



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Clima laboral y compromiso organizacional en el personal fiscal y
administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Bardalez Abad, Adelaida (orcid.org/0009-0008-9389-6198)

ASESORES:

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi recordado padre Rolando, mi angelito que se encuentra en el cielo, y con mucho amor y cariño a mi mamita Lolita, a mi esposo Carlos y mis adorados hijos Fernanda y Stefano, que constituyen la fuerza y razón que me impulsa a seguir adelante para hacer realidad mis objetivos trazados y por ser el motivo constante de mi superación personal.

Adelaida

AGRADECIMIENTO

Le agradezco en primer lugar a Dios por guiarme, a mis padres, esposo e hijos que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades.

Le agradezco muy profundamente a mi asesor Dr. Renán Saavedra, por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada.

Agradecerles a todos mis compañeros y en especial a mi compañera Greasse Saavedra (QEPD) por su apoyo y amistad, los cuales muchos de ellos se han convertido en mis amigos. Gracias por las horas compartidas, los trabajos realizados en conjunto y las historias vividas.

La autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN , HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Clima laboral y compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023", cuyo autor es BARDALEZ ABAD ADELAIDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 30 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER DNI: 42445436 ORCID: 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 02-01-2024 11:59:10
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 30-12-2023 17:08:36

Código documento Trilce: TRI - 0713287



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BARDALEZ ABAD ADELAIDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima laboral y compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ADELAIDA BARDALEZ ABAD DNI: 18197030 ORCID: 0009-0008-9389-6198	Firmado electrónicamente por: BABARDALEZB el 06- 12-2023 21:33:18

Código documento Trilce: TRI - 0685740

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Fiabilidad de instrumentos.....	24
Tabla 2. Variable clima laboral	27
Tabla 3. Dimensión relaciones	28
Tabla 4. Dimensión autorrealización	29
Tabla 5. Dimensión estabilidad/ cambio.....	30
Tabla 6. Nivel de compromiso organizacional.....	31
Tabla 7. Dimensión compromiso afectivo.....	32
Tabla 8. Dimensión compromiso de continuidad.....	33
Tabla 9. Dimensión compromiso normativo	34
Tabla 10. Prueba de normalidad	35
Tabla 11. Relación entre dimensiones de clima laboral y el compromiso	36
Tabla 12. Relación entre clima laboral y compromiso organizacional.....	37
Tabla 13. Validación del cuestionario clima laboral.....	92
Tabla 14. Validación del cuestionario compromiso organizacional	94

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Gráfico de dispersión entre el clima laboral y el compromiso organizacional.....	38
--	----

RESUMEN

Este trabajo fue ejecutado con el objetivo de, determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023. Para ello se usó el enfoque cuantitativo con un alcance correlacional, implicando a 80 personas entre fiscales y personal administrativo para completar dos cuestionarios. En los resultados se obtuvo que el clima laboral se desempeñó con un nivel regular según el 56.3 por ciento; esa misma calificación recibió el compromiso organizacional por el 63.8 por ciento de los trabajadores. Las dimensiones del clima laboral, relaciones ($p=0.009$, $r=0.290$), autorrealización ($p=0.001$, $r=0.356$), y estabilidad y cambio ($p=0.000$, $r=0.406$) se asociaron significativamente con el compromiso organizacional. Se concluyó la existencia de una relación positiva moderada entre las variables principales ($p=0.000$, $r=0.399$).

Palabras clave: Compromiso afectivo, compromiso organizacional, clima laboral, autorrealización.

ABSTRACT

This work was carried out with the aim of knowing how the work environment is related to organizational commitment in the fiscal and administrative staff of the Fiscal District of San Martin 2023. For this, the quantitative approach was used with a correlational scope, involving 80 people between prosecutors and administrative staff to complete two questionnaires. The results showed that the work environment performed at a regular level according to 56.3 percent; Organizational commitment received the same rating from 63.8 percent of workers. The dimensions of work environment, relationships ($p=0.009$, $r=0.290$), self-actualization ($p=0.001$, $r=0.356$), and stability and change ($p=0.000$, $r=0.406$) were significantly associated with organizational commitment. The existence of a moderate positive relationship between the main variables was concluded ($p=0.000$, $r=0.399$).

Keywords: Affective commitment, commitment, organizational, working environment, self realisation.

I. INTRODUCCIÓN

En el panorama global, el clima en el entorno de trabajo y el compromiso de los trabajadores con sus organizaciones, han emergido como pilares fundamentales, para la sustentabilidad de cualquier entidad. Un clima laboral saludable se caracteriza, por empleados que perciben que sus opiniones, son tomadas en cuenta, que existe una definición clara de sus funciones y responsabilidades, y que cuenta con un sistema de compensación. Conversamente, el compromiso organizacional, no sólo es un subproducto del clima laboral, sino que también puede influir en él. Un empleado comprometido puede propagar, una actitud positiva, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo. En situaciones donde el clima laboral no es el ideal, estos profesionales podrían sentirse menos inclinados a dar ese esfuerzo adicional, lo que potencialmente disminuiría su compromiso con la organización (Chiang et al., 2021). Un dato importante es que el 75 % de los trabajadores perciben un bajo nivel de bienestar en su centro laboral (Camarrillo, 2023). Así como indica el informe Workforce de Oxford Economics (2020) que solamente el 13 % de trabajadores se sienten comprometidos con sus empleos a nivel global. Estos datos ponen de manifiesto, la urgencia de abordar estos temas de manera proactiva.

Asimismo, en el contexto latinoamericano, las particularidades culturales y sociales de la región, demandan un abordaje adaptado a las necesidades y realidades de los recursos humanos. En los países de Latinoamérica, la cohesión grupal y el sentido de pertenencia organizacional, pueden desempeñar un rol trascendental en la productividad y el bienestar laboral. Al igual que en otras regiones, el personal del sector público fiscal y administrativo latinoamericano, enfrenta desafíos asociados a elevadas cargas laborales, recursos limitados y altas expectativas. En tales coyunturas, un ambiente organizacional adverso, puede potenciar el estrés y mermar, el compromiso de los empleados con la institución. Por consiguiente, resulta prioritario, caracterizar el clima y el compromiso organizacional en esta población, a fin de formular recomendaciones que permitan, optimizar las condiciones laborales y el rendimiento institucional (Soria et al., 2021).

De igual forma, es importante mencionar que, de acuerdo al reporte de Gallup, el 80 % de la fuerza laboral en Latinoamérica, revela no sentirse comprometida con

su lugar de trabajo, cifra levemente inferior al promedio global. Estos datos evidencian la necesidad de profundizar en los factores que afectan el compromiso organizacional en los países de la región, con el fin de comprender mejor los desafíos que enfrentan los trabajadores y así formular estrategias efectivas para incrementar los niveles de compromiso (Ledesma, 2022). La interrelación entre el clima organizacional y el compromiso laboral se hace evidente al observar que, en aquellos entornos caracterizados, por un ambiente tóxico o negativo, los niveles de desvinculación de los trabajadores con la institución, tienden a ser marcadamente superiores. Estas evidencias resaltan la necesidad de abordar de manera conjunta ambas variables a fin de garantizar mayores niveles de eficiencia y efectividad en el desempeño del personal. La optimización de las condiciones laborales y el refuerzo del compromiso institucional deben concebirse, como objetivos complementarios dentro de cualquier estrategia orientada al incremento de la productividad y la calidad de los servicios prestados.

Asimismo, en el ámbito nacional, en los últimos años Perú ha experimentado cambios sustanciales, en su panorama económico y social, generando diversos desafíos en el campo laboral. Resulta vital comprender la forma, en que un clima organizacional adverso puede incidir negativamente en el compromiso de los empleados. Si los trabajadores no se sienten valorados o satisfechos con su entorno laboral, es probable que su nivel de vinculación e identificación con la institución se vea mermado. Esta situación a su vez podría desencadenar efectos contraproducentes, en términos de la productividad, la calidad de la atención al usuario y la imagen de la organización (Goetendia, 2020). Estadísticas nacionales indican que, en promedio, un 73 % de empleados no se siente comprometido con su empleo y quiere cambiarlo, así como un 24% refiere que renunciaría por un mal clima laboral (Arevalo, 2021). Esta insatisfacción puede traducirse en un menor compromiso organizacional, afectando la productividad y eficacia de las entidades involucradas, por ello es crucial entender que las dos variables, que se abordan son variables interdependientes. Si se descuida una, la otra probablemente se verá afectada (Estrada & Gallegos, 2021). En el caso del personal fiscal y administrativo, donde la precisión y eficiencia son esenciales, esta relación es aún más crítica.

Finalmente, en el plano local, en el distrito fiscal de San Martín, el personal fiscal y administrativo juega un papel vital en el funcionamiento y administración de la justicia. Sin embargo, según lo observado directamente, el discernimiento de estos empleados sobre el clima laboral y el nivel en el que se encuentran comprometidos, con la organización, son aspectos que deben ser evaluados y atendidos. Es fundamental entender que el clima laboral, no solo involucra las condiciones físicas de trabajo, sino también la relación con colegas, superiores, y la percepción general de valoración y pertenencia. Si alguno de estos aspectos se percibe negativamente, podría influir en el compromiso, del empleado hacia la organización. Algunas de las causas que podrían estar contribuyendo, a esta problemática incluyen la falta de recursos, capacitación insuficiente, expectativas laborales no claras, o incluso la falta de reconocimiento. Si no se abordan estos temas, se podría generar una falta de compromiso que comprometería la eficiencia y eficacia del Distrito Fiscal. Las consecuencias de no abordar el problema, podrían afectar no solo a los empleados, sino también a la comunidad que confía en sus servicios (Pilligua y Arteaga, 2019).

En consecuencia, conforme a la problemática presentada los distintos niveles internacional, Latinoamérica, nacional y local, se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023?, asimismo los problemas específicos, el primero será ¿Cuál es el nivel de clima laboral en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023?, el segundo será ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023?, y el tercero será ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de clima laboral y compromiso organizacional del Distrito Fiscal de San Martín 2023?

Por otra parte, la justificación para realizar este estudio se sustenta en múltiples dimensiones. En cuanto a la conveniencia, abordar estas variables resulta fundamental dada la trascendencia del capital humano en la gestión y administración de justicia del Estado; su desempeño e bienestar repercuten directamente en la eficiencia y eficacia del sistema judicial y administrativo. Respecto a la relevancia social, un clima organizacional óptimo y un sólido compromiso laboral pueden traducirse en la provisión de servicios más expeditos y

justos para la sociedad, beneficiando no solo a los servidores públicos sino a la colectividad en general. En torno al valor teórico, esta investigación permite llenar vacíos de conocimiento en la literatura vigente, especialmente en relación con el sector público de la región San Martín, aportando perspectivas y contrastes con otros contextos distritales o regionales. Sobre las implicancias prácticas, los hallazgos podrían ser empleados por las autoridades para implementar políticas y programas destinados a promover un ambiente laboral propicio y afianzar el compromiso organizacional de los trabajadores. Finalmente, en términos de utilidad metodológica, el estudio proporciona instrumentos de recolección de datos mediante la técnica de la encuesta para su replicabilidad en otras investigaciones, y, además, los instrumentos servirán para que en la institución se tenga de modelo para hacer aun tipo de monitoreo en la misma.

De la misma forma, se traza como objetivo general: Determinar la relación el clima laboral y el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023, también se plantea los objetivos específicos, el primero consiste en: Identificar el nivel del clima laboral en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023, mientras que el segundo será: Identificar el nivel del compromiso organizacional entre el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023, y por último el tercero trata de: Definir la relación entre las dimensiones de clima laboral y el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023. En cuanto a las hipótesis general será: Existe relación positiva entre el clima laboral y el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023, mientras que las hipótesis específicas, la primera: El nivel del clima laboral en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023, es alto; la segunda: El nivel del compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023, es alto, y la tercera: Existe relación positiva entre las dimensiones de clima laboral y el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se expondrán los datos contextuales respecto al tema en cuestión, destacando especialmente los aspectos que serán investigados; haciendo énfasis a la variable clima laboral, desde el ámbito internacional se encuentran, Chiang et al. (2021), Díaz (2020) y Gonzales y Morales (2020) concluyeron que el clima organizacional, caracterizado por factores como el apoyo, reconocimiento e innovación, influye de forma determinante, en la percepción de satisfacción laboral de los empleados. Así como el ambiente laboral se ve influenciado, por el grado en el que el trabajador confía en su propia capacidad y, por tanto, promover un ambiente de compañerismo y competencia sana mejora la percepción del clima. Además, la eficacia de una organización está directamente, vinculada a la creación de un clima favorable, que a su vez se relaciona con la identificación de los colaboradores con la visión, misión y valores corporativos, sustentados en una comunicación clara y asertiva. Es esencial que las organizaciones reconozcan, la simbiosis entre su crecimiento y el desarrollo individual de sus colaboradores; descuidar este aspecto puede llevar a la pérdida de talento valioso.

De igual manera, también acentuaron los estudios de Ikechukwu et al. (2020) y Randrianasolo et al. (2022) concluyeron que, la flexibilidad del ambiente de trabajo, las distracciones por ruido, las relaciones interpersonales con los supervisores, la disponibilidad de ayudas laborales, el uso de retroalimentación sobre el desempeño y la mejora de los incentivos laborales son factores que influyen, en la percepción del clima laboral de los empleados en las instituciones estudiadas, ya que un ambiente laboral positivo, motiva a los trabajadores a desempeñarse mejor. También, el clima laboral y la satisfacción de los empleados se encuentran vinculados de manera significativa, ya que poseer la confianza en las propias capacidades del trabajador y un entorno de trabajo que fomenta el compañerismo y la competencia sana, entonces es símbolo de mejora en la percepción general del clima laboral. Igualmente, subrayan la necesidad de alinear los objetivos institucionales, con la percepción real de los empleados, resaltando la importancia de una comunicación clara y asertiva para integrar eficazmente estos objetivos en el clima laboral.

Continuando con la variable clima laboral, específicamente desde el contexto nacional destacaron los autores Alvarado (2021), Vergara & Callao (2022) y Amasifuén et al. (2023) quienes concluyeron que el clima laboral representa una combinación compleja, de elementos, objetivos y subjetivos en el entorno laboral, que van desde la percepción individual de cada empleado, sobre la empresa hasta aspectos más tangibles. Un ambiente laboral propicio es esencial, para el crecimiento y eficiencia de las organizaciones, dado que la satisfacción laboral lleva a una mayor eficiencia y compromiso en la ejecución de tareas. Esta satisfacción no sólo proviene de políticas que motivan, sino también del reconocimiento al esfuerzo grupal e individual, así como de liderazgos que fomenten ambientes colaborativos. Además, las dimensiones grupales y organizacionales actúan como predictores firmes de dicha satisfacción, resaltando la necesidad de programas de liderazgo y reconocimiento a todos los niveles.

Mientras tanto, respecto a la variable clima laboral, desde el contexto regional, Murayari y Amasifuen (2022), Silva et al. (2018) y Ríos et al. (2022), concluyeron que el clima laboral en las entidades del estado, se relaciona directamente con el compromiso organizacional. Las organizaciones se esfuerzan por mejorar las condiciones laborales, ofrecer capacitaciones y garantizar un ambiente propicio para sus empleados, reconociendo su valor y la importancia de su bienestar, para la entrega eficiente de servicios a la comunidad. Se ha reconocido que diversos elementos, incluyendo la falta de confianza, salarios insuficientes y la inestabilidad en el trabajo, pueden tener un efecto perjudicial en el rendimiento de los colaboradores. Asimismo, se destaca que el clima organizacional es modelado tanto por aspectos internos, como el liderazgo ejecutivo, como por factores externos, como las relaciones sociales y familiares de los empleados. Es esencial que la alta dirección, como principales autoridades, monitoree y evalúe de manera continua estos factores, implementando medidas preventivas, para garantizar un ambiente laboral óptimo.

Por otro lado, concerniente a la variable compromiso organizacional particularmente en el ámbito internacional destacaron Lee & Kim (2023) y Najim et al. (2022) concluyeron que, las experiencias físicas y culturales de los empleados tienen un impacto significativo, en su compromiso organizacional, mientras que la

experiencia tecnológica no muestra un efecto relevante. Es decir, aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento, influyen en la lealtad y productividad del personal. A su vez, el cumplimiento del código de gobierno corporativo, igualmente la alta gerencia y el ambiente de control tuvieron un efecto positivo en el compromiso afectivo, de continuidad y normativo de los empleados. Sin embargo, la transparencia, divulgación y los derechos de los accionistas no mostrarán, una influencia significativa. De esta manera, el compromiso organizacional se fundamenta en una simbiosis, entre las expectativas individuales de crecimiento personal y profesional, con los objetivos, valores y cultura que ofrece la institución.

