



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y  
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
MARKETING ESTRATÉGICO**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE SAMEGUA, MOQUEGUA – 2023**

**PRESENTADA POR:**

**BACH. LALESKA STEFANY LOPEZ RUFFRAN  
BACH. NOHELI ALICIA MENDIETA MANCHEGO**

**ASESOR**

**MGR. JOSE MIGUEL DE LA PAZ RAMOS**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING  
ESTRATÉGICO**

**MOQUEGUA- PERÚ**

**2023**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS .....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN .....	10
I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	12
1.2. Definición del Problema.....	14
1.3. Objetivos de la Investigación .....	14
1.4. Justificación y limitaciones de la Investigación .....	15
1.5. Variables y operacionalización .....	16
1.6. Hipótesis de la Investigación.....	17
II. MARCO TEORICO.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.2. Bases teóricas .....	23
2.3. Marco Conceptual .....	40
III. MÉTODO.....	42
3.1. Tipo de investigación .....	42
3.2. Diseño de investigación.....	43

3.3.	Población y muestra .....	43
3.4.	Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	45
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	47
IV.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	49
4.1.	Presentación de resultados por variable .....	49
4.2.	Contrastación de hipótesis.....	51
4.3.	Discusión de resultados .....	56
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	60
5.1.	Conclusiones .....	60
5.2.	Recomendaciones.....	61
	BIBLIOGRAFÍA .....	63
	ANEXOS .....	69

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1.....	16
Tabla 2.....	46
Tabla 3.....	46
Tabla 4.....	47
Tabla 5.....	47
Tabla 6.....	51
Tabla 7.....	52
Tabla 8.....	53
Tabla 9.....	54
Tabla 10.....	55
Figura 1 .....	43
Figura 2 .....	49
Figura 3 .....	50

## RESUMEN

El clima organizacional tiene una gran importancia en la actualidad debido a que este determina los niveles de productividad dentro de las organizaciones, asimismo este puede verse relacionado con el compromiso que se traduce en la lealtad y esfuerzo que presentan los empleados con respecto a sus funciones dentro de la institución. El presente trabajo tiene como objetivo determinar la correlación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samegua; cabe mencionar que el estudio es de naturaleza cuantitativa, de tipo básico, transversal e hipotético deductivo y con un diseño correlacional; para ello se utilizó un muestreo aleatorio simple de 103 trabajadores de la municipalidad, los datos fueron recogidos a través de dos cuestionarios. Los resultados confirmaron que si existía una correlación directa moderada con  $T_c = 0,583$  y un valor  $p < 0,05$ ; por lo que se concluye que la percepción y condiciones que tienen los trabajadores de la municipalidad si se relaciona en la forma en el compromiso que muestran éstos.

**Palabras Claves:** clima organizacional, compromiso organizacional, percepción del entorno, satisfacción laboral

## **ABSTRACT**

The organizational climate is of great importance today because it determines the levels of productivity within organizations, likewise this can be related to the commitment that translates into loyalty and effort that employees present with respect to their functions within of the institution. The present work has as objective to determine the correlation between the organizational climate and the organizational commitment in workers of the District Municipality of Samegua; It is worth mentioning that the study is quantitative in nature, of a basic, cross-sectional and hypothetical deductive type and with a correlational design; For this, a simple random sampling of 103 municipal workers was used, the data was collected through two questionnaires. The results confirmed that if there was a moderate direct correlation with a  $T_c = 0,583$  and a p value  $< 0.05$ ; Therefore, it is concluded that the perception and conditions that the workers of the municipality have if it is related in the way in the commitment that they show.

**Keywords:** organizational climate, organizational commitment, perception of the environment, job satisfaction

## **INTRODUCCIÓN**

El presente estudio trata sobre el clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional, para lo cual se dividió en cinco capítulos donde se abordan diferentes puntos del desarrollo de la investigación.

En el capítulo I se desarrolla el problema de investigación, donde se describe la realidad problema de las variables, así como la formulación del problema a través de la pregunta de investigación y los objetivos de la investigación para los cuales se plantearon uno general y tres específicos, luego se toca la justificación tanto social, teórica, metodológica y práctica, también las variables y su respectiva operacionalización y se finaliza este capítulo con la formulación de las hipótesis.

En el capítulo II se realiza el marco teórico, que consiste en la revisión bibliográfica de investigaciones que se realizaron en los últimos cinco años tanto a nivel internacional como nacional, luego se revisa las bases teóricas de la variable clima organizacional como compromiso organizacional y se termina el capítulo con el marco conceptual, en donde se desarrollan conceptos que resaltaron en el desarrollo teórico.

En el capítulo III se desarrolló el método, donde se define los aspectos metodológicos de la investigación como son el enfoque cuantitativo, el tipo básico, transversal e hipotético deductivo y el diseño correlacional, luego la población y la muestra del estudio, se especifican la técnica de la encuesta y como instrumento de investigación el cuestionario, lo cuales se presentan con sus respectiva confiabilidad y validez; se finaliza el capítulo con la descripción del procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo IV se hace la presentación de los resultados de investigación, a nivel descriptivo por cada variable; y a nivel inferencial para la comprobación de hipótesis, para finalizar con la discusión entre los resultados y los antecedentes y base teórica.

En el capítulo V se presentan las conclusiones y recomendaciones, donde se expone los resultados y afirmaciones que se derivan de la presente investigación; así como recomendaciones que pueden incrementar el compromiso organizacional como mejorar el clima organizacional para la institución.



## **I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

Las organizaciones son afectadas con los cambios que surgen a raíz de las necesidades que demanda un mercado más exigente y dinámico, siendo esta una característica del mundo moderno. Esto ha generado que se revalore a la persona como principal elemento en las organizaciones, ya que es ésta la que aporta inteligencia en los negocios y cognición en la toma de decisiones que requiere la empresa, por ello es que se considera que la persona no es solo un recurso más dentro de la organización; sino que su presencia trasciende a ello; convirtiéndose en un talento dentro de la empresa. (Chiavenato, 2009).

Es así que en la actualidad la persona como factor tiene una gran importancia, y procurar que esta se encuentre en condiciones positivas para laborar son algunas de las miradas principales que tienen las organizaciones, lo que ha llevado al interés de estudiar tanto a la persona como al contexto de trabajo y las relaciones que se generan entre estos dos.

Para ilustrar la problemática, se puede mencionar que a nivel mundial el 87% de directivos en recursos humanos, considera que una de las problemáticas más relevantes en las empresas es la falta de compromiso de los trabajadores, a ello también se añade

que el 60% de ellos no cuenta con un programa para medir y perfeccionar el compromiso de los trabajadores; un 12% afirma que cuenta con un programa para reforzar la cultura organizacional y un 7% de directivos se atribuye capacidad para medir el compromiso organizacional de sus empleados. (Gestión, 2015).

En el Perú el 86% de directivos considera que el compromiso laboral es un factor importante en el rendimiento de ellos trabajadores, a esto se agrega que el 80% considera que las habilidades son un factor prioritario en el rendimiento laboral y el 35% afirma que el personal cuenta con estas habilidades necesarias para poder realizar su trabajo de manera idónea. Además, se observó que el 66% considera que los empleados están saturados con las exigencias laborales, el 74% califica que el centro laboral tiene muchas complejidades y el 25% reconoce no tener planes para mejorar esta problemática en su organización. (Gestión, 2015).

En nuestro país se estima que el 73% de peruanos empleados manifiestan el deseo de cambiar de centro laboral; del cual el 26% de ellos tiene como principal causante el estrés que genera el exceso de labores; el 24% considera que se debe al clima organizacional y la cultura que tiene la institución y un 20% considera por motivos sociales y coyunturales. En cuanto al tema de salario se afirma que el 15% de trabajadores desea cambiar por motivos de mejora salarial, y un 8% desea retirarse para poder iniciar su propio negocio. Mientras que en el tema de reconocimiento 54% de trabajadores afirma haber recibido un reconocimiento por su desempeño y un 46% no recibió ningún reconocimiento. (El Comercio, 2021). A esto cabe mencionar que el 60% de empleados peruanos prefiere estar trabajando en un lugar donde exista un buen clima laboral; mientras que el 40% de trabajadores prefiere un lugar donde la remuneración sea buena; lo cual indica que existe una mayor prevalencia por los centros de trabajo con climas organizacionales positivos sobre el salario percibido. (Info Capital Humano, s.f.). Añadiendo que en un estudio realizado en el Perú por Aptitus, se observó que el clima organizacional influye en la productividad de la empresa en un 20%, a lo que,

por lo que el 58% de empresas busca generar bienestar a los trabajadores dentro de la organización. (Andina, 2018).

La Municipalidad Distrital de Samegua es una organización que busca generar desarrollo y crecimiento en Samegua, este órgano de gobierno cumple con diversas funciones dentro de la administración pública; las cuáles son responsabilidades del personal que labora dentro de la entidad, es así que es necesario conocer la situación laboral de los trabajadores de dicha institución, cómo es que perciben estos a su centro de trabajo y que tan comprometidos están con sus funciones asignadas, y determinar qué relación existe entre estas dos variables con respecto a la institución mencionada.

## **1.2. Definición del Problema**

¿Existe una relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Samegua, Moquegua-2023?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Samegua, Moquegua-2023

### **1.3.2. Objetivos específicos**

O<sub>1</sub>: Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Samegua, Moquegua-2023

O<sub>2</sub>: Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Samegua, Moquegua-2023

O<sub>3</sub>: Determinar la relación entre clima organizacional y el compromiso continuo en la  
Municipalidad Distrital de Samegua, Moquegua-2023

#### **1.4. Justificación y limitaciones de la Investigación**

Justificación teórica, la presente investigación busca revisar los conceptos de las variables de estudio, como a la vez realizar una consolidación de información, a través de la elaboración de la base teórica, asimismo se busca observar comportamiento de esta variable en la población de estudio y que tan coherente es con las teorías existentes.

