



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Relación del clima laboral y el compromiso organizacional de los
colaboradores del Gobierno Regional de San Martín,
Moyobamba 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Hidalgo Lapiz, Indira Melisa (orcid.org/0000-0002-7915-1762)

Javier Ramirez, Daniela del Pilar (orcid.org/0000-0002-1423-8349)

ASESORA:

Mg. Cardenas Leon, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-8317-0894)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres quienes con su amor, trabajo y sacrificio me han apoyado para culminar mi carrera profesional, y a todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportándome a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Indira Hidalgo

A mi familia que me han apoyado incondicionalmente, a mi amada madre y hermanos quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

Daniela Javier

Agradecimiento

Agradecemos primero a Dios por sus bendiciones, por darnos la fuerza y motivación para salir adelante y guiarnos hacia el camino correcto para alcanzar nuestros sueños y éxitos, a nuestras familias quienes estuvieron apoyándonos para alcanzar nuestras metas, brindándonos la fuerza necesaria para seguir adelante en todo momento y lugar.

Indira Hidalgo

A la Universidad Cesar Vallejo por ser una institución eficiente, formando profesionales con calidad, para que en un futuro seamos profesionales activos y con talentos, a nuestra asesora de tesis Magister María Elena Cárdenas León, por su paciencia, apoyo y esfuerzo para culminar nuestra tesis y también a los profesores, por las enseñanzas y consejos que nos brindaron durante nuestra carrera profesional.

Daniela Javier

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	29
3.6. Métodos de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de expertos	28
Tabla 2. Nivel de clima laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022	31
Tabla 3. Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022	32
Tabla 4. Correlación Clima laboral – Dimensión compromiso afectivo.....	33
Tabla 5. Correlación Clima laboral – Dimensión compromiso continuo	34
Tabla 6. Correlación Clima laboral – Dimensión compromiso normativo	35
Tabla 7. Correlación Clima laboral – Compromiso organizacional.....	36

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba 2022, es de tipo aplicada, de diseño no experimental, descriptiva correlacional; posee una población y muestra de 70 colaboradores; se utilizó a la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento, los cuales fueron validados por los expertos y comprobada su confiabilidad.

Los principales resultados destacan que el nivel de la dimensión de autorrealización es medio en 61.43%, el nivel la dimensión de involucramiento laboral es medio en 55,71 el nivel de la dimensión supervisión es medio en 60 %, el nivel de la dimensión comunicación es medio en 67.14 y el nivel de la dimensión condiciones laborales, es medio en 51.43.

Se concluyó que, existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022 debido a que mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0, 846 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Compromiso, gestión, valores, organización.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the work environment and the organizational commitment of the collaborators of the regional government of San Martín, Moyobamba 2022, it is of an applied type, of non-experimental design, descriptive correlational; it has a population and sample of 70 collaborators; it was brought to the survey as a technique and to the questionnaire as an instrument, which were validated by the experts and their reliability was verified. The main results highlight that the level of the self-realization dimension is medium at 61.43%, the level of the work involvement dimension is medium at 55.71, the level of the supervision dimension is medium at 60%, the level of the communication dimension is medium at 67.14 and the level of the working conditions dimension is medium at 51.43. It was concluded that there is a significant relationship between the work environment and the organizational commitment of the employees of the Regional Government of San Martín, Moyobamba 2022 because a coefficient of 0.846 (high positive correlation) was achieved through the statistical analysis of Spearman's Rho. and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.05$), so the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

Keywords: Commitment, management, values, organization.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado de hoy en día, el clima laboral resulta un punto importante dentro de las organizaciones, haciendo de esta manera posible el desarrollo de una buena convivencia dentro de los lugares de trabajo, fomentando de esta manera el desarrollo de relaciones personales entre los colaboradores, para de esta manera generar un fortalecimiento respecto a las competencias laborales orientadas al logro de los objetivos, a su vez, esto ha permitido el fortalecimiento del compromiso organizacional que tiene cada uno de los colaboradores al momento de comprometerse con los ideales de la organización, y en base a ellos, ejecutar las labores que les son encomendadas.

De manera actual, existe una gran variedad de empresas y organizaciones, que necesitan contar con colaboradores eficientes para que ejecuten las actividades de la manera más óptima posible orientados a la obtención de resultados para el logro de sus objetivos, pero se ha podido observar la existencia de diversos factores que resultan vitales al momento de ejecutar las funciones que le fueron asignadas.

Se tiene que los autores Govea y Zúñiga (2020), han señalado que este clima organizacional tiene una repercusión de manera directa respecto al nivel de compromiso que tienen los colaboradores hacia la ejecución de sus actividades, puesto que ellos consideran que la organización debe ejecutar sus lineamientos estratégicos de la mejor manera posible, propiciando un buen ambiente laboral donde los colaboradores podrán desarrollarse de una manera eficiente y eficaz; respecto a ello, en esos resulte necesario señalar que en Ecuador en la investigación ejecutada, la misma que permitió determinar que el 49,8% de encuestados han señalado que no existe un buen clima laboral dentro de sus organizaciones.