En tanto, respecto a la variable compromiso organizacional, desde el ámbito nacional destacaron Puican et al. (2023) y Grandez & Saravia (2021) encontraron que en los trabajadores de un municipio de Perú, existe una compensación positiva muy fuerte entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo. Esto quiere decir que, fomentar un sentido de pertenencia, brindar oportunidades laborales y crear lazos emotivos en los empleados, impacta en una comunicación y toma de decisiones más asertivas, donde las metas son realistas y alineadas con las habilidades del personal. Además, en el programa nacional de centros juveniles de Perú, la satisfacción laboral se relaciona positivamente, con las dimensiones afectivas, continua y normativa del compromiso organizacional. Es decir, estrategias internas, para mejorar la satisfacción de los trabajadores, pueden incrementar su compromiso con la entidad. Por tanto, el compromiso organizacional es un constructo complejo vinculado, tanto a condiciones laborales favorables y relaciones interpersonales positivas, como a la identificación personal de los colaboradores con la misión y valores institucionales.

El estudio se fundamenta en modelos teóricos. Para empezar, la variable clima laboral, se sustenta en el modelo desarrollado por Litwin y Stringer (1968), el cual concibe al clima organizacional como el conjunto de percepciones y respuestas afectivas que los empleados manifiestan, hacia su entorno de trabajo. Estas percepciones se articulan en torno a diversas dimensiones: una se enfoca en cómo los trabajadores perciben las políticas, procedimientos y lineamientos institucionales, examinando si existe claridad y equidad en la estructura y procesos

organizativos, y cómo ello podría impactar las interacciones entre personal, así como el sentimiento de apoyo o limitación derivado de dicho andamiaje institucional. Otra dimensión relevante concierne, a la percepción sobre los retos implicados en la labor cotidiana, lo cual resulta crucial para determinar si los empleados se sienten motivados a afrontar tareas exigentes o, por el contrario, se encuentran sobrecargados y estresados (Diaz et al., 2020).

Asimismo, se considera el modelo desarrollado por Denison et al. (2012) el cual plantea que el clima organizacional, resulta fundamental para comprender cómo los trabajadores interpretan y se relacionan con su entorno laboral, teniendo estas percepciones un impacto directo en su conducta, motivación y eficiencia general. Es primordial que, al interior de toda institución, los empleados no sean vistos únicamente, como simples ejecutores de labores, sino que se sientan como una pieza vital de la organización, siendo escuchados, valorados y con la autonomía para influir en resoluciones, que atañen sus funciones y obligaciones. Además, para que un colaborador pueda desempeñarse con seguridad y eficacia, requiere de un ámbito de trabajo donde las pautas, lineamientos y expectativas sean coherentes, proporcionando así una estructura confiable. No obstante, la estabilidad por sí sola no basta; en un entorno empresarial en constante transformación, las instituciones deben ser ágiles y capaces de adaptarse a los desafíos emergentes. Ello implica proveer al personal con las herramientas, capacitación y respaldo necesarios para afrontar estos cambios (Huong et al., 2019).

Respecto a los conceptos, la primera variable clima laboral, según la definición de Zhenjing et al. (2022) se refiere al ambiente y la atmósfera que prevalecen, en un entorno de trabajo, influenciados por la interacción y el nivel de conexión entre los empleados. Se ve reflejado en cómo los empleados perciben las políticas, prácticas y procedimientos de la organización en la que trabajan. Este clima se caracteriza por un ambiente donde los trabajadores sienten una profunda conexión e integración, sintiéndose respaldados y comprendidos por sus colegas y superiores. En un clima laboral positivo, se promueve la autonomía, permitiendo a los trabajadores tomar decisiones, basadas en su criterio y experiencia, lo que a su vez fomenta su motivación y compromiso. Sin embargo, también es crucial equilibrar la autonomía con la necesidad, de mantener estructuras claras y dirección,

permitiendo flexibilidad y adaptabilidad. En tal entorno, mientras los empleados tienen claridad sobre sus roles y responsabilidades, también se les motiva a innovar y adaptarse a los desafíos emergentes, sintiéndose seguros y respaldados en todo momento.

A la definición de clima laboral, Ramadhanty et al. (2020) añaden que éste abarca todo cuanto rodea y afecta a los empleados, tanto factores físicos (temperatura, iluminación, equipamiento) como aspectos no tangibles, vinculados a las relaciones interpersonales y el ambiente anímico en el trabajo. Tales elementos -que comprenden las instalaciones laborales, retribución económica y vínculos profesionales- influyen directamente en el bienestar, productividad y lealtad del trabajador hacia la empresa. En consecuencia, resulta evidente que el clima organizacional, constituye un factor central que incide, en múltiples planos del desenvolvimiento institucional, y por ello su conceptualización, medición y posterior intervención deben concebirse, como un eje estratégico dentro de la gestión de recursos humanos, en cualquier organización. Desde otra perspectiva, Sumba et al. (2022) agrega que, en la era contemporánea, el ambiente en las organizaciones experimenta, transformaciones rápidas debido a factores de índole económica, cultural, social, política y tecnológica. Estas fluctuaciones impactan el entorno laboral, llevando a los empleados a modificar su actitud y comportamiento.

Según las dimensiones de la variable clima laboral, adaptadas del modelo de Denison del 2012, la primera dimensión son las relaciones, y esta refleja la esencia y profundidad de las interacciones y conexiones entre los miembros de una organización. En un entorno laboral donde las relaciones son robustas y saludables, los empleados no sólo interactúan en un nivel superficial o transaccional; en cambio, se establecen lazos genuinos, basados en el entendimiento mutuo, la confianza y el respeto. La calidad de estas relaciones se manifiesta en la sensación de estar verdaderamente integrado y valorado en el equipo, donde cada individuo percibe que es una parte integral del engranaje más grande (Occhipinti et al., 2018). En este tipo de ambiente, no sólo hay una comunicación fluida y abierta, sino que también se fomenta una cultura de apoyo mutuo. Los empleados se sienten respaldados en sus desafíos, y saben que pueden confiar en sus colegas y

superiores para recibir consejo, orientación o simplemente una palabra de aliento (Abun et al., 2023).

Ahora bien, Pradhan et al. (2021) conceptualizaron las relaciones como el nivel de compañerismo, colaboración y apoyo que se brindan entre los miembros de una organización. A su vez, incluyen la capacidad del personal para socializar de forma respetuosa, establecer vínculos de confianza, trabajar en equipo para lograr objetivos compartidos, resolver conflictos de forma positiva y proporcionar retroalimentación constructiva a sus pares. Por otro lado, Fiaz & Qureshi (2023) definieron que implica la existencia de una red de apoyo dentro de la organización, donde los empleados se sienten respaldados y comprendidos por sus colegas y superiores, lo que fomenta un ambiente de trabajo positivo e igualmente productivo. Esta red de apoyo puede manifestarse a través de la comunicación abierta, la colaboración efectiva y el reconocimiento mutuo de logros y contribuciones en el entorno laboral.

Los indicadores que desprenden de esta dimensión son planteados de García et al. (2014) a partir de la Escala de Moos del 2008, siendo este primer indicador la implicación, el cual es el grado de integración de los empleados con su trabajo describe en qué medida estos se sienten identificados e incorporados laboralmente dentro de la organización para la que prestan servicios. Como segundo indicador se tiene el apoyo, el cual es la colaboración que provee la alta dirección, así como los demás compañeros a los trabajadores, centrándose en el respaldo, la asistencia y medios que los líderes organizacionales están dispuestos a proporcionar al personal para facilitar su labor. Esta colaboración puede manifestarse a través de programas de capacitación, mentoría y el establecimiento de políticas que promuevan un ambiente de trabajo inclusivo y de apoyo mutuo.

Asimismo, como segunda dimensión se tiene la autorrealización, la cual según Randrianasolo et al. (2022) se centra en el sentido de logro, crecimiento y autonomía que los empleados experimentan en su entorno laboral. Es el espacio donde el individuo siente que puede trascender, que puede alcanzar metas que van más allá de lo básico y rutinario. La autorrealización en el contexto laboral no sólo se trata de completar tareas, sino de cómo esas tareas contribuyen a un propósito más amplio, aportando un valor real al individuo y a la organización. Cuando los

empleados tienen oportunidades para ejercer su autonomía, para tomar decisiones basadas en su conocimiento y habilidades, y para asumir responsabilidades que desafían y amplían sus capacidades, sienten un profundo sentido de realización y propósito. Esta sensación de realización es esencial para la motivación y el compromiso a largo plazo. Además, cuando los trabajadores sienten que pueden influir en su entorno, que tienen voz y voto, y que son valorados no sólo por su producción sino también por su capacidad de innovación y creatividad, se fortalece su conexión con el trabajo y la organización (Martela & Pessi, 2018).

En tanto, Montag et al. (2020) definieron la autorrealización como la posibilidad de que los empleados logren sus objetivos y aspiraciones personales dentro del marco de su trabajo. Asimismo, en un ambiente laboral que promueve la autorrealización, los empleados tienen la oportunidad de alinear sus metas personales con los objetivos de la empresa, lo que resulta en una mayor satisfacción laboral y compromiso con la organización. Además, Pandey (2023) catalogaron que es la capacidad de los empleados para expresar y desarrollar su identidad personal en el entorno laboral. Esto incluye también la libertad de innovar, capacidad de tomar decisiones que reflejen sus creencias y la oportunidad de trabajar en proyectos que consideren significativos y alineados con sus intereses personales.

Los indicadores que desprenden de esta dimensión son planteados de García et al. (2014) a partir de la Escala de Moos del 2008, siendo este primer indicador la autonomía, refiriéndose al grado en que esta permite y promueve que los trabajadores puedan organizarse, realizar sus labores y tomar determinaciones por sí mismos sin necesidad de supervisión extrema ni continuas consultas a superiores. Esta libertad de autogestión, trabajo independiente y toma de decisiones individuales o de equipos suele estar respaldada con políticas que incentivan la iniciativa de los trabajadores. Teniéndose como segundo indicador, la oportunidad, el cual se refiere a un ambiente laboral en el que los trabajadores gozan de la posibilidad de aportar sus perspectivas, expresar sus ideas y llevar a cabo iniciativas propias, contando con la atención y consideración de sus superiores.

Por último, la tercera dimensión es estabilidad/cambio, encapsula la dinámica entre la consistencia y la evolución en el ambiente laboral, por un lado, la estabilidad es

fundamental para que los empleados sientan un sentido de seguridad, comprendiendo claramente sus roles, expectativas y cómo se integran en la visión más amplia de la organización. Un ambiente estable proporciona un marco en el que los trabajadores pueden operar con confianza, sabiendo que tienen las herramientas y la estructura necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente, sin embargo, demasiada rigidez puede sofocar la creatividad y la innovación (Gilstrap & Hart, 2020). Es aquí donde entra el cambio, ya que, en un mundo empresarial en constante evolución, la adaptabilidad y la voluntad de innovar son esenciales. Las organizaciones deben ser lo suficientemente flexibles para adaptarse a nuevos desafíos, tecnologías y métodos de trabajo, y esta adaptabilidad debe reflejarse en el clima laboral; no obstante, este equilibrio es delicado (Albrecht et al., 2022).

Para Hegger et al. (2020) enfatizaron que es la consistencia y previsibilidad en las políticas, prácticas y expectativas dentro de una organización, dado que, en un entorno laboral estable, los empleados experimentan una sensación de seguridad y claridad, ya que las reglas, los procesos y los objetivos de la empresa se mantienen constantes y son bien comunicados. Esta estabilidad proporciona un marco de trabajo confiable que permite a los empleados planificar y progresar en su carrera sin enfrentarse a sorpresas o cambios abruptos que puedan causar estrés o incertidumbre. En tanto, Winogrodzka (2023) catalogaron que este equilibrio implica la capacidad de una organización para mantener ciertos aspectos fundamentales constantes, como su misión, valores y estándares de calidad, mientras se adapta y evoluciona en otras áreas, como tecnología, procesos de trabajo y estrategias de mercado.

Los indicadores que desprenden de esta dimensión son planteados de García et al. (2014) a partir de la Escala de Moos del 2008, siendo este primer indicador está la claridad, el cual es, se refiere al nivel en que los trabajadores conocen y comprenden las normas, procesos y expectativas definidas por la empresa sobre su labor y desempeño diario, gracias a la comunicación explícita y sin ambigüedades que realizan los directivos al establecer las políticas, reglamentos y estándares aplicables al personal, el segundo indicador es el control, se refiere al nivel en que los directivos se apoyan en normas y regulaciones estandarizadas para

manejar y supervisar el comportamiento de los trabajadores, el tercer indicador es la innovación, es el énfasis permanente que se pone por parte de los diferentes niveles organizacionales en fomentar constantemente las iniciativas de los trabajadores, y el último indicador es el confort, siendo el grado en que varios aspectos del ambiente, ayudan a configurar un espacio óptimo donde los empleados perciben comodidad y seguridad para realizar sus actividades.

Además, la segunda variable compromiso organizacional, el cual será analizado mediante el modelo de Meyer y Allen, desarrollado en 1991, descompone el compromiso organizacional en tres elementos centrales. En primer lugar, encontramos el compromiso afectivo, que refleja una conexión emocional profunda que los empleados establecen con la organización. Este lazo se basa en la identificación emocional y el apego afectivo hacia la empresa. Los empleados comprometidos afectivamente valoran su pertenencia y se involucran activamente en sus roles. El segundo componente es el compromiso de permanencia, que refleja la adhesión material y la intención de quedarse en la organización a largo plazo. Se centra en la estabilidad laboral y la continuidad en la empresa, impulsada por las recompensas materiales y beneficios asociados con la permanencia. Por último, está el compromiso normativo, que ilustra la obligación moral o normativa que sienten los empleados de quedarse en la organización debido a los beneficios y valores que perciben. Surge de la percepción de que la empresa cumple con las expectativas y normas de reciprocidad (Nava et al., 2021).

Asimismo, el modelo de Cohen, desarrollado en 2007, examina el compromiso organizacional a través de dos dimensiones fundamentales. En primer lugar, tenemos el apego instrumental, que se refiere al intercambio que realiza el trabajador con la organización en términos de beneficios tangibles, como compensación salarial y otros incentivos. Esta dimensión se centra en la relación de intercambio económico y transaccional entre el empleado y la organización. Por otro lado, la dimensión psicológica del compromiso se desglosa en la propensión normativa y el compromiso afectivo. La propensión normativa implica un sentido de obligación moral hacia la organización, donde el empleado se siente comprometido a permanecer en la empresa debido a una percepción de deber o responsabilidad. Por último, el compromiso afectivo se relaciona con la conexión emocional y

afectiva profunda del empleado con la organización, que va más allá de un vínculo puramente transaccional, marcando una implicación más emocional y valorativa hacia la empresa. Este modelo ofrece una comprensión detallada y matizada de las diversas facetas del compromiso organizacional en la dinámica laboral contemporánea. (Nava et al., 2021).

Además, según Hernández et al. (2018) hace referencia a la conexión emocional y cognitiva que un empleado establece con su organización. Esta conexión es de doble vía, donde el empleado invierte su tiempo, esfuerzo y habilidades en la empresa, y a su vez, la organización proporciona un entorno propicio para el crecimiento, desarrollo y bienestar del empleado. Este compromiso se manifiesta en una actitud positiva hacia la organización, una dedicación a cumplir sus metas y objetivos, así como un deseo de seguir en la empresa o institución. Se basa en la confianza recíproca, el respetarse y percibir que ambas partes cumplen sus compromisos y satisfacen sus necesidades respectivas. El compromiso organizacional puede dividirse en tres componentes: el compromiso afectivo, que implica la conexión emotiva con la institución; el compromiso continuo, que refleja la intención de permanecer en la organización; y el compromiso normativo, que es la sensación de deber moral hacia la organización (Benkarim & Imbeau, 2021).

