

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Clima organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Bach. Fiorella Lucia LLATA AURIS

Bach. Silvia Martina RIVERA SANTAMARIA

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Cerro de Pasco – Perú - 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Clima organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA
PRESIDENTE

Mg. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO

Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Unidad de Investigación



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 037-2023-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Fiorella Lucia LLATA AURIS - Silvia Martina RIVERA SANTAMARIA

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Clima organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Índice de Similitud: **9%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 12 de Setiembre de 2023.



Firmado digitalmente por:
CARDENAS SINCHE Jose
Antonio FAU 20154805048 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/09/2023 09:27:47-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN (e)

DEDICATORIA

A nuestros padres, cuyo apoyo inquebrantable y guía han sido fundamentales en esta travesía académica.

A los docentes, cuyo conocimiento y dedicación han iluminado nuestro camino hacia la comprensión de la administración.

A nuestros familiares, por su constante aliento y comprensión durante los momentos de concentración y esfuerzo.

Esta tesis es un reconocimiento a cada uno de ustedes, cuyo influjo ha sido esencial para llegar a esta meta.

AGRADECIMIENTO

Mi reconocimiento especial se dirige a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, cuyo entorno de aprendizaje enriquecedor sentó las bases para esta investigación. A la Municipalidad Distrital de Ninacaca, gracias por su colaboración y acceso a datos fundamentales. A la Plana de Docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración, su guía experta fue inestimable. También quiero agradecer a todos aquellos cuyo apoyo contribuyó al éxito de este estudio, mostrando una vez más la importancia de trabajar en equipo.

RESUMEN

Nuestra investigación tomó como objetivo principal “Demostrar la relación entre el compromiso laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023”, el tipo de investigación empleado fue sustantiva, el nivel es explicativo, el método empleado fue el no experimental, de tipo transversal correlacional, los métodos específicos fueron inductivo, deductivo y correlacional, de diseño no experimental correlacional.

La muestra quedó dispuesta por 52 colaboradores, para acopiar la información se utilizó como técnica la encuesta mediante la aplicación de su instrumento el cuestionario, uno por cada variable, con 21 y 10 preguntas respectivamente.

El procesamiento de los datos se ejecutó mediante el análisis estadístico de datos para ello se hizo uso del SPSS en su versión 26, con lo que se lograron los resultados y la certeza de la relación entre nuestras variables estudiadas (prueba de hipótesis). Utilizando para ello la prueba estadística de Rho de Spearman, cuyo resultado es ,855, la misma que nos revela que es una correlación positiva alta, su significación aproximada (Sig.0.000) la misma que es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). con lo cual podemos afirmar que: La relación entre el clima organizacional y compromiso laboral es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

Palabras clave: Clima organizacional, compromiso laboral, trabajadores municipales.

ABSTRACT

Our research took as its main objective "Demonstrate the relationship between labor commitment and organizational climate in workers of the District Municipality of Ninacaca - Pasco, 2023", the type of research used was substantive, the level is explanatory, the method used was the non-experimental, of a cross-correlational type, the specific methods were inductive, deductive and correlational, of a non-experimental correlational design.

The sample was arranged by 52 collaborators, to collect the information the survey was used as a technique through the application of its instrument, the questionnaire, one for each variable, with 21 and 10 questions respectively.

Data processing was carried out through statistical data analysis, for which SPSS version 26 was used, with which the results and the certainty of the relationship between our studied variables (hypothesis test) were achieved. Using the Spearman's Rho statistical test, whose result is .855, the same one that reveals that it is a high positive correlation, its approximate significance (Sig.0.000) the same that is less than the level of significance ($\alpha = 0.05$). with which we can affirm that: The relationship between the organizational climate and work commitment is positive and significant in the workers of the District Municipality of Ninacaca - Pasco, 2023.

Keywords: Organizational climate, labor commitment, municipal workers.

INTRODUCCIÓN

En un mundo en donde lo único constante es el cambio, las organizaciones se encuentran frente al desafío de mantener y fortalecer la productividad y el compromiso de su fuerza laboral. En este contexto la municipalidad no es ajena a esta realidad, el clima organizacional y su relación con el compromiso laboral, la misma que se ha convertido en un tema de interés crucial para estudiar y optimizar la dinámica interna de las instituciones. La Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, en su búsqueda de eficiencia y mejora continua, se ha sumergido en esta investigación con el propósito de explorar la interacción entre el clima organizacional y los distintos aspectos del compromiso laboral entre sus trabajadores en el año 2023.

Nuestra investigación aborda la relación entre el clima organizacional y las tres dimensiones esenciales del compromiso laboral: “el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo”. A lo largo de este, se analizarán los vínculos y las influencias mutuas con el fin de aportar conocimientos fundamentales que guíen la toma de decisiones estratégicas y la implementación de prácticas efectivas en la Municipalidad.

Esta investigación surge de la necesidad de alcanzar de manera más profunda y holística los factores que influyen en el compromiso laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco. Mediante un análisis riguroso y sistemático, se ha buscado desentrañar las conexiones entre el clima organizacional y diferentes dimensiones del compromiso laboral, con el propósito de proporcionar una visión integral que sirva de guía para la gestión de recursos humanos y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

En este contexto, se ha llevado a cabo una evaluación detallada del conocimiento del clima organizacional por parte de los colaboradores y su relación con el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo. La recolección y análisis de datos se ha llevado a cabo de manera rigurosa y objetiva, utilizando

herramientas y métodos científicos que puedan obtener conclusiones sólidas y confiables.

A lo largo de esta investigación, se mantendrán los hallazgos obtenidos y se analizarán en profundidad, buscando establecer patrones, tendencias y relaciones significativas entre las variables estudiadas. La discusión de resultados permitirá no solo entender las conexiones entre el clima organizacional y el compromiso laboral, sino también extraer prácticas y recomendaciones concretas para la gestión y el desarrollo de políticas en la Municipalidad.

Con la investigación se aspira a contribuir al enriquecimiento del conocimiento en el campo del clima organizacional y el compromiso laboral, ofreciendo valiosas perspectivas para quienes dirigen la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco y para todos aquellos personas e instituciones interesados en optimizar el desempeño y la satisfacción de los empleados en un entorno laboral en constante cambio.

Nuestra investigación se desarrolló efectuando el reglamento general de Grados y Títulos de la universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, teniendo en consideración la distribución para desarrollar la tesis que en ella se menciona y que guarda la siguiente estructura:

En el capítulo I, de desarrollo el problema de investigación; en el capítulo II se consideró los antecedentes, así como el marco teórico y se planteó las hipótesis de investigación; en el capítulo III se desarrolló la metodología y técnicas de investigación; y en el capítulo IV la interpretación de los resultados y discusión. Concluimos con las respectivas conclusiones y recomendaciones.

En este contexto podemos a vuestra disposición la presente investigación esperando sus contribuciones y las respectivas críticas que servirán para enriquecer la tesis.

Las autoras

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

CAPITULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	2
1.3. Formulación del problema.....	3
1.3.1. Problema general.....	3
1.3.2. Problemas específicos	3
1.4. Formulación de objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Justificación de la investigación	4
1.6. Limitación de la investigación	5

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	6
2.2. Bases teóricas – científicas.....	10
2.3. Definición de términos básicos	19
2.4. Formulación de hipótesis.....	23
2.2.1. Hipótesis general	23

2.2.2. Hipótesis específicas.....	23
2.5. Identificación de variables.....	23
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.	24

CAPITULO III.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	25
3.2. Nivel de Investigación	25
3.3. Métodos de la investigación.....	25
3.4. Diseño de la investigación.....	26
3.5. Población y muestra.....	26
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	27
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	27
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	28
3.9. Tratamiento estadístico	28
3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica.....	28

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	30
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.	31
4.3. Prueba de Hipótesis.....	39
4.4. Discusión de resultados.....	45

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable clima organizacional	27
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de Satisfacción laboral.....	28
Tabla 3 Nivel de frecuencia de la variable clima organizacional.....	31
Tabla 4 Nivel de frecuencia de la dimensión Autonomía individual	32
Tabla 5 Nivel de frecuencia de la dimensión Grado de estructura del puesto	33
Tabla 6 Nivel de frecuencia de la dimensión Recompensa	34
Tabla 7 Nivel de frecuencia de la dimensión Consideración, agradecimiento y apoyo	35
Tabla 8 Nivel de frecuencia de la variable Compromiso laboral	36
Tabla 9 Nivel de frecuencia de la dimensión Compromiso afectivo	37
Tabla 10 Nivel de frecuencia de la dimensión Compromiso de continuidad	38
Tabla 11 Nivel de frecuencia de la dimensión Compromiso de continuidad	39
Tabla 12 Nivel de correlación entre las variables clima organizacional y compromiso laboral.....	40
Tabla 13 Nivel de correlación entre el clima organizacional y compromiso afectivo ...	42
Tabla 14 Nivel de correlación entre el clima organizacional y compromiso de continuidad	43
Tabla 15 Nivel de correlación entre el clima organizacional y compromiso normativo.	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de frecuencia de la variable clima organizacional.....	31
Figura 2 Nivel de frecuencia de la dimensión Autonomía individual	32
Figura 3 Nivel de frecuencia de la dimensión Grado de estructura del puesto	33
Figura 4 Nivel de frecuencia de la dimensión Recompensa	39
Figura 5 Nivel de frecuencia de la dimensión Consideración, agradecimiento y apoyo	35
Figura 6 Nivel de frecuencia de la variable Compromiso laboral	36
Figura 7 Nivel de frecuencia de la dimensión Compromiso afectivo.....	42
Figura 8 Nivel de frecuencia de la dimensión Compromiso de continuidad	38
Figura 9 Nivel de frecuencia de la dimensión Compromiso normativo	39

CAPITULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

El clima organizacional es tan importante en nuestra actualidad a nivel de toda entidad, a esto sumamos el compromiso laboral que debe existir en toda organización, un factor muy importante es la globalización que rompió las barreras físicas, y con ellas la tecnología, incrementando de manera rápida la competitividad, así lo define Navarro et al. (2007)

El clima laboral se ve influido por una multitud de variables, y además, estas variables o factores interaccionan entre sí de diversa manera según las circunstancias y los individuos. La apreciación que éstos hacen de esos numerosos factores está, a su vez, influida por cuestiones internas y externas a ellos. Así, como por los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de educación y económicos que encierran la vida de cada individuo, intervienen en su consideración del clima laboral de la organización.

Es así que la municipalidad Distrital de Ninacaca tiene lineamientos estratégicos para alcanzar los objetivos de desarrollo buscando la mejora del distrito, sin embargo, consideramos que los servicios no económicos esta creado

con los valores generados en la familia, comunidad instituciones, esto se genera si logramos complementar los stock de capital para lograr un desarrollo humano sostenible, de esta manera mejoraría la eficiencia y la eficacia en el servicio a los miembros de la comunidad.

Empezamos una nueva etapa de gobierno municipal, sin embargo en la gestión anterior estuvieron involucrados en problemáticas de diferentes indoles, creándose atmósferas conflictivas y en esta nueva gestión también se cuenta con personal enfrentados o disputas de diferentes motivos, considerando que hay retrasos en los pagos de remuneraciones no tienen un buen sueldo, otros se sienten desmotivados por haber sido removidos de sus puestos, generado así un caos y generando un clima laboral desfavorable. Por lo que al realizar este estudio se podrá identificar su clima organizacional y además determinar el compromiso laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Ninacaca.

