 0.755$) entre clima organizacional y satisfacción laboral, subrayando que un lugar laboral bueno optimiza la satisfacción y, por tanto, el compromiso de los empleados. Ambos estudios resaltan el valor de mejorar el clima organizacional para potenciar el bienestar de los trabajadores y su rendimiento en las organizaciones.

Asimismo, los resultados logrados están en línea con el trabajo de Demircioglu (2023), que identificó cómo un entorno organizacional que fomenta la innovación tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral y el compromiso afectivo. Destaca que la promoción de un entorno positivo e innovador refuerza la conexión emocional de los empleados con su centro laboral, lo cual es clave para mejorar el clima laboral. Esto refuerza el pensamiento de que un clima organizacional favorable es fundamental para incrementar el compromiso de los trabajadores, coincidiendo con la alta compensación encontrada en este estudio.

En cambio, otros estudios presentan resultados distintos. Por ejemplo, Paz y Quispe (2022) encontraron una compensación negativa muy baja ($r = -0.051$) entre el clima laboral y el empeño organizacional, sugiriendo que el clima no tuvo un impacto significativo en el empeño de los empleados. Esta discrepancia podría deberse a factores contextuales de las diferentes dimensiones del clima organizacional evaluadas en cada estudio. Sin embargo, los resultados resaltan que, en el Municipio de San Miguel, el clima organizacional tiene una influencia considerable en el nivel de compromiso laboral de los trabajadores.

El resultado del presente estudio muestra un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.863, lo que da una relación positiva y alta en las relaciones interpersonales

y el compromiso laboral. Este hallazgo es coherente con la investigación de Chagray et al. (2020), quienes identificaron ⁵ una correlación significativa entre el clima organizacional, especialmente en las dimensiones de liderazgo y relaciones interpersonales, y el desempeño laboral. Sus resultados resaltan la importancia de las interacciones positivas entre los empleados para optimizar la productividad y el bienestar en el trabajo, lo que coincide con la conclusión de este estudio sobre el papel fundamental que desempeñan las relaciones interpersonales en el compromiso laboral.

Asimismo, Lo et al. (2024) encontraron que factores como la estructura de liderazgo y las relaciones interpersonales tienen una función esencial ²⁸ en la percepción del clima organizacional. Su estudio demostró que ²² la calidad de las relaciones interpersonales influye directamente en el clima laboral, lo que impacta en el compromiso. Esta evidencia refuerza los resultados, y destaca que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales puede ser un componente clave para mejorar el compromiso laboral y, por consiguiente, el desempeño organizacional.

En contraste, el estudio de Muñoz (2023) no halló ⁸ una correlación significativa entre el compromiso organizacional y el clima organizacional ($r = 0.14$). Esta diferencia podría explicarse por los distintos contextos laborales y dimensiones ³ del clima organizacional evaluadas. Mientras se enfoca en las relaciones interpersonales como un factor clave, la investigación de Muñoz se centra en otras variables, como el sueldo y la satisfacción laboral. Esto sugiere que la influencia de las relaciones interpersonales en el compromiso laboral puede cambiar por el medio organizacional y los factores determinados considerados.

El resultado de este estudio muestra un ¹ coeficiente de compensación Rho de Spearman de 0.831, indicando una relación positiva alta entre las condiciones de trabajo y el compromiso laboral. Este hallazgo se alinea con la investigación de Quispe (2022), quien

identificó una tensión positiva ($r = 0.815$) entre el clima institucional y el desempeño laboral docente. La conclusión destaca que un ambiente laboral favorable es crucial para mejorar la efectividad y satisfacción, lo que concuerda con los resultados al subrayar la importancia ²³ de las condiciones laborales en el compromiso laboral.

Asimismo, el estudio de Espinal (2021) refuerza estos resultados, ya que encontró una relación positiva directa (coeficiente de Spearman de 0.420) ² entre el clima laboral y el compromiso organizacional en una institución financiera. Espinal concluye que mejorar las condiciones del ambiente laboral es básico para confortar el compromiso de los empleados. Aunque su calificación fue moderada, la investigación apoya la idea ² de que un entorno de trabajo adecuado puede influir significativamente en el nivel de compromiso laboral, tal como se evidencia en el presente estudio.