Asimismo, de acuerdo con el autor Castro (2020), quién ha referido la existencia de niveles bajos respecto al compromiso organizacional, refiere que esto se da. Puesto que el 59% de los colaboradores de estas entidades no encuentran un buen clima laboral dentro de sus oficinas,

debido a que no existe un buen clima laboral interno que propicie la motivación de los colaboradores, desencadenando de esta manera que no exista compromiso por parte de los mismos con el logro de los objetivos institucionales.

En referencia al ámbito peruano, el país, Carranza (2021), refiere que el problema es el mismo planteado a nivel internacional, puesto que en el sector público las autoridades que son designadas dentro de las organizaciones para la ejecución de la gestión de recursos, realizan ciertas omisiones respecto al desarrollo y ejecución de actividades orientadas hacia la mejora del clima interno en beneficio de sus colaboradores, considerando algo irrelevante para el desarrollo organizacional, sin embargo, esto ha provocado diversos problemas entre el que se destaca los bajos niveles de productividad laboral. Una encuesta ejecutada ha determinado que el clima laboral dentro de las entidades en nuestro país no es la óptima para generar el buen desempeño de labores, puesto que ha determinado que el 66% de los entrevistados han referido que dentro de sus organizaciones no tienen un buen clima laboral.

Asimismo, de acuerdo con lo señalado por Soto (2020), ante una falta de buen clima organizacional, se tiene como repercusión la pérdida del compromiso de los colaboradores, generando de esta manera que los colaboradores, no se encuentren comprometidos con las actividades que ejecutan orientadas hacia el logro y el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Con respecto a la problemática detectada dentro del Gobierno Regional de San Martín, eso nos ha llevado a inferir la necesidad que tienen de generar una mejora respecto al clima laboral interno, la misma que se da de manera tensa dentro de las organizaciones, generando que los colaboradores no respondan de la manera más óptima posible, puesto que consideran que el ambiente no es propicio para un trabajo en equipo, todo esto sumado a generado que la entidad. Pierde el compromiso organizacional para el correcto desarrollo de sus obligaciones de una

manera eficiente, provocando de esta manera baja competitividad y productividad.

En base a esta problemática, se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022? Así también problemas específicos tales como: ¿Cuál es el nivel del clima laboral del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022? , ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022?, ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022?, ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso continuo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022?, ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso normativo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022?

La presente investigación, presenta justificación teórica, puesto que se cuenta con información de carácter relevante sobre las variables de investigación, permitiendo generar un conocimiento nuevo. En cuanto a la justificación práctica, a través del estudio, el mismo que permitirá la entrega de información que resulte relevante para la entidad para que de esta manera pueda ejecutar mejoras. Finalmente, en cuanto a la justificación metodológica, se basa en el uso del método científico y los diversos procedimientos para la obtención de resultados verídicos a la vez del uso de cuestionarios validados con un buen nivel de confiabilidad que posteriormente podrán ser usados para el desarrollo de investigaciones posteriores.

Asimismo, se establece el objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022. Además, objetivos específicos los cuales son: Describir el nivel del clima laboral del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022. Describir el nivel de

compromiso organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022. Analizar la relación entre el clima laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022. Conocer la relación entre el clima laboral y el compromiso continuo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022. Identificar la relación entre el clima laboral y el compromiso normativo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

Consecuentemente, se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022. También las hipótesis específicas: H₁. El nivel del clima laboral del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022, es alto. H₂. El nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022, es alto. H₃. Existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022. H₄. Existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso continuo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022. H₅. Existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso normativo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detalla los antecedentes internacionales, nacionales y locales, los cuales fueron agrupados de acuerdo a elementos similares como el tipo, objetivo, resultados y conclusiones:

Integramos al autor Aldaz et al. (2021), en su estudio que buscó establecer la incidencia del clima laboral sobre el rendimiento de los trabajadores en la Unidad Educativa de Cantón, Ecuador; fue básica de acuerdo a un diseño no experimental, tomó a 65 pobladores como población y muestra para lo cual recurrió al uso de la encuesta mediante el cuestionario. Dentro del resultados que se obtuvieron, se ha podido destacar, que el 2.5%, los servidores señalan que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular, el 60% lo percibe como el nivel esperado y un 37,5% como destacado. Concluyeron que, se pudo determinar que, en referencia a la variable de clima organizacional está posee una correlación positiva respecto al desempeño laboral dentro de la unidad ejecutiva, a su vez se ha determinado que el clima organizacional y el desempeño laboral se encuentran dentro de los niveles esperados de acordé a la información recolectada, los mismos que permitieron señalar que el clima organizacional que se desarrolle dentro de la institución generará un impacto dentro del desempeño laboral.

Se tiene también a Gonzáles et al. (2021), teniendo en cuenta que su estudio buscó analizar el clima organizacional dentro del sector público Latinoamericano específicamente en los países de Colombia, México, Perú; fue básica de acuerdo a un diseño no experimental, tomó a 65 trabajadores como población y muestra para lo cual recurrió al uso de la encuesta mediante el cuestionario. Como resultado principal, se pudo determinar que, con respecto a las variables de investigación se presentaron resultados diferenciados. Concluyeron que, con respecto al clima organizacional, este es un tema que ha sido estudiada por mucho tiempo, a fin de poder conocer de manera minuciosa las relaciones y los procesos que son realizados al interior de una empresa u organización, a la par que se han ejecutado múltiples investigaciones dentro del sector privado con la finalidad de identificar la dinámica laboral, por lo tanto, estas

investigaciones determinaron que existe relación gracias a la cohesión entre los elementos internos que generan las buenas relaciones laborales.