Por otro lado, Afshari et al. (2019) agregan que el compromiso organizacional es la relación intrincada y esencial entre los individuos y la entidad para la que trabajan trasciende un mero acuerdo laboral transaccional; es, más bien, un vínculo emocional y cognitivo que engloba el corazón y la mente de los empleados, alineándolos armónicamente con la visión, misión y valores de la organización. Este compromiso, que se fundamenta en un ambiente donde se celebra el crecimiento profesional, se reconocen logros, se defiende la equidad y se fomenta la comunicación abierta, lleva a los empleados a sentirse parte vital de una comunidad que les valora. De esta manera, esta variable, es la manifestación de un vínculo donde se identifican plenamente con la cultura y metas institucionales, fomentado por líderes que ofrecen dirección, apoyo y comunicación, el compromiso resulta en empleados que, además de exhibir alto rendimiento, actúan como embajadores de la organización, impulsando una cultura de excelencia. Esta dinámica no solo refuerza la retención y atracción de talento, sino que cimenta el éxito y longevidad

de la organización en un mercado competitivo y en constante cambio (Dias et al., 2018).

En cuanto a las dimensiones del compromiso organizacional, se basará en el estudio de Neyra et al. (2020) quienes consideran la primera dimensión compromiso afectivo, como un vínculo emocional profundo y positivo que une a individuos, grupos o comunidades hacia un objetivo, ideal o causa compartida. Se basa en la conexión de las personas a nivel afectivo, experimentando sentimientos de afecto, cariño, identificación y afinidad con la causa o entidad con la que están comprometidas. Este tipo de compromiso va más allá de un simple acuerdo intelectual; implica una respuesta emocional genuina y positiva hacia el objeto de compromiso. Las personas comprometidas afectivamente están motivadas por la pasión y la lealtad, lo que impulsa su implicación activa y su deseo de contribuir y participar de forma activa en las actividades que conlleven a cumplir con los objetivos que comparten los miembros de la institución. La empatía y la comprensión mutua también son componentes fundamentales que fortalecen el compromiso afectivo, ya que permiten una conexión más profunda y una mayor identidad respecto a las metas y valores de la entidad o causa en cuestión (Konu et al., 2020).

En tanto, Cetin et al. (2020) precisaron que el compromiso afectivo se entiende como la elección voluntaria de un empleado de permanecer y apoyar a la organización. No es simplemente una obligación contractual, sino una decisión basada en la satisfacción y felicidad que encuentran en su entorno de trabajo. Es así que, los empleados comprometidos afectivamente se sienten motivados no solo por recompensas externas, sino por un sentido interno de lealtad y conexión con su empresa. Asimismo, Ogunbanjo et al. (2022) definieron que se enfoca en la dedicación emocional y el entusiasmo que los empleados muestran hacia su trabajo y la organización. Se caracteriza por un deseo genuino de contribuir al éxito de la empresa y una inversión personal en sus logros y metas. Por tanto, los empleados con alto compromiso afectivo a menudo van más allá de las expectativas laborales debido a su pasión y conexión emocional con su lugar de trabajo.

Los indicadores que desprenden de esta dimensión son en primera instancia el sentido de pertenencia, siendo el aspecto afectivo del compromiso del empleado

hacia la empresa, refleja el grado de identificación ideológica y lealtad que desarrolla el trabajador al sentir a la organización como propia, encontrar en ella la satisfacción de sus necesidades profesionales y expectativas personales, así como experimentar una vinculación emocional con sus valores y objetivos (Raza et al., 2020). El segundo indicador son los problemas compartidos, siendo aquellos retos, dificultades y realidades de la institución que el empleado asume como propios debido a un sentimiento de integración y solidaridad genuina (Herrera & De las Heras, 2020).

La segunda dimensión compromiso de continuidad, representa un compromiso profundo y sostenido hacia un propósito, relación, tarea o proyecto en un horizonte temporal extendido. Es la dedicación constante y tenaz a largo plazo, que trasciende los desafíos y fluctuaciones que pueden surgir en el camino. Este compromiso va más allá de una implicación superficial o momentánea; implica una determinación arraigada de mantenerse firmes en la entrega de esfuerzos y recursos durante un período prolongado. El compromiso de continuidad se funda en la convicción de que la relación, tarea o meta tiene un valor perdurable, y que las inversiones de tiempo y energía a lo largo del tiempo serán gratificantes y fructíferas. Enfrenta las adversidades con perseverancia y paciencia, viendo los obstáculos como oportunidades para fortalecer la dedicación y adquirir experiencias que contribuyan al crecimiento y desarrollo a largo plazo. Este tipo de compromiso está enraizado en una motivación intrínseca, donde la satisfacción y la realización personal se encuentran en el acto de mantener la palabra y cumplir con las promesas a lo largo del tiempo (Cruz y Vilalta, 2020).

Mientras tanto, Botella et al. (2021) precisaron que es la evaluación que un empleado hace de los costos asociados con dejar su organización. Los empleados pueden sentir que tienen mucho que perder si se van, ya sea en términos de inversiones personales, oportunidades de carrera futuras, o beneficios acumulados. Este tipo de compromiso no se basa en la lealtad emocional, sino en una valoración práctica de las ventajas y desventajas de permanecer en la organización. Asimismo, Lado et al. (2023) enfatizaron que es el resultado de las inversiones hechas por el empleado en la empresa, ya sean emocionales, de tiempo, esfuerzo, o incluso financieras. Es así que, los empleados pueden sentir que han invertido

tanto en la organización que les resultaría difícil partir, percibiendo que su partida implicaría la pérdida de estas inversiones significativas.

Los indicadores que desprenden de esta dimensión compromiso de continuidad son el primero “pertenencia por beneficios”, aquí el vínculo del empleado se debe principalmente a intereses personales al percibir que sus necesidades económicas y profesionales están siendo satisfechas a través de las compensaciones, garantías y oportunidades de desarrollo que le provee su relación de trabajo con la empresa (Afshari et al., 2019), mientras que, el segundo indicador son las dificultades y falta de alternativas, es un aspecto limitante del compromiso hacia la organización que surge cuando, ante un problema de las actividades se presentan obstáculos para continuar, y termina afectando el normal desarrollo de su trabajo (Albalawi et al., 2019).

Finalmente, la tercera dimensión compromiso normativo, la cual se centra en la adhesión a normas, valores, reglas y expectativas que han sido establecidas por una sociedad, organización o grupo en particular. Este compromiso está fundamentado en la creencia de que es importante cumplir con las normas éticas, morales, legales o culturales que rigen el comportamiento y la interacción en un determinado contexto social. Aquellos que muestran un compromiso normativo sienten una obligación intrínseca de actuar de acuerdo con estas normas y expectativas, guiando sus decisiones y acciones de manera que estén en consonancia con lo que es considerado correcto y aceptable dentro de su entorno. Este sentido de deber y responsabilidad hacia las normas comunitarias se deriva de un reconocimiento y respeto por el orden social establecido, así como por la importancia de mantener la cohesión y el funcionamiento armonioso de la sociedad o grupo al que pertenecen. Este compromiso influye en la conducta y las elecciones de las personas, orientando sus acciones hacia la conformidad y la contribución positiva al bienestar colectivo (Sukma et al., 2020).

En tanto, Ficapal et al. (2020) definieron el compromiso normativo como un sentido de obligación ética o moral que un empleado siente hacia su organización. Este compromiso surge de un sentimiento de gratitud o lealtad hacia la empresa, posiblemente debido a oportunidades brindadas, apoyo recibido, o un fuerte alineamiento con los valores y la ética organizacional. Por consiguiente, Herrera &

De las Heras (2020) precisaron que el compromiso normativo se considera como el cumplimiento de las expectativas y normas implícitas o explícitas de la organización. A su vez, los empleados se sienten comprometidos a permanecer y contribuir a la empresa porque creen que es su deber hacerlo, como parte de un contrato no escrito de reciprocidad y lealtad.

Los indicadores que desprenden de esta dimensión es la obligación moral, alude al sentimiento del empleado sobre responder a su deber ético de reciprocidad hacia la entidad para el cual trabaja, por lo que persigue cumplir de buena fe su función y servir con diligencia los intereses de la organización (Grego, 2019). El segundo indicador es la lealtad, el cual representa el sentido del deber y reciprocidad que estos experimentan, por el cual se sienten obligados a retribuir los beneficios, oportunidades y el vínculo que reciben de la empresa, a través de consagrar todos sus años productivos o gran parte de su vida laboral a esta organización (Al Jabari & Ghazzawi, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

El presente estudio fue de tipo básico, ya que buscó profundizar en el conocimiento teórico de las variables en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín. Según Sánchez et al. (2018) es un tipo de estudio enfocado en descubrir nuevos saberes sin un objetivo práctico concreto a corto plazo, además persigue entender leyes y principios científicos con el potencial de estructurar una teoría en el ámbito científico.

3.1.2. Diseño de investigación

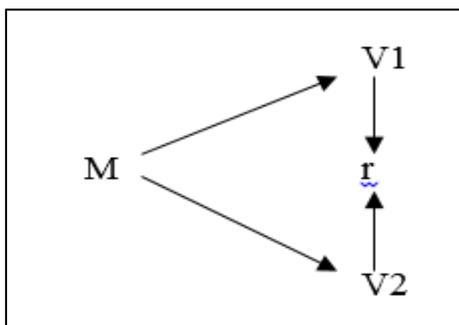
La investigación tuvo un diseño no experimental, según Hernández y Mendoza (2018) este diseño se puede describir donde no se alteran las variables de manera intencional, es decir son estudios, donde no se modifica deliberadamente una variable independiente para observar su impacto en otras, así pues, lo que se hace es registrar o evaluar fenómenos y variables en su entorno natural y posteriormente analizarlos. Por ello, este estudio fue no experimental ya que no se ejecutó manipulación de las variables, sólo se observaron y describieron en su contexto natural.

Además, se definió como transversal ya que se han recogido los datos en un momento específico del 2023 y en un lugar determinado siendo el distrito fiscal de San Martín. De esta forma, Baimyrzaeva (2018) refieren que los estudios transversales ofrecen una imagen del momento de las cualidades de una parte específica de la población en un intervalo de tiempo concreto y es un diseño de investigación adecuado para establecer correlaciones.

En conjunto, la investigación se caracterizó por su enfoque cuantitativo, el cual se basa en postulados filosóficos que presuponen ciertas visiones del fenómeno que se investiga, también emplea la recopilación y el estudio de datos para responder al problema planteado en la investigación y hace uso de herramientas estadísticas para describir minuciosamente el fenómeno y verificar la verdad o falsedad de la hipótesis (Carhuancho et al., 2019). Así como el diseño fue descriptivo, el cual se centra en detallar el estado actual o contemporáneo de las principales

características del fenómeno bajo estudio (Sánchez et al., 2018), y correlacional, la cual surge de la intención de determinar la conexión o vínculo entre las variables (Carrera et al., 2019). Aquello permitió no sólo identificar y describir las características presentes en los constructos abordados, sino también determinar la naturaleza y grado de relación entre estas dos variables.

El diseño se realizará mediante el siguiente esquema:



V1: Clima Laboral

V2: Compromiso Organizacional

M: Trabajadores

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Laboral

Variable 2: Compromiso organizacional

Nota: La tabla de la matriz de operacionalización de cada variable se adjunta en el apartado de anexos.

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población descrita por Ñaupas et al. (2018) se puede describir como el conjunto de elementos que cumplen con ciertas características necesarias para el estudio, estos elementos pueden ser individuos, objetos, sucesos o fenómenos que poseen las cualidades buscadas para la investigación. Por lo tanto, la población de la investigación, según información del área de tecnologías de la información, incluyó a 800 trabajadores del Distrito Fiscal de San Martín en el 2023.

Criterios de inclusión: Los participantes considerados para este estudio fueron aquellos trabajadores que pertenecen al personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín y que estuvieron activamente empleados en el momento de la investigación. Es fundamental que los mismos expresen su deseo de participar de manera voluntaria en la investigación.

Criterios de exclusión: Se excluyó del estudio a cualquier trabajador que no estén clasificados como personal fiscal o administrativo, los cuales ascienden a 496 trabajadores de áreas como abastecimiento, contabilidad, tecnologías de la información, logística, control patrimonial y bienes Incautados, administración, finanzas, planificación y presupuesto, potencial humano, y de las diferentes fiscalías provinciales que no realicen actividad administrativa o fiscal. Asimismo, aquellos trabajadores que estuvieron en licencia (22 trabajadores) o ausentes durante el período de recolección de datos no fueron considerados (79 trabajadores). Adicionalmente, no se tomaron en cuenta a aquellos que, aun perteneciendo al Distrito Fiscal de San Martín, no desearon participar de forma voluntaria, los cuales ascendieron a 102.

3.3.2. Muestra

La muestra de acuerdo a Castro et al. (2020) es una porción mínima y adecuada extraída de la población, seleccionada por el investigador con el propósito de analizar de forma significativa y veraz las características que desea examinar. Por consiguiente, después de la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión suman un total de 101 trabajadores entre administrativo y fiscal. Para el cálculo del tamaño muestral se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población

Z = Valor de la distribución de la curva normal estandarizada con un nivel de confianza de 95%, 1,96

p = proporción de la probabilidad de la variable en estudio, 50% (0,50)

$$q = p - 1$$

E = Error permisible en el cálculo de la muestra, 5% (0,05)

$$n = \frac{(1.96)^2(101)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(101 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 80 \text{ trabajadores}$$

En ese sentido, la muestra del presente estudio, se compuso de 80 trabajadores del personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico intencional, definido por Mosteiro y Porto (2017) como aquella técnica de selección de una muestra de elementos de una población en la que los investigadores eligen deliberadamente los elementos que formarán parte de la muestra en función de su conocimiento o juicio experto. En este enfoque, no se utiliza ningún método de selección aleatoria o probabilística, lo que significa que no todos los elementos de la población tienen una oportunidad igual de ser incluidos en la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis

Un trabajador del distrito fiscal de San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica usada fue la encuesta, según Sánchez et al. (2018) es un método donde se usa un instrumento para recolectar datos, compuesto por diversas preguntas o ítems, con la finalidad de obtener información concreta de una muestra específica.

Instrumento

El instrumento utilizado fue un cuestionario, definido por Ñaupas et al. (2018) como un conjunto organizado de enunciados escritos en un formulario y vinculados a las hipótesis de investigación. Se empleó un cuestionario con una escala de medición

de tipo Likert para evaluar ambas variables de la investigación. Asimismo, será tipo Likert, de acuerdo a Matas (2018) son instrumentos psicométricos que permiten a la persona expresar su nivel de acuerdo o desacuerdo con un ítem, utilizando una escala graduada.

La variable clima laboral constó de un cuestionario caracterizado por 20 preguntas, colocadas según su medición de dimensión, siendo estas las relaciones (1-5), autorrealización (6-10), y finalmente, estabilidad y cambio (11-20). Conjuntamente, respecto a la variable compromiso organizacional, el cuestionario se elaboró con un total de 20 preguntas distribuidas en cada dimensión del siendo estas, compromiso afectivo (1-6), compromiso continuidad (7-13); y compromiso normativo (14-20). También, ambos cuestionarios se midieron mediante la escala de Likert estructurada de la siguiente manera:

Resaltando que el cuestionario de la variable clima laboral, según la escala de Likert se especifica a continuación: satisfecho (1), algo satisfecho (2), medianamente satisfecho (3), bastante satisfecho (4) y muy satisfecho (5). De la misma forma, el cuestionario de variable compromiso organizacional tuvo la estructura de ir desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

Validez

Se garantizó la validez de contenido que, según Hernández y Mendoza (2018) consiste en el grado en que un instrumento capta un área específica de una variable, generalmente determinada por la literatura previa, esta será en el presente estudio mediante juicio de expertos. Teniendo que, en base a los cinco expertos, para la variable clima laboral tuvo un promedio de 1.00 según la V de Aiken, mientras que para la variable compromiso organizacional fue de 1.00, calificando los instrumentos como válidos.

Esto está justificado según Merino-Soto (2023) quien menciona que Si el V de Aiken es mayor o igual a 0.80, se considera que el ítem tiene una buena validez de contenido. Si el V de Aiken está entre 0.70 y 0.79, el ítem puede necesitar revisión o modificación y si el V de Aiken es menor de 0.70, se considera que el ítem tiene una validez de contenido deficiente y generalmente se debe eliminar o revisar de manera significativa.

Confiabilidad

Conjuntamente, se determinó la confiabilidad, la cual de acuerdo a Medina y Verdejo (2020) se refiere a la precisión y coherencia de los resultados obtenidos al usar un instrumento en múltiples ocasiones. Se realizó una prueba piloto con usuarios del Distrito Fiscal de San Martín. A partir de esta, se obtuvo el valor del Alfa de Cronbach, debiendo superar 0.70, que indica su viabilidad para la muestra definitiva (Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez, 2020). Es importante destacar que quienes participaron en esta prueba preliminar no estuvieron incluidos en la muestra final del estudio.