Justificación metodológica, el estudio permitirá la actualización de los instrumentos de investigación, a través de las propiedades de confiabilidad y validez, como a la vez permitirá revisar el análisis estadístico de las variables en la población de estudio.

Justificación práctica, la investigación realizada brindará un diagnóstico situacional sobre las variables en cuanto afectación e impacto que tiene con la población, lo cual será un apoyo para la toma de decisiones de futuras acciones de mejora con respecto a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samegua

Justificación social, el presente trabajo busca aportar con la revaloración en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Samegua, a través de la mirada de estas dos variables, las cuales al ser tomadas en cuenta pueden mejorar significativamente el funcionamiento de la institución

La limitación de la presente investigación radica en los trámites administrativos que se tuvieron que realizar con la Municipalidad de Samegua, para poder formalizar el

proceso de investigación; asimismo la recolección de datos de dicha institución demandó visitas más días de los previstos por asistencia de sus trabajadores.

### 1.5. Variables y operacionalización

V<sub>1</sub>: Clima Organizacional

V<sub>2</sub>: Compromiso Organizacional

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables de estudio*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima Organizacional (Variable 1)	Conjunto de características del contexto laboral que tienen una temporalidad y que influyen en el comportamiento de los trabajadores. (Velaz, 1999)	La variable clima organizacional se mide a través de: -Autorrealización -Involucramiento laboral -Supervisión -Comunicación -Condiciones Laborales	Autorealización	Satisfacción de logros	Ordinal
			Involucramiento laboral	Compromiso con los compañeros Interacción laboral	
			Supervisión	Actitud hacia la supervisión Relación con los supervisores	
			Comunicación	Interacción con la organización Interacción con los compañeros	
			Condiciones Laborales	Satisfacción con las herramientas Satisfacción con el ambiente	
Compromiso Organizacional (Variable 2)	Es la identificación que tiene el trabajador con la organización y con los objetivos de esta. (Robbins y Judge, 2009)	La variable compromiso organizacional se mide a través de las dimensiones: -Compromiso afectivo -Compromiso continuo -Compromiso normativo	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales Sentido de pertenencia	Ordinal
			Compromiso Continuo	Conveniencia Permanencia	
			Compromiso Normativo	Respeto a las normas Respeto a los objetivos	

*Nota:* Cuestionario de Clima Organizacional -CL SPC de Palma (2005) y Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Mayer (1993)

## **1.6. Hipótesis de la Investigación**

### **1.6.1. Hipótesis General**

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en la  
Municipalidad Distrital de Samegua, Moquegua-2023

### **1.6.2. Hipótesis Especificas**

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en la  
Municipalidad Distrital de Samegua, Moquegua-2023

H<sub>2</sub>: Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo en la  
Municipalidad Distrital de Samegua, Moquegua-2023

H<sub>3</sub>: Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso continuo en la  
Municipalidad Distrital de Samegua, Moquegua-2023

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Jiménez (2023) en Ecuador realizó una investigación titulada “El clima laboral y el compromiso del personal administrativo”, estudio cuantitativo con un nivel correlacional, siendo el objetivo medir la relación entre el clima laboral y el compromiso laboral, se contó con una muestra de 328 trabajadores administrativos, usando un cuestionario como instrumento, se tuvo como resultado la existencia de una correlación entre las variables con un valor  $p < 0.05$ , a lo que se concluye que el clima laboral dado por la cultura que se crea dentro de la organización a partir de las normas sociales, valores e interacciones entre las personas se asocian a la entrega y esfuerzo de los trabajadores, porque estas al generar bienestar en el grupo hace que los trabajadores puedan disponer y dar un poco más de lo que se les pide.

Leal (2022), en Ecuador desarrolló una investigación con el título “Inteligencia emocional y compromiso laboral en las MiPymes de Ecuador”, investigación cuantitativa de diseño correlacional, cuyo objetivo fue observar la correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en los trabajadores, con una muestra de 300 trabajadores, utilizando un cuestionario para el recojo de datos, se obtuvo como

resultado la existencia de una relación entre estas variables con un valor  $p < 0.05$ , por lo que los investigadores concluyen que mientras mejor sea la forma en que los trabajadores regulen sus emociones como concienticen este mayor será el compromiso que muestren con su trabajo, por lo que los autores recomiendan que existan espacios o reuniones para que los trabajadores puedan expresar lo que sienten.

Zambrano y Zambrano (2022), en Ecuador, exhibieron su trabajo con el título “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente” con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, cuyo objetivo fue realizar un análisis de la relación entre ambas variables, para ello se utilizó una muestra de 156 participantes, empleando como instrumentos para la recolección de datos el cuestionario, se obtuvo como resultados que existía una correlación mayor entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca y en menor medida con la satisfacción extrínseca, en ambos casos con un valor  $p < 0.05$ ; por lo que las investigadoras concluyen que la satisfacción de la persona se origina por una serie de elementos internos como externos, siendo los más importantes el afecto del grupo, la flexibilidad, los elogios y recompensas, salario, percepción de metas y logros, entre otros; estos tienen una relación con la satisfacción pero los que presentan mayor vinculación son aquellos de orden intrínseco.

Paredes y Quiroz (2021), en Ecuador, realizó su estudio denominado “Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados”, con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, siendo el objetivo de investigación el análisis de la relación entre ambas variables de estudio, para lo que se empleó una muestra de 379 personas, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario; los resultados del estudio que existía una correlación directa baja entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un valor  $p < 0.05$ ; ante



ello los investigadores llegaron a la conclusión que el clima organizacional adecuado se asocia a un buen desempeño de los trabajadores, debido a que los trabajadores se sienten acompañados, escuchados y vistos ante sus superiores.

Salazar (2018), en Ecuador, presenta su trabajo titulado “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”, desarrollado con un enfoque cuantitativo y con un diseño correlacional, con la finalidad de poder medir la relación entre las variables de estudio, para lo que se utilizó una muestra de 290 colaboradores, como instrumentos de recopilación de datos se utilizó cuestionarios, los resultados fueron que en la mayoría de trabajadores presentaban una satisfacción laboral adecuada, como también la mayoría registró un óptimo clima laboral, asimismo existía una correlación positiva alta con un valor  $p < 0.05$ , por lo que el investigador concluye que el clima laboral afecta de manera significativa el compromiso de los trabajadores, ya que en sí estos pueden traer ciertos problemas de diversa índole, lo cual debe de ser contrarrestado con la creación de ambientes óptimos y atención adecuada a los trabajadores.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Paz y Quispe (2022) con el trabajo titulado “Clima laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022”, desarrollado con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, con la finalidad de hallar la relación entre ambas variables de estudio, para ello empleo una muestra de 93 personas, utilizando como instrumentos cuestionarios para medir las variables, teniendo como resultados descriptivos que existía una mayor frecuencia la calificación de proceso la variables clima laboral y en menor medida el logrado; asimismo la variable de compromiso organizacional tuvo una mayor puntuación en el calificativo de proceso y

en menor proporción logrado; mientras que en los resultado inferenciales demostraron que no existía una correlación entre ambas variables con un valor  $p > 0.05$ , arribando a las conclusiones de que el clima laboral es una variable independiente a compromiso laboral, pues está es una variable relacionada a la entidad, mientras que el compromiso es una variable personal de cada individuo.

Ramos y Peralta (2022) con la investigación denominada “Clima y compromiso organizacional de los colaboradores de Sodimac sede Lurín, 2022”, con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, con la finalidad de poder determinar la influencia de una variable sobre la otra, para lo cual se utilizó una muestra de 35 personas, haciendo uso de cuestionarios como instrumentos de investigación, los resultados que se obtuvieron fue que existía una correlación con un valor  $p < 0.05$ ; dando como conclusiones que ambas variables al estar relacionadas, es necesario trabajarlas como evaluarlas para mejorar el clima de la institución.

Celis y Sánchez (2021) “Clima organizacional y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Polirroll S.A., Lima, 2021”, realizado con un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional, cuya finalidad fue determinar la asociación de ambas variables, para ello utilizaron una muestra de 33 personas, para recolectar información se hizo uso de cuestionarios como instrumento; teniendo como resultados que existía una correlación directa moderada con un entre ambas variables con un valor  $p < 0.05$ ; asimismo se rescata que existía una correlación alta entre el compromiso organizacional y la dimensión supervisión; mientras que las correlaciones moderadas se observaron entre el compromiso organizacional y las dimensiones autorrealización y supervisión; una correlación directa baja con las dimensión condiciones laborales; a la vez no se registró correlación con las dimensiones involucramiento laboral, comunicación, a lo que los investigadores concluyeron que los trabajadores sienten un mayor compromiso cuando consideran que su labor les permite aprender y

desarrollarse; y esto aseguraba la satisfacción de necesidades de esto lo que hace que el contexto laboral sea del agrado del trabajador.

Cunya (2021) con el estudio titulado “Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura”, con un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional, cuya finalidad fue identificar la relación entre las variables de estudio, para ello se empleó una muestra de 93 personas, dando como resultados una correlación directa baja entre las variables con un valor  $p < 0.05$ ; asimismo se estableció una correlación directa baja entre el clima laboral y la dimensión compromiso; mientras que no se registró correlación entre el clima laboral y las dimensiones afectivo y continuidad; a la vez se registró una correlación directa baja entre el compromiso organizacional y las dimensiones condiciones laborales, comunicación, supervisión e involucramiento; en cuanto a la dimensión autorrealización no se registró correlación, derivando de esta manera a la conclusión que los trabajadores que percibían un entorno seguro y agradable desarrollan actitudes de predisposición a la empresa y un compromiso hacia sus funciones.