Consideramos también a Araya, Díaz y Rojas (2020), en el cual su objetivo fue analizar los limitantes para el compromiso organizacional y determinar su evolución dentro de un colegio Municipal Chileno – Chile; fue básico, no experimental, consideró a 75 funcionarios como población y muestra para ser encuestados mediante el cuestionario. Como resultado principal se ha revelado la existencia de un nivel promedio respecto al compromiso organizacional. Todo ello ha permitido concluir que son necesarias ciertas estrategias orientadas a la potenciación de la adhesión emocional, unido al sentimiento de permanencia que tienen los colaboradores con su entidad, es por ello que resulta necesario el diseño de un plan de vida organizacional.

Bajo este contexto, citamos a, Baez et al. (2019) cuyo objetivo fue explicar los componentes del compromiso en las organizaciones Cubanas – Cuba. Fue un estudio básico de acuerdo a un diseño no experimental considerado una población de 532 trabajadores y una muestra de 164 trabajadores los cuales se sometieron a la encuesta a través del cuestionario. De los resultados que se han obtenido, es preciso señalar que se destaca el enfoque estratégico que tiene la organización orientada a la gestión de los recursos humanos. Concluyeron que, el compromiso organizacional que se da dentro de las entidades constituye tiene tres puntos principales, en referencia a los compromisos afectivos continuos y normativos.

A nivel nacional, congregamos a Sánchez et al. (2021), considerando su estudio que buscó establecer la relación entre la aplicación del liderazgo y el compromiso desarrollado por los colaboradores de la DRCETA en Perú; fue básica de acuerdo a un diseño no experimental, tomó a 218 trabajadores como población y muestra para lo cual recurrió al uso de la encuesta mediante el cuestionario. Como resultados se obtuvo una relación positiva entre las variables. Concluyeron que, se ha podido determinar que existe una relación

significativa respecto al liderazgo democrático y el compromiso dentro de la identidad de estudio, pudiéndose señalar que las actitudes y comportamientos que tiene el líder de la entidad son fundamentales para la generación de un mayor compromiso entre los colaboradores.

Por consiguiente, se citó a Paredes et al. (2021), cuyo estudio buscó realizar una medición del nivel de compromiso en los trabajadores de las entidades financieras de Junín; fue básica de acuerdo a un diseño no experimental, tomó a 210 trabajadores como población y muestra para lo cual recurrió al uso de la encuesta mediante el cuestionario. Se ha podido encontrar como resultado principal que el compromiso organizacional tiene un nivel medio. Concluyeron que respecto al nivel de compromiso organizacional que se tiene en las financieras, este tiene un nivel moderado de acuerdo a la información recolectada, a su vez permitió determinar que el compromiso afectivo tiene un nivel alto con respecto al compromiso normativo se tiene un nivel moderado y como último el compromiso de continuidad es moderado, la información recolectada permitirá que los administradores de estas entidades financieras puedan desarrollar planes de capacitación.

Asimismo, consideramos el estudio de Montoya et al. (2021), teniendo en cuenta que su estudio buscó conocer la importancia del clima interno con el compromiso de los trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. en la ciudad de Trujillo; fue básica de acuerdo a un diseño no experimental, tomó a 45 trabajadores como población y muestra para lo cual recurrió al uso de la encuesta mediante el cuestionario. Como resultado principal de la investigación se ha podido determinar que la empresa debe generar mejoras respecto a las oportunidades de desarrollo profesional. Concluyeron que, se ha podido determinar la existencia de una influencia positiva entre el clima organizacional y el compromiso continuo, a raíz de ello, también se pudo determinar que deben generar mejoras respecto al desarrollo de líneas de carrera y los jefes deben generar motivación entre sus colaboradores para que se sientan comprometidos con los objetivos organizacionales.

A nivel local, se citó a López et al. (2022), en su estudio buscó establecer la incidencia del compromiso de los colaboradores sobre el rendimiento de los mismos en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto; fue básica de acuerdo a un diseño no experimental, tomó a 68 docentes como población y muestra para lo cual recurrió al uso de la encuesta mediante el cuestionario. Con respecto al resultado principal que se obtuvo, se señala que el nivel medio resulta el predominante con respecto al compromiso organizacional. Concluyeron que, los datos recopilados y procesados conllevaron a determinar que no hay indicios para afirmar la existencia de correlación entre las variables, es decir, el compromiso no genera mejoras sobre el desempeño o rendimiento.

Seguidamente se citó a Palomino (2021), considerando que su estudio buscó establecer los valores de correlación entre el compromiso de los trabajadores y su nivel de rendimiento en el distrito judicial de San Martín 2020 – Tarapoto; fue básica de acuerdo a un diseño no experimental, tomó a 21 trabajadores como población y muestra para lo cual recurrió al uso de la encuesta mediante el cuestionario. El resultado más destacado, señala que el nivel de compromiso es bajo en un 43% y con respecto al nivel de desempeño laboral este es malo en un 33%. Concluyó que, la investigación ha permitido determinar. Que existe una relación significativa entre variables, asimismo, se determinó que el 86,14% del compromiso organizacional tiene una influencia con respecto al desempeño laboral; con respecto al nivel de compromiso se determinó que es un nivel bajo en un 42%, puesto que los colaboradores no tienen iniciativa propia para el desarrollo de sus acciones.