1.2. Delimitación de la investigación

Consideramos las siguientes delimitaciones:

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Ninacaca perteneciente a la Provincia y Departamento de Pasco, los participantes serán los trabajadores de la institución en estudio.

1.2.2. Delimitación temporal

Esta investigación se llevó a cabo desde enero a junio del 2023.

1.2.3. Delimitación social

Esta investigación ayudará a realizar este análisis en las otras Municipalidades tanto a nivel provincial como distrital e inclusive a nivel municipalidades de Centros Poblados.

1.2.4. Delimitación conceptual

Clima organizacional:

Palma (2004), menciona que el clima organizacional,

Es la percepción del personal con respecto a su ambiente de trabajo y en función a aspectos vinculados como la posibilidad de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, la posibilidad de acceder a la información en base a su trabajo, en la coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que faciliten su tarea. (p.5)

Compromiso laboral:

Según Meyer y Allen (1991), definieron el compromiso laboral como un “estado psicológico que caracteriza las relaciones entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible de expresar todos los aspectos en una relación formal incluso legal”.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo es la relación entre el compromiso afectivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023?.
- b) ¿Cómo es la relación entre el compromiso de continuidad y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023?.

- c) ¿Cómo es la relación entre el compromiso normativo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023?.

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Demostrar la relación entre el compromiso laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Encontrar la relación entre el compromiso afectivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.
- b) Encontrar la relación entre el compromiso de continuidad y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.
- c) Encontrar la relación entre el compromiso normativo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

1.5. Justificación de la investigación

Esta investigación se justifica de manera teórica, porque las investigaciones realizadas a nivel del sector público y sobre todo en municipalidades son muy escasas, como también permitirá determinar las evidencias empíricas sobre la teoría de ambas variables, el clima organizacional y el compromiso laboral sobre los colaboradores de la municipalidad, centrando el objetivo de nuestra investigación en determinar la relación entre ambas variables, basado en los resultados que la investigación arroje y sobre todo la situación problemática de la municipalidad. Por otro lado, también se justifica porque permitirá para futuras investigaciones, también la investigación ayudará

formular programas preventivos y correctivos que ayuden a mejorar el clima organizacional en las relaciones interpersonales, relaciones con los jefes, etc.

Con esta investigación se busca conocer las percepciones de los trabajadores de la institución en estudio, esto ayudará a proponer mejoras en el clima organizacional y también mejorar el compromiso organizacional con su institución.

1.6. Limitación de la investigación

Consideramos que la investigación se realizó porque se dispone de recursos económicos, humanos y los materiales respectivamente, consideramos que no existe mayores limitaciones que la parte bibliográfica sobre las variables estudiadas en la Biblioteca de nuestra Universidad, sin embargo, utilizando la biblioteca virtual se pudo mejorar esta limitación, por el lado de los acceso a la recolección de los datos, fue solicitado a las instancias pertinentes, porque somos parte de la gestión y la información es pública de acuerdo a la ley de transparencia.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ríos, (2021), en su artículo tiene como objetivo “evaluar la correlación entre Compromiso Laboral y Clima Organizacional en una empresa de seguridad privada mexicana”. El enfoque manejado fue cuantitativo con diseño descriptivo correlacional utilizando una muestra de 112 colaboradores. Para tal fin, se utilizó la Escala de Clima Social Organizacional (WES) validado por García, Ortega y Reyes-Lagunes en 2014 y el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale validado en México por Villavicencio, Jurado y Aguilar en 2014. De acuerdo con una correlación de Pearson, los resultados indicaron que “existe asociación estadística significativa entre el total de clima organizacional y el total de clima laboral con una $r=.514$; $p<0.01$ ”, comprobando así la hipótesis planteada de investigación: es decir “A mayor clima laboral mayor compromiso laboral”.

Chiang et al. (2010), en su artículo menciona “El compromiso de los trabajadores y el clima organizacional son relevantes en el comportamiento de las personas”. Se examina la relación entre ambos constructos según género y edad. La muestra son 64 trabajadores. Se realiza un estudio empírico transversal

aplicando cuestionarios para compromiso del trabajador de Meyer y Allen (1991) y clima organizacional de Chiang et al. (2008), ambos validados. Los resultados muestran que:

En lo referente a la participación y ambiente laboral, no se observan discrepancias sustanciales entre hombres y mujeres, ni tampoco se detectan diferencias notables al dividir según grupos de edad. Al contrastar la participación de mujeres y hombres, se nota que los hombres muestran más conexiones notables entre el entorno laboral y el compromiso, aunque estas conexiones son menos intensas. Al analizar por grupos de edad, esta tendencia se mantiene solamente en el grupo de menos de 40 años. (p. 76)

En su estudio, García y Mercado (2018) plantean el propósito de crear una propuesta de intervención que se centra en el desarrollo organizacional, basada en la relación entre el ambiente laboral y el compromiso de los trabajadores en el Centro de Salud de la Jurisdicción Sanitaria. Toluca. La metodología adoptada consistió en una investigación de enfoque cuantitativo, observacional, transversal y relacional. Se utilizó un cuestionario autoadministrado que constaba de 50 preguntas, con una muestra de 22 individuos. Los resultados obtenidos indicaron que.

Lanzar una proposición sobre el “Desarrollo Organizacional” fundamentalmente en la parte directriz, quienes se encargarán de iniciar y conservar el cambio de la magnitud para mejorar el cambio en las personas y en el desempeño fortaleciendo el compromiso organizacional y de la mano con la calidad de servicio.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Uchuypoma (2017), tuvo como objetivo general “Determinar si el clima organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos-Lima 2016” (p. 38). El tipo de investigación es básica,

de nivel correlacional, el diseño empleado es no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 242 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach siendo para ambas variables muy altas: “0.956 para la variable del clima organizacional” y “0.791 para la variable compromiso laboral”.

Los resultados evidencian “Que, existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, siendo esta correlación de nivel moderada ($r = ,426^{**}$)” (p.71)

Villar y Chata (2021), en la investigación cuyo objetivo principal fue “Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna” (p. 14). La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, el método empleado fue descriptivo, el tipo de estudio realizado fue descriptivo-correlacional, de nivel básico y diseño correlacional, transversal y no experimental. La población participante fue de 95 trabajadores de la municipalidad distrital de Ite (estudio censal). Se aplicaron el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de compromiso laboral, se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre ambas variables. En cuando a los resultados,

Se determinó la existencia de relación alta entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna (Rho de Spearman = 0,655, sig. 0,000).

Asimismo, se comprobó la existencia de relación regular entre la dimensión liderazgo y el compromiso laboral (Rho de Spearman = 0,531, sig. 0,003).

Se evidenció la existencia de relación baja entre la dimensión motivación y el compromiso laboral (Rho de Spearman = 0,301, sig. 0,003). Se determinó la existencia de relación alta entre la dimensión reciprocidad y el compromiso laboral (Rho de Spearman = 0,611, sig. 0,002).

Finalmente, se estableció la existencia de relación muy baja entre la dimensión participación y el compromiso laboral (Rho de Spearman = 0,212, sig. 0,030). (p. 70)

Bustamante (2017), en su investigación que tuvo como objetivo primordial “Determinar la correlación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017” (p. 18). La investigación fue de tipo básica de naturaleza descriptiva correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 132 personal administrativo.

Para medir el clima organizacional se utilizó la escala CL-SPC y para medir el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptada por Argómedo en una institución militar, debido a la diferencia en población se realizó una validación por jueces y un estudio piloto para medir su confiabilidad. Finalmente, los resultados revelaron que:

Se encontró correlación moderada entre la variable clima organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo en una Municipalidad de Lima Norte.

Se observa, que si hay una correlación moderada entre la variable clima organizacional y las dimensiones de compromiso organización, el compromiso afectivo y compromiso normativo en el personal administrativo en una Municipalidad de Lima Norte. (p. 39)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Clima Organizacional

Brunet (2014) refiere que “el comportamiento de un individuo en el trabajo está en función de la persona implicada y de su entorno”, es decir, la conducta de una persona en su ambiente laboral no se limita únicamente a sus características personales, sino que también está influenciada por la percepción que tiene del ambiente de trabajo y los elementos que conforman la organización. Por ejemplo, si un trabajador interpreta que el ambiente en su lugar de trabajo es amenazador, es posible que adopte comportamientos defensivos con el objetivo de apaciguar la tensión percibida.

Un entorno laboral exorbitantemente inflexible, con una estructura organizativa mal definida y estática, podría entrar en una fase de declive descontrolado, volviéndose vulnerable a la competencia empresarial. Por lo tanto, resulta concluyente para un líder empresarial evaluar y comprender cómo perciben los empleados el ambiente laboral y cuáles son los factores que más influyen en su percepción. Esta comprensión accederá la planificación de estrategias para modificar el comportamiento de los empleados y mejorar la productividad, calidad y eficacia laboral dentro de la organización. (Brunet, 2014).

El estudio del “clima organizacional” surge como una herramienta altamente efectiva para abordar los desafíos que surgen del comportamiento diario del personal en los síntomas de atención médica. Al establecer y aplicar estrategias que fomenten un clima organizacional positivo en instituciones y servicios de salud, se potencia el desempeño de los empleados, se mejora la satisfacción de los pacientes y se eleva la excelencia del servicio brindado. En contraste, “un clima organizacional desfavorable pone en riesgo la misión fundamental de la institución, afecta los niveles de motivación laboral y afecta el rendimiento profesional de manera negativa”. (Iglesias y Sánchez, 2015).

El clima organizacional ha sido definido por diversos autores como un constructo complejo o un componente multidimensional sujeto a diversos enfoques. A continuación, se mencionan algunas definiciones de clima organizacional.

Para Dessler (1992) el clima organizacional es el “conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman”.

Chiavenato (2007) define el clima organizacional como “las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados”.

Según Arias y Heredia (2012) “Son las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general”

En síntesis, El término "clima organizacional" abarca las percepciones colectivas que los integrantes de una organización comparten acerca de las dinámicas operativas, institucionales, enfoque de liderazgo político, interacciones personales y compensaciones, entre otros aspectos. Cabe señalar que cada colaborador percibe estas facetas de manera única, lo que influye directamente en su conducta dentro de la organización. Por último, resulta evidente que el clima organizacional difiere considerablemente de una entidad a otra, dado que está moldeado por las distintas percepciones individuales.

Un clima organizacional positivo establece un pilar fundamental que se asocia con una plenitud de resultados altamente favorables para la organización en su conjunto. Esta atmósfera propicia está básicamente ligada a una elevación significativa en la satisfacción y compromiso de los empleados, lo que, a su vez, desencadena una reducción en los índices de rotación de personal. Pero no se

contiene allí; este clima fértil también impulsa una mayor productividad, catalizando un aumento en la eficiencia y una mejora sustancial en la calidad de las labores desempeñadas.