Por otro lado, el estudio de Taza (2023) encontró ¹⁴ que el clima organizacional tiene una influencia positiva pero baja en el compromiso laboral, con un 39% de grado de compromiso. Esta diferencia en la magnitud de la relación podría deberse a los distintos contextos organizacionales y poblaciones analizadas. Mientras que el estudio de Taza se enfoca en docentes, el presente estudio considera trabajadores de la Municipalidad Distrital, lo que propone que las condiciones laborales específicas y las necesidades del sector pueden modificar el impacto que el clima organizacional tiene en el compromiso laboral.

El resultado de este estudio muestra un ³ coeficiente de compensación Rho de Spearman de 0.737, da una relación positiva alta entre las políticas organizacionales y el compromiso laboral. Este hallazgo se alinea de Fu et al. (2020), quien halló que un clima de cuidado y la presencia de políticas éticas tienen ¹⁷ un impacto significativo en el compromiso organizacional, especialmente en las dimensiones afectiva y normativa. Los resultados de Fu ³ et al. subrayan la importancia de establecer políticas claras y éticas que

refuercen la lealtad de los empleados y fomenten un compromiso más profundo con la organización, lo cual es coherente con la fuerte relación identificada en el presente estudio.

De manera similar, ³ el estudio de Angulo et al. (2021) respalda estos resultados al identificar ³ que el reconocimiento laboral y las políticas relacionadas con el aprendizaje organizacional influyen significativamente en la comodidad de los empleados. La investigación concluyó que fortalecer estas áreas contribuye a la satisfacción y efectividad laboral, lo que impacta directamente en el compromiso. Esto refuerza la conclusión de este estudio, que destaca que las políticas internas adecuadas y justas son esenciales para fomentar un mayor compromiso laboral entre los trabajadores.

Por otro lado, la investigación de Cruz (2022) presenta una perspectiva diferente, ya que encontró una compensación negativa y baja ($r = -0.038$) entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral. Aunque el contexto y las variables analizadas difieren, Cruz concluye que las políticas relacionadas con las condiciones laborales, como la labor remoto, deben ser mejoradas para mantener la satisfacción y el compromiso. Esta discrepancia propone que el impacto de las políticas en el compromiso laboral puede variar según las circunstancias y la forma en que se implementan, pero reafirma la relevancia de abordar las políticas organizacionales de manera efectiva para promover ² el compromiso laboral.

CONCLUSIONES

La investigación concluye que el clima organizacional, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y las políticas internas tienen una relación significativa en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Los análisis estadísticos realizados evidenciaron que un entorno organizacional favorable y de políticas adecuadas indican que una mejora en el clima laboral y en las relaciones interpersonales, junto con condiciones de trabajo adecuadas y políticas bien estructuradas, contribuye al aumento del compromiso laboral, promoviendo así un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio. Este estudio subraya la relevancia de diseño estrategias organizacionales que impulsan el bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores en instituciones públicas.

Primera: El objetivo general del estudio fue; determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. El análisis de la prueba correlacional muestra un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.911, indicando una relación positiva y “muy alta” entre ambas variables. El p-valor de 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0.05, y evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula. Lo que propone que un buen clima organizacional es esencial para incrementar el compromiso.

Segunda: El objetivo específico 1 del estudio fue; establecer el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral en los trabajadores del Municipio Distrital de San Miguel, 2024. El análisis de la prueba correlacional reveló un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.863 entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral. El p-valor de 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0.05, y evidencia estadísticamente significativa

para rechazar la hipótesis nula. Implica que la calidad de las interacciones entre los trabajadores impacta significativamente en su nivel de compromiso.

Tercera: El objetivo específico 2 del estudio fue; establecer el grado de relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. El análisis de la prueba correlacional muestra un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.831 entre las condiciones de trabajo y el compromiso laboral, e indica una relación positiva “alta”. El p-valor de 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0.05, lo que indica una evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula. Indica que un entorno laboral adecuado guarda relación considerablemente en el nivel de compromiso de los empleados.

Cuarta: El objetivo específico 3 del estudio fue; establecer el grado de relación entre las políticas y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. El análisis de la prueba correlacional muestra un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.737 entre las políticas y el compromiso da una relación positiva “alta”. El p-valor de 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0.05, lo que da una evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula. Lo que propone que la implementación de políticas efectivas puede mejorar significativamente el compromiso.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Gerente ejecutar técnicas para optimizar el clima organizacional, ya que la relación muy alta identificada con el compromiso laboral indica su importancia. Entre las medidas sugeridas se encuentran el fomento de un ambiente de trabajo inclusivo, la promoción del reconocimiento al personal y la mejora de la comunicación interna. Para implementar estas mejoras, se recomienda que el Gerente coordine con el Departamento de Recursos Humanos y la Oficina de Comunicaciones Internas. Estas áreas pueden contribuir en la ejecución de actividades de integración, reconocimiento y desarrollo de estrategias de comunicación efectiva. Estas acciones incrementarían la satisfacción de los trabajadores, fortaleciendo así su compromiso con la institución.