El coeficiente alfa de Cronbach, también conocido como alpha de Cronbach o simplemente alfa, es una medida de la confiabilidad interna de un cuestionario o escala. El valor del alfa de Cronbach puede oscilar entre 0 y 1, y se utiliza para evaluar la consistencia interna de las preguntas o ítems en un instrumento. En general, se busca que el valor de alfa sea lo más cercano posible a 1 para indicar una alta confiabilidad interna (Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez, 2020).

Tabla 1

Fiabilidad de instrumentos

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Número de preguntas
Clima laboral	0.940	20
Compromiso organizacional	0.898	20

Fuente. Cuestionarios aplicados.

La tabla 1 contiene los resultados para la fiabilidad de los dos cuestionarios que se usaron en el estudio, dando por conclusión que en ambos casos superaron el 0.70 de alfa de Cronbach requerido para asegurar la consistencia de sus mediciones.

3.5. Procedimientos

La investigación realizada siguió un procedimiento de recolección de datos que comenzó con una revisión bibliográfica para recopilar bases teóricas. Posteriormente, se diseñó y aplicó una encuesta a una muestra de 80 fiscales y personal administrativo del Distrito Fiscal de San Martín. Una vez recogidas las respuestas, la información se volcó en una base de datos de Excel para efectuar

un análisis descriptivo. Luego, se transfirieron los datos al software SPSS 27 para realizar un análisis inferencial. Basándose en estos análisis, los resultados se compararon con estudios previos y antecedentes para determinar si corroboraban o refutaban la hipótesis propuesta, culminando con la presentación de conclusiones y hallazgos relevantes.

Ahora bien, respecto a la validez se realizó mediante la V de Aiken con todos los ítems de cada uno de los cuestionarios de acuerdo a la puntuación que ha emitido cada uno de los jueces, obteniéndose una puntuación de 1.00, siendo válido para cada uno de sus ítems que están compuestos dichos cuestionarios, demostrando ser relevantes y uniformes para poder evaluar con precisión los ítems en los participantes. Mientras que la confiabilidad se efectuó en una muestra piloto conformada por 30 trabajadores, a quienes se le aplicó ambos cuestionarios y se demostró fiabilidad alta en ambos casos, denotando ser consistente para su aplicación.

Se diseñaron dos encuestas específicas para medir dos variables como es el clima laboral y el compromiso organizacional. Estas encuestas fueron aplicadas a una muestra cuidadosamente seleccionada de 80 fiscales y personal administrativo del Distrito Fiscal de San Martín. La aplicación de las encuestas se realizó de manera presencial, lo cual facilitó una mayor tasa de respuesta y aseguró la calidad y fiabilidad de los datos recolectados. Durante la aplicación, se tomó especial cuidado para evitar que los mismos individuos respondieran ambas encuestas, preservando así la integridad de los datos y evitando cualquier sesgo potencial. Durante la aplicación de las encuestas, se garantizó que todos los participantes respondieran a todos los ítems. Esta completa participación fue esencial para asegurar la validez y fiabilidad de los resultados del estudio. En caso de ítems no respondidos, se realizó un seguimiento para completar la información faltante, siempre respetando la voluntariedad y confidencialidad de los participantes.

3.6. Método de análisis de datos

La información se analizó utilizando enfoques descriptivos e inferenciales. El análisis descriptivo se llevó a cabo mediante la creación de tablas y gráficos de frecuencia, elaborados al tabular la información de cada encuesta en Microsoft Excel. Esto permitió evaluar la situación y características de las variables y sus

respectivas dimensiones. Por otro lado, la estadística inferencial se usó para verificar las hipótesis propuestas, las cuales intentaban determinar la conexión entre el clima laboral y compromiso organizacional. Para este propósito, se utilizó el software estadístico SPSS, versión 27.

3.7. Aspectos éticos

Los preceptos éticos que se tomaron en cuenta en este estudio fueron el respeto por las personas (autonomía), ya que se acentuó el derecho de las personas a tomar decisiones. Se refleja en el consentimiento informado, ya que fue vital que el participante entienda la finalidad y procedimientos de la investigación y dé su consentimiento de manera voluntaria. También se tuvo en cuenta la beneficencia (no maleficencia), porque se priorizó la seguridad del participante frente a riesgos. En el estudio se aseguró evitar perjudicar a los participantes. Además, el estudio tuvo relevancia científica al ser conducido por investigadores aptos. Consecutivamente la justicia, porque se trató los sujetos de manera equitativa. Cada individuo tuvo igual probabilidad de ser escogido para una investigación, sin importar género, raza, religión o condición socioeconómica, finalmente se puede agregar que se tomaron en cuenta las normas APA séptima edición y de acuerdo al código de ética de la Universidad César Vallejo (2020).

IV. RESULTADOS

4.1. Variable clima laboral

Ho: El nivel del clima laboral en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023, no es alto.

Hi: El nivel del clima laboral en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023, es alto.

Tabla 2

Variable clima laboral

Calificación	Rango		Conteo	%
	Desde	Hasta		
Bajo	20	47	7	8.7%
Regular	48	75	45	56.3%
Alto	76	100	28	35.0%
Total			80	100.0%

Fuente. Cuestionario de clima laboral. Aplicado a los trabajadores.

Interpretación:

Conforme a la presente tabla, la variable clima laboral obtuvo predominancia en el nivel regular con 56.3%, debido a que los trabajadores no sienten que su trabajo y esfuerzos son adecuadamente reconocidos e igualmente valorados, esto afecta su percepción del clima laboral. En adherencia incluye no solo el reconocimiento monetario, sino también el reconocimiento en forma de elogios y oportunidades de desarrollo. Luego, se encontraron el nivel alto con 35.0% y en menor proporción el nivel bajo en 8.7%.

4.1.1. Dimensión relaciones

Tabla 3

Dimensión relaciones

Calificación	Rango		Conteo	%
	Desde	Hasta		
Bajo	5	11	5	6.3%
Regular	12	19	38	47.5%
Alto	20	25	37	46.2%
Total			80	100%

Fuente. Cuestionario de clima laboral. Aplicado a los trabajadores

Interpretación:

Acorde a la presente tabla, la dimensión relaciones obtuvo predominancia en el nivel regular con 47.5% ya que los empleados administrativos e igualmente fiscales no sienten que su trabajo es adecuadamente reconocido o valorado por sus colegas o superiores, ello está afectando la moral al igual que cooperación. También, se está presentando ciertos conflictos no resueltos acompañado de escasez de estrategias efectivas para manejarlos está deteriorando las relaciones laborales. Seguidamente se encontraron el nivel alto con 46.2% y en menor proporción el nivel bajo en 6.3%.

4.1.2. Dimensión autorrealización

Tabla 4

Dimensión autorrealización

Calificación	Rango		Conteo	%
	Desde	Hasta		
Bajo	5	11	9	11.2%
Regular	12	19	37	46.3%
Alto	20	25	34	42.5%
Total			80	100%

Fuente. Cuestionario de clima laboral. Aplicado a los trabajadores

Interpretación:

Acorde a la presente tabla, la dimensión autorrealización obtuvo mayor puntuación en el nivel regular con 46.3%, debido a que los empleados perciben pocas oportunidades para el desarrollo profesional, esto perjudica de alguna manera su sensación de autorrealización, en adherencia a la falta de formación, capacitación y promociones puede llevar a una sensación de estancamiento. Esto es un desafío en los roles administrativos y fiscales, donde el trabajo es percibido como más procedimental y menos creativo. Inmediatamente se encontraron el nivel alto con 42.5% y en menor proporción el nivel bajo en 11.2%.

4.1.3. Dimensión estabilidad/ cambio

Tabla 5

Dimensión estabilidad/ cambio

Calificación	Rango		Conteo	%
	Desde	Hasta		
Bajo	10	23	7	8.8%
Regular	24	37	42	52.4%
Alto	38	50	31	38.8%
Total			80	100%

Fuente. Cuestionario de clima laboral. Aplicado a los trabajadores

Interpretación:

Acorde a la presente tabla, la dimensión estabilidad/ cambio obtuvo predominancia en el nivel regular con 52.4% debido a que los encuestados perciben desequilibrio entre estabilidad y cambio, dado que demasiada estabilidad está conllevando hacia la monotonía y falta de innovación, mientras que demasiado cambio está causando incertidumbre e igualmente estrés. En porcentajes menores se encontraron el nivel alto con 38.8% y en menor proporción el nivel bajo en 8.8%.

4.2. Variable compromiso organizacional

Ho: El nivel del compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023, no es alto.

Hi: El nivel del compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023, es alto.

Tabla 6

Nivel de compromiso organizacional

Calificación	Rango		Conteo	%
	Desde	Hasta		
Bajo	20	47	3	3.8%
Regular	48	75	51	63.8%
Alto	76	100	26	32.4%
Total			80	100.0%

Fuente. Cuestionarios de compromiso organizacional aplicado a los trabajadores.

Interpretación:

Conforme a la presente tabla, la variable compromiso organizacional desde la perspectiva de trabajadores administrativos y fiscales ha prevalecido el nivel regular en 63.8% ostentado en la falta de oportunidades para el desarrollo profesional y el avance en la carrera puede limitar el compromiso organizacional, a su vez los empleados se sienten estancados o no completamente realizados en su rol actual. En porcentajes menores se encontraron el nivel alto con 32.4% y en menor proporción el nivel bajo en 3.8%.

4.2.1. Dimensión compromiso afectivo

Tabla 7

Dimensión compromiso afectivo

Calificación	Rango		Conteo	%
	Desde	Hasta		
Bajo	6	14	3	3.8%
Regular	15	23	32	40.0%
Alto	24	30	45	56.2%
Total			80	100%

Fuente. Cuestionario de clima laboral. Aplicado a los trabajadores

Interpretación:

Acorde a la presente tabla, la dimensión compromiso afectivo obtuvo mayor puntuación en el nivel alto con 56.2%, esto implica que los trabajadores sienten una fuerte conexión emocional y personal con la organización, a su vez están alineados con los valores, la misión y los objetivos de la organización, lo que aumenta su nivel de compromiso afectivo. Esto les hace sentir que son una parte importante de la organización al igual que sus opiniones y contribuciones son valoradas. Inmediatamente se encontraron el nivel regular con 40.0% y en menor proporción el nivel bajo en 3.8%.

4.2.2. Dimensión compromiso de continuidad

Tabla 8

Dimensión compromiso de continuidad

Calificación	Rango		Conteo	%
	Desde	Hasta		
Bajo	7	16	14	17.4%
Regular	17	26	47	58.8%
Alto	27	35	19	23.8%
Total			80	100%

Fuente. Cuestionario de clima laboral. Aplicado a los trabajadores

Interpretación:

Acorde a la presente tabla, la dimensión compromiso de continuidad obtuvo mayor puntuación en el nivel regular con 58.8%, ya que los empleados perciben que hay pocas alternativas de empleo disponibles para ellos, ya sea debido a su especialización, el mercado laboral, entre otros. De modo que, hace que se sientan que deben continuar en su puesto actual, aunque su compromiso no sea del todo alto. Es decir, los empleados administrativos y fiscales no están completamente insatisfechos, pero tampoco se sienten plenamente comprometidos o satisfechos con su trabajo actual. Luego, se encontraron el nivel alto en 23.8% y en menor proporción el nivel bajo en 17.4%.

4.2.3. Dimensión compromiso normativo

Tabla 9

Dimensión compromiso normativo

Calificación	Rango		Conteo	%
	Desde	Hasta		
Bajo	7	16	7	8.7%
Regular	17	26	36	45.0%
Alto	27	35	37	46.3%
Total			80	100%

Fuente. Cuestionario de clima laboral. Aplicado a los trabajadores

Interpretación:

Acorde a la presente tabla, la dimensión compromiso normativo obtuvo mayor puntuación en el nivel alto con 46.3%, dado que los empleados sienten un fuerte sentido de lealtad hacia la organización, especialmente si han trabajado allí durante mucho tiempo. Esta lealtad puede estar arraigada en un sentido de deber y responsabilidad hacia la organización e igualmente entre colegas. Luego, se encontraron el nivel regular en 45.0% y en menor proporción el nivel bajo en 8.7%.

4.3. Relación entre las dimensiones de clima laboral y el compromiso organizacional

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Grados de libertad	Valor p
Clima Laboral	,081	80	,200*
Compromiso	,068	80	,200*

Fuente. Obtenido de Spss a partir de los datos recogidos con los cuestionarios.

Interpretación:

La muestra superior a 50 personas hizo requerida la prueba de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov; de la cual se desglosó la conclusión de que los datos medidos en las dos variables tienen una forma normal en su distribución (valores $p > 0.05$), por esa razón se necesitó de la prueba correlacional de Pearson.

Ho: No existe relación positiva entre las dimensiones de clima laboral y el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023.

Hi: Existe relación positiva entre las dimensiones de clima laboral y el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023.

Tabla 11*Relación entre dimensiones de clima laboral y el compromiso*

		Compromiso organizacional
Relaciones	Correlación de Pearson	,290**
	Valor p	,009
	N	80
Autorrealización	Correlación de Pearson	,356**
	Valor p	,001
	N	80
Estabilidad y cambio	Correlación de Pearson	,406**
	Valor p	,000
	N	80

Fuente. SPSS 27 – Elaboración propia**Interpretación:**

La tabla 11, muestra que los valores son inferiores a 0.05, es decir, se comprobó la existencia de la relación entre las dimensiones del clima laboral con el compromiso organizacional. La dimensión relaciones se asoció positiva y débilmente con el compromiso ($r = 0.290$). La dimensión autorrealización se asoció positiva y débilmente con el compromiso ($r = 0.356$). La dimensión estabilidad y cambio se asoció positiva y moderadamente con el compromiso ($r = 0.406$).

4.4. Relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional

Ho: No existe relación positiva entre el clima laboral y el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023.

Hi: Existe relación positiva entre el clima laboral y el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023.

Tabla 12

Relación entre clima laboral y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
	Correlación de Pearson	,399**
Clima Laboral	Valor p	,000
	N	80

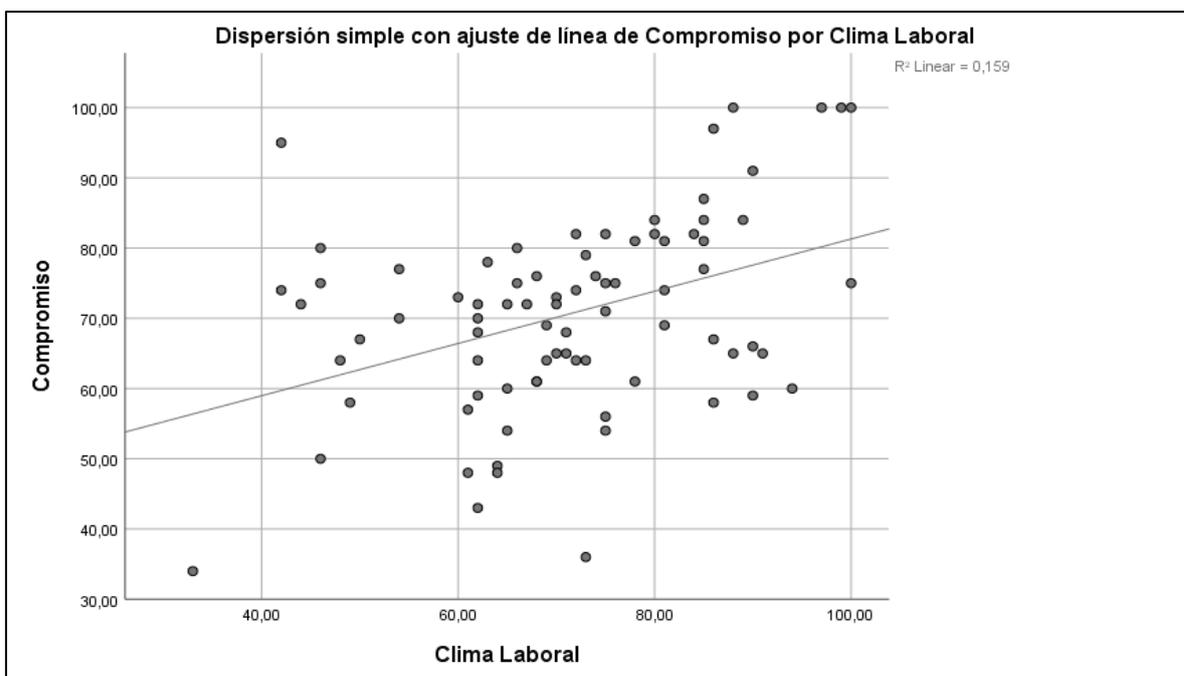
Fuente. SPSS 27 – Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 12 corrobora la existencia de la relación entre las principales variables abordadas en el actual estudio debido a un p valor de 0.000, el cual resulta inferior a 0.05 como margen de error. Además, dicha asociación es positiva y moderada dado un r de 0.399. Comprendiéndose así que un clima laboral regularmente adecuado se tradujo en un compromiso de nivel medio.