Aún más, el clima organizacional prepara su influencia hacia el futuro, asumiendo el rol de un predictor confiable en lo que respecta a la salud a largo plazo de la organización. Esta predicción es crucial, ya que arroja luces sobre la dirección en la que se encaminan los rumbos de la entidad, dando indicios tempranos de su robustez y adaptabilidad. En un acto de consecuencia aún mayor, el clima organizacional revela su poder como un indicador certero del éxito en la consecución de objetivos. Un clima positivo actúa como un caldo de cultivo para el logro, nutriendo y respaldando las aspiraciones y metas de la organización con una fuerza magnificadora.

En definitiva, el clima organizacional no es meramente una cualidad pasajera, sino una fuerza motriz que libera un efecto dominó de influencias positivas. Su papel fundamental en la optimización del rendimiento, la retención del talento y el establecimiento de una base sólida para el futuro lo convierte en un elemento esencial en el tejido de cualquier entidad.

El concepto de clima organizacional está adaptado en varias teorías y enfoques relacionados con la psicología organizacional y el comportamiento humano en el trabajo. Algunos de los enfoques y teorías relevantes que la incluyen son:

a) Teoría de la Contingencia:

Esta teoría sugiere que el clima organizacional es influenciado por factores contingentes, como la estructura, la tecnología y la estrategia de la organización. El clima se adecua a las características únicas de la organización y su entorno.

b) Teoría de la Expectativa y Motivación:

Esta teoría plantea que el clima organizacional afecta las expectativas y motivaciones de los colaboradores. Un clima positivo y de apoyo puede desarrollar la confianza en la capacidad de lograr metas, lo que a su vez impulsa la motivación.

c) Teoría de la Gestión del Cambio:

El clima organizacional es concluyente durante los períodos de cambio y transformación. Un clima de apertura y comunicación efectiva puede proporcionar la aceptación y la adaptación al cambio.

d) Teoría de Satisfacción y Compromiso Laboral:

El clima organizacional influye en la satisfacción y el compromiso laboral de los empleados. Un clima positivo, de reconocimiento y respeto, puede desarrollar la satisfacción y el sentido de pertenencia.

e) Teoría de la Comunicación Organizacional:

La creación de un ambiente de confianza y transparencia se considera primordial en cualquier organización, y la comunicación eficaz desempeña un papel central en este proceso. Fomentar un entorno en el que la comunicación sea fluida en ambas direcciones puede fomentar relaciones laborales más sólidas y saludables.

f) Teoría del Liderazgo y Estilos de Dirección:

Los líderes y los estilos de liderazgo pueden influir en el clima organizacional. Un liderazgo empático, encaminado a la participación y el apoyo puede crear un clima positivo.

g) Enfoque de Sistema Social:

El clima organizacional es visto como un mecanismo del sistema social de la organización. La cultura, las normas y las interacciones sociales favorecen al clima general.

Dimensiones del clima organizacional:

De acuerdo con Campbell (citado en Brunet, 2014), considera que el clima organizacional tiene cuatro dimensiones básicas:

- a) Autonomía individual:** “Se refiere a la responsabilidad, independencia y poder de decisión de que goza el sujeto en su organización”.
- b) Grado de estructura del puesto:** Apunta a la “forma en que se establecen y transmiten los objetivos y métodos de trabajo al personal”.
- c) Recompensa:** Tiene que ver con todos los aspectos económicos y a las posibilidades de promoción.
- d) Consideración, agradecimiento y apoyo:** Concerniente a las formas en que el empleado recibe estímulos de sus superiores.

2.2.2. Compromiso Laboral

Meyer y Allen precisan el compromiso organizacional como aquella “fuerza” psicológica que identifica con la relación entre una persona y una organización en la cual labora.

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

Las descripciones antepuestas acerca del compromiso laboral revelan ciertos elementos compartidos. En principio, se precisa el compromiso como una forma de responsabilidad que el empleado asume hacia la organización. Este compromiso se asemejaría a una especie de economía que el trabajador establece con la entidad. Sin embargo, esta obligación laboral podría manifestarse en distintos grados, dado que los empleados no siempre experimentarán el mismo nivel de compromiso hacia la organización. En algunas instancias, el compromiso podría ser considerable, mientras que, en otras, sería más limitado.

El compromiso laboral surge como una fuerza transformadora en el

panorama de la gestión de recursos humanos y la excelencia organizacional. Su influencia en la motivación intrínseca, la satisfacción de los empleados y la lealtad hacia la organización sobresale su papel central en la obtención de resultados sobresalientes y sostenibles. Comprender y fomentar el compromiso laboral se convierte así en una prioridad necesaria para las organizaciones que aspiran a alcanzar los más altos estándares de rendimiento y éxito en un entorno competitivo y en constante evolución.

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

Teorías del compromiso laboral

Teoría de las expectativas de Gibson (1996). Indica que el compromiso organizacional no puede ser uniformemente definido ni encasillado en una sola teoría, sino que su comprensión debe abordarse desde diversas perspectivas. Esto se debe a la multiplicidad de disciplinas científicas que asisten con conocimientos y teorías interrelacionadas.

Para Robbins y Judge (2013) esta teoría tiene como factores los siguientes:

- ✓ El desempeño laboral
- ✓ La recompensa
- ✓ La relación entre el esfuerzo y el del propio desempeño
- ✓ El salario
- ✓ entre otros

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

La teoría de las actitudes y expectativas de Arias (1980). Mencionan que el compromiso laboral se refleja en una disposición favorable utilizado para engancharse con la organización, sin embargo, resulta crucial que este mismo empleado mantenga perspectivas optimistas en cuanto a la valoración y gratificación de su compromiso. Además, esta teoría subraya la importancia de examinar las actitudes, ya que la comprensión de las actitudes de los empleados puede prever y aportar al nivel de compromiso hacia la organización.

Dimensiones de compromiso laboral

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

a) Dimensión compromiso afectivo.

Para Meyer y Allen (1991), citados en Larico, (2019). El compromiso afectivo se manifiesta en el nivel de conexión emocional que ciertos empleados forjan con su entidad. Representa el grado de cariño y motivación interna que recuerda en el trabajador, generando una sensación de arraigo a la organización en cuestión. Este vínculo emocional guarda relación con una mayor eficiencia en el trabajo, una motivación acrecentada y la propensión a mantenerse en la institución durante un período prolongado.

El modelo de compromiso afectivo se deriva de la teoría del compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen (1991). Según esta teoría, el compromiso afectivo se relaciona con el grado en que los empleados experimentan sentimientos positivos hacia su trabajo y organización. Se basa en la creencia de que los empleados comprometidos afectivamente se mantienen en la organización debido a su vínculo emocional y satisfacción, lo que a su vez influye en su desempeño, retención y bienestar general.

b) Dimensión compromiso de continuidad.

Según Meyer y Allen (1991). Esta dimensión dejar ver una arraigada disposición en el empleado para mantener una conexión sólida y una lealtad profunda hacia la organización que integra. En este contexto, el trabajador no solo reconoce los favores que ha obtenido tanto en el pasado como en el presente gracias a su afiliación con la entidad, sino que también experimenta un compromiso intrínseco arraigado que lo motiva a permanecer en ella. Esta firme conexión se nutre de la percepción que el trabajador tiene en relación a cómo la organización valora su contribución y cómo sus intereses están alineados con los de la entidad.

Como resultado, esta estrecha vinculación no solo promueve su permanencia continua en la organización, sino que también actúa como un catalizador esencial para su dedicación a largo plazo y su aporte constante a los objetivos y logros de la entidad.

Además, esta dimensión irradia una profunda integración del empleado en la cultura y los valores de la organización, lo que refuerza aún más su compromiso arraigado. A medida que el empleado se identifica con la misión y visión de la entidad, su conexión emocional y cognitiva se fortalece, creando una resonancia positiva en su disposición a permanecer y contribuir. La retroalimentación constante y el reconocimiento de su esfuerzo y dedicación por parte de la organización refuerzan este compromiso arraigado, creando un ciclo virtuoso de lealtad y desempeño excepcional.

En última instancia, esta dimensión sobresale la importancia de cultivar y nutrir este compromiso arraigado como un recurso estratégico invaluable para la retención de talento y el éxito sostenible de la organización. La comprensión profunda de cómo los factores emocionales, cognitivos y de percepción influyen en esta dimensión puede guiar la

implementación de prácticas y políticas que fomenten y mantengan este vínculo estrecho, asegurando la continuidad de un equipo comprometido y altamente dedicado en el futuro.

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

c) Dimensión compromiso normativo.

Meyer y Allen (1991), citados en Larico, (2019) refieren que esta dimensión guarda relación a las normas y valores que la organización ha desarrollado. En algunos casos el colaborador siente necesidad de permanecer en la institución debido a las prestaciones sociales que recoge, así como algunos beneficios laborales, el salario, promesa de una carrera, de ascensos en la propia organización, entre otros.

Por lo tanto, en esta dimensión el trabajador desarrolla un sentido de correspondencia para con la organización y en este caso el trabajador siente que debe permanecer con la institución. Más que compromiso, el trabajador siente un deber.

El compromiso normativo es una dimensión clave en la teoría del compromiso organizacional. Según Meyer y Allen (1991), los empleados comprometidos normativamente se quedan en la organización debido a la sensación de obligación moral o social. Esta dimensión refleja el sentimiento de que es lo "correcto" quedarse en la organización, incluso si los empleados no están emocionalmente vinculados o completamente satisfechos con su trabajo. El compromiso normativo se basa en las expectativas de los demás y la percepción de que dejar la organización sería una violación de las normas y valores sociales.

2.3. Definición de términos básicos¹

Actividades de un proceso: “Aquellas operaciones o pasos secuenciales, enlazados entre sí, que ejecutan los trabajadores dentro de un proceso para producir un bien o un servicio”.

Administración de recursos humanos: “Sistema que permite desarrollar las potencialidades de los trabajadores para que así puedan obtener la máxima satisfacción en su trabajo, dar lo mejor de sus esfuerzos a la organización, y alcanzar los fines de la administración en la forma más eficiente y eficaz”.

Administrar: “Realización actos mediante los cuales se orienta el aprovechamiento de los recursos materiales, humanos, financieros y técnicos de una organización, hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales”.

Ámbito de acción: “Marco general en que se mueve uno o más procesos de trabajo y se predeterminan tiempo, espacio, insumos, participantes y resultados”.

Amplitud de la gestión: “Capacidad o habilidad administrativa de integrar y armonizar los recursos requeridos para lograr los objetivos de su gestión”.

Análisis de puesto: “Estudio de la complejidad del puesto en sus partes que lo conforman, y de las características que una persona debe cumplir para desarrollarlo normalmente”.

Análisis ocupacional: proceso que comprende la identificación de las actividades de una ocupación y de los conocimientos, habilidades, aptitudes y responsabilidades que se requieren para desempeñarla satisfactoriamente.

Análisis: “Acción de dividir una cosa o problema en tantas partes como sea posible; reconocer la naturaleza de las partes y las relaciones entre estas, y obtener las conclusiones objetivas del todo”.

¹ Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica. (7 de febrero del 2023).

Aprobar: aceptar como satisfactorio o ejercer autoridad final sobre el compromiso de recursos; es asentir con una opinión o doctrina, declarar hábil a una persona o pasar bien un examen.

Asesorar: “Recomendar un curso de acción u ofrecer una opinión con base en conocimiento especializado”.

Asignación: “Acto formal mediante el cual se ubica un nuevo puesto en el cargo y clase correspondientes”.