Rodríguez (2019) con el estudio nombrado “Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana”, con un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional, cuya finalidad fue analizar la relación entre las variables mencionadas, para ello utilizó una muestra de 182 colaboradores, usando como instrumentos de investigación dos cuestionarios, los resultados fueron que existía una correlación entre las variables con un valor  $p < 0.05$ , a lo que la investigadora concluyó que existe una relación entre la forma en que se sienten los trabajadores en su trabajo puede generar en éste lealtad y un alto apego a la institución.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Clima Organizacional**

El clima organizacional es la forma en la que se desarrollan las diferentes interacciones entre los trabajadores de la organización, lo cual determina la satisfacción de las necesidades de los individuos; este puede ser muy agradable, cálido y seguro como también muy frío, hostil y desagradable (Chiavenato, 2009); las percepciones que derivan del propio trabajo, el ambiente físico y las relaciones entre miembros de la empresa, por lo que su relevancia en la organización es indiscutible ya que este es capaz de generar respuestas y decisiones de las personas con respecto a la institución (Amorós, 2007).

Es así que el clima organizacional no solo está conformado por las características presentes del contexto laboral; sino que esta definición trasciende incluyendo la forma en la que la persona percibe sus experiencias en el ambiente; de tal forma se podría decir que éste varía de una persona a otra debido a que es la forma en la que la persona describe las experiencias en su trabajo; por lo que se puede decir que la conducta que adopta el individuo depende en gran medida del ambiente y percepción personal de este. (García et al., 2020); estas conductas traen como consecuencias la satisfacción laboral, los niveles de ausentismo, la proactividad de los trabajadores, la productividad, etc. (González y González, 2010).

Entonces el clima organizacional es un conglomerado que abarca desde factores objetivos como el diseño estructural de la empresa, las normas y reglas establecidas y las políticas base de la empresa; como también factores muy subjetivos como los valores, creencias y conductas de los propios trabajadores. (García, 2009)

### **2.2.2. Características del clima laboral**

Para Velaz (1999) manifiesta que el clima organizacional presenta cuatro grandes características siendo estas:

- Está compuesto por varios factores que intervienen en el clima organizacional, por lo que se puede decir que este es multidimensional, esto hace que sea difícil definirlo, medirlo e incluso predecirlo.
- Es una variable que está sujeta a la percepción de las personas las cuales tienen interacciones con el ambiente de la empresa, por lo que pueden presentarse diferentes formas de actuar en un mismo contexto
- Es un fenómeno subjetivo que da la persona; no obstante, se expresa de manera tangible a través de las conductas de la persona, es así que una percepción negativa se manifiesta en quejas, tardanzas, ausentismo, conflictos; por el contrario, uno positivo se refleja en rotaciones, promociones, competitividad, entusiasmo.
- Es estable por periodos medianamente largos, sin embargo, están sujetos al cambio.

Asimismo, García et al. (2020) define como características principales del clima organizacional:

- El clima organizacional surge en relación del individuo con la organización, que implica una experiencia única en cada persona, la cual genera un juicio acerca de éste, por ello las características del individuo con el ambiente son importantes en la interacción.

- La medición se basa en la percepción que tiene el individuo acerca del contexto laboral, en donde se evalúa los aspectos organizativos y dinámicas
- Tiene sus raíces en la teoría del campo de Lewin, en donde el comportamiento de las personas es resultado del conjunto de percepciones e interacciones
- El clima organizacional posee una visión molar acerca de los fenómenos que surgen en el entorno para poder explicar el clima del grupo.
- Son el conjunto de experiencias que tiene un grupo personas que laboran en forma conjunta, por lo que su evaluación es muy diversa de acuerdo a la percepción de cada miembro de la organización.

Cabe también mencionar las características de Gonzáles y Gonzáles (2010), que mencionan que están son tanto personales por cada miembro de la empresa, como también organizacionales, en cuanto a la gestión, ambientes físicos y tecnológicos; entre estas se puede mencionar como son la estructura y tamaño de la empresa, los niveles y formas de participación, las políticas de la organización, los estilos de liderazgos, las normas y sistemas de trabajo, los sistemas y canales de comunicación y los ambientes físicos e implementados.

### **2.2.3. Enfoques del clima organizacional**

#### **a) Medida múltiple de los atributos organizacionales**

Se considera que el clima organizacional es la sumatoria de diversos factores, que son capaces de describir a la organización como de diferenciarla de otras, éstos se mantienen en el tiempo y son relevantes al punto de influir de manera significativa en la conducta de la persona. (Roa, 2004).

Por lo general este enfoque considera como variables determinantes del clima organizacional; la estructura de la institución, el estilo de liderazgo, el tamaño de la empresa, la diversidad de los sistemas laborales, las metas organizacionales; estas variables están presentes y tienen permanencia dentro de las organizaciones. (García, 2009).

Este enfoque propone una visión objetiva del clima organizacional buscando evaluar cada parte de este de forma aislada, siendo estos solo de naturaleza estructural, de esta forma al ser varios factores, las evaluaciones en este enfoque se limitan al tamaño de la empresa y el rendimiento de los trabajadores en ella, lo cual es analizado por las rotaciones y promociones de personal, niveles de la tasa de ausentismo y los accidentes laborales, dejando de lado las percepciones que tiene el individuo de su centro de trabajo. (Brunet, 1987).

#### **b) Medida perceptiva de los atributos individuales**

Este enfoque da una gran significatividad a la interpretación que tiene los individuos acerca de las situaciones que ocurren en el trabajo; por lo tanto, el clima organizacional difiere uno de otro de acuerdo al tipo de personas que tienen la organización; siendo de esta manera la percepción inherente al ambiente por originarse a partir de su propia aprehensión; y a la vez es totalmente independiente porque varía con el procesamiento de un individuo a otro. (Bravo y Cárdenas, 2005); por ello en este enfoque uno de los elementos más considerados es la satisfacción de los trabajadores con su trabajo; ya que se pretende que las características de la organización puedan satisfacer las necesidades y demandas de la persona, por lo que es imposible que sus factores sean estables en el tiempo; ni menos aun ser homogéneos de una organización a otra, por depender de la personalidad que tenga cada individuo; entonces el clima laboral es un atributo personal de cada individuo. (Roa, 2004).

De esta manera se centra todo en la opinión que se forma el trabajador acerca de su centro laboral; lo cual se origina del “espíritu” (percepción); para algunos autores, este enfoque no solo se limita a la satisfacción que el trabajador tiene de sus necesidades sociales; sino también abarca el juicio valorativo que éste le hace a su superior acerca de su vínculo emocional. (García, 2009); también se consideran las experiencias que tiene la persona con la empresa lo cual se refleja en las interacciones y conducta que adopta el trabajador frente a su organización. (Guevara, 2018).

Al ser este un enfoque centrado en opiniones supone una enorme importancia a los elementos subjetivos de los individuos, considerando que el clima organizacional depende la valoración de los trabajadores, por ello la evaluación del clima organizacional, se vuelve un poco complicado al ser demasiado subjetivo, interno y personal; restando presencia a los factores organizacionales, por lo tanto los instrumentos de evaluación se reducen a cuestionarios de satisfacción de necesidades o entrevista personales. (Brunet, 1987).

### **c) Medida perceptiva de los atributos organizacionales**

En este enfoque se busca dar lugar a las interacciones entre el individuo y la empresa, por lo que se enfoca en la convivencia que tiene la persona al ingresar al centro laboral (Bravo y Cárdenas, 2005); la percepción se centra en los atributos organizacionales, de sus características propias de la empresa y como estas pueden influir en el grupo de personas que laboran en ella, entonces el diseño estructural y el proceso organizacional son los factores claves que producen la valoración de la persona, resaltándose a la persona como un filtro de información sobre los sucesos que ocurren en su entorno, características propias de la persona y de la organización.(Roa, 2004).



Asimismo, se considera que este enfoque es un término medio entre los enfoques mencionados anteriormente, buscando un balance entre lo objetivo estructural y lo subjetivo personal; ya que este describe esa dinámica entre los impactos subjetivos que son producidos por los sistemas formales de las organizaciones (García, 2009). Al tratar de unir ambas partes, este enfoque, se vuelve uno de los más abordados, al tratar a la organización como al trabajador en una simbiosis natural y dual, ya que una empresa con baja calidad en sus condiciones laborales, trato a los trabajadores, generara una percepción pésima, muy por el contrario, una que identifique las principales necesidades de sus trabajadores y las articule con las dimensiones de la empresa generar empleados más satisfechos y con una percepción más positiva. (Guevara, 2018).

La evaluación del clima organizacional bajo este enfoque trata de medir su naturaleza multidimensional, utilizando para ello principalmente cuestionarios que tratan de valorar las estructuras organizacionales, las características humanas, las tecnologías de apoyo que se empleen para el cumplimiento de metas. Es así que se indica que existen dos aspectos relevantes como son las características de la organización las cuales son estables y el segundo los sistemas de gestión y procedimiento que ocurren en la empresa los cuales generan en los trabajadores una percepción valorativa, éstos a su vez causan tres variables importantes como son las variables del medio que tienen que ver con la empresa en sí, las variables personales donde está la persona y las variables resultantes como la satisfacción y productividad. (Brunet, 1987).