Figura 1

Gráfico de dispersión entre el clima laboral y el compromiso organizacional



Fuente. Obtenido de Spss a partir de los datos recogidos con los cuestionarios.

Por otro lado, la figura 1 confirma la relación directa de estas variables al mostrar una línea con pendiente positiva y señalando que el 15.9 por ciento de la varianza del compromiso organizacional se explicó con el clima laboral.

V. DISCUSIÓN

Conforme al primer objetivo específico, se evidencia que el clima laboral entre el personal fiscal y administrativo tiene un nivel regular, ya que el 56.3 % de los empleados lo calificó de esa manera. Por tanto, que más de la mitad de los empleados lo califique de este modo es un indicio preocupante de que su sentido de pertenencia e identificación con la institución presenta lesiones. Esto refleja que los trabajadores no están totalmente convencidos de la imposibilidad de reemplazar sus actuales puestos de trabajo, de hecho, han considerado cambiar de empleo, lo que demuestra que su sentido de obligación con la institución no se ha consolidado. En particular, el hecho de que hayan considerado cambiar de empleo apunta a problemas en las condiciones laborales, las perspectivas de crecimiento personal o el trato interpersonal, en efecto, resolver estas falencias potenciaría notoriamente la motivación y productividad de los equipos de trabajo.

Este hallazgo guarda similitud con el estudio de Chiang et al. (2021), quienes concluyeron que el clima organizacional, caracterizado por factores como apoyo, reconocimiento e innovación, influye significativamente en la percepción de

satisfacción laboral de los empleados. Del mismo modo, se observa concordancia con la investigación de Díaz (2020), que identificó que la eficacia de una organización está directamente relacionada con la creación de un ambiente favorable, el cual, a su vez, se vincula con la identificación de los colaboradores con la visión, misión y valores corporativos.

Sin embargo, a diferencia de lo hallado por Gonzales y Morales (2020), quienes destacaron la importancia de alinear los objetivos institucionales con las percepciones reales de los empleados, en este caso parece haber una desconexión entre estas dimensiones que debe ser abordada para mejorar el clima laboral. Mientras que Ikechukwu et al. (2020) se enfocaron en factores situacionales puntuales, este caso apunta a limitaciones más sistémicas, profundas y complejas, vinculadas a dimensiones comunicacionales, motivacionales y culturales arraigadas en los equipos de trabajo y su relación con las jefaturas, es así que resolverlas demandarán cambios coordinados, graduales y sostenidos para transformar las bases mismas de las relaciones laborales imperantes.

En contraste, Randrianasolo et al. (2022) recalcaron la integración deficiente de metas en la cultura organizacional imperante. Ello pone de manifiesto la urgencia de una comunicación interna más asertiva y atenta a las dinámicas del equipo de trabajo, enfatizando que solo así se generará un sentido de propósito compartido.

Es preciso recalcar que, la transformación deseada en las relaciones laborales implica cambios coordinados y graduales, centrados en mejorar la integración de metas en la cultura organizacional y en fortalecer la comunicación interna. Este enfoque debe ser consciente de las dinámicas de equipo y buscar generar un sentido de propósito compartido. También la clave radica en entender que la satisfacción laboral y el clima organizacional son reflejos no solo de políticas y procedimientos, sino también de cómo los empleados se sienten valorados, entendidos y parte integral de una misión común. En última instancia, el desafío es crear un ambiente donde cada miembro del equipo sienta que su contribución es fundamental para el éxito colectivo.

Ahora bien, desde la perspectiva teórica, el modelo de Denison, como lo describen Huong et al. (2019), enfatiza la importancia del clima organizacional en la interpretación y relación de los trabajadores con su entorno laboral. Este modelo

sugiere que un equilibrio entre estabilidad y adaptabilidad es clave. Por lo tanto, se percibe una necesidad de abordar ambos aspectos para mejorar la percepción del clima laboral. La estabilidad proporciona una base segura para los empleados, mientras que la adaptabilidad permite a la organización y a sus miembros responder eficazmente a los desafíos emergentes. También, Zhenjing et al. (2022) destacaron cómo un clima laboral positivo se ve reflejado en la autonomía y la conexión entre los empleados. En contraste, sugieren que estos elementos podrían estar subdesarrollados en el entorno actual, lo que plantea una reflexión sobre cómo se pueden fortalecer para mejorar la percepción general del clima laboral. Además, la promoción de un entorno laboral en el que se valoren las diferencias y se celebren los logros colectivos contribuye a una mayor innovación y adaptabilidad, elementos clave para el éxito en un mercado en constante cambio.

La relevancia de medir y mejorar el clima laboral en organizaciones tanto privadas como estatales es innegable. Un clima laboral positivo y bien gestionado no solo aumenta la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también reduce la rotación laboral y mejora la productividad. Las organizaciones que entienden y valoran a sus empleados como activos clave, fomentando un entorno de apoyo, reconocimiento e innovación, tienden a experimentar mejores resultados generales. Además, un ambiente de trabajo saludable, donde se promueve la confianza y el compañerismo, contribuye significativamente a un rendimiento laboral óptimo. Por tanto, la atención al clima laboral se convierte en una inversión estratégica, no solo para el bienestar de los empleados, sino para el éxito sostenible de la organización.

Concerniente al segundo objetivo específico, se evidencia que el compromiso organizacional del personal evaluado tiene un nivel únicamente regular, ubicándose en un 63.8 %. Esto significa que los colaboradores no están genuinamente satisfechos con los beneficios e incentivos en sus actuales puestos de trabajo, percibiéndolos como insuficientes para cubrir sus expectativas profesionales y personales. Tampoco hay plena confianza en que existen oportunidades claras de actualización de capacidades técnicas acordes con las exigencias cambiantes del entorno. Asimismo, se observa una desconexión visible entre las directrices políticas predominantes en la entidad y las aspiraciones individuales del personal.

Esta problemática guarda estrecha similitud con el estudio de Lee y Kim (2023), quienes enfatizaron de manera contundentemente que las vivencias físicas, culturales y humanas en el espacio laboral moldean el compromiso de una manera mucho más decisiva que los factores meramente tecnológicos o instrumentales. De un modo comparable en cuanto a la integralidad de su perspectiva, Najim et al. (2022) hallaron que construir compromiso organizacional exige tanto el cumplimiento cabal de pautas institucionales internas como contar con un liderazgo gerencial empático, genuinamente interesado en el desarrollo de todos los miembros de los equipos de trabajo. Asimismo, resaltaron que el compromiso no se basa únicamente en estructuras formales, sino también en la experiencia vivencial y emocional de los empleados en su lugar de trabajo.

Asimismo, en la esfera nacional, Puican et al. (2023) y Grandez y Saravia (2021) coinciden enfáticamente en señalar que construir un compromiso organizacional genuino y sólido requiere indefectiblemente de una aproximación integral, que abarque desde la provisión de condiciones laborales objetivamente adecuadas, pasando por oportunidades claras de crecimiento profesional, hasta conseguir arraigar una cultura colaborativa enfocada en objetivos, valores y una visión de futuro claramente compartidas con los que absolutamente todos los miembros de la institución puedan identificarse e involucrarse plenamente. Por tanto, lograr este propósito exige una transformación profunda que comience desde el interior del equipo gerencial, irradiándose progresivamente hacia cada equipo de trabajo.

La evidencia muestra que el compromiso organizacional del personal sólo alcanza un nivel medio, denotando que no se ha logrado consolidar un vínculo sólido, profundo y recíproco entre los trabajadores y los objetivos institucionales. Los beneficios y oportunidades actuales son insuficientes para satisfacer las expectativas profesionales y necesidades de desarrollo personal de los empleados. Tampoco existen garantías claras de actualización frente a las demandas cambiantes del entorno. Asimismo, se observa una visible divergencia entre las orientaciones políticas prevalecientes en la dirección y las motivaciones intrínsecas de los equipos de trabajo.

Asimismo, se refuerza en el aporte teórico de Hernández et al. (2018) quienes abordaron certeramente la urdimbre de conexiones emocionales y racionales que

los trabajadores establecen con su organización. De la solidez de este tejido depende la emergencia de un sentido genuino de pertenencia, reciprocidad y orientación compartida de esfuerzos hacia el logro de metas comunes. Por su parte, el modelo de Meyer y Allen permite diseccionar analíticamente la composición del compromiso organizacional, revelando la importancia crucial de que los miembros de una institución perciban que sus propios intereses y expectativas se encuentran reflejados en la misión colectiva. Solo así puede arraigarse un compromiso verdadero, más allá de cualquier incentivo superficial de corto plazo (Nava et al., 2021).

En conjunto, estos aportes subrayan la importancia de cultivar un compromiso organizacional fuerte en las entidades públicas y privadas. Un compromiso sólido no solo mejora la satisfacción y retención de empleados, sino que también impulsa la productividad y el éxito de la organización en su conjunto. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones inviertan en crear un ambiente que promueva el crecimiento, el desarrollo y el bienestar de sus empleados, para así asegurar un compromiso duradero y mutuamente beneficioso. Este enfoque holístico, que considera tanto las necesidades individuales de los empleados como los objetivos estratégicos de la organización, conduce a una cultura laboral más inclusiva y participativa. Al fomentar un espacio de trabajo que valora y respeta las aportaciones de cada individuo, se fortalece el compromiso organizacional y, en consecuencia, se promueve una mayor cohesión y sinergia en el equipo. Este tipo de ambiente laboral no solo beneficia a los empleados a nivel personal, sino que también se traduce en un rendimiento organizacional más eficiente y efectivo.

Alusivo al tercer objetivo específico, se confirma contundentemente la existencia de una asociación estrecha y estadísticamente significativa entre las dimensiones centrales del clima laboral y el compromiso organizacional mostrado por los empleados evaluados. Es notable que los empleados valoran no solo la interacción con sus colegas, sino también la autonomía, la oportunidad de expresión y la seguridad laboral, aspectos que se reflejan directamente en su nivel de compromiso con la institución. Este vínculo sugiere que el clima laboral no solo es un ambiente físico, sino también un ecosistema emocional y psicológico que impacta en cómo los empleados se ven a sí mismos y a su rol dentro de la organización.

Esta importante vinculación guarda plena concordancia con el estudio de Alvarado (2021), donde se concluye certeramente que el clima laboral es una combinación compleja, sistémica y multifacética entre percepciones individuales y aspectos tangibles del contexto organizacional inmediato, los cuales, en su interrelación dinámica, moldean progresivamente pero decisivamente los vínculos emocionales y racionales que los empleados establecieron con la visión, objetivos y cultura de la institución a la que pertenecen. De igual forma, Vergara y Callao (2022) enfatizan agudamente que la autorrealización personal en el trabajo no sólo depende de políticas explícitas de motivación e incentivos, sino también, y quizás de un modo aún más decisivo, del reconocimiento grupal e individual genuinamente brindado por liderazgos cercanos, empáticos y promotores de relaciones de colaboración, confianza y crecimiento mutuo entre todos los actores de la organización.

En una línea argumental muy comparable y consecuente, Amasifuén et al. (2023) señalan que tanto variables vinculadas a la calidad de las relaciones humanas como aquellas asociadas al diseño de estructuras y prácticas organizacionales inciden firme y conjunta sobre la satisfacción y bienestar psicológico de los empleados en su trabajo. Ello exige concebir e implementar programas integrales de liderazgo y valoración del talento humano a todo nivel institucional, como piezas claves de una estrategia coordinada para crear ambientes socialmente saludables y compromisos genuinos.

No puede dejar de mencionarse el modelo de Cohen, el cual explica el compromiso organizacional a través de dos dimensiones: el apego instrumental, basado en el intercambio económico y transaccional, y la dimensión psicológica, que incluye la propensión normativa y el compromiso afectivo (Nava et al., 2021). El modelo de Cohen ofrece una perspectiva reveladora sobre el compromiso organizacional, destacando cómo la interacción entre recompensas tangibles y la conexión emocional y ética con la empresa configura profundamente la lealtad y motivación de los empleados. Este enfoque bipartito es esencial para entender la complejidad del compromiso laboral.

La integración de estos aportes sugiere que las relaciones de trabajo, la estabilidad laboral y la autorrealización son ejes centrales que potencian el compromiso de los trabajadores con su organización. La forma en que los empleados interactúan y se

perciben en su ambiente de trabajo, junto con la seguridad y las oportunidades que la organización les brinda, son cruciales para fomentar un sentido de pertenencia y lealtad. Además, el modelo de Cohen resalta la importancia de un compromiso que trasciende el mero intercambio transaccional, abarcando aspectos emocionales y normativos que son igualmente determinantes en la construcción de un compromiso sólido y sostenible con la organización.

En conclusión, estos hallazgos confirman elocuentemente que construir un compromiso organizacional genuino, profundo y sostenible demanda indefectiblemente una aproximación holística, multidimensional y cuidadosamente coordinada. Esta comienza desde el cultivo de relaciones interpersonales sinceramente nutritivas, valiosas y empoderadoras entre todos los miembros de la institución. Pero igualmente implica brindar oportunidades tangibles y retadoras de autorrealización y crecimiento profesional en un marco vital de estabilidad laboral, equilibrio entre trabajo y vida personal, sentido positivo de identidad y pertenencia organizacional, aprecio manifiesto a la singularidad de cada talento y reconocimiento consistente de los esfuerzos e igualmente logros compartidos.

En tanto, respecto al objetivo general, se determina la existencia de una relación significativa entre clima laboral hacia el compromiso organizacional, siendo esta conexión de carácter positivo. En consecuencia, un ambiente laboral evaluado por los trabajadores como medianamente adecuado se asocia y predice directamente un compromiso organizacional también de nivel únicamente regular entre los empleados. Este importante vínculo puede interpretarse como un indicio preocupante de que los colaboradores no experimentan aún un fuerte sentido de culpabilidad ante la posibilidad concreta de abandonar la institución en el corto plazo, es decir, su compromiso de continuidad, aunque no es débil, tampoco se encuentra firmemente cementado. Asimismo, le adjudican un aprecio y sentido de pertenencia organizacional solo moderados, dado que el clima laboral imperante, en especial las relaciones interpersonales, oportunidades de crecimiento y liderazgo relacional, evidencian deficiencias que limitan una identificación más profunda y duradera con la misión institucional.

Dichos resultados concuerdan consistentemente con el estudio de Murayari y Amasifuen (2022), donde concluyen certeramente que, en organizaciones

estatales, la calidad integral del ambiente humano de trabajo impacta directa y proporcionalmente sobre los grados de compromiso afectivo, normativo y de continuidad organizacional. Por tanto, las instituciones que aspiran a la eficiencia deben reconocer cabalmente la importancia estratégica de implementar mejoras multidimensionales en las condiciones laborales, brindar capacitación continua y garantizar espacios propicios de trabajo que permitan un desempeño efectivo al servicio de la sociedad.

De manera comparable, Silva et al. (2018) plantean agudamente que el liderazgo interno, las dinámicas de las relaciones sociales intra organizacionales y factores críticos como salarios justos y estabilidad laboral, configuran en conjunto el sustrato de la experiencia humana cotidiana en el espacio de trabajo, moldeando decisivamente los vínculos afectivos, actitudinales. y valorativos que los equipos de trabajo construyen con la visión y misión de la empresa. Mientras que Ríos et al. (2022) enfatizan certeramente que, en el contexto actual, el bienestar o malestar psicológico asociado a las vivencias en el entorno laboral predice significativa y consistentemente el grado de compromiso organizacional afianzado en los equipos humanos. De estos autores se dilucida que la interacción de confianza entre compañeros de trabajado, con una cultura de trabajo que brinde seguridad al trabajo conllevará a que este se perciba como parte de la entidad.