Auditar: La ejecución de una auditoría implica llevar a cabo un análisis imparcial y estructurado de las actividades financieras y administrativas de una entidad después de su realización, con el fin de evaluar su desempeño. Esta práctica implica la revisión periódica y exhaustiva de los registros contables, los sistemas y procedimientos administrativos, y los mecanismos de control interno en una organización administrativa. El objetivo es proporcionar observaciones y sugerencias relacionadas con la eficacia y el funcionamiento de la entidad, aportando opiniones críticas y recomendaciones para su mejora.

Autonomía: “Capacidad de autodeterminación o de toma decisiones, con plenitud de conciencia, desde el conocimiento y control de sí mismo como fundamento de compromiso y responsabilidad”.

Autorizar: “Dar autoridad, poder o facultad a una persona para permitir, aprobar, justificar o sancionar determinados actos”.

Capacitar: “Preparar al personal para cierto tipo de comportamiento o conducta laboral, y brindar instrucción especializada y práctica sobre los diferentes procedimientos de trabajo”.

Cargo: “Conjunto de actividades u operaciones específicas y representativas, relacionadas con un mismo campo de acción, cuyo ejercicio conlleva responsabilidades y poseer capacidades, ya sea profesionales, técnicas o las propias de un oficio”.

Carrera Administrativa: sistema que permite el ascenso desde los cargos de menor nivel hasta los de más alta jerarquía, mediante el cumplimiento de los objetivos y el reconocimiento de méritos.

Clase: comprende un cargo o conjunto de cargos que generan un valor agregado similar a los procesos de trabajo lo suficientemente similares en cuanto a experticia, deberes, responsabilidades, autoridad y complejidad, como para ubicarlos en un mismo estrato. Además, se exigen los mismos requisitos de preparación académica, conocimientos y otras características.

Clasificación de puestos: técnica que se aplica al análisis de la naturaleza de los puestos para agruparlos en cargos, clases y estratos ocupacionales, y que entre otros objetivos persigue una correcta ubicación de los funcionarios administrativos dentro de la organización administrativa, para una acertada distribución del trabajo y una equitativa remuneración.

Colaborar: ayudar oportunamente a los compañeros de trabajo y dedicar ratos libres a cooperar con ellos.

Conocimiento: acción de conocer. Conocimiento específico de una materia, una disciplina o un campo de actividad, que se requiere para el desempeño eficiente de un puesto.

Compromiso afectivo: Esta dimensión se refiere al apego emocional, identificación y satisfacción emocional que los empleados sienten hacia su trabajo y la organización.

Control: "Acto de registrar la medición de los resultados de las actividades ejecutadas por personas y equipos en un tiempo y espacio determinados. Puede ser ejercido antes, durante o después de la ejecución de las actividades".

Controlar: Un sistema proactivo y reactivo efectuado por la dirección de una unidad o entidad, que facilita la identificación temprana y corrección de desviaciones, ineficiencias o incongruencias en todas las etapas de planificación, implementación, ejecución y evaluación de acciones. Su objetivo fundamental es

certificar el cumplimiento de regulaciones, así como la alineación con estrategias, políticas, objetivos, metas y asignación de recursos, garantizando una gestión coherente y eficaz.

Coordinación: “Proceso de analizar las diversas actividades y combinarlas en tal forma que cada una se efectúe en un momento determinado en relación con las otras, en procura de alcanzar los objetivos con el mayor grado de eficiencia y eficacia posible”.

Coordinar: “Acto de intercambiar información entre las partes de un todo. Opera vertical y horizontalmente, para asegurar el rumbo armónico y sincronizado de todos los elementos que participan en el trabajo”.

Delegación: acto bilateral que permite conferir a un colaborador el encargo de realizar un trabajo, concediéndole la autoridad y libertad necesarias, pero conservando siempre la responsabilidad final de los resultados.

Destreza: “Pericia manual que se requiere para ejecutar trabajos que se realizan básicamente con las manos y que exigen la coordinación sensorial motora”.

Dirigir: “Acto de conducir y motivar a grupos humanos hacia el logro de objetivos y resultados, con determinados recursos”.

Dominio: “Conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades que posee una persona sobre una materia, disciplina o actividad, que le permite aumentar su eficiencia en el trabajo”.

Eficacia: “Indicador del mayor logro de objetivos o metas, por unidad de tiempo, respecto de lo planeado y del efecto deseado”.

Eficiencia: “Indicador de menor costo de un resultado por unidad de factor empleado y unidad de tiempo. Se obtiene al relacionar el valor de los resultados respecto del costo de producir esos resultados”.

Ejecución: “Función concerniente a la realización de acciones con fundamento en las políticas y dentro de los límites establecidos por la administración para el logro de los objetivos preestablecidos”.

Ejecutar: puesta en marcha de los planes y programas de trabajo.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

La relación entre el clima organizacional y compromiso laboral es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) La relación entre el clima organizacional y compromiso afectivo es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.
- b) La relación entre el clima organizacional y compromiso de continuidad es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.
- c) La relación entre el clima organizacional y compromiso normativo es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

2.5. Identificación de variables

Las variables que identificamos para nuestro estudio son:

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Compromiso laboral.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	ITEMS
Clima organizacional	Palma (2004) “Es la percepción de los trabajadores con respecto a la institución donde laboran” y varía de acuerdo a las actividades, interacciones y otra experiencia que cada miembro tenga en su institución; entonces el clima laboral puede volverse en un aspecto positivo o negativo para la institución.	Autonomía individual	1,2,3,4,5,
		Grado de estructura del puesto.	6,7,8,9,10,
		Recompensa.	11,12,13,14,15
		Consideración, agradecimiento y apoyo	16,17,18,19, 20,21.
Compromiso laboral	Marino (2017) señala que el compromiso organizacional o laboral se define como el punto de intersección de alto rendimiento sostenible tanto para una empresa como para un empleado individual.	Dimensión compromiso afectivo.	1,2,3,
		Dimensión compromiso de continuidad	4,5,6,7,
		Dimensión compromiso normativo.	8,9,10.

CAPITULO III.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Según Carrasco (2019), se desarrollará la investigación sustantiva, porque es “la que orienta a resolver problemas fácticos cuyo propósito es dar respuesta objetiva a interrogantes que se plantean en determinado espacio de la realidad y del conocimiento, con la finalidad de elaborar teorías científicas”.

3.2. Nivel de Investigación

Es de nivel explicativo, el mismo que, según Moisés et al., (2018) “mide la existencia de relación asimétrica entre variables. Es decir, establece el sentido u orientación de la relación (causa-efecto o efecto-causa)” (p. 116). Toda vez que lo que buscamos es medir el nivel de relación entre el compromiso laboral y clima organizacional

3.3. Métodos de la investigación

El método aplicado es el científico con sus técnicas de hipotético – deductivo, según Gianella (1995) menciona que:

Se trata de un enfoque que busca abordar los diversos retos planteados por la ciencia mediante la formulación de hipótesis que se consideran

provisionales, sin establecer certeza alguna sobre su validez. Estas hipótesis son suposiciones que anticipan una posible solución a los problemas en cuestión, y se organizan en una estructura jerárquica de hipótesis, algunas de las cuales son fundamentales, mientras que otras se derivan de ellas o tienen un propósito complementario.

A partir de estos sistemas hipotéticos, se deducen consecuencias de manera lógica que deben ser sometidas a pruebas empíricas para su confirmación.

3.4. Diseño de la investigación

De acuerdo con Hernández (2014), el diseño se refiere a “Formular el plan o estrategia para recoger la investigación que se desea. Por lo que la investigación corresponde a una investigación no experimental, de tipo transversal correlacional”.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Hernández et al. (2014), expresa que “es una agrupación de la totalidad de asuntos que llegan a concordar con las descripciones establecidas”. La población estará formada por 52 personas miembros de la Municipalidad Distrital de Ninacaca, 07 funcionarios, 03 gerentes y subgerentes, 42 personal administrativo.

3.5.2. Unidad de análisis

La unidad de análisis de la investigación estará conformada por una persona, miembro de la Municipalidad Distrital de Ninacaca.

3.5.3. Muestra de la investigación

Por ser una población relativamente pequeña se realizará un censo poblacional y no contará con muestra. Arias (2016) señala que “el muestreo es la causa en el cual se va a conocer la posibilidad que tendrá cada elemento

integrador para una determinada muestra. En el estudio se empleó un muestreo de naturaleza no probabilística”.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

Según diversos autores la técnica de recolección de datos, “Es el conjunto de procedimientos organizados para recoger los datos correctos que conllevan a conocer una variable”. Las técnicas que emplearemos en el desarrollo de la investigación, son: encuestas, análisis documental.

3.6.2. Instrumentos

Instrumento, “Es el soporte físico (material) que utiliza el investigador para recolectar y registrar datos o información”. Los instrumentos que se utilizara en el desarrollo de la investigación son: el cuestionario o escala y la guía de análisis documental.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

El instrumento fue realizado teniendo en consideración estudios anteriores que guardan relación o similitud con nuestra investigación.

La respectiva validación de nuestros instrumentos empleados se realizó mediante el juicio de expertos acudiendo para ello a la asistencia de profesionales de nuestra universidad, así como de instituciones públicas de nuestra región conocedores del tema (ver anexo 2)

Aplicando la técnica del Alfa de Cronbach se puso en evidencia la fiabilidad de nuestros instrumentos que se emplearon para recoger los datos. El cual fue procesado con el programa del SPSS, consiguiendo los siguientes resultados:

Tabla 1 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,905	,899	21

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,917	,913	10

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Los resultados de las tablas 1 y 2, nos muestra que nuestros instrumentos son fiables, por lo que se procedió a la respectiva aplicación en el recojo de los datos.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamiento de datos son estadísticas descriptivas y probabilísticas, el procesamiento de los datos se realizó a través de Statistical Product Package for Social Science (SPSS) versión 26, para la prueba de hipótesis utilizamos el estadístico de correlación de Spearman.