Seguidamente, se citó a Arévalo, Quiroz y Delgado (2021), cuyo estudio buscó analizar la relación que se presenta entre el clima interno con la satisfacción del personal en el Hospital II-E de San Martín – Tarapoto; fue básica de acuerdo a un diseño no experimental, tomó a 76 trabajadores como población y muestra para lo cual recurrió al uso de la encuesta mediante el cuestionario. Entre los resultados principales se obtuvo que los colaboradores señalaron que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio, en un 50,4%. Concluyeron que, se pudo

determinar la existencia no correlación positiva moderada con respecto a las variables, a su vez, se determinó la existencia de una asociación lineal; se señaló que el 21,13% de la satisfacción laboral que se da se ven influenciado por el clima organizacional que se da dentro de la entidad.

En cuanto al sustento teórico de la variable **clima organizacional**, se consideró conveniente citar a Chiavenato (2009), quien ha referido que este clima organizacional es representado por el entorno donde las personas ejecutan sus labores dentro de la empresa, donde pueden ejecutar sus labores dentro de un ambiente óptimo.

Según Palmar y Calimán (2022), el clima de las organizaciones es el panorama que se crea al interior como resultado de diversos componentes como el comportamiento del equipo y las relaciones con los directivos. Además, para Saravia y Grandez (2021), esta variable es apreciada desde diferentes puntos de vista entre los cuales los colaboradores consideran que este debe ser promovido por la organización como su máxima responsabilidad para generar un buen clima, desde otro punto de vista, Arriola (2022) lo toman como el elemento fundamental para determinar el nivel de desempeño de los trabajadores debido a que incide sobre su ímpetu para desempeñarse bajo altos estándares incluso por encima de los solicitado por la organización.

Para Jiménez (2016), en el mundo actualizado resultan necesarias que esta gestión de talentos consiga el desarrollo con eficiencia del total del potencial humano que tiene cada uno de los colaboradores, y el deber que tiene cada entidad en otorgar al colaborador un ambiente adecuado para el desarrollo de sus capacidades. (p.27). De acuerdo a Solórzano (2020), es el conglomerado de percepciones de los colaboradores dentro de un centro de labores, a su vez, señala que representa el diseño del entorno organizacional donde el colaborador realizará sus funciones encomendadas. Asimismo, Hualcas (2021), señala que a través de esta se da la implementación de ciertas normas dentro de las actividades laborales que se ejecutan para beneficio de ambas partes, es decir, de la entidad y los colaboradores. (p.546)

De acuerdo a Daza et al. (2021), el clima laboral juega un rol protagónico ya que determina el ambiente en el cual se llevan a cabo las actividades por parte del personal, por lo tanto, si este no es el apropiado, no habrá una sinergia entre ellos para hacer posible el logro de resultados, mucho menos podrán trabajar en equipo para superar los obstáculos dentro del campo laboral. Asimismo, Ramírez et al. (2021), determinan que es necesario la intervención permanente de la organización a través de su área especializada para analizar los factores claves para propiciar un clima laboral armonioso y de entendimiento entre los colaboradores y la organización.

En la investigación de Cruz et al. (2021), determinan que las condiciones internas propiciadas por la organización generan la posibilidad de incrementar el nivel de desempeño debido a que se compone de distintos indicadores resaltantes como la interacción, la comunicación, entre otros. Por otro lado, Vásquez et al. (2022) manifiestan que la comunicación es parte importante de la conformación de un clima interno positivo debido a que es la encargada de transmitir la información relevante no solo para la ejecución de las actividades a cada colaborador sino también para transmitir las incomodidades o sugerencias para mejorar el clima interno.

Para Matabanchoy (2019), refieren que este es el ambiente interno donde los colaboradores pueden desarrollar sus funciones y capacidades de la manera más óptima, puesto que el ambiente donde se desarrollan es el propicio. (p.93). Por lo tanto, Velásquez (2018), refiere que ese clima laboral representa el conjunto de diversos factores que generan una influencia positiva o negativa respecto al comportamiento de sus colaboradores. De acuerdo a Rosiles et al (2019), en la actualidad resulta muy importante que todas las instituciones cuenten con un clima laboral favorable para el desarrollo de sus colaboradores. (p.17)

Según González (2020), quien ha señalado que existen ciertas propiedades que debe tener el clima laboral dentro de las organizaciones, entre los que se destaca el ambiente propicio para el desarrollo de las

actividades que le son encomendados a los colaboradores. Para Ruiz (2021), quien señala que el clima laboral posee un impacto fuerte respecto al comportamiento que tienen los colaboradores o miembros de una determinada institución. (p.23)

Para Rojas (2020), refiere que el clima laboral representa el temperamento que tiene una organización, a su vez, considera que éste se desarrolla a través de ciertas actitudes que tienen los directivos de estas organizaciones. (p.27). Asimismo, Sumba (2022), refiere que la definición que se tiene de clima laboral no es válida, puesto que diversos individuos a lo largo de las instituciones tienen perspectivas bastante diferentes con respecto a sus organizaciones, pues depende de cada entidad la ejecución de ciertas acciones que permitan que el colaborador desarrolle su potencial. (p.245). De acuerdo a Zárate (2019), quién hace referencia que es de clima organizacional, es una parte fundamental con respecto a la producción laboral que tienen los colaboradores en su en su organización, y esto tal como lo afirman Jimenez y Mariño (2018), es reflejada en la generación de una ventaja competitiva con respecto a otras entidades.