Desde el sustento teórico, la perspectiva contemporánea de Zhenjing et al. (2022) sobre el clima organizacional refuerza y actualiza cabalmente estos hallazgos, al destacar que ambientes caracterizados por apoyo activo, integración social y relaciones cooperativas entre pares y líderes, fomenta sólidamente una identificación mucho más profunda e internalizada de los miembros con la visión y objetivos. compartidos de la organización, trascendiendo lo meramente transaccional. Esta implicación respalda los hallazgos sobre la asociación entre clima laboral y compromiso organizacional, pues un contexto de integración y apoyo propicia que los trabajadores se identifiquen con la institución y asuman un compromiso que va más allá de lo transaccional.

En esa línea, Afshari et al. (2019) señalan que el compromiso organizacional trasciende un simple acuerdo laboral; es un vínculo emocional y cognitivo con la visión y valores de la empresa, que se basa en el crecimiento profesional,

reconocimiento, equidad y comunicación abierta, generando en los empleados un sentido de comunidad y valoración. Los autores profundizan en la naturaleza de este vínculo, señalando que el compromiso organizacional implica una conexión emocional y cognitiva con la visión y valores corporativos, que se nutre de reconocimiento, crecimiento profesional, equidad y comunicación abierta. Estos elementos generan en los empleados un sentido de comunidad y valoración.

Por lo tanto, el clima laboral contribuye al compromiso organizacional al configurar un ambiente donde los trabajadores se sienten integrados, respaldados y valorados, estableciendo un vínculo que va más allá de lo transaccional. Un contexto que celebra crecimiento y logros, con equidad y comunicación abierta, alinea a los empleados con la visión y valores institucionales, haciéndoles sentir una pieza vital de la organización. Favorecer estas condiciones potencia su compromiso e identificación con la empresa. Un clima laboral positivo donde impere la integración, el respaldo y la valoración de los empleados sentará las bases para un compromiso organizacional sólido, que se nutra del crecimiento personal, el reconocimiento, la justicia y una comunicación fluida entre los miembros de la institución. Esto generará una conexión genuina de los trabajadores con la visión y valores de la organización, asumiéndose como parte fundamental de la misma.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El objetivo general del estudio reveló que existe una relación considerable y positiva entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Esta correlación destaca la importancia de un clima laboral saludable y estimulante, ya que directamente influye en cómo los empleados se relacionan emocional, moral y profesionalmente con su lugar de trabajo. Por lo tanto, un clima laboral positivo no solo mejora la satisfacción y bienestar de los empleados, sino que también se traduce en un mayor compromiso y lealtad hacia la organización, lo que es crucial para su éxito y estabilidad a largo plazo.
- 6.2. El primer objetivo específico mostró que una mayoría significativa de los empleados fiscales y administrativos evaluados perciben el clima laboral como regular. Esta percepción implica que los trabajadores no se sienten completamente seguros en sus posiciones actuales y han considerado la opción de buscar empleo en otro lugar. Además, refleja que su compromiso y lealtad hacia la organización no están plenamente desarrollados o arraigados.
- 6.3. El segundo objetivo específico determinó que el compromiso organizacional del personal evaluado se sitúa en un nivel regular, con una mayoría de los trabajadores expresando este sentimiento. Ellos reconocen que su satisfacción respecto a los beneficios ofrecidos en sus puestos actuales, la promoción de actualizaciones en las técnicas que utilizan y las políticas implementadas por la empresa, es de nivel medio. Esto indica que hay aspectos de su ambiente laboral y de la gestión organizacional que no están completamente alineados con sus expectativas o necesidades.
- 6.4. El tercer objetivo específico reveló que existe una relación entre las dimensiones del clima laboral y el compromiso organizacional de los empleados. Se encontró que las dimensiones como las relaciones interpersonales, autorrealización y la estabilidad y cambio en el trabajo están alineados con el nivel de compromiso de los empleados con su institución. Por tanto, un compromiso considerado como medio se atribuyó a estas dimensiones, lo que indica que los empleados valoran aspectos como la calidad de sus relaciones con colegas, el ambiente laboral, la autonomía que su trabajo les brinda, las oportunidades para expresar sus ideas y ser escuchados, y la seguridad en su empleo.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A los directivos del Distrito fiscal de San Martín gestionar convenios semestrales con instituciones educativas para facilitar el acceso a diplomados de especialización para el personal administrativo y fiscal. El propósito es mejorar las competencias específicas de los trabajadores a través de una formación continua, incrementando así su empleabilidad, productividad y compromiso de continuar en la institución edil.
- 7.2. Al departamento de recursos humanos del Distrito fiscal de San Martín planificar un calendario detallado de actividades de integración, incluyendo al menos una actividad significativa por mes, como talleres de trabajo en equipo, celebraciones temáticas y almuerzos grupales. Para los cumpleaños, se puede asignar un día específico cada mes para celebrar a todos los cumpleañoseros, incluyendo pequeños reconocimientos personalizados. Estas actividades deben ser diseñadas para fomentar la interacción entre todos los niveles del personal, con la participación activa de la gerencia.
- 7.3. Al área gerencial del Distrito fiscal de San Martín implementar evaluaciones semestrales de compromiso organizacional entre el personal fiscal y administrativo, mediante encuestas anónimas que midan su identificación con la visión y valores institucionales. Los resultados permitirán detectar oportunamente cualquier disminución en los niveles de compromiso de los trabajadores. De esta manera se podrá reforzar periódicamente el vínculo de los empleados con la organización y prevenir problemas de productividad o abandono de la entidad.
- 7.4. Al despacho de recursos humanos del Distrito fiscal de San Martín implementar un programa anual de desarrollo profesional para el personal fiscal y administrativo, que incluya cursos de especialización, diplomados y acceso a educación continua. El propósito es brindar oportunidades concretas de crecimiento que les permita alcanzar su máximo potencial y asumir mayores retos, fortaleciendo así su compromiso con la institución al sentirse valorados. La inversión en la autorrealización de los empleados generará beneficios tangibles en términos de productividad, innovación y compromiso afectivo.

REFERENCIAS

- Abun, D., Jean, G., & Basilio, Q. (2023). The Effect of Work place Relationship on Job Satisfaction of Employees: School Context. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 2(1), 102-119. <https://hal.science/hal-04048802/document>
- Afshari, L., Young, S., Gibson, P., & Karimi, L. (2019). Organizational commitment: exploring the role of identity. *Personnel Review*, 1(1), 1-18. https://www.researchgate.net/publication/337278000_Organizational_commitment_exploring_the_role_of_identity
- Afshari, L., Young, S., Gibson, P., & Karimi, L. (2020). Organizational commitment: exploring the role of identity. *Personnel Review*, 49(3), 774-790. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0148>
- Al Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119. https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda
- Albalawi, A., Naughton, S., Elayan, M., & Sleimi, M. (2019). Perceived organizational support, alternative job opportunity, organizational commitment, job satisfaction and turnover intention: a moderated-mediated model. *Sciendo*, 52(1), 310-324. <https://intapi.sciendo.com/pdf/10.2478/orga-2019-0019>
- Albrecht, S., Connaughton, S., & Leiter, M. (2022). The Influence of Change-Related Organizational and Job Resources on Employee Change Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.910206>
- Alvarado, P. (2021). Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública. *Scientia Medica*, 4(2), 17-26. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucvscientiabiomedica/article/view/254/244>

- Amasifuen, L., Cardenas, J., & Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar*, 3(1), 89-102. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/73/167>
- Arevalo, J. (18 de Junio de 2021). El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo. 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/>
- Baimyrzaeva, M. (2018). Beginners' Guide for Applied Research Process: What Is It, and Why and How to Do It? *Scientific Research Publishing*, 1(4), 1-43. <https://www.ucentralasia.org/media/ackcdaec/uca-ippa-op4-beginners-guide-for-applied-research-process-eng.pdf>
- Benkarim, A., & Imbeau, D. (2021). Organizational Commitment and Lean Sustainability: Literature Review and Directions for Future Research. *Sustainability*, 13(6), 1-12. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/6/3357>
- Botella, D., Gil, H., Oltra, R., & Jabaloyes, J. (2021). Employer branding factors as promoters of the dimensions of employee organizational commitment. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 34(1), 1-15. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2020.1851280>
- Camarrillo, B. (13 de Octubre de 2023). *75% de los empleados a nivel mundial sienten bajo estado de bienestar en su trabajo, revela estudio*. La republica: <https://www.larepublica.net/noticia/75-de-los-empleados-a-nivel-mundial-sienten-un-bajo-estado-de-bienestar-en-su-trabajo#:~:text=El%2075%25%20de%20los%20empleados,admite%20sentir%20un%20bajo%20nivel.>
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Monteverde, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
- Carrera, F., Govea, F., Hurtado, G., & Freire, C. (2019). Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador.

Información Tecnológica, 30(3), 287-294. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300287>

- Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE*, 1(8), 1-38. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Cetin, A. (2020). Organizational Silence and Organizational Commitment: A Study of Turkish Sport Managers. *Annals of Applied Sport Science*, 8(2), 1-10. <https://aassjournal.com/article-1-830-en.html>
- Chiang, M., Hidalgo, J., & Gómez, N. (2021). Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 339-352. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Cruz, E., & Vilalta, J. (2020). Structural equation model to predict the intention of stay to the local business group. *DYNA*, 87(213), 159-164. <https://www.redalyc.org/journal/496/49664596021/movil/>
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2012). Diagnosing Organizational Cultures: A Conceptual and Empirical Review of Culture Effectiveness Surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 1-17. https://denisonconsulting.com/sites/default/files/documents/resources/diagnosing_organizational_cultures_manuscript_with_identifiers_2.3.2012.pdf
- Dias, C., De Paula, S., & Barbosa, L. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Diaz, E., Analis, J., bañuelos, J., Reyes, R., & Poblano, E. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. *Coloquio de Investigación Multidisciplinaria*, 8(1), 633-640. <https://zenodo.org/records/6459506>
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Job satisfaction and organizational commitment in teachers of the Peruvian Amazon. *Kongzhi y Juece/Control and Decision*, 6(1), 1-18.

<https://revistas.uece.br/index.php/redufor/article/download/3854/3564/15984>

- Fiaz, S., & Qureshi, M. (2023). Looking at both sides, outcomes of positive workplace relational systems: A phenomenological study. *Helyon*, 9(4), 1-13. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S240584402302649X>
- Ficapal, P., Enache, M., & Torrent, J. (2020). Linking Perceived Organizational Support, Affective Commitment, and Knowledge Sharing with Prosocial Organizational Behavior of Altruism and Civic Virtue. *Sustainability*, 12(2), 1-20. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/24/10289>
- García, A., Ortega, P., & Reyes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), 1370-1384. <https://www.elsevier.es/es-revista-acta-investigacion-psicologica-psychological-111-articulo-adaptacion-validacion-psicometrica-escala-clima-S2007471914703813#:~:text=La%20escala%20WES%20de%20Moos,clima%20social%20en%20el%20trabajo.&text=El%20grado%20en%20>
- Gilstrap, B., & Hart, T. (2020). How employee behaviors effect organizational change and stability. *Journal of Business Research*, 109, 120-131. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.049>
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/600/843>
- Gonzales, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publish*, 5(5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Grandez, L., & Saravia, J. (2021). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *Revista Gobierno y Gestión pública*, 9(1), 10-22.

<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/228>

- Grego, D. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, 11(22). <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/22/6395>
- Hegger, D., Runhaar, H., Van, F., & Driessen, P. (2020). Towards explanations for stability and change in modes of environmental governance: A systematic approach with illustrations from the Netherlands. *Earth System Governance*, 3(3), 1-12. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2589811620300070>
- Hernandez, B., Ruiz, A., Ramirez, V., & Sandoval, S. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16). <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta (1era ed.)*. Mexico: McGraw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herrera, J., & De las Heras, C. (2020). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 11(1). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.609211/full>
- Huong, T., Dang, N., & Tai, N. (2019). Organizational culture of enterprises in thua tien hue province with Denison model. *Environment and Development Economics*, 128(5), 1-10. <https://jos.hueuni.edu.vn/index.php/hujosed/article/view/5127>
- Ikechukwu, N., Ezeh, J., Ogochukwu, O., Nkechinyere, E., & Dumle, N. (2020). Work Environment and Employee's Commitment in Three Selected Institutions in Rivers State. *International Journal of Engineering and Management Research*, 9(4), 138-147. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3479594

- Konu, H., Murphy, J., Komppula, R., & Mikkonen, T. (2020). Investigating emotional commitment towards a region and a hotel brand. *International Journal of Hospitality Management*, 87(10), 1-13. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431920300190?via%3Dihub>
- Lado, M., Alonso, P., Cuadrado, D., Otero, I., & Martínez, A. (2023). Economic Stress, Employee Commitment, and Subjective Well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(1), 7-12. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2023a2>
- Ledesma, H. (28 de Julio de 2022). *El Estado del Lugar de Trabajo 2022: Perspectivas para América Latina y el Caribe*. Gallup: <https://www.gallup.com/learning/event/3849819/EventDetails.aspx>
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7), 1-22. <https://www.mdpi.com/2076-328X/13/7/521>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. (H. U. Graduate School of Business Administration, Ed.) Boston: Division of Research. <https://search.worldcat.org/es/title/motivation-and-organizational-climate-by-george-h-litwin-and-robert-a-stringer-jr/oclc/635794888>
- Martela, F., & Pessi, A. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers Psychology*, 26, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Medina, M., & Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(2), 270-284. <https://www.redalyc.org/journal/4677/467763400011/html/#:~:text=La%20confi>
- Merino-Soto, C. (2023). Coeficientes V de Aiken: diferencias en los juicios de validez de contenido. *MH Salud*, 20(1), 1-10. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/mhsalud/article/download/15070/26969/>

- Montag, C., Sindermann, C., Lester, D., & Davis, K. (2020). Linking individual differences in satisfaction with each of Maslow's needs to the Big Five personality traits and Panksepp's primary emotional systems. *Helyon*, 6(3), 1-9. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7387820/>
- Mosteiro, M., & Porto, A. (2017). La investigación en educación. En C. Mororó, & R. Assis. Ilhéus: EDITUS. <https://books.scielo.org/id/yjxdq/pdf/mororo-9788574554938-01.pdf>
- Murayari, C., & Amasifúen, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253. <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1064>
- Najim, N., Azez, A., Sattar, A., & Yousif, H. (2022). Corporate governance and organizational commitment: the mediating role of organizational culture. *European Journal of Government and Economics*, 11(1), 113-137. <https://revistas.udc.es/index.php/ejge/article/view/ejge.2022.11.1.7564>
- Nava, M., Ramos, P., & García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e informática*(29), 23–43. <https://recai.uaemex.mx/article/view/16066/12332>
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V., & Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11-21. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis (5ta ed.)*. Bogota: Ediciones de la u. <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/>
- Occhipinti, S., Rollo, N., & Klimowicz, E. (2018). The Effects of Coworker Relationships, Involvement, and Supportiveness on Job Satisfaction and Performance. *Student Publications*, 610, 1-15.

https://cupola.gettysburg.edu/student_scholarship/610?utm_source=cupola.gettysburg.edu%2Fstudent_scholarship%2F610&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages

- Ogunbanjo, B., Olusegun, S., & Olaniyi, I. (2022). Correlations between Work Environment, Affection, Affective, Normative, Normative, and Continuance Commitments of Library Personnel in Public University Libraries in South-West Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 69(85), 1-13.
<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=13504&context=libphilprac>
- Oxford Economics. (2020). *Workforce 2020 The Looming Talent Crisis*.
<https://d2rpq8wtqka5kg.cloudfront.net/276492/open20140917052500.pdf?Expires=1697264710&Signature=h~Pnnr6xwnvoj4FPb8oFol2C9Zd3CGllroe695YsRrLIIJa85J~YBHxBUX~4XLP5TqQv0cCq84BXkQl2OUeri62VcCFB3gyPZhZphV0x>
- Pandey, P. (2023). Self-Actualization Tendencies in Interpersonal Relationships in Philip Roth's *The Professor of Desire*. *Comparative Literature*, 7(1), 33-43.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/25723618.2023.2225307>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Pradhan, R., Prasad, N., & Kesari, L. (2021). Self-Efficacy and Workplace Well-Being: Understanding the Role of Resilience in Manufacturing Organizations. *Business Perspectives and Research*, 9(1), 62-76.
<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/25723618.2023.2225307?needAccess=true>
- Puican, V., Torres, F., & García, M. (2023). Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality From Peru. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1), 1-20.
<https://openaccessojs.com/JBReview/article/view/693>