3.9. Tratamiento estadístico

Al término del trabajo de campo, elaboramos una base de datos para realizar el análisis estadístico con el paquete de SPSS 26 siguiendo los pasos:

- a) Obtener frecuencias y porcentajes de las variables.
- b) Construir tablas para cada dimensión.
- c) Elaborar gráficos para cada dimensión.
- d) Análisis inferencial con la prueba de correlación de Rho de Spearman.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

La ética es importante en el procedimiento cuando se hace investigación, basadas en la Declaración de Helsinki, la proposición de Principios Éticos para el estudio, por ello se busca beneficios para la sociedad, la data recogida se empleará sólo para la investigación siendo de mucha discreción, las informaciones fueron interpretadas de acuerdo a lo recabado sin alterar nada, las personas encuestadas fueron informadas de los alcances de la investigación antes de recabar la información, se utilizaron los instrumentos para recabar la

información, sobre las teorías manejadas en nuestra investigación se respetaron su autoría y las propiedades intelectuales de los autores, para ello se referencio adecuadamente.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

La realización del trabajo de campo se ejecutó en las instalaciones la Municipalidad distrital de Ninacaca, para lo cual se efectuaron los siguientes pasos:

- i) Realización del recojo de datos, mediante los cuestionarios a la muestra seleccionada.
- ii) Proceso de la información, para ello se pasaron los resultados al programa Excel en primer lugar y luego con el apoyo del software estadístico SPSS V. 26, se procesaron las tablas y figuras.
- iii) Evaluar los resultados mediante la estadística descriptiva (las tablas de frecuencia y sus respectivas figuras) y con la estadística inferencial (regresión lineal)
- iv) Comprobar las hipótesis tanto general como las específicas, utilizando para ello la Correlación de Rho de Spearman.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

4.2.1. Para la variable clima organizacional

Tabla 3

Nivel de frecuencia de la variable clima organizacional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	14	26,9
Nivel Medio	21	40,4
Nivel Alto	17	32,7
Total	52	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

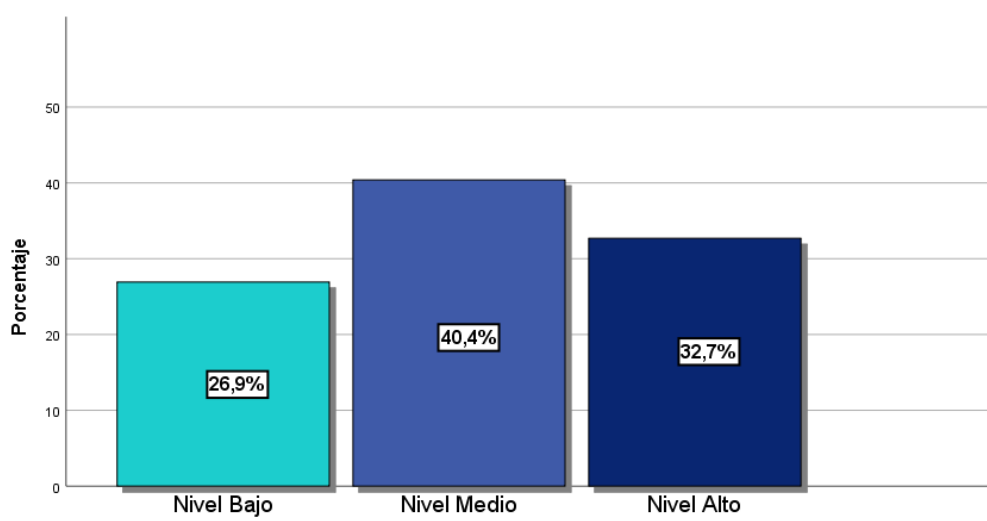


Figura 1 Nivel de frecuencia de la variable clima organizacional

Análisis e interpretación:

En la tabla 3 y figura 1, se aprecia que el 40,4% de la muestra, piensan que el clima organizacional en la Municipalidad distrital de Ninacaca es de nivel medio, el 32,7% considera que su nivel es alto y el 26,9 opina que su nivel es bajo.

De los resultados encontrados se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ninacaca consideran que existe un nivel medio de clima organizacional durante el primer semestre del año 2023.

Tabla 4

Nivel de frecuencia de la dimensión Autonomía individual

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	17	32,7
Nivel Medio	23	44,2
Nivel Alto	12	23,1
Total	52	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

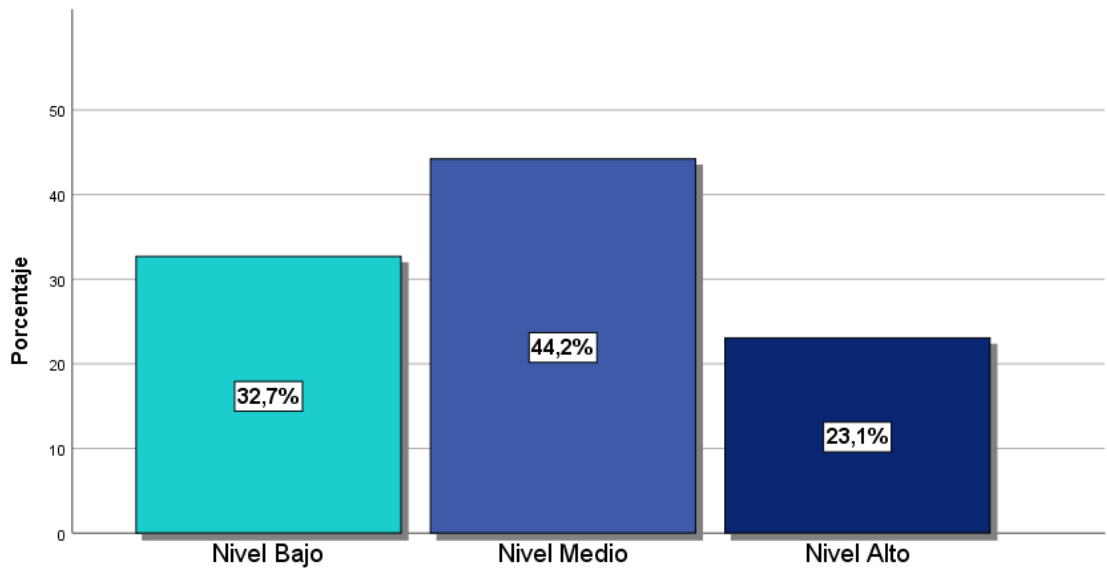


Figura 2 Nivel de frecuencia de la dimensión Autonomía individual

Análisis e interpretación:

De los resultados de la tabla 4 y figura 2, en cuanto a la autonomía individual se aprecia que el 44,2% de la muestra, piensan que es de nivel medio en la Municipalidad distrital de Ninacaca, el 32,7% considera que su nivel es bajo y el 23,1 opina que su nivel es alto.

De acuerdo a los resultados encontrados se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ninacaca consideran que existe un nivel medio de autonomía individual en el primer semestre del año 2023.

Tabla 5

Nivel de frecuencia de la dimensión Grado de estructura del puesto

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	12	23,1
Nivel Medio	18	34,6
Nivel Alto	22	42,3
Total	52	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

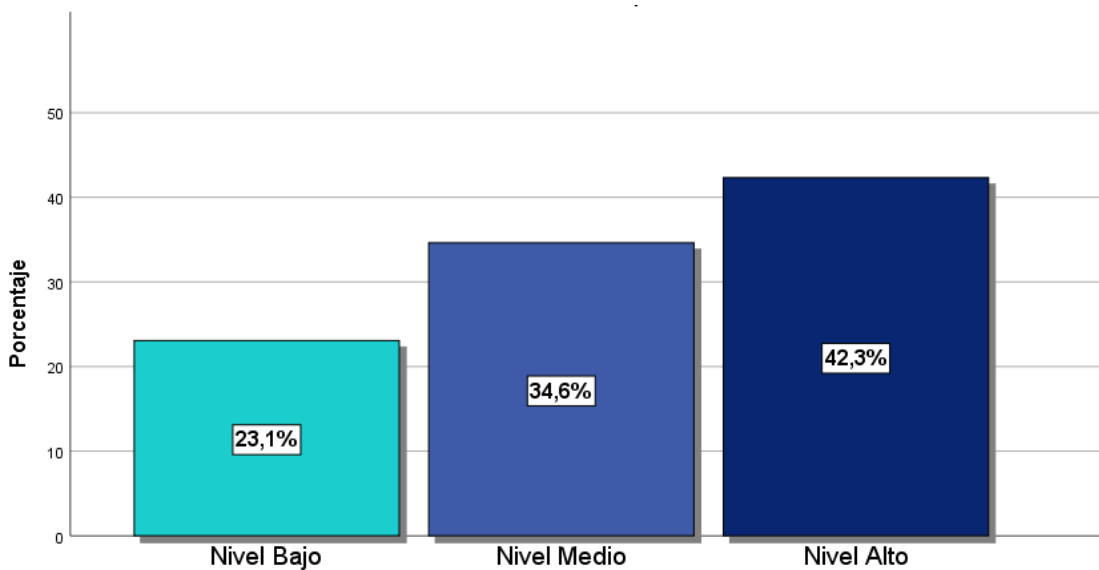


Figura 3 Nivel de frecuencia de la dimensión Grado de estructura del puesto

Análisis e interpretación:

De los resultados de la tabla 4 y figura 3, en cuanto al grado de estructura del puesto, se considera que el 42,3% de la muestra, piensan que es de nivel alto dentro de la Municipalidad distrital de Ninacaca, el 34,6% cree que su nivel es medio y el 23,1 opina que su nivel es bajo.

De acuerdo a los resultados encontrados se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores consideran que existe un nivel alto del grado de estructura del puesto dentro de la Municipalidad distrital de Ninacaca en el primer semestre del año 2023.

Tabla 6

Nivel de frecuencia de la dimensión Recompensa

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	19	36,5
Nivel Medio	20	38,5
Nivel Alto	13	25,0
Total	52	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

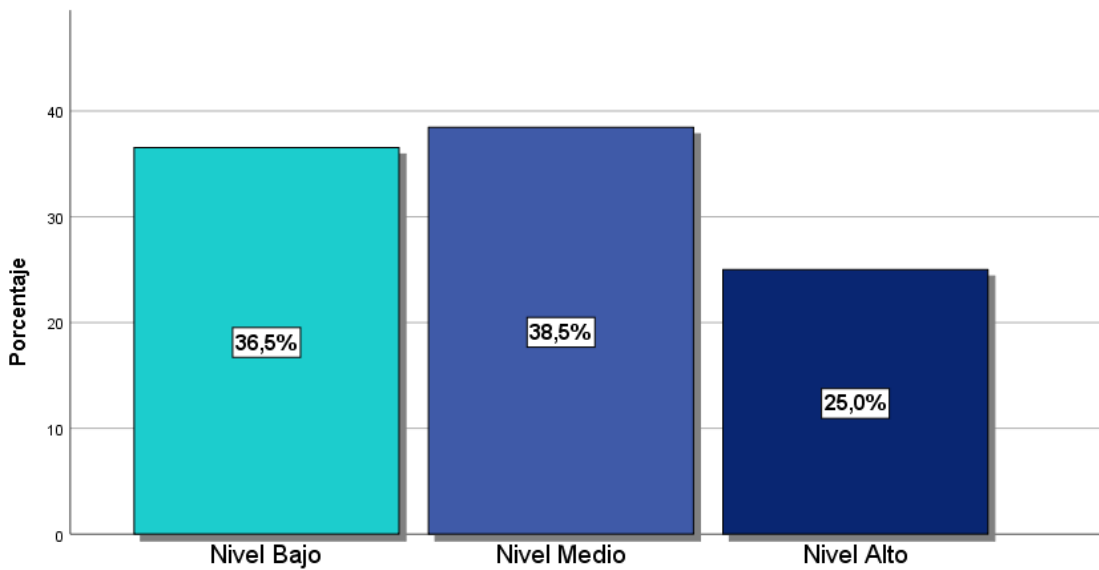


Figura 4 Nivel de frecuencia de la dimensión Recompensa

Análisis e interpretación:

De los resultados de la tabla 5 y figura 4, en cuanto a la dimensión recompensa, se considera que el 38,5% de la muestra, piensan que es de nivel medio dentro de la Municipalidad distrital de Ninacaca, el 36,5% piensa que su nivel es bajo y el 25% opina que su nivel es alto.

De acuerdo a los resultados encontrados se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores creen que existe un nivel medio del grado de recompensa del puesto dentro de la Municipalidad distrital de Ninacaca en el primer semestre del año 2023.