Asimismo, Cruz et al. (2021), determinaron que a medida que las organizaciones sean capaces de mejorar el clima interno, tendrán la posibilidad de mejorar el compromiso de sus colaboradores debido a que es un efecto correlativo que debe ser aprovechado para establecer las mejoras necesarias, las mismas que también beneficiarán al colaborador debido a que con un clima positivo, será mucho más eficiente para lograr las metas propuestas; de esta forma, se destaca la importancia de aplicar estrategias para fortalecer el clima laboral como una herramienta para mejorar el compromiso de forma paralela gracias al efecto que esta variable ejerce.

De acuerdo a Seminario y Mallco (2022), el clima interno permite medir el nivel de eficiencia de la organización para proporcionar las condiciones que permitan mejorar la convivencia entre colaboradores. Asimismo, Fernández et al (2019), mencionan que el clima es

determinante para mejorar el nivel de competitividad organización debido a que posibilita la organización de las actividades de manera participativa donde todos tengan la oportunidad de opinar. Por otro lado, Ponce et al. (2022) menciona que un clima interno positivo permitirá mejorar la posibilidad de supervivencia de una organización por mucho más tiempo gracias a la congruencia entre los integrantes y su participación para mejorar los resultados de forma continua.

Así también Vergara (2021), hace referencia que existen diversidad de factores que afectan el clima organizacional que se da dentro de las entidades. (p.6). De la misma manera Salazar (2020) señala que el clima laboral representa un área amplia dentro de las organizaciones, que se encuentra compuesta por la perspectiva de los colaboradores respecto a todas las funciones que realizan. (p.277), por otro lado, Díaz (2018), refiere que existen 3 puntos fundamentales a través del cual se puede determinar el clima laboral, siendo estos la organización, los grupos y el individuo. (p.6)

Para Olivera (2021), refiere que el conocer el clima laboral que se desarrolla dentro de las entidades permitirá la evaluación de una manera sistemática de la percepción que tienen los colaboradores respecto a la organización de acorde a las condiciones y el entorno laboral donde se desempeña, pudiendo de esta manera generar mejoras en las mismas, que repercutirán de una manera positiva en el desempeño laboral de sus funciones. (p.4)

De acuerdo a Pilligua (2019), quienes refieren que la medición de este clima laboral permite la comprensión y el conocimiento respecto a lo que piensa y opina el colaborador en referencia al espacio donde ejecutan sus actividades de manera diaria, pudiendo de esta manera planificar y definir los programas que servirán para ejecutar un seguimiento y evaluación del clima laboral, a fin de poder determinar las falencias y en base a ello plantear mejoras de solución. (p.8). Del mismo modo Britto (2020), refiere que cuando se habla de un clima laboral está representado por la percepción que tiene cada miembro de una determinada institución

con respecto al espacio, el lugar donde desarrollan sus funciones y de qué manera, esto genera una influencia positiva o negativa respecto al desempeño laboral. (p.143)

En cuanto a las dimensiones del clima laboral, Chiavenato (2009), establece las siguientes:

- Dimensión 1: **Autorrealización.** Es representado por el nivel de apreciación que tiene el colaborador, de acuerdo a las posibilidades que percibe dentro de su ambiente laboral. Sus indicadores son: línea de carrera, desarrollo profesional, logro de objetivos.
- Dimensión 2: **Involucramiento laboral.** Es representado por el grado de identificación del colaborador con respecto a su institución. Sus indicadores son: desarrollo de tareas, conocimiento de los objetivos, conocimiento de la visión.
- Dimensión 3: **Supervisión.** Representan las acciones de supervisión que se encuentran estrictamente ligadas al desarrollo del proceso de la actividad laboral ejecutada por parte de los colaboradores. Sus indicadores son: supervisión directa, transparencia, imparcialidad
- Dimensión 4: **Comunicación.** Es representado por el nivel de percepción que tiene el colaborador con respecto a la celeridad, claridad y precisión de toda aquella información eficaz que es dada por la entidad. Sus indicadores son: asertividad, eficiencia, canales de comunicación.
- Dimensión 5: **Condiciones laborales.** Representa la percepción que tienen los colaboradores, en referencia a ciertos elementos materiales, económicos y psicológicos que resultan necesarios para hacer posible el desarrollo de las actividades asignadas. Sus indicadores son: ambiente de trabajo, equipos para el desempeño, trabajo en equipo.

-

En lo que respecta a la segunda variable está el **compromiso organizacional**, se consideró a Núñez (2010) refiere que se encuentran representadas por las conductas observadas dentro de los colaboradores de una determinada organización, a través de la producción de los bienes tangibles e intangibles.

Para Ortiz (2017) quien refiere que este es el nivel que hay ejecutado un colaborador para alcanzar objetivos y las metas organizacionales dentro de un plazo determinado, a su vez, se refiere a que éste posee una gran relación con respecto a ciertos indicadores de logros que tiene la entidad. Por otro lado, el autor señala que el compromiso laboral es expresado en la manera en que un colaborador que pertenece a una determinada entidad, realiza sus labores de la manera adecuada.