- Ramadhanty, D., Saragih, E., & Aryanto, R. (2020). The Influence of the Work Environment on the Loyalty of Millennial Employees. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 149, 264-271. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.046>
- Randrianasolo, J., Andrianarizaka, M., & Randriamiharisoa, M. (2022). Effect of an Individual's Self-Realisation on Work Performance. *Scientific Research Publishing*, 13, 116-129. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=115380>
- Randrianasolo, J., Andrianarizaka, M., Randriamiharisoa, M., & Rasoamparany, J. (s.f.). Effect of an Individual's Self-Realisation on Work Performance. *Modern Economy*, 13, 116-129. <https://doi.org/10.4236/me.2022.132008>
- Raza, M., Wisetri, W., Chansongpol, T., & Ramírez, E. (2020). Fostering Workplace Belongingness among Employees. *Polish Journal of Management Studies*, 22(2), 428-442. https://www.researchgate.net/publication/348550763_Fostering_Workplace_Belongingness_among_Employees
- Rios, L., Saldaña, C., Alejandria, C., & Fasanando, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(1), 1-12.
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 1-13. <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/download/reire2020.13.230048/31484/73498>
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manuel de términos en investigación científica, tecnologica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santiago, C. (2021). Calidad de Vida Laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *EAN(91)*, 1-31. <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>

- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, region San Martin. *Rev. Tzhoecoen*, 10(1). <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Soria, K., Zuniga, S., & Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información Tecnológica*, 32(3), 113-120. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000300113
- Sukma, A., Mulyani, S., Winarningsih, S., & Farida, I. (2020). Organizational commitment and regulation implementation as a key factor for the success of accounting information system. *Organizational commitment and regulation implementation as a key factor for the success of accounting information system*, 22(3), e2501. <https://doi.org/10.1002/pa.2501>
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 234-261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Universidad César Vallejo. (2020). *Código de ética en investigación*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Vergara, A., & Callao, M. (2022). Clima organizacional en las entidades penitenciarias. *Revista Ñeque*, 5(12), 234-246. <https://revistaneque.org/index.php/revistaneque/article/view/90/276>
- Winogrodzka, D. (2023). Stability is a foggy concept': work stability from the perspective of young people with mobility experiences. *Journal of Youth Studies*, 2(1), 1-21. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13676261.2023.2271843>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Yen, K., Nassani, A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-

Mediation Model. *Frontiers public Health*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

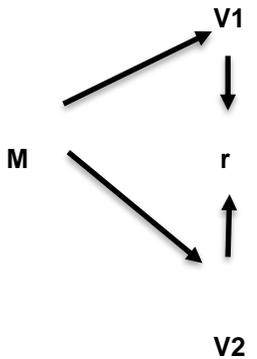
ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Se refiere al ambiente y la atmósfera que prevalecen en un entorno de trabajo, influenciados por la interacción y el nivel de conexión entre los empleados, y también se ve afectado por la gestión del liderazgo, las políticas de la organización, y el reconocimiento en el lugar de trabajo (Zhenjing et al., 2022).	Se refiere al ambiente de trabajo que equilibra la autonomía, las relaciones fomentando la motivación, compromiso, innovación, y adaptabilidad; la variable será medida mediante las dimensiones relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio y sus respectivos indicadores.	Relaciones	Implicación	Ordinal
				Apoyo	
			Autorrealización	Autonomía	
				Oportunidad	
			Estabilidad/Cambio	Claridad	
				Control	
				Innovación	
Confort					
Compromiso Organizacional	Hace referencia a la conexión emocional y cognitiva que un empleado establece con su organización, que se manifiesta en su disposición a invertir esfuerzo personal en el éxito de la empresa y en la lealtad y dedicación continuas más allá de las obligaciones contractuales (Hernández et al., 2018).	Es la relación recíproca donde el empleado aporta tiempo, esfuerzo y habilidades a la empresa, que a cambio ofrece un entorno favorable para su crecimiento y bienestar; la variable será medida mediante el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.	Compromiso Afectivo	Sentido de pertenencia	Ordinal
				Problemas compartidos	
			Compromiso de Continuidad	Pertenencia por beneficios	
				Dificultades y falta de alternativas	
			Compromiso Normativo	Obligación moral	
				Lealtad	

Anexo N° 02. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE1: ¿Cómo es el clima laboral en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023?</p> <p>PE2: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de clima laboral y el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación el clima laboral y el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Identificar el nivel del clima laboral en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023.</p> <p>OE2: Identificar el nivel del compromiso organizacional entre el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023.</p> <p>OE3: Definir la relación entre las dimensiones de clima</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación positiva entre el clima laboral y el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1: El nivel del clima laboral en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023, es alto.</p> <p>HE2: El nivel del compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023, es alto.</p> <p>HE3: Existe relación positiva entre las dimensiones de clima laboral y el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023.</p>	<p>Técnica</p> <p>Para la presente investigación se utilizará como técnica la encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Para la presente investigación se utilizará como instrumento el Cuestionario de preguntas, tipo Likert.</p>

	laboral y el compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023.		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
Tipo Básica Diseño No experimental y de corte transversal  M: Muestra V1: Clima Laboral	Población Para la presente investigación, la población estará conformada por 800 trabajadores entre el personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023. Muestra La muestra del estudio estará conformada por 80 personas entre fiscales y personal administrativo del Distrito Fiscal de San Martín 2023, seleccionados de manera probabilística.	Variables	Dimensiones
		Clima laboral Compromiso organizacional	Relaciones Autorrealización Estabilidad/cambio Compromiso afectivo Compromiso continuidad Compromiso normativo

V2: Compromiso Organizacional r: Relación entre variables			
--	--	--	--

Anexo N° 03. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA MEDIR CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Buen día estimado, a continuación, le presentamos frases en relación a su trabajo, piense en su actual situación profesional y diga que tan satisfecho (a) está en base a cada frase presentada dentro de su vida profesional; Ud. deberá responder calificando del 1 al 5, donde:

Nada Satisfecho	=	1
Algo Satisfecho	=	2
Medianamente satisfecho	=	3
Bastante Satisfecho	=	4
Muy Satisfecho	=	5

N°	¿Qué tan satisfecho (a) esta con?:	Escala				
		1	2	3	4	5
	Relaciones					
1	La relación con mis compañeros de trabajo.					
2	El ambiente en mi área de trabajo					
3	La comunicación con mis superiores					
4	El apoyo entre compañeros de trabajo					
5	El respeto mutuo entre compañeros de mi área					
	Autorrealización					
6	El desarrollo profesional que me ofrece mi trabajo					
7	La autonomía para tomar decisiones en mis tareas laborales					
8	La oportunidad de aplicar mis habilidades en mi trabajo					
9	El valor otorgado cuando muestro talentos personales en el trabajo					
10	La oportunidad de aportar ideas en mi trabajo					
	Estabilidad y cambio					
11	La estabilidad laboral en mi trabajo actual					
12	Los beneficios que recibo en mi empleo					
13	Las políticas establecidas por mi empleo					
14	La estructura de las tareas diarias en mi trabajo					
15	La seguridad del rol que desempeña en su empleo					
16	La flexibilidad para adaptarse a nuevas tecnologías de mi trabajo					

17	La implementación de innovaciones dentro de mi trabajo					
18	La actualización de técnicas y procesos de tarea en mi empleo					
19	La proactividad para abordar los cambios de su empresa					
20	El enfoque de innovación de mi empresa					

Ahora: A continuación, encontrarás diversas declaraciones relacionadas con tu Institución. Basándote en tus propias percepciones sobre la entidad donde laboras, indica por favor tu nivel de concordancia o discordancia con cada afirmación, lo que debes hacer es seleccionar con una (X) tu respuesta para cada enunciado, tomando en cuenta la siguiente escala:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

N°	Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución					
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
3	Me siento como parte de una familia en esta institución					
4	Siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución					
N°	Compromiso de continuidad	1	2	3	4	5
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución					
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí					
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo					
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad					

12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución					
13	Permanezco en esta institución porque cambiar de trabajo podría significar una pérdida significativa en términos de estabilidad y seguridad laboral					
N°	Compromiso normativo	1	2	3	4	5
14	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
15	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución					
16	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado					
17	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente					
18	Esta institución se merece mi lealtad					
19	Creo que le debo mucho a esta institución					
20	Siento que es mi deber continuar contribuyendo a esta institución debido a todo el apoyo que he recibido					

Anexo N° 04. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación: **Clima laboral y compromiso organizacional del personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín, 2023**

Investigador: **Adelaida Bardalez Abad**

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "**Clima laboral y compromiso organizacional del personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín, 2023**", cuyo objetivo es, determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de Posgrado del Programa Académico de la **Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación

Es fundamental entender que el clima laboral no solo involucra las condiciones físicas de trabajo, sino también la relación con colegas, superiores, y la percepción general de valoración y pertenencia. Si alguno de estos aspectos se percibe negativamente, podría influir en el compromiso del empleado hacia la organización. Algunas de las causas que podrían estar contribuyendo a esta problemática incluyen la falta de recursos, capacitación insuficiente, expectativas laborales no claras, o incluso la falta de reconocimiento. Si no se abordan estos temas, se podría generar una falta de compromiso que comprometería la eficiencia y eficacia del Distrito Fiscal. Las consecuencias de no abordar el problema podrían afectar no solo a los empleados, sino también a la comunidad que confía en sus servicios.

Procedimiento

Si Usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- 1.- Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "**Clima laboral y compromiso organizacional del personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal de San Martín, 2023**"
- 2.- Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se aplicará al personal fiscal y administrativo de las Fiscalías Corporativas de Tarapoto y Alto Amazonas – Yurimaguas del Distrito Fiscal de San Martín. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (Principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que **NO existe** riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al termino de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar directamente a la persona encuestada, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la gestión fiscal con el propósito de tomar acciones en mejora de la prestación del servicio hacia el ciudadano.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente **confidencial** y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador **Bardalez Abad Adelaida: bardalez_76@hotmail.com** o con el asesor **Dr. Saavedra Sandoval Renán ssaavedrasa@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Dior Darlene Quintana Chávez

Fecha: 23/11/2023 y hora: 3:00 pm celular: 982323039

Correo electrónico: diorita130@gmail.com

Edad: 26

Firma: 

Anexo No 05. Validación de instrumentos de investigación

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CLIMA LABORAL

N°	¿Qué tan satisfecho (a) esta con?:	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Relaciones													
1	La relación con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
2	El ambiente en mi área de trabajo				X				X				X	
3	La comunicación con mis superiores				X				X				X	
4	El apoyo entre compañeros de trabajo			X					X			X		
5	El respeto mutuo entre compañeros de mi área				X			X					X	
	Autorrealización													
6	El desarrollo profesional que me ofrece mi trabajo				X				X				X	
7	La autonomía para tomar decisiones en mis tareas laborales				X				X				X	
8	La oportunidad de aplicar mis habilidades en mi trabajo			X					X			X		
9	El valor otorgado cuando muestro talentos personales en el trabajo				X			X					X	
10	La oportunidad de aportar ideas en mi trabajo				X			X					X	
	Estabilidad y cambio													
11	La estabilidad laboral en mi trabajo actual				X			X					X	
12	Los beneficios que recibo en mi empleo			X					X				X	
13	Las políticas establecidas por mi empleo				X				X			X		
14	La estructura de las tareas diarias en mi trabajo				X				X			X		
15	La seguridad del rol que desempeña en su empleo				X				X				X	
16	La flexibilidad para adaptarse a nuevas tecnologías de mi trabajo				X				X				X	
17	La implementación de innovaciones dentro de mi trabajo			X					X				X	

18	La actualización de técnicas y procesos de tarea en mi empleo			X			X			X	
19	La proactividad para abordar los cambios de su empresa			X		X					X
20	El enfoque de innovación de mi empresa			X			X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sánchez Dávila, Keller **DNI:** 41997504

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad, Gestión y Políticas Públicas

Tarapoto, 16 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	Ítems a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Compromiso afectivo													
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución				X				X				X	
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.				X				X				X	
3	Me siento como parte de una familia en esta institución				X				X			X		
4	Siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas			X					X				X	
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella				X			X					X	
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución				X				X				X	
	Compromiso de continuidad													
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí				X				X				X	
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución			X					X			X		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí				X			X					X	
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo				X				X				X	
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad			X					X				X	
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución			X					X				X	
13	Permanezco en esta institución porque cambiar de trabajo podría significar una pérdida significativa en términos de estabilidad y seguridad laboral				X			X					X	
	Compromiso normativo													
14	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella				X			X					X	
15	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución				X				X				X	
16	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado				X				X			X		
17	Ahora mismo no abandonaré mi institución, porque me siento obligado con toda su gente				X				X				X	
18	Esta institución se merece mi lealtad				X				X				X	
19	Creo que le debo mucho a esta institución				X				X				X	
20	Siento que es mi deber continuar contribuyendo a esta institución debido a todo el apoyo que he recibido			X					X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sánchez Dávila, Keller

DNI: 41997504

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad, Gestión y Políticas Públicas

Tarapoto, 16 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es

decir, susintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CLIMA LABORAL

N°	¿Qué tan satisfecho (a) esta con?:	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Relaciones													
1	La relación con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
2	El ambiente en mi área de trabajo				X				X				X	
3	La comunicación con mis superiores				X				X				X	
4	El apoyo entre compañeros de trabajo			X					X			X		
5	El respeto mutuo entre compañeros de mi área				X			X					X	
	Autorrealización													
6	El desarrollo profesional que me ofrece mi trabajo				X				X				X	
7	La autonomía para tomar decisiones en mis tareas laborales				X				X				X	
8	La oportunidad de aplicar mis habilidades en mi trabajo			X					X			X		
9	El valor otorgado cuando muestro talentos personales en el trabajo				X			X					X	
10	La oportunidad de aportar ideas en mi trabajo				X			X					X	
	Estabilidad y cambio													
11	La estabilidad laboral en mi trabajo actual				X			X					X	
12	Los beneficios que recibo en mi empleo			X					X				X	
13	Las políticas establecidas por mi empleo				X				X			X		
14	La estructura de las tareas diarias en mi trabajo				X				X			X		
15	La seguridad del rol que desempeña en su empleo				X				X				X	
16	La flexibilidad para adaptarse a nuevas tecnologías de mi trabajo				X				X				X	
17	La implementación de innovaciones dentro de mi trabajo			X					X				X	
18	La actualización de técnicas y procesos de tarea en mi empleo				X				X			X		
19	La proactividad para abordar los cambios de su empresa				X			X					X	
20	El enfoque de innovación de mi empresa				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Lita Ríos Jaramillo

DNI: 07448542

Especialidad del validador (a): Doctorado en Derecho

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 16 de noviembre de 2023



Dra. Lita Ríos Jaramillo

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Ítems a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Compromiso afectivo													
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución				X				X				X	
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.				X				X				X	
3	Me siento como parte de una familia en esta institución				X				X			X		
4	Siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas			X					X				X	
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella				X			X					X	
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución				X				X				X	
	Compromiso de continuidad													
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otrainstitución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí				X				X				X	
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar laposibilidad de dejar esta institución			X					X			X		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera,me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí				X			X					X	
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo				X				X				X	
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad			X					X				X	
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución			X					X				X	
13	Permanezco en esta institución porque cambiar de trabajo podría significar una pérdida significativa en términos de estabilidad y seguridad laboral				X			X					X	
	Compromiso normativo													
14	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porquesiento la obligación moral de permanecer en ella				X			X					X	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CLIMA LABORAL

N°	¿Qué tan satisfecho (a) esta con?:	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Relaciones													
1	La relación con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
2	El ambiente en mi área de trabajo				X				X				X	
3	La comunicación con mis superiores				X				X				X	
4	El apoyo entre compañeros de trabajo			X					X			X		
5	El respeto mutuo entre compañeros de mi área				X			X					X	
	Autorrealización													
6	El desarrollo profesional que me ofrece mi trabajo				X				X				X	
7	La autonomía para tomar decisiones en mis tareas laborales				X				X				X	
8	La oportunidad de aplicar mis habilidades en mi trabajo			X					X			X		
9	El valor otorgado cuando muestro talentos personales en el trabajo				X			X					X	
10	La oportunidad de aportar ideas en mi trabajo				X			X					X	
	Estabilidad y cambio													
11	La estabilidad laboral en mi trabajo actual				X			X					X	
12	Los beneficios que recibo en mi empleo			X					X				X	
13	Las políticas establecidas por mi empleo				X				X			X		
14	La estructura de las tareas diarias en mi trabajo				X				X			X		
15	La seguridad del rol que desempeña en su empleo				X				X				X	
16	La flexibilidad para adaptarse a nuevas tecnologías de mi trabajo				X				X				X	
17	La implementación de innovaciones dentro de mi trabajo			X					X				X	
18	La actualización de técnicas y procesos de tarea en mi empleo				X				X			X		