Tabla 7

Nivel de frecuencia de la dimensión Consideración, agradecimiento y apoyo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	14	26,9
Nivel Medio	21	40,4
Nivel Alto	17	32,7
Total	52	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

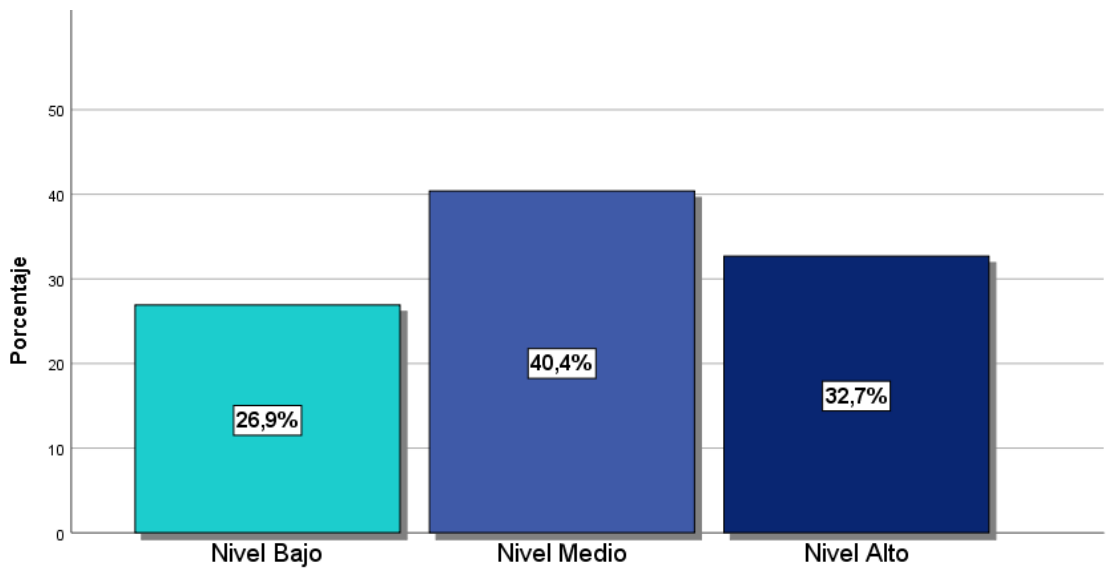


Figura 5 Nivel de frecuencia de la dimensión Consideración, agradecimiento y apoyo

Análisis e interpretación:

De los resultados de la tabla 7 y figura 5, en cuanto a la dimensión, consideración, agradecimiento y apoyo, el 40,4% de la muestra, piensan que es de nivel medio dentro de la Municipalidad distrital de Ninacaca, el 32,7% cree que su nivel es alto y el 26,9% opina que su nivel es bajo.

De acuerdo a los resultados encontrados se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores creen que existe un nivel medio de consideración, agradecimiento y apoyo dentro de la Municipalidad distrital de Ninacaca en el primer semestre del año 2023.

4.2.2. Para la variable compromiso laboral

Tabla 8

Nivel de frecuencia de la variable Compromiso laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	12	23,1
Nivel Medio	22	42,3
Nivel Alto	18	34,6
Total	52	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

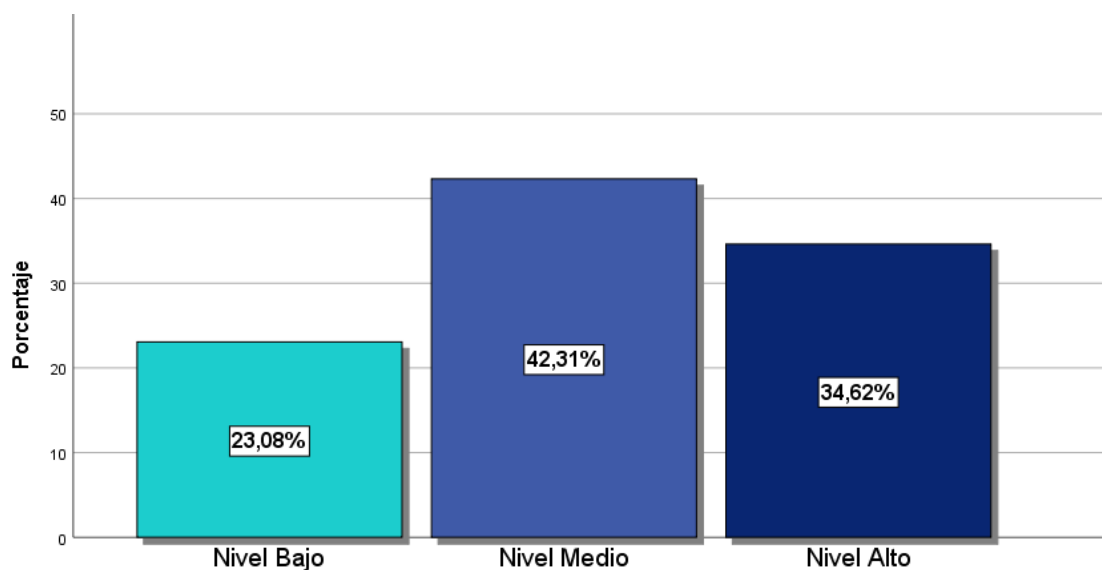


Figura 6 Nivel de frecuencia de la variable Compromiso laboral

Análisis e interpretación:

De los resultados de la tabla 8 y figura 6, en cuanto a la variable compromiso laboral, el 42,3% de la muestra, piensan que es de nivel medio dentro de la Municipalidad distrital de Ninacaca, el 34,6% cree que su nivel es alto y el 23,1% opina que su nivel es bajo.

De acuerdo a los resultados encontrados se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores creen que existe un nivel medio de compromiso laboral dentro de la Municipalidad distrital de Ninacaca en el primer semestre del año 2023.

Tabla 9 Nivel de frecuencia de la dimensión Compromiso afectivo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	12	23,1
Nivel Medio	16	30,8
Nivel Alto	24	46,2
Total	52	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

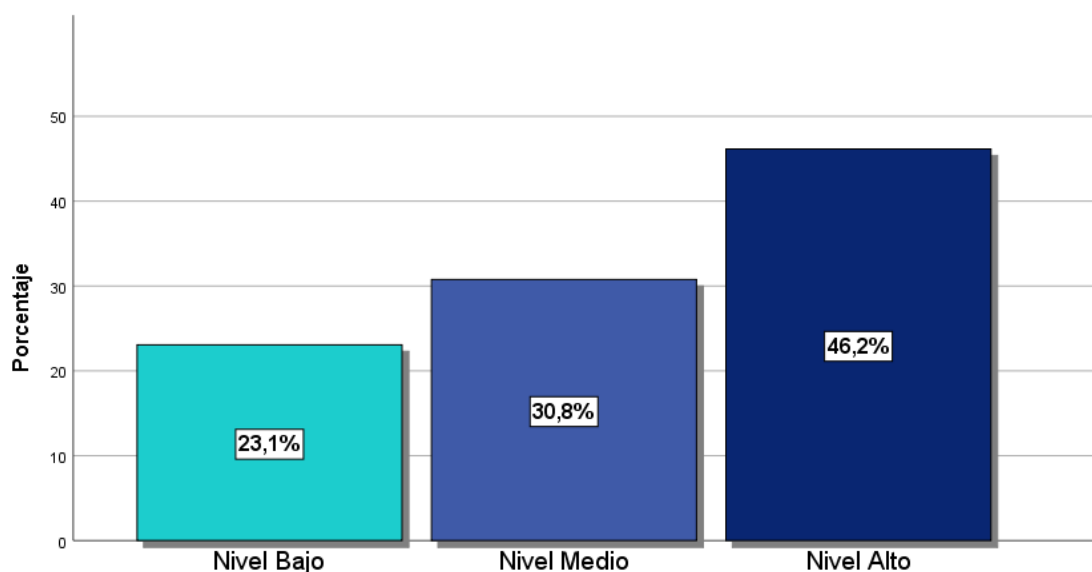


Figura 7 Nivel de frecuencia de la dimensión Compromiso afectivo

Análisis e interpretación:

De los resultados de la tabla 9 y figura 7, en cuanto a la dimensión compromiso afectivo, el 46,2% de la muestra, piensan que es de nivel alto dentro de la Municipalidad distrital de Ninacaca, el 30,8% cree que su nivel es medio y el 23,1% opina que su nivel es bajo.

De acuerdo a los resultados encontrados se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores creen que tienen un nivel alto de compromiso afectivo con la Municipalidad distrital de Ninacaca durante el primer semestre del año 2023.

Tabla 10 Nivel de frecuencia de la dimensión Compromiso de continuidad

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	11	21,2
Nivel Medio	23	44,2
Nivel Alto	18	34,6
Total	52	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

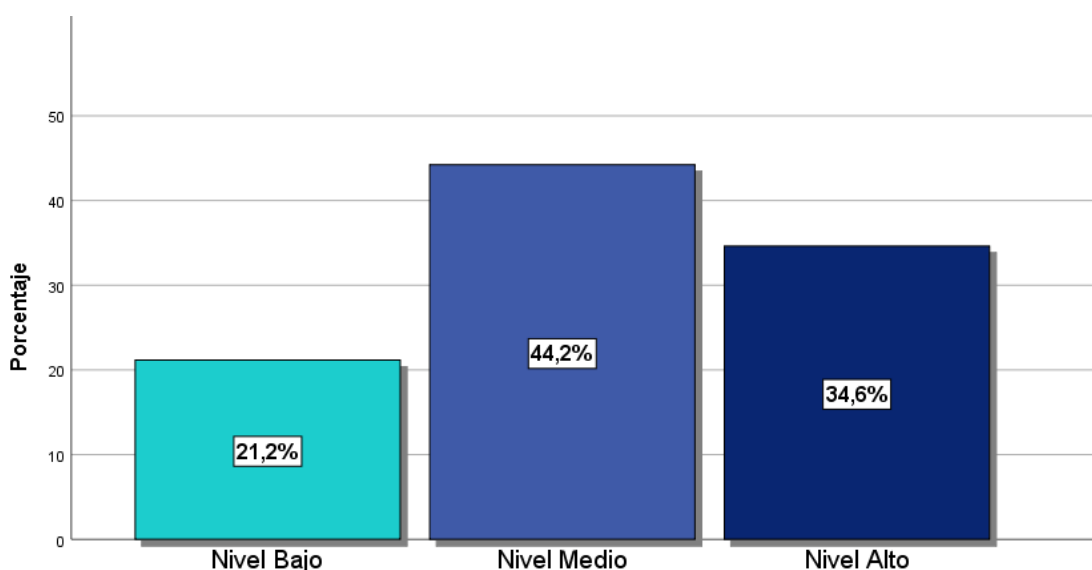


Figura 8 Nivel de frecuencia de la dimensión Compromiso de continuidad

Análisis e interpretación:

De los resultados de la tabla 10 y figura 8, en cuanto a la dimensión compromiso de continuidad, el 44,2% de la muestra, piensan que es de nivel medio dentro de la Municipalidad distrital de Ninacaca, el 34,6% cree que su nivel es alto y el 21,2% opina que su nivel es bajo.

De acuerdo a los resultados encontrados se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores creen que tienen un nivel medio de compromiso de continuidad en la Municipalidad distrital de Ninacaca durante el primer semestre del año 2023.