Asimismo, para Espichan (2016) quien refiere que el compromiso laboral es representado a través de una serie de motivaciones que tienen los colaboradores para la realización de las acciones que le fueron dadas. Es por ello que, cuando una tarea ha sido ejecutada por un colaborador, es a partir de allí donde se ve fortalecido el compromiso laboral que tiene el colaborador con una determinada institución (Polanco, 2014). A su vez, refiere que la importancia de este compromiso radica en la evaluación, la planificación y el seguimiento de los trabajos que son ejecutados por los colaboradores, fomentando la toma de decisiones respecto a la percepción que se tiene del desempeño de los colaboradores.

En referencia a los modelos de compromiso laboral, se destacan los siguientes:

a) Psicológico: hace referencia a un conjunto de procesos y ciertos elementos psicológicos que son necesarios para la transformación de ciertas percepciones que tienen los colaboradores respecto a la organización o institución (Espichan, 2016).

b) Estructural: a través de este modelo se evalúa el ambiente laboral que se encuentra conformada por el conjunto de actividades que

sirven para el potenciamiento y la estimulación del trabajador para la elevación del compromiso laboral que tiene con la institución. Partiendo de una técnica esencial que tienen las entidades que se encuentra estrictamente relacionado con la motivación laboral; este modelo tiene su base en los diversos estímulos que tiene la identidad para sus colaboradores para generar un aumento respecto a sus niveles de desempeño y compromiso laboral (Ortiz, 2017).

c) Laboral-empresarial, este es un modelo que fue planteado por Giraldo (2012) donde el autor refiere que se ejecuta la medición del compromiso laboral que tienen los colaboradores a partir de los conceptos respecto al empoderamiento que tienen los colaboradores a partir de las características e individuales que tiene cada uno de ellos, y relacionándolos de acuerdo a las orientaciones y necesidades que tiene la institución. (Espichan, 2016).

Con respecto al modelo planteado por Meyer (1997), este se encuentra orientado al vínculo emocional que tienen los colaboradores con su organización. La misma que es representada por la identificación que tiene el colaborador con la misma, a la par del deseo de pertenecer a ella. Los autores refieren que este modelo se encuentra basado en 3 dimensiones fundamentales que vienen a ser el compromiso afectivo, continuo y normativo.

En referencia a las dimensiones estas son definidas por Núñez (2010), las cuales se detallan a continuación.

- Dimensión 1: **Compromiso afectivo.** Se encuentra compuesto por aquellos vínculos emocionales que se da entre los colaboradores y la organización, caracterizada por la identificación y la implementación de las mismas, en las que se incluye el deseo de pertenencia que tienen los colaboradores, a su vez promueve mejores interpersonales entre colaboradores para de esta manera generar mayores niveles de disfrute y satisfacción laboral. Sus indicadores son: pertenencia a la

organización, relación organización trabajador, familiarización con la organización, interiorización de problemas, socialización.

- Dimensión 2: **Compromiso de continuidad.** Refiere ciertos costos materiales, a la par de los beneficios que el colaborador pudiera perder en caso de darse de baja de la organización. Sus indicadores son: continuidad laboral y relación laboral.
- Dimensión 3: **Compromiso normativo.** Este punto obedece a las creencias de lealtad que tiene el colaborador para con su institución, Por eso que, si se siente comprometida con la misma, esto generará un impacto positivo en el desarrollo de sus funciones, y que esto ha generado beneficios positivos a través del tiempo. Arias (2006). Sus indicadores son: relación moral y obligación moral, lealtad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Aplicada. Teniendo en cuenta que se ha realizado la recopilación de información y ya existente para conocer a profundidad las variables y al mismo tiempo establecer aquellos procedimientos relevantes que permitan ofrecer una solución consistente hacia la problemática (Concytec, 2018, p. 2) De esta manera, el estudio buscó recopilar información acerca del clima laboral y el compromiso dentro de la entidad para determinar el problema y sugerir la mejora respectiva.

3.1.2. Diseño de investigación: No experimental, según Arias (2012), las investigaciones no experimentales son aquellas en la que los investigadores no manipulan ninguna de las variables para cambiar los resultados, sino que esta se realiza en su propio hábitat. (p. 152) Por ello, el estudio solo se limitó a recopilar los datos de las variables mencionadas, pero no a manipularlas.

De corte transversal: debido a que la recolección de información se llevará a cabo en un solo momento, sobre la cual se realizará el proceso estadístico para obtener los resultados. (Hernández, 2014, p.154)

Alcance: el presente estudio posee un alcance de tipo **descriptivo-correlacional:** Es **descriptivo**, porque aborda la descripción de cada una de las variables respecto a sus diferentes comportamientos y características, es **correlacional** debido a que busca establecer aquellos valores numéricos y estadísticos de correlación entre variables y sus respectivas dimensiones (Bernal, 2010, p.114). Por ello, el estudio buscó describir y al mismo tiempo

establecer la correlación que existe entre el clima y el compromiso laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Clima laboral

- **Definición conceptual:** Chiavenato (2009) quien ha referido que este clima organizacional es representado por el entorno donde las personas ejecutan sus labores dentro de la empresa, donde pueden ejecutar sus labores dentro de un ambiente óptimo.