Segunda: Se sugiere al Jefe de Recursos Humanos desarrollar programas que fortalezcan las relaciones interpersonales entre los trabajadores. La capacitación en aptitudes ³ de comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos serán fundamentales para mejorar las interacciones entre el personal. Se recomienda que el Jefe ³ de Recursos Humanos colabore con el área de Bienestar Social y la Oficina de Capacitación y Desarrollo, para facilitar los programas de formación y crear espacios de diálogo y actividades de integración. Esto podría reflejarse positivamente en el compromiso laboral.

Tercera: Al Jefe de Infraestructura y Servicios Generales se le recomienda evaluar y mejorar las condiciones de trabajo en las instalaciones de la municipalidad. Dado que las condiciones laborales están relacionadas de forma significativa con el compromiso, es fundamental garantizar espacios seguros, ergonómicos y cómodos para los trabajadores. Para lograr esto, se sugiere la coordinación con

el área de Seguridad y Salud Ocupacional, así como con el Comité de Ergonomía, para revisar y optimizar los recursos y equipos disponibles. Esto contribuirá a un entorno laboral más favorable.

Cuarta: Se instala ³⁷ al director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto a revisar y actualizar las políticas internas de la municipalidad. La evidencia que políticas efectivas influyen en el compromiso laboral, por lo que se recomienda diseñar políticas claras, justas y orientadas al bienestar del trabajador. Para asegurar una adecuada implementación de estas políticas, se recomienda coordinar con el área de Recursos Humanos y el Comité de Ética, quienes pueden colaborar en la inclusión de aspectos como oportunidades de desarrollo profesional, incentivos al desempeño y mecanismos de retroalimentación. Esto incrementará al compromiso de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. S. (1965). *Inequity In Social Exchange* (pp. 267–299).
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining Talent: Replacing Misconceptions With Evidence-Based Strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. <https://doi.org/10.5465/amp.24.2.48>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Angulo, S. A., Fuster, D., Sánchez, A., Bautista, E. L., & Cabezas, T. V. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1).
<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
<https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and Power in Social Life*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Bisquerra R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.

- Boschetti, G., Faccio, M., & Granata, I. (2022). Human-Centered Design for Productivity and Safety in Collaborative Robots Cells: A New Methodological Approach. *Electronics*, 12(1), 167. <https://doi.org/10.3390/electronics12010167>
- Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM–Firm Performance Linkages: The Role of the “Strength” of the HRM System. *Academy of Management Review*, 29(2), 203–221. <https://doi.org/10.5465/amr.2004.12736076>
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Cameron, J., & Pierce, WD. (2002). *Recompensas y motivación intrínseca: cómo resolver la controversia*. Bergin y Garvey.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. LOM ediciones.
- Chagray, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de investigación*. Santiago Impresores.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (8th ed.). The McGraw-Hill Companies.
- Clampitt, P. G. (2016). *Comunicación para la eficacia gerencial : desafíos| Estrategias| Soluciones*. Publicaciones sabias.
- Coarite, M., & Masco, R. M. (2020). *Clima laboral y engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59006>

- Colquitt, J.A., LePine, J.A., & Wesson, M.J. (2015). *Comportamiento organizacional: mejora del desempeño y el compromiso en el lugar de trabajo*. McGraw-Hill Education.
- Crawshaw, J.R., Budhwar, P., & Davis, A. (2017). Prácticas y compromiso en la gestión de recursos humanos. *Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos*, 28(16), 2209–2234.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Cruz, E. (2022). *Trabajo remoto y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad de Puno 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95237>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000a). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000b). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demircioglu, M. A. (2023). The Effects of Innovation Climate on Employee Job Satisfaction and Affective Commitment: Findings from Public Organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 43(1), 130–158. <https://doi.org/10.1177/0734371X211043559>

- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Dutton, J. E., & Ragins, B. R. (2017). *Exploring Positive Relationships at Work: Building a Theoretical and research foundation*. Psychology Press.
- Espinal, R. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional en la Financiera Compartamos Lambayeque 2019* [Tesis de grado, Universidad Alas Peruanas]. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/10361>
- Ferris, GR., Treadway, DC., Perrewé, PL., Brouer, RL., Douglas, C., & Lux, S. (2018). Habilidad política en las organizaciones. *Journal of Management*, 44(4), 1078–1108. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206315604180>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fu, W., He, F., & Zhang, N. (2020). Antecedents of organizational commitment of insurance agents: Job satisfaction, ethical behavior, and ethical climate. *Journal of Global Business Insights*, 5(2), 134–149. <https://doi.org/10.5038/2640-6489.5.2.1135>
- García, E. E. (2023). Impacto del clima organizacional proambiental en el compromiso y comportamiento sostenible de los trabajadores en Perú. *Retos*, 13(26), 205–222. <https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.02>
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375. <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and

- organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129–147. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Griffin, R. (2020). Technology and Human Resource Management. In *In Human Resource Management* (5th ed., pp. 427–456). Cengage Learning.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-hill / Interamericana Editores.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C.-H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), 5–32. <https://doi.org/10.1080/13594320701662550>
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096–1112. <https://doi.org/10.1037/h0037511>

- Jeung, D.-Y., & Chang, S.-J. (2021). Moderating Effects of Organizational Climate on the Relationship between Emotional Labor and Burnout among Korean Firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 914. <https://doi.org/10.3390/ijerph18030914>
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2017). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amj.2010.0084>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Klein, C., DeRouin, RE., & Salas, E. (2006). *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2006* (G. P. Hodgkinson & J. K. Ford, Eds.). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470696378>
- Kohl, A. (2018). *La definición cambiante del bienestar en el lugar de trabajo*. Forbes.
- Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44(3), 265–285. <https://doi.org/10.1177/001872679104400304>
- Kristof, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kuenzi, M., & Schminke, M. (2009). Assembling Fragments Into a Lens: A Review, Critique, and Proposed Research Agenda for the Organizational Work Climate Literature. *Journal of Management*, 35(3), 634–717. <https://doi.org/10.1177/0149206308330559>

- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
- Lo, Y.-C., Lu, C., Chang, Y.-P., & Wu, S.-F. (2024). Examining the influence of organizational commitment on service quality through the lens of job involvement as a mediator and emotional labor and organizational climate as moderators. *Heliyon*, *10*(2), e24130. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24130>
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Routledge.
- Medina, M. del R., & Verdejo, A. L. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad*, *15*(2), 270–284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Men, L. R. (2014). Strategic Internal Communication. *Management Communication Quarterly*, *28*(2), 264–284. <https://doi.org/10.1177/0893318914524536>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Morgan, D. L., & Krueger, R. A. (1993). When to Use Focus Groups and Why. In *Successful Focus Groups: Advancing the State of the Art* (pp. 3–19). SAGE Publications.
- Mori, G., Romero, R., Ochoa, F. A., Vilca, V. A., Gómez, F. Y., Del Carpio, F., Zárata, J. S., & Espinoza, R. J. (2023). Calidad del servicio e imagen institucional como predictores

- de la satisfacción del cliente en municipalidades del Perú. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(5), 1–15.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i5>.
- Muñoz, K. E. (2023). *Clima organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional en empresas contratistas mineras* [Tesis de grado, Universidad Católica San Pablo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12590/17876>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación; cuantitativa-cualitativa, redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Nisshii, L. H., Lepak, D. P., & Schneider, B. (2008). Employee attributions of the “why” of hr practices: their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction. *Personnel Psychology*, 61(3), 503–545. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00121.x>
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Tamkins, M. M. (2003). Organizational Culture and Climate. In W. C., D. R. Borman, R. J. Ilgen, & Klimoski E. (Eds.), *Handbook of Psychology* (Vol. 12, pp. 565–593). John Wiley & Sons.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856.
<https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Paz, D. O., & Quispe, A. N. (2022). *Clima laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104109>
- Perry, J. L., & Porter, L. W. (1982). Factors Affecting the Context for Motivation in Public Organizations. *Academy of Management Review*, 7(1), 89–98.
<https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285475>

- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quispe, M. (2022). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa secundaria Puno, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99572>
- Quispe, M. M. (2020). *Comunicación interna y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2019*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14226>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Ricketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257–266. <https://doi.org/10.1002/job.141>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education Inc.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. SAGE Publications.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

- Santamaría, J. M., González, A., Fernández, M., Herrero, S., Jiménez, M. L., & González, L. A. (2024). Metodología deductiva del cuidado: descripción y prueba de los modos de investigación acerca del cuidado. *Enfermería Clínica*. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2023.10.004>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (Vol. 2). John Wiley e hijos.
- Schneider, B. (1990). The climate for service: An application of the climate construct. In B. Schneider (Ed.), *Organizational Climate and Culture* (pp. 383–412). Jossey-Bass.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, *64*(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2017). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 468–482. <https://doi.org/10.1037/apl0000090>
- Soelton, M., Noermijati, N., Vizano, N. A., Parmariza, Y., Abadi, Y. B., & Zulfriadi, S. (2020). Recognizing the Role of Job Satisfaction in Predicting the Relationship Between Political Organization, Organizational Climate, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behaviour on Liquor Distributor Companies in Indonesia. *European Journal of Business and Management*, *12*(13), 2222–2839. <https://doi.org/10.7176/EJBM/12-13-08>
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 365–380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>

- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1986). La teoría de la identidad social del comportamiento intergrupar. In En S. Worchel & WG Austin (Eds.), *Psicología de las relaciones intergrupales* (Nelson-Hall, pp. 7–24).
- Taza, F. E. (2023). *Clima organizacional en el compromiso laboral docente de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022* [Tesis de grado, Universidad Nacional Del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19523>
- Theorell, T., Karasek, R. A., & Eneroth, P. (1990). Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men - a longitudinal study. *Journal of Internal Medicine*, 227(1), 31–36. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2796.1990.tb00115.x>
- Tinoco, C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa peruana. *Facultad de Ingeniería Industrial - UNMSM*, 26(2), 217–237. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407.g20433>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Essex: Pearson.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024

Enfoque: Cuantitativo. **Método:** Deductivo. **Tipo:** Aplicada. **Nivel:** Correlacional. **Diseño:** No experimental-transversal **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general ¿Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre las políticas y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?</p>	<p>Hipótesis general El clima organizacional tiene relación significativa con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas HE1. Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. HE2. Las condiciones de trabajo se relacionan de manera significativa con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. HE3. Las políticas se relacionan de manera significativa con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.</p>	<p>Objetivo general Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.</p> <p>Objetivos específicos OE1. Establecer el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. OE2. Establecer el grado de relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. OE3. Establecer el grado de relación entre las políticas y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.</p>	<p>3. Clima organizacional Se refiere a la percepción compartida de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos de su lugar de trabajo, así como las actitudes y comportamientos que estos contextos organizacionales fomentan y recompensan (Chiavenato, 2011).</p> <p>4. Compromiso laboral Es el nivel de conexión emocional y psicológica que un empleado siente hacia su organización, lo que influye en su deseo de permanecer en ella y en su esfuerzo por alcanzar los objetivos organizacionales (Puma, 2020).</p>	<p>1.1. Relaciones interpersonales</p> <p>1.2. Condiciones de trabajo</p> <p>1.3. Políticas</p> <p>2.1. Lealtad a la organización</p> <p>2.2. Identificación</p> <p>2.3. Motivación</p> <p>2.4. Productividad</p>	<p>1.1.1. Comunicación entre colegas</p> <p>1.1.2. Conflictos y su manejo</p> <p>1.1.3. Apoyo recibido de compañeros</p> <p>1.2.1. Adecuación del espacio físico</p> <p>1.2.2. Seguridad laboral percibida</p> <p>1.3.1. Políticas organizacionales</p> <p>1.3.2. Justicia aplicación de normas</p> <p>1.3.3. Comunicación de cambios</p> <p>2.1.1. Orgullo de pertenencia</p> <p>2.1.2. Defensa de la organización</p> <p>2.1.3. Participar en actividades</p> <p>2.2.1. Alineación con misión y visión</p> <p>2.2.2. Compromiso con la mejora</p> <p>2.3.1. Interna</p> <p>2.3.2. Externa</p> <p>2.4.1. Cumplimiento de metas</p> <p>2.4.2. Calidad del trabajo realizado</p> <p>2.4.3. Uso de recursos</p>