## **2.2.4. Teoría del clima organizacional**

### **a) Teoría de los sistemas de Rensis Likert**

Esta teoría fue formulada bajo la idea de que el clima organizacional es el resultado de la percepción del trabajador, el cuál formula a partir del trato que recibe de sus administradores, como también de las condiciones organizacionales que son percibidas, de esta manera Likert elabora cuatro factores que determinan los microclimas organizacionales; siendo primero los parámetros de las normas que rigen el uso de tecnologías como los contextos; segundo el lugar que tiene el individuo dentro de la organización como el salario que percibe; tercero los aspectos personales como la satisfacción, personalidad y actitud del trabajador; y cuarto la percepción que tienen los diferentes grupos de la organización acerca del clima organizacional. (Brunet, 1987). De esta manera la teoría de Likert formula una especie de causa efecto para explicar su teoría; indicando que las personas actúan desde su la forma en que perciben su medio y la dinámica existente en ésta. (García, 2009).

Añadiendo a esto Chiavenato (2011), menciona que esta teoría toma cuatro variables que marcan las diferencias entre cada microclima que existe en las organizaciones; siendo estas:

- Proceso de toma de decisiones; este punto hace referencia a cómo se toman las decisiones, quienes participan en este proceso, si la organización solo se centra en un pequeño grupo con autoridad o es tomada considerando la participación de los demás miembros de la institución
  
- Sistema de comunicación, en este apartado se considera como son los canales de comunicación dentro de la empresa los cuales pueden ser totalmente jerárquicos

(verticales y descendentes), o cuasi participativos (verticales descendentes, ascendentes) o participativos democráticos (horizontales)

- Relación interpersonal; en esta se resalta las formas de agrupamiento que permite la empresa las cuales pueden ser libres y con fácil acceso unos a otros, o totalmente restrictivo y con grupos, si la empresa propicia el trabajo en equipo y apoyo mutuo de unos con otros o si el trabajo es de forma aislada.
- Sistemas de recompensas y sanciones; hace referencia a los reforzadores que utiliza la empresa la cuál puede generar situaciones positivas y agradables o negativas y aversivas para controlar y corregir la conducta de sus trabajadores.

La teoría de sistema indica la existencia de tres variables que dan origen a los microclimas organizacionales mejor conocidos como sistemas organizacionales, estas son las variables causales, variables intermedias y variables finales.

- Las variables causales, estas son conocidas como las independientes, se relacionan al origen y evolución de la empresa, dentro de estas tenemos la organización, la estructura y las políticas existentes (Peña, 2018); cabe mencionar que estas variables tienen dos características principales, primero éstas pueden ser modificadas por los miembros de la institución y segunda su modificación provocan el cambio de otras variables, pero el cambio de las demás variables no influye en éstas. (Brunet, 1987).
- Las variables intermedias, estas se refieren a los factores netamente internos de la empresa, como la motivación, comunicación, relaciones interpersonales, toma de decisiones (Roa, 2004), estas variables son vitales en la empresa por refleja la

realidad como el estado de salud que tiene de manera interna, incluso se considera que son las que constituyen a la empresa en sí. (Brunet, 1987)

- Las variables finales, estas son totalmente dependientes, por ser la consecuencia de las otras dos variables mencionadas anteriormente, estas se manifiestan en términos de resultados como las ganancias, costos, producción y pérdidas (Guevara, 2018); éstas reflejan la efectividad y eficacia de la empresa. (Brunet, 1987).

La combinación de estas tres variables son la génesis de los cuatro sistemas que describen los microclimas organizacionales, siendo estas:

#### ➤ **Sistema I: Autoritarismo explotador**

Este sistema es percibido como hostil y poco agradable, la administración es totalmente centralizada, arbitraria y coercitiva; creando un sistema cerrado y riguroso (Chiavenato, 2011); debido a que sus características son la poca o nula confianza que existe con los trabajadores, predomina el miedo y la incertidumbre, la interacción entre los grupos es totalmente nula y las decisiones son exclusivas de los jefes (Peña, 2018); asimismo las necesidades de los empleados no son tomadas en cuenta; este tipo de sistema predomina una organización informal que muestra resistencia a la formalización (Brunet, 1987)

#### ➤ **Sistema II: Autoritarismo paternalista**

Este sistema es una variante del sistema I, teniendo una administración autoritaria pero menos estricta que la primera ya que existen ciertos niveles de condescendencia para los empleados (Chiavenato, 2011). Se caracteriza porque las decisiones se dan en los niveles superiores; existe cierta libertad para los empleados de comentarlas, algunas

decisiones pueden considerar la participación de subordinados, pero no todas, la libertad y flexibilidad es relativa (Guevara, 2018); también existe una dinámica de recompensas y sanciones dentro, se utiliza de manera insistente las necesidades sociales de los empleados, a la vez existe un control por parte de los supervisores (Peña, 2018); se resalta que existe una confianza condescendiente entre los superiores y empleados; aparentemente puede mostrarse como un ambiente estable y estructurado. (Brunet, 1987).

➤ **Sistema III: Consultivo**

Este sistema tiene una administración participativa entre sus miembros a diferencias de los sistemas anteriores (Chiavenato, 2011). Se caracteriza por la confianza que tienen los subordinados con sus superiores, los trabajadores pueden participar en la toma de decisiones que se les detalla (Peña, 2018); asimismo se destaca la comunicación descendente, se busca priorizar la satisfacción de necesidades de estima y afiliación, existe la delegación de funciones entre las partes, los superiores tiene confianza para delegar y los subordinados tienen un alto nivel de responsabilidad para cumplir con sus labores; esto origina un ambiente estable pero sobre todo dinámico, donde lo que prima es alcanzar las metas trazadas. (Brunet, 1987).

➤ **Sistema IV: Participación en grupo**

Este sistema tiene una administración más participativa entre sus miembros pero a la vez democrática donde prima la mayoría; es más abierto en relación a todos los sistemas (Chiavenato, 2011); entre sus características se encuentran que la confianza entre los miembros es plena unos con otros, la comunicación se da en todas sus formas y direcciones, y se direcciona de acuerdo al rendimiento, objetivos y participación, priman las relaciones amicales entre los miembros de la organización (Peña, 2018); los diferentes niveles de la organización están muy bien integrados, existe una

búsqueda de mejorar los sistemas de trabajo para los empleados como de la satisfacción de sus necesidades, las responsabilidades son asumidas por ambas partes, existe un gran ánimo de trabajo y apoyo mutuo, su finalidad es la búsqueda de objetivos planteados mediante una planificación estratégica (Brunet, 1987).

### **b) Teoría de los factores de Litwin y Stringer**

Esta teoría se basa en un trabajo realizado por Litwin y Stringer, que consideran que el clima organizacional es resultados de la percepción que tiene el individuo con respecto a su entorno laboral y funcionamiento de este, es así que el individuo lo evaluará de acuerdo a la satisfacción de necesidades (Guevara, 2018). Es así que estos investigadores tomaron como variables predominantes en sus estudios la motivación, satisfacción y el clima organizacional, para ello se plantearon como objetivos analizar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo, la influencia del clima organizacional en la motivación del trabajador; y la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción y desempeño laboral (García, 2009).

Esta teoría tiene como base la teoría de la motivación de McClelland; que hace referencia que existen tres grandes fuentes para la conducta humana en sociedad, como son la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder, estas en dinamismo influyen en los comportamientos que tiene la persona en su trabajo (Bravo y Cárdenas, 2005).

Asimismo, resaltan la existencia de nueve dimensiones que abracan el clima organizacional (Brunet, 1987):

- Estructura; esta hace mención a la percepción que los trabajadores acerca de las reglas, normas y procesos administrativos dentro de la empresa, donde evalúan los niveles de burocracia en contraposición de la agilidad y poca estructuración del sistema (Roa, 2004); asimismo se considera la claridad que tienen los trabajadores con respecto a sus funciones y roles dentro de la institución y la sensación de estar bien organizados (Bravo y Cárdenas, 2005).
- Responsabilidad; se ve reflejado por la sensación que tiene la persona de “ser su propio jefe” (Contreras y Matheson, 1984); lo cual se demuestra con la posibilidad que los trabajadores de poder tomar decisiones y mantener autonomía en el trabajo, así como los controles y las supervisiones son generales y no específicas (Roa, 2004).
- Recompensa; es la sensación que puede ser generada por la organización como retribución a un trabajo bien realizado por parte del trabajador (Contreras y Matheson, 1984); se considera también el hecho de que la empresa genere mayores recompensas que castigos a los trabajadores. (Bravo y Cárdenas, 2005).
- Desafío, hace referencia a los retos que percibe el trabajador con respecto a sus funciones, como a los desafíos que tiene ante su grupo de organización. (Brunet, 1987).
- Apoyo, es la percepción de la ayuda mutua entre los directivos y los trabajadores, los cuales se sienten el acompañamiento de sus superiores, creando así un entorno amigable, lo que da la idea de enfrentar retos de manera segura. (Contreras y Matheson, 1984).
- Compromiso; se relaciona al sentimiento de pertenencia de la persona en su organización y la sensación de ser un miembro valioso dentro de esta. (Brunet, 1987)

### c) Modelo CL SPC

Este modelo creado por Sonia Palma menciona que el clima organizacional es la percepción que tiene el sujeto con respecto a su ambiente laboral, el cual es explorado a través de cinco dimensiones que demuestran la dinámica de este constructo. Palma (2004) propone las siguientes dimensiones:

- Autorrealización; es la percepción que tiene el empleado con respecto a las oportunidades que se le ofrecen dentro del trabajo, para poder aprender y crecer de manera personal como profesional.
- Involucramiento laboral; es la forma en la que el trabajador se apropia de los valores institucionales y se compromete con el cumplimiento y logro de objetivos organizacionales, siendo de esta manera una pieza para el logro de estos.
- Supervisión, es la forma en la que la persona percibe a sus superiores en cuanto al proceso de supervisión, y si esta brinda el apoyo y aprendizaje necesario como la forma en la que esta puede influir en los resultados.
- Comunicación, es la forma y estilo en que se da y recibe la información dentro de la organización, que permite entender mejor las funciones del trabajo; y cómo es que la institución propicia que esta sea fluida y horizontal entre los miembros.
- Condiciones laborales, es la percepción que se tiene de los recursos que brinda la organización a los trabajadores; siendo estas de tipo económico, social, emocional, etc.; como también se hace mención de los medios tecnológicos y equipos que se cuentan para trabajar.