- **Definición operacional:** El clima dentro de la organización es un elemento intangible fundamental que tiene la capacidad de incidir sobre el rendimiento de las personas. Se medirá mediante un cuestionario en base a las dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

- **Indicadores**
 - Autorrealización**
 - Línea de carrera
 - Desarrollo profesional
 - Logro de objetivos
 - Involucramiento laboral**
 - Desarrollo de tareas
 - Conocimiento de los objetivos
 - Conocimiento de la visión
 - Supervisión**
 - Supervisión directa
 - Transparencia
 - Imparcialidad
 - Comunicación**
 - Asertividad
 - Eficiencia

- Canales de comunicación

Condiciones laborales

- Ambiente de trabajo
- Equipos para el desempeño
- Trabajo en equipo

- **Escala de medición:** Ordinal

Variable Y: Compromiso organizacional

- **Definición conceptual:** Núñez (2010) refiere que se encuentran representadas por las conductas observadas dentro de los colaboradores de una determinada organización, a través de la producción de los bienes tangibles e intangibles.

- **Definición operacional:** El compromiso de los colaboradores es considerado como el grado en el cual ellos se hacen responsables de sus obligaciones para propiciar el desarrollo integral. Se aplicará un cuestionario considerando las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

- **Indicadores**
 - Compromiso afectivo**
 - Pertenencia a la organización
 - Relación organización trabajador
 - Familiarización con la organización
 - Interiorización de problemas
 - Socialización
 - Compromiso de continuidad**
 - Continuidad laboral
 - Relación laboral
 - Compromiso normativo**
 - Relación moral
 - Obligación moral

- Lealtad

- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Para Hernández (2014), son todos aquellos elementos que conforman el objeto de estudio y que están involucrados dentro del proceso de investigación. (p.174) Para efectos de la presente investigación, la población estuvo conformada por 70 colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

Respecto a la muestra, se tomó a toda la población debido a que no es extensa, por ello la muestra será censal mediante un muestreo no probabilístico.

Criterios de inclusión:

- Personal CAS
- Nombrados
- Colaboradores entre 18 y 65 años

Criterios de exclusión:

- Personal locador de servicios
- Jefes de área
- Personal de campo
- Personal mayor de 65 años
- Practicantes

Unidad de análisis: Los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Se ha considerado como técnica utilizar la encuesta, la cual según Hernández (2014) es una herramienta muy importante para

obtener información respecto a la muestra de estudio para realizar la comprobación de hipótesis respectivas.

Instrumentos: Cuestionario

Para Hernández (2014) está integrado por una cierta cantidad de interrogantes enfocadas en recopilar información sobre el tema abordado. (p. 217).

Los cuestionarios estuvieron distribuidos de la siguiente forma:

En cuanto a la variable clima laboral, se utilizó un cuestionario con 15 preguntas distribuidas en sus 5 dimensiones, asimismo, integró una escala ordinal de tipo Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), de esta manera se recopiló la información necesaria para el procesamiento estadístico que permitió obtener los resultados.

En cuanto a la variable compromiso organizacional, se utilizó un cuestionario de 15 preguntas distribuidas en sus 3 dimensiones, asimismo, integró una escala ordinal de tipo Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), de esta manera se recopiló la información necesaria para el procesamiento estadístico que permitió obtener los resultados.

Validez

Juicio de expertos: Los cuestionarios pasaron por un juicio de expertos, los cuales ayudaron a determinar el nivel de validez, el cual estuvo integrado por tres profesionales. (Ver anexo N° 12)

Tabla 1

Validación de expertos

Grado	Experto	Opinión
Mtro.	Arévalo Arévalo, José G.	Procede su aplicación
MBA	Fasanando Puyo, Tercero	Procede su aplicación

Confiabilidad:

Se realizó la prueba de Alfa de Crombach, de acuerdo a la prueba piloto en base a 20 unidades, los resultados fueron los siguientes:

Clima laboral: Confiabilidad igual a 0.875

Compromiso organizacional: 0.869 (Ver anexo N° 6)

3.5. Procedimientos

Se dio inicio a la investigación con el análisis respectivo del objeto de estudio para establecer la situación problemática; seguidamente se desarrolló el diseño y construcción de cada uno de los cuestionarios para la recopilación información desde la muestra, estos instrumentos pasaron a ser validados y se comprobó su confiabilidad; posteriormente se realizó la aplicación respectiva de los instrumentos para obtener los datos que conllevaron al procedimiento de análisis de datos para obtener los resultados, los cuales fueron contrastados con los antecedentes y bases teóricas; por último, se realizó la determinación de las conclusiones y sus recomendaciones pertinentes.

3.6. Métodos de análisis de datos

Toda la información recopilada desde la muestra a través de la aplicación de los cuestionarios, fueron procesados mediante el uso del SPSS V.25 y Excel, con la cual se construyeron las diferentes tablas para presentar la información teniendo en cuenta los objetivos; para determinar la contrastación de hipótesis se utilizó al Rho de Spearman con la cual se determinará el resultado de correlación existente.