Matriz de datos

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL 2024																										
CLIMA ORGANIZACIONAL										COMPROMISO LABORAL																
Nº	Relaciones			Condiciones			Políticas			Lealtad			Identificación			Motivación			Productividad			Var1	Var2	Dm11	Dm2	Dm3
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18								
1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	16	18	6	5	5		
2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	1	1	1	2	3	2	4	3	1	17	21	8	5	4			
3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	17	18	7	5	5			
4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	3	4	2	2	19	22	7	5	7			
5	2	3	2	3	4	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	18	21	7	7	4			
6	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	4	2	2	18	21	8	5	5			
7	2	3	2	3	4	3	2	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	1	22	22	7	7	8			
8	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	18	21	7	5	6			
9	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	1	20	20	8	4	8				
10	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	1	2	2	2	4	3	2	21	23	7	7	7				
11	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	20	21	7	6	7				
12	3	3	2	2	4	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	4	3	1	21	24	8	6	7			
13	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	17	20	6	6	5			
14	3	3	3	4	4	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	1	24	25	9	8	7			
15	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	20	26	7	6	7			
16	2	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	2	1	3	3	4	3	1	19	22	8	5	6			
17	3	4	4	4	4	3	2	2	3	1	2	2	2	2	4	3	3	1	26	23	11	8	7			
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	1	23	22	8	6	9			
19	2	2	3	4	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	4	4	2	22	29	7	8	7			
20	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	24	27	10	5	9			
21	4	4	3	4	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3	3	4	4	1	23	26	11	6	6			
22	3	3	3	3	4	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	5	4	2	25	29	9	7	9			
23	2	2	2	4	3	2	2	4	1	2	2	2	2	2	3	3	4	1	19	24	6	7	6			
24	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	25	28	9	7	9			
25	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	21	27	8	7	6			
26	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	24	26	8	7	9			
27	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	21	25	8	5	8			
28	2	4	3	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	3	4	1	26	30	9	8	9			
29	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	23	29	9	7	7			
30	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	4	3	4	2	21	29	8	7	6			
31	1	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	27	28	9	8	10			

Instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV, facultad de Ciencias Administrativas, escuela profesional de Administración y Gestión Pública, con el objetivo de conocer la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. Solicitamos su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una "X" la respuesta de su elección. Le agradecemos de antemano su cooperación.

II. INDICACIONES

Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa correcta:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

N.º	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Relaciones interpersonales						
1	La comunicación con mis colegas es clara, fluida y facilita la realización de nuestras tareas diarias.	1	2	3	4	5
2	Los conflictos en el trabajo son manejados de manera respetuosa y se resuelven de forma adecuada y rápida.	1	2	3	4	5
3	Mis compañeros de trabajo me brindan apoyo y colaboración cuando enfrento desafíos o necesito ayuda.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Condiciones de trabajo						
4	El espacio físico de mi lugar de trabajo es adecuado y cuenta con los recursos necesarios para desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
5	Siento que las condiciones de seguridad en mi lugar de trabajo protegen mi integridad y bienestar.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Evaluación del Desempeño						
6	Las políticas organizacionales son claras y comprensibles, lo que facilita mi entendimiento de mis responsabilidades laborales.	1	2	3	4	5

7	Las normas y procedimientos se aplican de manera justa y equitativa entre todos los empleados de la municipalidad.	1	2	3	4	5
8	Los cambios importantes dentro de la municipalidad se comunican de manera transparente, oportuna y completa.	1	2	3	4	5
VARIABLE 2: COMPROMISO LABORAL						
Dimensión 1: Lealtad a la organización						
9	Me siento orgulloso de formar parte de la Municipalidad Distrital de San Miguel y de lo que representa.	1	2	3	4	5
10	Defiendo a la Municipalidad ante críticas externas y siento que es importante proteger su reputación.	1	2	3	4	5
11	Estoy interesado en participar activamente en las actividades y eventos organizados por la Municipalidad.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Identificación						
12	Me siento alineado con la misión y visión de la Municipalidad, y esto guía mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
13	Estoy comprometido con la mejora continua y busco constantemente formas de aportar al crecimiento de la organización.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Motivación						
14	Mi motivación para realizar un buen trabajo proviene de mi deseo personal de contribuir y crecer profesionalmente.	1	2	3	4	5
15	Los reconocimientos y recompensas externas me motivan a cumplir con mis responsabilidades de manera efectiva.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Productividad						
16	Cumplo consistentemente con las metas y objetivos que se me asignan en la Municipalidad.	1	2	3	4	5
17	La calidad de mi trabajo es alta y cumplo con los estándares esperados por la organización.	1	2	3	4	5
18	Uso los recursos de la Municipalidad de manera eficiente y busco optimizar su uso para obtener mejores resultados.	1	2	3	4	5

“MUCHAS GRACIAS”

Validez del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: Clima organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: David Juan Gutiérrez Mayta.....
- PROFESIÓN : Economista.....
- CARGO ACTUAL: Docente.....
- GRADO ACADÉMICO: Doctor.....