19	La proactividad para abordar los cambios de su empresa				X			X				X
20	El enfoque de innovación de mi empresa				X			X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Juan Carlos Vargas Villacorta

DNI: 19082720

Especialidad del validador (a): Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Tarapoto, 16 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Juan Carlos Vargas Villacorta

14	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porquesiento la obligación moral de permanecer en ella				X			X				X	
15	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución				X			X				X	
16	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado				X			X			X		
17	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente				X			X				X	
18	Esta institución se merece mi lealtad				X			X				X	
19	Creo que le debo mucho a esta institución				X			X				X	
20	Siento que es mi deber continuar contribuyendo a esta institución debido a todo el apoyo quehe recibido			X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Juan Carlos Vargas Villacorta

DNI: 19082720

Especialidad del validador (a): Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Tarapoto, 16 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Juan Carlos Vargas Villacorta

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CLIMA LABORAL

N°	¿Qué tan satisfecho (a) esta con?:	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Relaciones													
1	La relación con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
2	El ambiente en mi área de trabajo				X				X				X	
3	La comunicación con mis superiores				X				X				X	
4	El apoyo entre compañeros de trabajo			X					X			X		
5	El respeto mutuo entre compañeros de mi área				X			X					X	
	Autorrealización													
6	El desarrollo profesional que me ofrece mi trabajo				X				X				X	
7	La autonomía para tomar decisiones en mis tareas laborales				X				X				X	
8	La oportunidad de aplicar mis habilidades en mi trabajo			X					X			X		
9	El valor otorgado cuando muestro talentos personales en el trabajo				X			X					X	
10	La oportunidad de aportar ideas en mi trabajo				X			X					X	
	Estabilidad y cambio													
11	La estabilidad laboral en mi trabajo actual				X			X					X	
12	Los beneficios que recibo en mi empleo			X					X				X	
13	Las políticas establecidas por mi empleo				X				X			X		
14	La estructura de las tareas diarias en mi trabajo				X				X			X		
15	La seguridad del rol que desempeña en su empleo				X				X				X	
16	La flexibilidad para adaptarse a nuevas tecnologías de mi trabajo				X				X				X	
17	La implementación de innovaciones dentro de mi trabajo			X					X				X	
18	La actualización de técnicas y procesos de tarea en mi empleo				X				X			X		
19	La proactividad para abordar los cambios de su empresa				X			X					X	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Items a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Compromiso afectivo													
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución				X				X				X	
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.				X				X				X	
3	Me siento como parte de una familia en esta institución				X				X			X		
4	Siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas			X					X				X	
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella				X			X					X	
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución				X				X				X	
	Compromiso de continuidad													
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí				X				X				X	
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución			X					X			X		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí				X			X					X	
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo				X				X				X	
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad			X					X				X	
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución			X					X				X	
13	Permanezco en esta institución porque cambiar de trabajo podría significar una pérdida significativa en términos de estabilidad y seguridad laboral				X			X					X	
	Compromiso normativo													
14	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella				X			X					X	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CLIMA LABORAL

N°	¿Qué tan satisfecho (a) esta con?:	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Relaciones													
1	La relación con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
2	El ambiente en mi área de trabajo				X				X				X	
3	La comunicación con mis superiores				X				X				X	
4	El apoyo entre compañeros de trabajo			X					X			X		
5	El respeto mutuo entre compañeros de mi área				X			X					X	
	Autorrealización													
6	El desarrollo profesional que me ofrece mi trabajo				X				X				X	
7	La autonomía para tomar decisiones en mis tareas laborales				X				X				X	
8	La oportunidad de aplicar mis habilidades en mi trabajo			X					X			X		
9	El valor otorgado cuando muestro talentos personales en el trabajo				X			X					X	
10	La oportunidad de aportar ideas en mi trabajo				X			X					X	
	Estabilidad y cambio													
11	La estabilidad laboral en mi trabajo actual				X			X					X	
12	Los beneficios que recibo en mi empleo			X					X				X	
13	Las políticas establecidas por mi empleo				X				X			X		
14	La estructura de las tareas diarias en mi trabajo				X				X			X		
15	La seguridad del rol que desempeña en su empleo				X				X				X	
16	La flexibilidad para adaptarse a nuevas tecnologías de mi trabajo				X				X				X	
17	La implementación de innovaciones dentro de mi trabajo			X					X				X	
18	La actualización de técnicas y procesos de tarea en mi empleo				X				X			X		
19	La proactividad para abordar los cambios de su empresa				X			X					X	
20	El enfoque de innovación de mi empresa				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mtro. Alberto Casaverde Dueñas

DNI: 09604382

Especialidad del validador (a): Gestión Pública

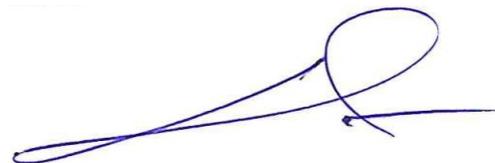
Tarapoto, 16 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mtro. Alberto Casaverde Dueñas

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Ítems a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Compromiso afectivo													
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución				X				X				X	
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.				X				X				X	
3	Me siento como parte de una familia en esta institución				X				X			X		
4	Siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas			X					X				X	
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella				X			X					X	
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución				X				X				X	
	Compromiso de continuidad													
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí				X				X				X	
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución			X					X			X		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí				X			X					X	
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo				X				X				X	
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad			X					X				X	
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución			X					X				X	
13	Permanezco en esta institución porque cambiar de trabajo podría significar una pérdida significativa en términos de estabilidad y seguridad laboral				X			X					X	
	Compromiso normativo													
14	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella				X			X					X	

15	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución					X					X					X
16	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado					X					X				X	
17	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente					X					X					X
18	Esta institución se merece mi lealtad					X					X					X
19	Creo que le debo mucho a esta institución					X					X					X
20	Siento que es mi deber continuar contribuyendo a esta institución debido a todo el apoyo que he recibido			X							X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mtro. Alberto Casaverde Dueñas

DNI: 09604382

Especialidad del validador (a): Gestión Pública

Tarapoto, 16 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mtro. Alberto Casaverde Dueñas

Anexo N° 06. Índice V de Aiken

Tabla 13

Validación del cuestionario clima laboral

		J1	J2	J3	J4	J5	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 2	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 3	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 4	Claridad	3	3	3	4	4	4	0.55	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	3	3	3	3	3.2	0.45	0.73	Valido
ITEM 5	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	3	3	3	3	3.2	0.45	0.73	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 6	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 7	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 8	Claridad	3	3	4	3	4	3.4	0.55	0.80	Valido
	Coherencia	3	4	4	4	4	3.8	0.45	0.93	Valido
	Relevancia	4	3	3	3	3	3.2	0.45	0.73	Valido
ITEM 9	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	3	3	4	3.6	0.55	0.87	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 10	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	3	3	4	3.6	0.55	0.87	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 11	Claridad	3	4	4	4	4	3.8	0.45	0.93	Valido
	Coherencia	4	4	3	3	3	3.4	0.55	0.80	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 12	Claridad	4	3	3	3	3	3.2	0.45	0.73	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 13	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido

	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	3	4	3	3.4	0.55	0.80	Valido
ITEM 14	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	4	3	3.4	0.55	0.80	Valido
ITEM 15	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 16	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 17	<i>Claridad</i>	3	3	3	4	4	3.4	0.55	0.80	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 18	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	3	3	3	3.2	0.45	0.73	Valido
ITEM 19	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	3	4	4	3.4	0.55	0.80	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 20	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido

Tabla 14

Validación del cuestionario compromiso organizacional

		J1	J2	J3	J4	J5	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 2	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 3	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	3	3	3	3	4	3.2	0.45	0.73	Valido
ITEM 4	Claridad	3	3	3	3	4	3.2	0.45	0.73	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	3	3.8	0.45	0.93	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 5	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	3	3	3	4	3.4	0.55	0.80	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 6	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	3	3.8	0.45	0.93	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 7	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 8	Claridad	3	3	4	3	4	3.4	0.55	0.80	Valido
	Coherencia	4	4	3	4	4	3.8	0.45	0.93	Valido
	Relevancia	4	4	4	3	3	3.6	0.55	0.87	Valido
ITEM 9	Claridad	3	4	4	4	4	3.8	0.45	0.93	Valido
	Coherencia	4	3	3	3	4	3.4	0.55	0.80	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 10	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 11	Claridad	3	3	3	3	3	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 12	Claridad	3	3	3	3	4	4	0.45	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 13	Claridad	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Coherencia	4	3	3	3	3	3.2	0.45	0.73	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido

ITEM 14	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	3	3	3	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 15	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 16	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	3	3	3	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 17	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 18	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 19	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 20	<i>Claridad</i>	3	3	3	3	4	3.2	0.45	0.73	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido

Anexo N° 07. Confiabilidad de instrumentos

Prueba de confiabilidad del cuestionario de Clima laboral

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	20

Prueba de confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	20

Anexo N° 08. Base de datos estadísticos muestra piloto

Variable 01: Clima laboral

	PREG 1	PREG 2	PREG 3	PREG 4	PREG 5	PREG 6	PREG 7	PREG 8	PREG 9	PREG 10	PREG 11	PREG 12	PREG 13	PREG 14	PREG 15	PREG 16	PREG 17	PREG 18	PREG 19	PREG 20
Encuesta do 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
Encuesta do 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
Encuesta do 3	3	3	2	4	3	2	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	2
Encuesta do 4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta do 5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Encuesta do 6	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2
Encuesta do 7	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta do 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
Encuesta do 9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	4	4	5	4	5	4	5
Encuesta do 10	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
Encuesta do 11	2	1	1	1	1	1	5	1	1	3	3	1	1	3	1	5	3	3	4	3
Encuesta do 12	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3

Encuesta do 13	5	4	3	5	5	2	2	4	1	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
Encuesta do 14	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
Encuesta do 15	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
Encuesta do 16	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3
Encuesta do 17	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
Encuesta do 18	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3
Encuesta do 19	4	4	4	3	5	3	3	4	4	2	2	1	2	3	4	2	3	4	3	2
Encuesta do 20	4	4	3	3	3	1	1	2	1	1	4	2	2	2	3	3	3	3	2	1
Encuesta do 21	4	3	5	4	5	4	2	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5
Encuesta do 22	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta do 23	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4
Encuesta do 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta do 25	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	5	5
Encuesta do 26	3	2	1	2	3	4	4	3	1	1	4	2	2	3	2	2	1	1	3	2
Encuesta do 27	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5

Encuesta do 28	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
Encuesta do 29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
Encuesta do 30	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

Variable 2: Compromiso organizacional

	preg1	preg2	preg3	preg4	preg5	preg6	preg7	preg8	preg9	preg10	preg11	preg12	preg13	preg14	preg15	preg16	preg17	preg18	preg19	preg20
Encuesta do 1	5	5	5	4	5	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	5	5	4
Encuesta do 2	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta do 3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	5
Encuesta do 4	5	5	4	2	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4
Encuesta do 5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
Encuesta do 6	4	5	4	2	3	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3
Encuesta do 7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta do 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuesta do 9	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	4
Encuesta do 10	5	5	4	5	5	5	2	1	1	1	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2
Encuesta do 11	5	5	4	1	1	1	1	1	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Encuesta do 12	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	5	5	5
Encuesta do 13	4	4	4	4	4	3	1	1	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3

Encuesta do 14	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4
Encuesta do 15	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4
Encuesta do 16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Encuesta do 17	5	5	5	2	5	4	3	3	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5
Encuesta do 18	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta do 19	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4
Encuesta do 20	4	5	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	5	4	4
Encuesta do 21	5	4	4	2	4	2	1	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4
Encuesta do 22	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3
Encuesta do 23	5	4	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2
Encuesta do 24	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	2	4	4	4
Encuesta do 25	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	2	4	4	3	1	1	3	4	4	4
Encuesta do 26	2	4	3	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
Encuesta do 27	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	5	1	1	1	3	3	1	5	5	4
Encuesta do 28	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4

Encuesta do 29	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
Encuesta do 30	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	2	2

3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	5	5
3	2	1	2	3	4	4	3	1	1	4	2	2	3	2	2	1	1	3	2
5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	1	3	3	4	4	4	3	2	5	2	2	4	2	4	4	3	3	3
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
1	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
4	5	5	4	2	3	3	4	3	3	4	1	1	2	2	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
3	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	5	3	3	3	4
3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	1	2	1	4	4	1	4	5	3	3	2	3	2	2	2	3	2

Variable 02: Compromiso organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
5	5	5	4	5	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	5	5	4
5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	5
5	5	4	2	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
4	5	4	2	3	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	5	5	2	1	1	1	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2
5	5	4	1	1	1	1	1	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	5	5	5
4	4	4	4	4	3	1	1	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3
4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	2	5	4	3	3	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4
4	5	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	5	4	4
5	4	4	2	4	2	1	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4
4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3

5	4	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	
5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	2	4	4	4	
5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	2	4	4	3	1	1	3	4	4	4	
2	4	3	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	
5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	5	1	1	1	3	3	1	5	5	4	
4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	2	2	
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
4	5	5	5	4	4	3	2	2	4	2	4	2	2	1	1	4	4	4	4	
5	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	2	2	1	2	1	1	4	2	2	1	1	5	2	1	4	2	3	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	
4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
4	5	5	4	4	4	5	2	3	4	2	2	2	1	4	4	2	5	4	5	
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	3	3	5	5	4	
5	5	4	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	5	4	4	

Anexo N° 10. Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



MINISTERIO PÚBLICO
REPUBLICA DEL PERÚ

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL
DISTRITO FISCAL DE SAN MARTIN

Moyobamba, 15 de Diciembre del 2023



Firma
Digital

Firmado digitalmente por VERGARA
VILLANUEVA Jorge Eduardo FAL
20131270290.pdf
Presidente De La Junta De Fiscales
Superiores Del Df Sa
Módulo: Sisy de auto del documento
Fecha: 15.12.2023 10:47:04 -05:00

CARTA N° 000086-2023-MP-FN-PJFS-SANMARTIN

Sra.
ADELAIDA BARDALEZ ABAD
Estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo
Yurimaguas -

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE RESULTADOS
OBTENIDOS EN INVESTIGACIÓN REALIZADA EN EL DISTRITO FISCAL DE SAN
MARTÍN, Estrictamente con fines académicos.

Referencia : PROVEIDO N° 019751-2023-MP-FN-PJFS-SAN MARTIN (14DIC2023)
OFICIO N° 000181-2023-MP-FN-1FPP-A.AMAZONAS (14DIC2023)

Expediente : 1 FPP-20230000290

Tengo el agrado de dirigirme a usted, saludándola cordialmente y en atención al asunto y referencia descrita en el encabezamiento, manifestarle que teniendo a la vista el oficio n.º 000181-2023-MP-FN-1FPP-A.AMAZONAS de fecha 14.DIC.2023 expedido por el despacho de Coordinación de las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas de Alto Amazonas, a través del cual la señora Fiscal Provincial Coordinadora da su visto bueno, y remite el Informe n.º 05-2023-MP-FN-FPPC-AA-DC de fecha 14.DIC.2023 (*emitido por la maestrando Adelaida Bardalez Abad*) en el que da cuenta de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación respectivos efectuados por su persona en cumplimiento al estudio que usted realiza como estudiante de posgrado de la UCV; en ese sentido, este despacho de Presidencia autoriza a la referida maestrando Adelaida Bardalez Abad, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, pueda publicar los resultados obtenidos de la investigación realizada en el Distrito Fiscal de San Martín (sede Alto Amazonas - Yurimaguas) – Ministerio Público, con fines únicamente académicos; sometiéndose a las responsabilidades del caso si contraviene los parámetros descritos.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

JORGE EDUARDO VERGARA VILLANUEVA
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL
DE SAN MARTIN

JVV/jar
15.12.2023

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE SAN MARTIN
(511) 625-5555 EXPEDIENTE: 1 FPP-20230000290
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú www.fiscalia.gob.pe

Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Ministerio Público - Fiscalía de la Nación.
Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD
Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://osa.mpfh.gob.pe/verificadoc> CÓDIGO: **GH28W FTR6N**



Página 1 de 1