### **2.2.5. Compromiso Organizacional**

El compromiso organizacional, es el deseo que experimenta el trabajador de permanecer en la institución y entregar grandes cantidades de esfuerzo laboral para beneficio de la propia organización, asegurando de esta manera su proactividad y lealtad (Chiavetano, 2009); esto también se traduce en con el interés que muestra el trabajador en sus funciones, la participación constante en actividades organizacionales y buenos niveles de valoración personal, lo que trae como consecuencia la reducción de ausentismo y renuncias y mayores tendencias a la rotación y promoción de personal. (Amorós, 2007). En cuanto este fenómeno es más fuerte e intenso en el caso de los empleados veteranos con respecto a los novatos; esto se debe a que son empleados que han conseguido mayores logros dentro de la institución y han superado mayores dificultades en su trabajo, lo que crea experiencias laborales muy fuertes. (Newstrom, 2011).

Algunas de las características más resaltantes que ese puede mencionar con respecto al compromiso organizacional tiene que ver con el apoyo y aceptación que siente el empleado con respecto a las metas organizacionales, la disposición que se tiene para poder realizar acciones a favor de la institución y el deseo de estar dentro e la institución. (Hellriegel, 2005).

### **2.2.6. Modelo Unidimensional**

En esta se considera que el compromiso organizacional es el resultado final de la voluntad humana que puede tener la persona lo que fue establecido por Becker, esta teoría hacía alusión a la decisión que tiene la persona en donde pone todo su esfuerzo para poder lograr beneficios los que sólo se conseguían con dedicación (Gabini, 2018); de esta manera el compromiso es una característica propia del individuo que puede

generar cambios a nivel organizativos debido a que la persona tienen un sentimiento de fidelidad exacerbado; de esta manera el compromiso es un variable más afectiva que cognitiva que se origina por el hecho de saber qué es lo que se gana o pierde con estar en la organización, esto a la vez se liga al bienestar que puede generar en otros entornos como la familia con los beneficios que tiene en su trabajo, esto hace que incluso el compromiso afectivos sea normativo por cumplir de manera tal como se beneficia (Becker, 1960).

Cabe señalar que otros autores que también aportaron fueron Mowday, Steers y Poter, quienes colocaban al individuo como el centro único del fenómeno, de tal manera que este sólo requería identificación e involucramiento de la persona; lo cual estaba ligado al hecho de que el trabajador aceptará las metas y creencias de la institución como suyas, lo que también requería el deseo del sujeto de querer permanecer en la institución; es decir un compromiso hacía ésta y hacia todo lo que supone su avance (Gabini, 2018); de tal forma se puede decir que las experiencias que se den en el contexto laboral crea ciertos vínculos profundos en la persona, entonces las expectativas de la persona son un factor importante para el compromiso, puesto que una persona con muchas expectativas tendrá un mayor compromiso, y si las experiencias que vive son positivas este compromiso incrementa (Mowday et al., 1982)

### **2.2.7. Modelo Bidimensional**

Esta fue propuesta por Cohen, quién propone que el compromiso organizacional se basa en dos aspectos muy marcados, los cuales se diferencian, pero a la vez se complementan, en esta se encuentra el apego instrumental y el psicológico; el primero denominado como apego instrumental hace referencia a la creencia que tiene el individuo sobre los beneficios que recibe de la organización (Nava et al., 2021); el intercambio instrumental que se da entre los recursos económicos que recibe la persona por el trabajo que realiza, lo cual se puede tornar en una evaluación personal

que realiza para determinar la conveniencia que tiene para poder continuar en su trabajo (Cohen, 2007).

Asimismo, el segundo componente que se trata del apego psicológico hace referencia a la aceptación e internalización de los valores y costumbres como parte de la identidad del individuo (Nava et al., 2021); este es la combinación de aspectos normativos y afectivos, por lo que no sólo existe un involucramiento enorme sino también un sentido de pertenencia al grupo, lo que hace que la persona le tenga un estima muy cercano a una familia, por ser un contexto que satisface necesidades personales como profesionales (Cohen, 2007).

### **2.2.8. Modelo tridimensional del compromiso organizacional de Allen y Meyer**

Este modelo del compromiso organizacional considera que es un estado psicológico que tiene el trabajador como producto de las relaciones que mantiene con la empresa, en esta la principal cuestión es si mantenerse en el lugar o salir de ella. (Meyer y Allen, 1991). Es así que de este modelo se dependen 3 compromisos que rigen la relación entre la organización y el trabajador los cuales son:

#### **a) Compromiso afectivo**

Este compromiso se origina con el sentimiento que tiene el trabajador de ser tratado de manera justa en la empresa, lo que genera que la persona desee dar más de esfuerzo como una forma de agradecimiento y retribución. (Guzmán et al., 2020; Meyer y Allen (1991).

Este tipo de compromiso tienen cuatro características principales para Meyer y Allen (1991):

- Características personales, como la edad, sexo y nivel de educación.

- Características estructurales, como las relaciones del trabajador con sus directivos y el sentimiento de este por sentirse valioso dentro de la organización.
- Características relativas con el trabajo, como la participación activa y constante en la toma de decisiones, cumplimiento de las funciones y obtención de logros organizacionales y uso de capacidades, valores que sean compatibles con la institución
- Experiencias profesionales, se relaciona a las diferentes anécdotas del trabajador con gran valor emocional que se relacionan a la institución

Este compromiso busca generar en el individuo una fuerte identificación y hasta orgullo con su organización, buscando la afinidad de valores entre él y la empresa, lo que se puede observar a través de la buena predisposición que tiene el trabajador con el trabajo que realiza y con el entorno laboral en general. (Bravo y Cárdenas, 2005).

#### **b) Compromiso normativo**

El compromiso normativo es aquel que produce en la persona la sensación de obligación que tiene en cumplir de manera correcta con la empresa, respetar normas y acuerdos, el sujeto considera que sus beneficios y logros están directamente relacionados con el desempeño y cumplimiento de sus funciones, este a su vez tiene una naturaleza moral y ética en la persona. (Meyer y Allen, 1991); es así que este compromiso se evidencia con la motivación que siente el individuo por permanecer y para ello necesita cumplir y mantener una conducta correcta en la institución, esto crea una relación positiva y a la vez recíproca entre la persona y la organización ya que este considera que al cumplir recibirá beneficios, y a la vez la entidad busca beneficiar al individuo para compensar su esfuerzo, por ello este compromiso normativo genera dos consecuencias en los empleados su lealtad y su responsabilidad. (Hellriegel, 2005).

### **c) Compromiso continuo**

El compromiso continuo es el apego que existe entre la institución y el trabajador, esto surge a raíz de que del tiempo de experiencia que tiene el trabajador en su empresa, ya que se cree dentro del trabajador una idea de inversión que hace de tiempo, dinero y esfuerzo para su labor, lo que genera en él un sentimiento de permanencia en el lugar, por lo que este espera cobrar o ver frutos de dicha inversión, a la vez esta idea genera en él la idea de permanencia y estabilidad (Meyer y Allen, 1991), no obstante el trabajador puede observar en el entorno externo empresas con similares posibilidades pero no los adquiere por considerarlas un tanto deficientes con respecto a su lugar de trabajo lo que genera mayor aprecio al vínculo laboral que ya posee (Bravo y Cárdenas, 2005).

Es así que este compromiso tiene una doble naturaleza para Meyer y Allen (1991) que mencionan se da tanto en alternativa como en inversiones; de esta manera se convierte en una inversión que hace referencia a los logros que consigue la persona y los cuales perdería sino los cumple, y como alternativa en su lado negativo ya que el trabajador lo percibe como una alternativa en relación al desempleo, la situación económica del mercado, y las búsquedas fracasadas realizadas.

## **2.3. Marco Conceptual**

### **a) Clima Organizacional**

Es la forma en que la persona percibe y evalúa su entorno laboral, a partir de características objetivas como la estructura, liderazgo, tamaño de la organización, entre otros; y las relaciones individuales que forma a partir de sus experiencias individuales; esto repercute en la motivación de la persona y en el comportamiento que tiene hacia su propia institución. (Guízar, 2008).

### **b) Compromiso Organizacional**

Es la sensación que experimenta el sujeto con respecto a la lealtad y participación activa que tiene el individuo en su trabajo, lo que se manifiesta en el esfuerzo y dedicación para lograr conseguir objetivos organizacionales y dar un poco más allá de estos. (Ivancevich et al., 2006).

### **c) Percepción del entorno**

Es un proceso activo que se produce en la persona, que se inicia con los estímulos que ofrece la organización al individuo, lo cuales puede derivar en comportamientos positivos o negativos, dependiendo del cumulo de experiencia previas que se tenga dentro de la institución. (Chiavenato, 2009).

### **d) Satisfacción laboral**

Es el agrado que la persona encuentra con su trabajo, esta se relaciona con la permanencia de los empleados, la rotación y promoción de personal y la realización de las funciones que tienen la organización, esta varia de una persona a otra ya que es resultado de las experiencias que tiene el individuo en su trabajo. (Hellriegel y Slocum, 2009).