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	X	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	X
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	X	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	X	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{0.88}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES


.....

.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca 03 de setiembre del 2024



 Firma del experto
 DNI N° 02407816
 N° celular: 950087323

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: Clima organizacional y el compromiso laboral en los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto Paye Colquehuanca
- PROFESIÓN : Lic. en Administración de Empresas
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{0.94}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca 05 de setiembre del 2024


 Finna del experto
 DNI N° 02141941
 N° celular: 996-793272

Evidencias de recojo de datos





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 21/11/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: BLANCA LUZMILA MAMANI HANCCO

Dirección: JR. 6 DE AGOSTO 139

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 77428493

Teléfono: 924 117 364 email: luzmila1998hancco@gamil.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Condiciones de trabajo, identificación, motivación, políticas, productividad.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

21 DE NOVIEMBRE DEL 2024

Fecha

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	13%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
5	apps.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to ucol Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	retos.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to usach Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	burjcdigital.urjc.es Fuente de Internet	<1 %

21	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
22	manglar.uninorte.edu.co Fuente de Internet	<1 %
23	ridum.umanizales.edu.co Fuente de Internet	<1 %
24	sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
25	tr-ex.me Fuente de Internet	<1 %
26	zaguan.unizar.es Fuente de Internet	<1 %
27	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Elejalde García, Lizbeth. "Modelo Causal Explicativo de la Relación Existente entre Felicidad Laboral y Productividad en una Empresa, Caso de análisis Hope Channel.", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2022 Publicación	<1 %
29	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %

31	e-spacio.uned.es Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
35	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	alianzanacional.com.uy Fuente de Internet	<1 %
38	aprenderly.com Fuente de Internet	<1 %
39	dev.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %
40	es.weforum.org Fuente de Internet	<1 %
41	latam.redilat.org Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.upsc.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

43

worldwidescience.org

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Exclude assignment
template

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias

< 10 words

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

/100

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

PÁGINA 23

PÁGINA 24

PÁGINA 25

PÁGINA 26

PÁGINA 27

PÁGINA 28

PÁGINA 29

PÁGINA 30

PÁGINA 31

PÁGINA 32

PÁGINA 33

PÁGINA 34

PÁGINA 35

PÁGINA 36

PÁGINA 37

PÁGINA 38

PÁGINA 39

PÁGINA 40

PÁGINA 41

PÁGINA 42

PÁGINA 43

PÁGINA 44

PÁGINA 45

PÁGINA 46

PÁGINA 47

PÁGINA 48

PÁGINA 49

PÁGINA 50

PÁGINA 51

PÁGINA 52

PÁGINA 53

PÁGINA 54

PÁGINA 55

PÁGINA 56

PÁGINA 57

PÁGINA 58

PÁGINA 59

PÁGINA 60

PÁGINA 61

PÁGINA 62

PÁGINA 63

PÁGINA 64

PÁGINA 65

PÁGINA 66

PÁGINA 67

PÁGINA 68

PÁGINA 69

PÁGINA 70

PÁGINA 71

PÁGINA 72

PÁGINA 73

PÁGINA 74

PÁGINA 75

PÁGINA 76

PÁGINA 77

PÁGINA 78

PÁGINA 79

PÁGINA 80

PÁGINA 81

PÁGINA 82

PÁGINA 83

PÁGINA 84

PÁGINA 85

PÁGINA 86

PÁGINA 87

PÁGINA 88

PÁGINA 89

PÁGINA 90

PÁGINA 91

PÁGINA 92

PÁGINA 93

PÁGINA 94

PÁGINA 95

PÁGINA 96

PÁGINA 97

PÁGINA 98

PÁGINA 99

PÁGINA 100

PÁGINA 101

PÁGINA 102

PÁGINA 103

PÁGINA 104

PÁGINA 105

PÁGINA 106

PÁGINA 107

PÁGINA 108