Tabla 11 Nivel de frecuencia de la dimensión Compromiso normativo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	19	38,5
Nivel Medio	20	34,6
Nivel Alto	13	26,9
Total	52	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

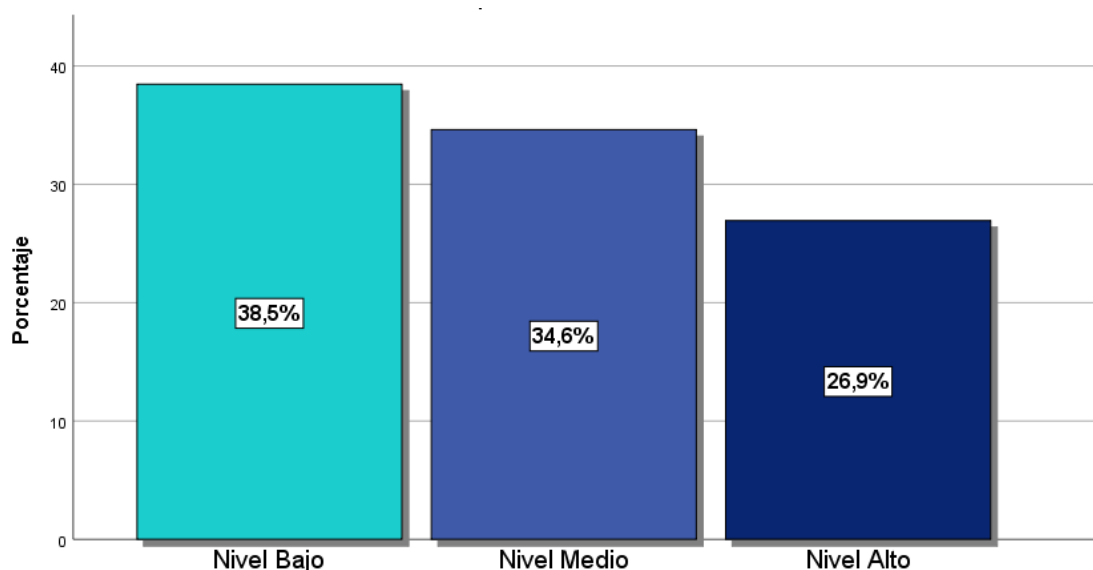


Figura 9 Nivel de frecuencia de la dimensión Compromiso normativo

Análisis e interpretación:

De los resultados de la tabla 11 y figura 9, en cuanto a la dimensión compromiso normativo, el 38,5% de la muestra, piensan que es de nivel bajo dentro de la Municipalidad distrital de Ninacaca, el 34,6% cree que su nivel es medio y el 26,9% opina que su nivel es bajo.

De acuerdo a los resultados encontrados se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores creen que tienen un nivel bajo de compromiso normativo en la Municipalidad distrital de Ninacaca durante el primer semestre del año 2023.

4.3. Prueba de Hipótesis

Para establecer el nivel de relación existente en nuestra hipótesis general y las específicas, instauramos los siguientes parámetros:

a) Establecemos nuestro coeficiente de correlación

Se utilizó la Correlación de Spearman.

b) Establecemos el Nivel de Significancia

Que es igual a (0,5) 5%,

c) Establecemos la regla de decisión

- I. Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)
- II. Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). y, se acepta la hipótesis de investigación (H_1)

4.3.1. Para la hipótesis general

Establecemos nuestras hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0)

La relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral no es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

Hipótesis de Investigación (H_1)

La relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

Tabla 12 Nivel de correlación entre las variables clima organizacional y compromiso laboral

		Clima Organizacional	Compromiso laboral	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52	
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52	

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

Interpretación:

Los resultados obtenidos, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman, los mismos que se visualizan en la tabla 12, nos muestran un resultado de ,855, el mismo que nos indica que existe una relación alta entre nuestras variables clima organizacional y compromiso laboral.

De acuerdo al grado de correlación el valor obtenido corresponde a un $p < 0,05$ por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, lo que nos permite afirmar que:

La relación entre el compromiso laboral y clima organizacional es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

4.3.2. Para las hipótesis específicas**Hipótesis específica 1****Establecemos nuestras hipótesis:****Hipótesis Nula (H_0)**

La relación entre el clima organizacional y compromiso afectivo no es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

Hipótesis de Investigación (H_1)

La relación entre el clima organizacional y compromiso afectivo es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

Tabla 13 Nivel de correlación entre el clima organizacional y compromiso afectivo

		Clima organizacional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	52
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,824**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

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

Interpretación:

Los resultados conseguidos, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman, los mismos que se representan en la tabla 13, nos muestran un resultado de ,824, el mismo que nos indica que existe una relación alta entre nuestra variable clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo.

De acuerdo al grado de correlación el valor obtenido corresponde a un $p < 0,05$ por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, lo que nos permite afirmar que:

La relación entre el clima organizacional y compromiso afectivo es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

Hipótesis específica 2

Establecemos nuestras hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0)

La relación entre el clima organizacional y compromiso de continuidad no es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

Hipótesis de Investigación (H₁)

La relación entre el clima organizacional y compromiso de continuidad es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

Tabla 14 Nivel de correlación entre el clima organizacional y compromiso de continuidad

		Clima organizacional	Compromiso de continuidad	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,796**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52	
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Interpretación:

Los resultados conseguidos, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman, los mismos que se representan en la tabla 14, nos manifiestan un resultado de ,796, el mismo que nos indica que existe una relación alta entre nuestra variable clima organizacional y la dimensión compromiso de continuidad.

De acuerdo al grado de correlación el valor obtenido corresponde a un $p < 0,05$ por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, lo que nos permite afirmar que:

La relación entre el clima organizacional y compromiso de continuidad es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

Hipótesis específica 3

Establecemos nuestras hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0)

La relación entre el clima organizacional y compromiso normativo no es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

Hipótesis de Investigación (H_1)

La relación entre el clima organizacional y compromiso normativo es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

Tabla 15 Nivel de correlación entre el clima organizacional y compromiso normativo.

		Clima organizacional	Compromiso normativo	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,866**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52	
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,866**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52	

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

Interpretación:

Los resultados conseguidos, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman, los mismos que se exhiben en la tabla 15, nos manifiestan un resultado de ,866, el mismo que nos indica que existe una relación alta entre nuestra variable clima organizacional y la dimensión compromiso normativo.

De acuerdo al grado de correlación el valor obtenido corresponde a un $p < 0,05$ por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, lo que nos permite afirmar que:

La relación entre el clima organizacional y compromiso normativo es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados encontrados nos revelan una correlación significativa y fundamental entre las variables clima organizacional y compromiso laboral, la misma que tiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0,855. Este valor indica una relación fuerte y positiva entre nuestras variables, lo que propone que cambios en el clima organizacional están estrechamente asociados con variaciones en el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ninacaca.

Un coeficiente de correlación de 0,855 muestra que existe una tendencia clara en la que: un aumento en el clima organizacional se acompaña de un aumento proporcional en el compromiso laboral de los trabajadores. Este hallazgo respalda la suposición de que un ambiente laboral positivo, caracterizado por una comunicación efectiva, relaciones interpersonales saludables, reconocimiento y recompensas adecuadas, entre otros factores, tiende a impulsar un mayor compromiso por parte de los empleados.

Es importante manifestar que esta correlación no implica causalidad directa, es decir, no podemos concluir que un clima organizacional positivo automáticamente ocasione un mayor compromiso laboral. Ya que pueden existir otros factores o variables intermedias que también influyan en esta correlación. Además, el valor de correlación obtenido, aunque es alto, no llega a 1, lo que sugiere que hay otros factores o matices que también podrían influir en el compromiso laboral.

Estos resultados tienen implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones organizacionales en la gestión de la entidad estudiada. Un enfoque en mejorar el clima organizacional podría conducir a un aumento en el compromiso laboral de los empleados, lo que a su vez podría tener un impacto positivo en la productividad, así como en brindar un mejor servicio a los pobladores de la zona.

Nuestros resultados guardan relación con los encontrados por Romero (2022) quien en su investigación

Demostró que existe relación significativa ($Rho = 0.815$; $sig. = 0.000$) entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022, dando a conocer que los trabajadores se involucran cuando son partícipes en las diversas actividades en de la municipalidad, además del seguimiento a la labor que realizan los trabajadores permite optimizar el clima laboral, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad. Así mismo se comprobó la hipótesis nula. (p. 29)

En cuanto a nuestro objetivo específico 1. Los resultados arrojan una correlación significativa y sólida entre el clima organizacional y compromiso afectivo, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,824. Esta cifra indica una relación fuerte y positiva, lo que sugiere que existe una conexión notable entre el clima organizacional y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores en el estudio.

Estos resultados son excelentes desde un aspecto de gestión de recursos humanos. Si la municipalidad busca aumentar el compromiso afectivo de sus empleados, habría que considerar la mejora del clima organizacional como un componente integral de su estrategia. Un ambiente laboral positivo y favorable podría ser un impulsor clave para fomentar un sentido de pertenencia y una conexión emocional más profunda entre los trabajadores y la entidad,

En relación al objetivo específico 2, los resultados revelan una correlación significativa y substancial entre clima organizacional y compromiso de continuidad, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,796. Este valor sugiere una relación positiva entre ambas variables, indicando que existe una asociación marcada entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad de los empleados en la municipalidad estudiada.

Los resultados tienen implicaciones valiosas para la gestión de recursos humanos y el diseño de estrategias organizacionales. Toda vez que la mejora del clima organizacional podría ser un enfoque efectivo para fomentar el compromiso de continuidad de los empleados, lo que a su vez podría contribuir a la retención de talento, la estabilidad de la fuerza laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En función de la hipótesis específica 3: Un coeficiente hallado de correlación de 0,866 refleja que a medida que el clima organizacional mejora, también lo hace el nivel de compromiso normativo de los trabajadores. Este hallazgo propone que cuando los trabajadores perciben un ambiente laboral positivo, caracterizado por la claridad de las políticas laborales, el respeto a las normas y valores organizacionales, así como la coherencia en las prácticas de la organización, es más probable que desarrollen un compromiso normativo más sólido.

Estos resultados tienen implicaciones valiosas para la gestión municipal. Un enfoque en mejorar el clima organizacional podría asumir un impacto positivo en el compromiso normativo de los colaboradores, lo que a su vez podría traducirse en una mayor alineación con los valores y normas de la organización, y en un apego más sólido a las políticas y reglamentos de la municipalidad.

CONCLUSIONES

- 1) Se demostró que existe relación significativa ($Rho = 0.855$; sig. = 0.000) entre el clima organizacional y compromiso laboral de los los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023. Estos hallazgos revelan que un buen clima organizacional influye positiva y significativamente en el compromiso laboral de los empleados municipales.
- 2) Con base en el coeficiente de correlación de Spearman de 0,824 encontrado entre el clima organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca, se concluye que existe una conexión significativa y positiva entre nuestra variable y dimensión. Estos hallazgos indican que un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por una comunicación efectiva, relaciones interpersonales saludables y condiciones laborales satisfactorias, está fuertemente asociado con un mayor nivel de compromiso afectivo de los empleados hacia la entidad.
- 3) La correlación de Spearman de 0,796 entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad sugiere que existe una relación sólida entre estos dos aspectos en el contexto de la Municipalidad Distrital de Ninacaca. Es decir, un ambiente laboral, que brinda seguridad y oportunidades de crecimiento, está asociado con un mayor compromiso de los empleados para permanecer a largo plazo en la organización.
- 4) La obtención de 0,866 entre el clima organizacional y el compromiso normativo enfatiza una relación significativa y positiva entre estos factores en la Municipalidad. Esto nos manifiesta que un entorno laboral caracterizado por una claridad en las políticas, respeto a las normas y consistencia en las prácticas, estará vinculado con un mayor compromiso de los empleados hacia la adhesión a las normativas y valores de la municipalidad.