### **III. MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La investigación por su naturaleza es de tipo cuantitativo, consiste en un grupo de procesos que permiten comprobar suposiciones e hipótesis haciendo uso de una base de datos numérica, la cual es sometida al análisis matemático y estadístico, para determinar el comportamiento de las variables. (Hernández y Mendoza, 2018).

Por su abstracción es de tipo básica, es aquella que solo busca revisar conceptos y generar teorías como ampliarlas.(Hernández y Mendoza, 2018).

Por su temporalidad es de tipo transversal correlacional, siendo investigaciones en las cuales la observación y recojo de información de dos o más variables se realiza una sola vez en el estudio y con esta se realiza el análisis de datos, a veces solo en términos de correlación. (Hernández y Mendoza, 2018).

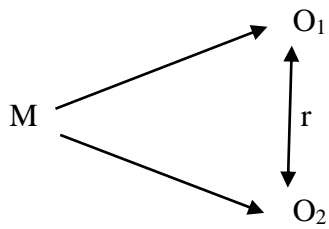
Por su lógica es de tipo hipotético deductivo, su punto de partida son hipótesis o suposiciones que se deben de contrastar con una realidad para tomar la valía de esta. (Rodríguez y Pérez, 2017).

### 3.2. Diseño de investigación

El diseño del presente trabajo es correlacional, que consiste en estudios que cuya finalidad es medir la relación entre fenómenos o variables, para lo cual miden el valor de cada uno para luego buscar medir el nivel de asociación estos de manera numérica empleando para ello la estadística. (Hernández y Mendoza, 2018).

**Figura 1**

Esquema del diseño correlacional



**Donde:**

M: Muestra

O<sub>1</sub>: Variable 1

O<sub>2</sub>: Variable 2

r: Relación

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

La población es definida como el grupo de casos que tiene ciertas especificaciones en común. (Hernández y Mendoza, 2018); para el estudio se delimitó como población a las 139 personas que trabajaban en la Municipalidad Distrital de Samegua



**a) Criterios de inclusión**

- Participantes que trabajen en la Municipalidad Distrital de Samegua
- Participantes que deseen colaborar con la investigación
- Participantes cuyos cuestionarios estén completos y llenados de manera correcta

**b) Criterios de exclusión**

- Participantes que no desean colaborar
- Participantes con cuestionarios incompletos o mal llenados

**3.3.2. Muestra**

Para el estudio se optó por una muestra probabilística; la cuál es un subgrupo de casos dentro de la población, que se escogen al azar; utilizándose para ello un muestreo aleatorio simple que se caracteriza por tener una muestra con casos que tienen la misma posibilidad de poder ser elegido (Hernández y Mendoza, 2018).

Al ser una población finita, con variable de tipo cualitativa, se utilizó:

$$n_o = \frac{NZ^2PQ}{(N - 1)e^2 + Z^2PQ}$$
$$n_o = \frac{139 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{(139 - 1)0,05^2 + 1,96^2 0,5 * 0,5}$$
$$n_o = 103 \text{ trabajadores}$$

Donde:

$n$  = corresponde al tamaño de la muestra final, si exceda el 5%

$N$  = 139 trabajadores

$Z$  = 1,96 (con 95% de confianza y nivel de significancia 0,05)

$e$  = Margen de error (0.05)

$P$  = Probabilidad de ocurrencia= 0,50

$Q$  = Probabilidad de no ocurrencia= 0,50

### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

La técnica de investigación que se utilizó fue la encuesta, siendo este un conjunto de preguntas ordenado de manera sistemática, que pretenden recoger información de un tema de estudio, dentro de sus bondades como técnica de investigación se puede mencionar que permite recoger una enorme cantidad de datos en tiempo récord, trabaja con programas informáticos y cuantifica la información obtenida, facilitando su procesamiento. (Montes, 2000).

El instrumento de investigación es el cuestionario, que consiste en la formulación de un grupo de preguntas formuladas previamente que pretenden medir una variable de estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, la medición de la variable de clima organizacional se hizo uso de la Escala CL-SPC, elaborado por la Dra. Sonia Palma Carrillo, cuya procedencia es de Perú, este consiste en un cuestionario de tipo Likert con 50 ítems que permiten indagar sobre la percepción de la persona con respecto al clima organizacional, realizando una exploración en las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

## **Tabla 2**

*V de Aiken del Cuestionario de Clima Organizacional*

### **Estadísticas de fiabilidad**

V de Aiken	N de elementos
0.89	20

*Nota:* De la propia investigación

En la tabla 2 se puede afirmar que el instrumento es válido, existiendo una validez favorable entre los jueces al 0.89 o 89%.

## **Tabla 3**

*Alfa de Cronbach del cuestionario de Clima Organizacional*

### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.963	20

*Nota:* De la propia investigación

En la tabla 3 se puede afirmar que el instrumento es confiable, existiendo una confiabilidad al 0.963 o 96,3%.

Mientras que para la variable compromiso organizacional fue a través de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, con origen en Canadá, este consiste en un cuestionario de 18 ítems los cuales son de tipo Likert y evalúan la variable a través de las dimensiones compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

#### **Tabla 4**

*V de Aiken del Cuestionario de Compromiso Organizacional*

##### **Estadísticas de fiabilidad**

V de Aiken	N de elementos
.86	20

*Nota:* De la propia investigación

En la tabla 4 se puede afirmar que el instrumento es válido, existiendo una validez favorable entre los jueces al 0.86 o 86%

#### **Tabla 5**

*Alfa de Cronbach del cuestionario de Compromiso Organizacional*

##### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.806	20

*Nota:* De la propia investigación

En la tabla 5 se puede afirmar que el instrumento es confiable, existiendo una confiabilidad al 0.806 o 80.6%.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

- Recoger los datos con de la muestra seleccionada para el estudio a realizar
- Elaborar una base de datos acerca de la muestra tomada con apoyo del programa SPSS 22
- Realizar el análisis inferencial para medir la relación de las variables de estudio

- Organizar las respuestas obtenidas del programa estadístico para poder interpretar y presentar los resultados para cada hipótesis
- Construcción de tablas y gráficos para visualizar los resultados del análisis estadístico realizado
- Proceder a la elaboración de conclusiones y recomendaciones sobre los resultados.

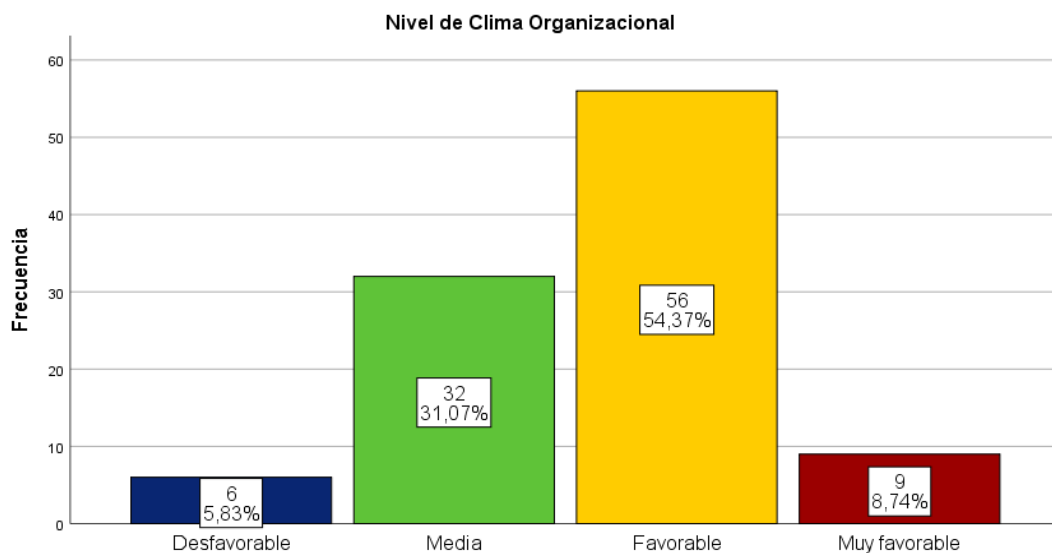
## IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados por variable

#### 4.1.1. Variable 1: Clima organizacional

**Figura 1**

*Niveles de Clima Organizacional en trabajadores de la Municipalidad distrital de Samegua, 2023*



*Nota:* Elaboración de la propia investigación

*Interpretación:* En la figura 1 se aprecia que la variable clima organizacional, existe una mayor tendencia a ser calificado como favorable con un 54,37% (56) de los trabajadores, seguido por la calificación de media con un 31,07% (32); existe un

8,74% (9) que considera el clima laboral como muy favorable; asimismo existe una menor tendencia de trabajadores que lo consideran desfavorable con un 5,83% (6), también es preciso señalar que no se registraron trabajadores que consideren muy desfavorable. Asimismo, la media de la variable fue de 172,84 y una desviación estándar de 24,985.

#### 4.1.2. Variable 2: Compromiso organizacional

**Figura 2**

*Niveles de Compromiso Organizacional en trabajadores de la Municipalidad distrital de Samegua, 2023*



*Nota:* Elaboración de la propia investigación

*Interpretación:* En la figura 2 se observa que la variable compromiso organizacional tienen una prevalencia en ser considerado como medio alto con un 69,90% (72) de trabajadores, seguido de la calificación de alto con un 17,48% (18); también existe un grupo minoritario que lo considera bajo con un 8,74% (9), asimismo se halló registro

que un 3,88% (4) de trabajadores que lo califican como medio bajo. Es preciso mencionar que se encontró una media de 59,07 y una desviación estándar de 8,706.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Prueba de normalidad

**H<sub>0</sub>:** Las variables en la población tienen una distribución normal

**H<sub>1</sub>:** Las variables en la población son distintas a la distribución normal

#### Tabla 6

*Prueba de normalidad de los datos recolectados*

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	.174	103	.000
Compromiso Organizacional	.196	103	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota:* Elaboración de la propia investigación

*Interpretación:* En la tabla 6 se observa la normalidad del grupo estudiado, el que a su vez muestra un nivel de significancia de valor  $p < 0.05$ , por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, entonces podemos decir que los datos recogidos de la investigación no siguen una distribución normal; por lo tanto, se opta por el uso de la prueba estadística no paramétrica de para poder comprobar las hipótesis formuladas en el presente estudio.



#### 4.2.2. Comprobación de hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación entre clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua, Moquegua-2023

**H<sub>0</sub>:** NO existe correlación entre clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua, Moquegua-2023

#### Tabla 7

*Correlación entre Clima Organizacional y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Samegua, 2023*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,583	,054	10,778 ,000
N de casos válidos	103			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota:* Elaboración de la propia investigación

*Interpretación:* En la tabla 7 se aprecia la correlación entre clima organizacional y compromiso organizacional, donde observa que el nivel significancia es de un valor  $p < 0.05$ ; por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula; por lo que se afirma que existe correlación entre clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Samegua. También se aprecia que existe un  $T_c = 0,583$ , lo que indicaría que la correlación entre la variable es directa moderado.

### 4.2.3. Comprobación de hipótesis específica 1

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación entre clima organizacional y el compromiso afectivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua, Moquegua-2023

**H<sub>0</sub>:** NO existe correlación entre clima organizacional y el compromiso afectivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua, Moquegua-2023

#### Tabla 8

*Correlación entre Clima Organizacional y Compromiso Afectivo en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Samegua, 2023*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,521	,048	10,822 ,000
N de casos válidos	103			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota:* Elaboración de la propia investigación

*Interpretación:* En la tabla 8 se observa la correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo, donde el valor de significancia es de  $p < 0.05$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, por lo que se confirma que, si existe la correlación en este caso, añadiendo que el valor la correlación tiene como valor un  $T_c = 0,521$  entonces se trata de una correlación directa moderada.

#### 4.2.4. Comprobación de hipótesis específica 2

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación entre clima organizacional y el compromiso continuo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua, Moquegua-2023

**H<sub>0</sub>:** NO existe correlación entre clima organizacional y el compromiso continuo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua, Moquegua-2023

#### Tabla 9

*Correlación entre Clima Organizacional y Compromiso Continuo en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Samegua, 2023*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,429	,073	5,843 ,000
N de casos válidos	103			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota:* Elaboración de la propia investigación

*Interpretación:* En la tabla 9 se puede apreciar la correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión Compromiso Continuo; en donde el valor de significancia es de un valor  $p < 0,05$ ; por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, entonces se corrobora que si existe correlación. Asimismo, se aprecia que la correlación tiene un valor de  $T_c = 0,429$ ; entonces se trata de una correlación directa moderada.

#### 4.2.5. Comprobación de hipótesis específica 3

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación entre clima organizacional y el compromiso normativo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua, Moquegua-2023

**H<sub>0</sub>:** NO existe correlación entre clima organizacional y el compromiso normativo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua, Moquegua-2023

**Tabla 10**

*Correlación entre Clima Organizacional y Compromiso Normativo en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Samegua, 2023*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,445	,068	6,562	,000
N de casos válidos		103			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota:* Elaboración de la propia investigación

*Interpretación:* En la tabla 10 se observa la correlación entre clima organizacional y compromiso normativo, donde se aprecia que el valor de significancia es de un valor  $p < 0,05$ , por lo que se afirma que, si existe la correlación, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. También se aprecia que la correlación presenta un  $T_c = 0,445$ ; por lo que se determina que la correlación existente es directa moderada.

### **4.3. Discusión de resultados**

Los resultados encontrados en la investigación indica que existe una correlación positiva alta entre el clima organizacional y compromiso organizacional, esto concuerda con lo encontrado por Salazar (2018) que mencionaba como resultado de su investigación una correlación directa alta, es un reto para el centro de trabajo crear condiciones para un ambiente agradable, que disminuyan el malestar del trabajador, por consiguiente buscar que el trabajador se sienta cómodo en su trabajo y desarrolle un vínculo positivo con éste de tal forma que desee permanecer en sus laborales y las desarrolle de manera óptima; también se puede mencionar el trabajo realizado por Ramos y Peralta (2022), que indica que la relación entre el compromiso y clima organizacional, por lo que es necesario desarrollar ambos aspectos para asegurar un adecuado desempeño en los trabajadores, a la vez resalta que estos deben de ser evaluados constantemente y trabajados dentro de la organización.

Por otra parte, tenemos el aporte los resultados son coincidentes con lo que señala Amorós (2007) que el conjunto de percepciones del trabajo, condiciones físicas y relaciones interpersonales que se construyen son determinantes para las respuestas y decisiones que tienen los individuos hacia la institución; asimismo cabe mencionar el aporte de García et al. (2020) que indicaba que las conductas que adopta un trabajador depende en gran medida de las características que perciba del clima organizacional de su trabajo; lo que también concuerda con Gonzáles y Gonzáles (2010) y Brunet (1987) que indica que las experiencias que viva el trabajador en su centro laboral son determinantes para que este pueda tener una alta proactividad o un ausentismo constante; a esto agregamos lo dicho por Roa (2004), que afirma que el clima laboral puede influir de manera muy significativa en la conducta de la persona.

Por otro lado, difiere del estudio realizado por Paz y Quispe (2022), que en su estudio encontraron que no existía correlación entre ambas variables, señalando que la variable clima organizacional es una variable más enfocada a los aspectos externos que ofrece la empresa, mientras que la variable compromiso organizacional es una variable que hace mención a los aspectos individuales del trabajador.

En cuanto a los resultados hallados de la relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo, se aprecia una correlación positiva moderada, se encontró una correlación positiva moderada, lo que concuerda con la investigación de Zambrano y Zambrano (2022), que obtuvieron como resultado la existencia de una correlación mayor entre el clima organizacional y la motivación intrínseca de los trabajadores, a lo que los autores indicaron que los elementos internos como el afecto en grupo, la flexibilidad, los elogios, las recompensas y la percepción de metas y logros y la satisfacción del trabajador crea una relación muy fuerte con su institución, por lo que indica que estos elementos intrínsecos que ofrece la organización como parte de su clima satisfacen y crean una buena relación con sus empleados. De igual manera el estudio realizado por Paredes y Quiroz (2021), que en su estudio concluyen que un clima organizacional adecuado se asocia a un buen desempeño laboral, esto se debe a que los trabajadores se comprometen mayormente cuando se sienten acompañados, vistos y escuchados por sus jefes. Además, la investigación de Celis y Sánchez (2021) que en su trabajo realizado concluyeron que los trabajadores que sienten un mayor compromiso cuando la organización les permite aprender y desarrollarse; lo que hace que los trabajadores sientan satisfechas sus necesidades y por consiguiente tengan mayor agrado para realizar su trabajo; también lo afirma Leal (2022) quién afirma que los ambientes de trabajo positivos se vinculan con el compromiso que tiene los trabajadores, y una de las formas para lograr estos ambientes es a través de la gestión de emociones, por lo que es necesario brindar espacios para escuchar y conocer un poco más los trabajadores.

A esto se agrega lo dicho por Becker (1960) que indicaba que el compromiso es más afectivo que cognitivo, debido a que este se da por el esfuerzo y motivación que puede tener la persona en relación a su trabajo lo que genera en este un sentimiento de fidelidad , a la vez Mowday et al. (1982) hace referencia a que las expectativas y necesidades de la persona tienen una gran relevancia para el compromiso de las personas, ya que si estas concuerdan con la cultura y filosofía de la organización estas son mejor aceptadas; además Meyer y Allen (1991) y Guzmán et al. (2020) afirman que los sentimientos que se originan dentro del trabajo a partir de las interacciones y características de los pares pueden ser percibidos como justos y lograr que los trabajadores se esfuercen un poco más para cumplir con los objetivos organizacionales.

Asimismo, los resultados de la relación entre clima organizacional y compromiso normativo se halló una correlación positiva moderada, se hace mención al estudio realizado por Jiménez (2023), que menciona que el clima laboral involucra también las normas sociales que se adoptan dentro del ambiente laboral con la finalidad de que se obtener un clima seguro para la convivencia de los trabajadores y de esta manera los trabajadores puedan satisfacción en el contexto laboral. También se cuenta con el estudio de Cunya (2021), quién encontró una correlación directa baja entre la variable clima organizacional y las condiciones laborales como la supervisión, normas y comunicación entre ambas, a lo que concluye que las empresas que la percepción agradable y segura, permite que los trabajadores desarrollen actitudes positivas y compromiso hacia sus funciones. Así también se puede mencionar a Bravo y Cárdenas (2005), que indica que las instituciones que tiene una estructura definida en cuanto a normas y procesos administrativos, crean la sensación en sus trabajadores de estar en lugares más organizados y predecibles lo que los hace sentir más seguros.

Cabe señalar Meyer y Allen (1991) afirman que el cumplir con las normas o conductas éticas impuestas por las empresas generan beneficios para el trabajador y con ello

satisfacción y agradecimiento a la institución; lo mismo indica Hellriegel (2005) indica que los individuos que se sienten motivados por permanecer en una organización debido a la satisfacción que les produce hace que estos se esmeren por acatar las normas dispuestas o por tener una conducta sobresaliente.