RECOMENDACIONES

- 1) A los encargados de la Municipalidad, se les recomienda fomentar un clima laboral inclusivo y colaborativo que permita a los empleados desarrollar relaciones positivas entre sí. para fortalecer un clima laboral positivo en la municipalidad.
- 2) Implementar programas de reconocimiento y recompensas que refuercen el sentido de valoración y pertenencia de los empleados. Así como establecer canales de comunicación claros para promover la intervención activa de los trabajadores.
- 3) Desarrollar cursos y programas de desarrollo profesional y capacitación que motiven a los empleados a mejorar sus conocimientos, habilidades y aspectos dentro de la Municipalidad.
- 4) Establecer planes de carrera que ofrezcan oportunidades de crecimiento y avance a los trabajadores, reforzando su sentido de continuidad en la entidad.
- 5) Promover la ética y los valores organizacionales a través de ejemplos de liderazgo y prácticas ejemplares de sus autoridades.
- 6) A los trabajadores buscar mejorar el clima laboral que se percibe en la municipalidad, mejorando su compromiso laboral, así como permitiendo la integración del personal de su área.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. y Heredia, V. (2012). Administración de recursos humanos para el alto desempeño, México: Trillas.
- Arias, G. (2016). El proyecto de Investigación introducción a la metodología científica (Sexta ed.). Caracas: Episteme. Obtenido de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/>
- Bazan Tamayo, E. E. (2022). Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huari, 2021.
- Brunet, (2014). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y
- Bustamante Arregui, V. A. (2017). Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017. consecuencias. México: Trillas.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. Panorama socioeconómico, 28(40), 90-100.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de los recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGrawHill Interamericana.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2001). Comportamiento humano en el trabajo. México D.F.: McGraw Hill.
- Dessler, G. (1992). Organización y administración: enfoque situacional. México: Prentice- Hall Hispanoamericana.
- García Orihuela, D. S., & Mercado Salgado, P. (2018). Diagnóstico de clima organizacional y compromiso laboral en un centro de salud de la Jurisdicción Sanitaria Toluca como base para la propuesta de intervención con enfoque de Desarrollo Organizacional.
- Gianella, Alicia E. (1995) Introducción a la Epistemología y a la Metodología de la

- Ciencia. Editorial Universidad Nacional de La Plata (Pág. 39-128)
- Gibson, E. (1996). Las organizaciones (8va. ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Glosario de términos. <https://orh.ucr.ac.cr/glosario-de-terminos/>
- Hay Group.(28 de marzo del 2014) .El impacto del clima organizacional en los resultados.diario de economía y negocios .Colombia. Recuperado de www.portafolio.co/
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México D.F., México: Mcgraw-Hill.
- Iglesias, A. y Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. MediSur, 13(3): 455-457.
- Larico, I. (2017). Clima laboral y compromiso organizacional del personal de Radiología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima, 2017 (Tesis de grado). Universidad César Vallejo de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Marino, S. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A. agencia – Pichanaqui – 2014 (tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú. Tarma, Perú.
- Marino, S. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A. agencia – Pichanaqui – 2014 (tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú. Tarma, Perú.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991).A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resources Management Review, (1) (1), 61-89.
- Navarro Rubén, E., García Santillán, A., & Casiano Bustamante, R. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Una investigación. México: Eumend.net.
- Palma (2004).Escala clima laboral CL-SPC Manual (primera edición). Recuperado de www.academia.edu/.../escala_clima_laboral_cl_spc_manual.
- Ramos Garcia, L. M., & Salazar Leyva, F. B. (2021). Clima organizacional y compromiso

laboral en las empresas de Transporte Ruta Callejón de Conchucos, 2021.

Ríos, D. K. L. (2021). Análisis correlacional entre clima organizacional y compromiso laboral: Un estudio de caso. *Revista Multidisciplinaria de Avances de Investigación*, 7(1), 1-11.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional (15ª Ed.)*. México: Pearson

Romero Ore, L. M. (2022). *Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022*. [Tesis de Posgrado]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99601>

Uchuypoma Canchumani, H. A. (2017). *Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima*. 2016.

Villar Mancilla, E. S., & Chata Tarqui, R. S. (2021). *Clima Organizacional y Compromiso Laboral En Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Ite Tacna*, 2021.

ANEXOS

Anexo 01: Instrumento de recolección de los datos de investigación

Estimado colaborador, estamos realizando una investigación denominada Compromiso laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023, por ello solicitamos su colaboración respondiendo este cuestionario, recuerde que son las percepciones que usted tiene frente a cada ítem requerido.

Marque con una x la opción que cree correcta

DATOS DEL ENCUESTADO:

Género: Masculino Femenino

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

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensión: Autonomía individual						
1.	Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos	1	2	3	4	5
2.	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas	1	2	3	4	5
3.	Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.	1	2	3	4	5
4.	Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas	1	2	3	4	5
5.	Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo	1	2	3	4	5
Dimensión: Grado de estructura del puesto						
6.	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
7.	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida	1	2	3	4	5
8.	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas	1	2	3	4	5
9.	Me siento muy útil en mi trabajo	1	2	3	4	5
10.	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia	1	2	3	4	5
Dimensión: Recompensa.						
11.	Me siento pieza clave en la organización	1	2	3	4	5
12.	El trabajo que hago es muy valioso para esta organización	1	2	3	4	5
13.	Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido	1	2	3	4	5
14.	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo	1	2	3	4	5
15.	La organización reconoce el significado de la contribución que hago	1	2	3	4	5
Dimensión: Consideración, agradecimiento y apoyo						
16.	Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos	1	2	3	4	5
17.	Me siento libre para ser yo mismo en esta organización	1	2	3	4	5
18.	Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente	1	2	3	4	5
19.	No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo	1	2	3	4	5
20.	Mi trabajo es desafiante	1	2	3	4	5
21.	Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo.	1	2	3	4	5
VARIABLE COMPROMISO LABORAL						
Dimensión: Compromiso afectivo						
1.	Se siente contento y satisfechos de ser parte de la institución.	1	2	3	4	5
2.	Se siente identificado con la institución.	1	2	3	4	5
3.	Siente realmente que los problemas de la institución son asumidos como propios.	1	2	3	4	5
Dimensión: Compromiso de continuidad						

4.	Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la institución.	1	2	3	4	5
5.	Si tomara la decisión dejar la entidad edil, afectaría su vida en gran medida					
6.	Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la institución.	1	2	3	4	5
7.	Siente que trabajar en la entidad edil es mejor que en otras instituciones					
Dimensión: Compromiso normativo.						
8.	En la institución se fomenta el valor de ser fiel a la misma.					
9.	Siente que el tiempo que lleva laborando en la entidad le ha generado una enorme confianza en ella.	1	2	3	4	5
10.	Cumple con afabilidad los reglamentos de la entidad.					

Cerro de Pasco, enero del 2023.

Anexo 02: Procedimiento de validación y confiabilidad

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
FICHA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante: Mag. Kevin L. FLORES BRAVO

Cargo o Institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Nombre del Instrumento de Evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Fiorella Lucia LLATA AURIS y Bach. Silvia Martina RIVERA SANTAMARIA

Título: "Clima organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				X	
TOTAL					80	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X)

NO APLICABLE ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80% .

Cerro de Pasco, 02 de julio del 2023.	46337144	 Mag. Kevin L. FLORES BRAVO.	979293787
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
FICHA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO**

V. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante: Mag. Edwin A. CALDERON CARHUAZ

Cargo o Institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Nombre del Instrumento de Evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Fiorella Lucia LLATA AURIS y Bach. Silvia Martina RIVERA SANTAMARIA

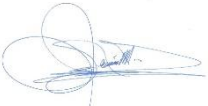
Título: "Clima organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023"

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las estrategias.				X	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.				X	
18. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X	
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
20. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				X	
TOTAL					80	

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) NO APLICABLE ()

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

Cerro de Pasco, 08 de julio del 2023.	04085334	 Mg. Edwin A. CALDERON CARHUAS	981790006
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
FICHA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO**

IX. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante: Mag. Yasari S. RIVAS CORNELIO

Cargo o Institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Nombre del Instrumento de Evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Fiorella Lucia LLATA AURIS y Silvia Martina RIVERA SANTAMARIA

Título: "Clima organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023"

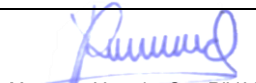
X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
23. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica				X	
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las estrategias.				X	
27. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.				X	
28. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X	
29. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
30. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				X	
TOTAL					80	

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X)

NO APLICABLE ()

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

Cerro de Pasco, 08 de julio del 2023.	75269597	 Mag. Yasari S. RIVAS CORNELIO	976496733
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Tabla 16 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,905	,899	21

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Tabla 17 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,917	,913	10

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Anexo 03: Matriz de consistencia

Clima organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES y DIMENSIONES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023?	Demostrar la relación entre el compromiso laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.	La relación entre el clima organizacional y compromiso laboral es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.		TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo relacional. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Método Científico: Inductivo - Deductivo
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</u>		DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Enfoque cuantitativo, y se utiliza el diseño no experimental de Corte Transversal.
P_{e1} ¿Cómo es la relación entre el compromiso afectivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023?	O_{e1} Encontrar la relación entre el compromiso afectivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.	H_{e1} La relación entre el clima organizacional y compromiso afectivo es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.	VARIABLE 1 Clima organizacional <u>DIMENSIONES</u> Autonomía individual: Grado de estructura del puesto Recompensa Consideración, agradecimiento y apoyo VARIABLE 2 Compromiso laboral <u>DIMENSIONES</u> Dimensión compromiso afectivo. Dimensión compromiso de continuidad Dimensión compromiso normativo.	POBLACIÓN La población estará formada por 52 personas miembros de la Municipalidad Distrital de Ninacaca, 07 funcionarios, 03 gerentes y subgerentes, 42 personal administrativo.
P_{e1} ¿Cómo es la relación entre el compromiso de continuidad y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023?	O_{e2} Encontrar la relación entre el compromiso de continuidad y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.	H_{e2} La relación entre el y clima organizacional y compromiso de continuidad es positiva y significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.		MUESTRA: Por ser una población relativamente pequeña se realizará un censo poblacional y no contará con muestra.
P_{e3} ¿Cómo es la relación entre el compromiso normativo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023?	O_{e3} Encontrar la relación entre el compromiso normativo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.	H_{e3} La relación entre el clima organizacional es positiva y compromiso normativo significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023.		TÉCNICA: Observación; encuestas online INSTRUMENTOS: Guía de Observación Cuestionario utilizando el Google formularios.