De la misma forma los resultados de la relación entre clima organizacional y compromiso continuo, dan evidencia de una relación positiva moderada, lo que coincide con los hallazgos de Rodríguez (2019) que llega a la conclusión que la forma en la que el trabajador se siente y percibe el clima de su institución genera en este un alto apego y lealtad a la institución. También se puede mencionar a Celis y Sánchez (2021) mencionan que las organizaciones que generan mayor compromiso cuando crean condiciones agradables que se perciben por las personas, estas tienen mayor valoración hacia estas formando lazos de lealtad. Asimismo, se puede agregar lo que menciona Brunet (1987) al indicar que las empresas que crean el sentimiento de valía y dan relevancia a sus trabajadores generan mayor compromiso en estos hacia la institución; se puede agregar a lo que menciona Cohen (2007) que uno de los componentes del compromiso se relaciona al apego instrumental, es decir al hecho de que la persona realiza un juicio evolutivo que le permite decidir cuanto es su beneficio en relación a su trabajo y a partir de esto decidir si se queda en el mismo; asimismo Meyer y Allen (1991) afirmaban que los trabajadores consideran que el compromiso continuo se forma con el tiempo que lleva el individuo en la organización como la percepción que tiene acerca de los resultados de su trabajo y que tan satisfecho puede sentirse con estos.



## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

**Primera,** se concluye que existe una correlación directa alta entre la variable clima organizacional y compromiso organizacional, con una correlación de  $T_c = 0,583$  y un valor  $p < 0.05$ , por lo que se puede decir que la organización que a medida que la institución desarrolle un clima laboral agradable incrementa también el compromiso de los trabajadores; ya que al haber percepciones positivas de los trabajadores hacia su institución, estas pueden repercutir enormemente en las acciones y respuestas que tengan ante su institución.

**Segunda,** se concluye que existe una correlación moderada entre el clima organizacional y el compromiso afectivo con una correlación de  $T_c = 0,521$  y un valor  $p < 0.05$ , por lo que se puede decir que el clima organizacional se relaciona con el compromiso afectivo, lo que indica que el clima organizacional que respete y considere las necesidades y creencias de los trabajadores pueden generar lazos de agradecimiento y afecto hacia la institución, esto sucede por validar las situaciones de las personas y hacer que éste se sienta considerado.

**Tercera,** se concluye que existe una correlación moderada entre el clima organizacional y el compromiso normativo con una correlación de  $T_c = 0,445$  y un

valor  $p < 0.05$ , lo que indica que existe una asociación entre el clima organizacional y el compromiso normativo, lo que indicaría que la clarificación de normas, procesos y funciones por parte de la institución se asocia a la percepción positiva del clima laboral.

**Cuarta**, se concluye que existe una correlación moderada entre el clima organizacional y el compromiso continuo con una correlación de  $T_c = 0,429$  y un valor  $p < 0.05$ , por lo que se afirma que existe relación entre el clima organizacional y el compromiso continuo, lo que hace referencia que un clima organizacional agradable genera en los trabajadores un sentido de lealtad y pertenencia hacia su centro de trabajo.

## **5.2.Recomendaciones**

La elaboración de un diagnóstico más exacto acerca de las principales necesidades que tienen los trabajadores, que permitan planificar estrategias que den respuestas a éstas para poder incrementar la percepción del clima organizacional de los trabajadores.

Planificar estrategias de acompañamiento con respecto a las funciones que realizan los trabajadores con la finalidad de que estos puedan clarificar sus dudas acerca como conocer un poco más acerca de los fines de la institución y sus funciones con referencia a estas, lo que generaría mayor clarificación de objetivos laborales que apoyaría a que el trabajador perciba su trabajo como un lugar más claro y predecible para poder interactuar.

Organizar espacios de socialización entre los trabajadores y los directivos con la finalidad de que puedan compartir experiencias, proponer ideas y reforzar los sentimientos de identidad y pertenencia con la institución.

Implementar una evaluación trimestral que permita observar la percepción del clima organizacional de los trabajadores con la finalidad de poder detectar las posibles situaciones que pueden disminuir el clima organizacional positivo.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: En Busca del desarrollo de ventajas competitivas* (USAT, Ed.; 1ra ed.).
- Andina. (2018, September 7). *Clima laboral afecta en un 20% la productividad de empresas*. Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bravo, M., & Cárdenas, D. (2005). *Relación del clima laboral y el compromiso que poseen los trabajadores de una empresa de servicios de asesoría* [Universidad Católica Andrés Bello]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN7770.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias* (Trillas, Ed.; 1ra ed.).
- Celis, A., & Sánchez, V. (2021). *Clima organizacional y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Polirroll S.A., Lima, 2021* [Universidad Tecnológica del Perú]. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5344/A.Celis\\_V.Sanchez\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5344/A.Celis_V.Sanchez_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Mc Graw Hill, Ed.; 3ra ed.).

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Mc Graw Hill, Ed.; 9na ed.). [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavetano, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: Dinámica del éxito en organizaciones* (Mc Graw Hill, Ed.; 2nd ed.).
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Contreras, B., & Matheson, P. (1984). Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer. *Revista de Trabajo Social*, 42, 27–37. <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>
- Cunya, C. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85404>
- el Comercio. (2021, June 18). El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral* (UAI, Ed.; 1ra ed., Vol. 1ra).
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43–61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

- García, M., Vesga, J., & Gomez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica* (Editorial Universidad Católica de Colombia, Ed.; 1ra ed.).
- Gestión. (2015, November 21). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>
- Gonzáles, H., & Gonzáles, L. (2010). *Clima organizacional*.
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Guízar, R. (2008). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones* (Mc Graw Hill, Ed.; 3ra ed.).
- Guzmán, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60.
- Hellriegel, D. (2005). *Comportamiento Organizacional* (Thomson, Ed.; 10ma ed.).
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Cengage Learning, Ed.; 12ma ed.).
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. (McGraw Hill, Ed.; 1era ed.).
- Info Capital Humano. (n.d.). *60 % de los peruanos prefiere un buen clima laboral en vez de un buen sueldo*. Info Capital Humano. Retrieved February 22, 2023, from <https://infocapitalhumano.pe/featured/60-de-los-peruanos-prefiere-un-buen-clima-laboral-en-vez-de-un-buen-sueldo/>

- Ivancevich, J., Matteson, M., & Konopaske, R. (2006). *Comportamiento organizacional* (Mc Graw Hill, Ed.; 7ma ed.).
- Jiménez, D. (2023). *El clima laboral y el compromiso del personal administrativo* [Universidad Técnica de Amabto]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37201/1/169%20GTH.pdf>
- Leal, S. M. (2022). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 116. <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). Una conceptualización de tres componentes de Compromiso organizacional. *Revisión de La Gestión de Recursos Humanos*, 1, 61–89. [https://static.s123-cdn.com/uploads/3966828/normal\\_600e130c3a04c.pdf](https://static.s123-cdn.com/uploads/3966828/normal_600e130c3a04c.pdf)
- Montes, G. (2000). Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. *Temas Sociales*, 21. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0040-29152000000100003](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003)
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Nature of Organizational Commitment. In *Employee–Organization Linkages* (pp. 19–43). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-509370-5.50006-X>
- Nava, M. I., Ramos Rubio, P., & García Uribe, E. F. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 23. <https://doi.org/10.36677/recai.v10i29.16066>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Mc Graw Hill, Ed.; 13ra ed.).
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Organizacional*.

- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlation between organizational climate and labor performance in the main ecuadorian supermarket chains. *Revista San Gregorio*, 46, 83–95. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n46/2528-7907-rsan-1-46-00081.pdf>
- Paz, D., & Quispe, A. (2022). *Clima laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104109>
- Peña, H. (2018). *Clima Organizacional* (UPSE, Ed.; 1ra ed.).
- Ramos, J., & Peralta, V. (2022). *Clima y compromiso organizacional de los colaboradores de Sodimac sede Lurín, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104234>
- Roa, Y. (2004). *Diagnostico del clima organizacional en el departamento de operaciones de una empresa transnacional*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Pearson, Ed.; 13ra ed.).
- Rodriguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 1–26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodríguez, P. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana* [Pontificia Universidad Católica del Perú ]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15222>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Universidad Andina Simón Bolívar ]. <http://hdl.handle.net/10644/6348>
- Velaz, I. (1999). *Clima y cultura organizacional* (ENLACE, Ed.; 1ra ed.).



Zambrano, P., & Zambrano, Lady. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, 42.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Existe una relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Samegua, 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Samegua, 2023</p> <p><b>Objetivo Específicos</b></p> <p>O<sub>1</sub>: Determinar relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Samegua, 2023</p> <p>O<sub>2</sub>: Determinar relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Samegua, 2023</p> <p>O<sub>3</sub>: Determinar relación entre el clima organizacional y el compromiso continuo en la Municipalidad Distrital de Samegua, 2023</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe una relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Samegua, 2023</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe una relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Samegua, 2023</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe una relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Samegua, 2023</p> <p>H<sub>2</sub>: Existe una relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Samegua, 2023</p> <p>H<sub>3</sub>: Existe una relación entre el clima organizacional y el compromiso continuo en la Municipalidad Distrital de Samegua, 2023</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Clima Organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Elementos tangible</li> <li>-Fiabilidad</li> <li>-Capacidad de respuesta</li> <li>-Empatía</li> <li>-Seguridad</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Compromiso afectivo</li> <li>-Compromiso normativo</li> <li>-Compromiso continuo</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samegua</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>No probabilística</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>Por conveniencia</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Cuestionario de clima organizacional:</li> <li>Escala de CL SPC de Sonia Palma.</li> <li>-Cuestionario de compromiso organizacional:</li> <li>Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.</li> </ul>