3.7. Aspectos éticos

Se dio cumplimiento a los principios éticos internacionales como el principio de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia

asimismo, cada procedimiento está sustentado en la utilización de la guía proporcionada por la universidad, en la cual establece la utilización de las normas APA para hacer posible el respeto los derechos de autor.

IV. RESULTADOS

4.1. Objetivo específico 1: Describir el nivel del clima laboral del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

Tabla 2

Nivel de clima laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022

Nivel	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales		CLIMA LABORAL	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Bajo	21	30%	18	25.71%	16	22.86%	14	20%	18	25.71%	19	27.14%
Medio	43	61.43%	39	55.71%	42	60%	47	67.14%	36	51.43%	40	57.14%
Alto	6	8.57%	13	18.57%	12	17.14%	9	12.86%	16	22.86%	11	15.71%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Nota: datos obtenidos de la muestra

Interpretación:

El nivel del clima laboral es medio en 57.14%, bajo en 27.14% y alto solo en 15.71%. Respecto al nivel de la dimensión de autorrealización, es medio en 61.43%, bajo en 30 % y alto en 8.57 %. Respecto al nivel la dimensión de involucramiento laboral, es medio en 55,71 %, bajo en 25,71 % y alto en 18,57 %. Respecto al nivel de la dimensión de supervisión, es medio en 60 %, bajo en 22,86 % y alto en 17.14 %. Respecto al nivel de la dimensión comunicación, es medio en 67.14 %, bajo en 20 % y alto en 12.86 %. Respecto al nivel de la dimensión condiciones laborales, es medio en 51.43 %, bajo en 25,71 % y alto en 22.86 %.

4.2. Objetivo específico 2: Describir el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

Tabla 3

Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022

Nivel	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Bajo	21	30%	17	24.29%	12	17.14%	17	24.29%
Medio	37	52.86%	30	42.86%	47	67%	43	61.43%
Alto	12	17.14%	23	32.86%	11	15.71%	10	14.29%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Nota: datos obtenidos de la muestra

Interpretación:

El nivel de compromiso organizacional es medio en 61.43%, bajo en 24.29% y alto solo en 14.29%. Respecto al nivel de la dimensión compromiso afectivo, es medio en 52.86 %, bajo en 30 % y alto en 17.14 %. Respecto al nivel de la dimensión compromiso de continuidad, es medio en 42.86 %, bajo en 24,29 % y alto en 32.86 %. Respecto al nivel de la dimensión compromiso normativo, es medio en 67 %, bajo en 17.14 % y alto en 15.71 %.

4.3. Objetivo específico 3: Analizar la relación entre el clima laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

Tabla 4

Correlación Clima laboral – Dimensión compromiso afectivo

			Clima laboral	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota: datos obtenidos en base a encuestas aplicadas a los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

Interpretación:

La tabla presenta que el cálculo del Rho de Spearman fue igual a 0.805 con un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por ello, se establece la afirmación que da cuenta de una relación positiva muy fuerte entre el clima laboral con el compromiso afectivo en los colaboradores, asimismo el p-valor conlleva al rechazo del planteamiento formulado en la hipótesis nula y se acepta la alterna; por ello, se establece que mientras se mejore el clima laboral, permitirá mejorar también el compromiso dentro de los colaboradores de manera paralela.

4.4. Objetivo específico 4: Conocer la relación entre el clima laboral y el compromiso continuo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

Tabla 5

Correlación Clima laboral – Dimensión compromiso continuo

			Clima laboral	Compromiso continuo
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota: datos obtenidos en base a encuestas aplicadas a los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

Interpretación:

La tabla presenta que el cálculo del Rho de Spearman fue igual a 0.720 con un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por ello, se establece la afirmación que da cuenta de una relación positiva considerable entre el clima laboral con el compromiso continuo en los colaboradores, asimismo el p-valor conlleva al rechazo del planteamiento formulado en la hipótesis nula y se acepta la alterna. En base a ello, se determina que el mejoramiento del clima dentro de la entidad, permitirá el mejoramiento del compromiso continuo como efecto de la correlación.

4.5. Objetivo específico 5: Identificar la relación entre el clima laboral y el compromiso normativo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

Tabla 6

Correlación Clima laboral – Dimensión compromiso normativo

			Clima laboral	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota: datos obtenidos en base a encuestas aplicadas a los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

Interpretación:

La tabla presenta que el cálculo del Rho de Spearman fue igual a 0.796 con un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por ello, se establece la afirmación que da cuenta de una relación positiva muy fuerte entre el clima laboral con el compromiso normativo en los colaboradores, asimismo el p-valor conlleva al rechazo del planteamiento formulado en la hipótesis nula y se acepta la alterna en la cual se afirma la correlación tal como lo reflejan los resultados; por lo tanto, mientras mejor sea el clima laboral, se fortalecerá también el compromiso normativo.

4.6. Objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

Tabla 7

Correlación Clima laboral – Compromiso organizacional

			Clima laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota: datos obtenidos en base a encuestas aplicadas a los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

Prueba de hipótesis

Hipótesis de investigación

Hi: Si existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.

Interpretación:

La tabla presenta que el cálculo del Rho de Spearman fue igual a 0.846 con un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por ello, se establece la afirmación que da cuenta de una relación positiva muy fuerte entre el

clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores, asimismo el p-valor conlleva al rechazo del planteamiento formulado en la hipótesis nula y se acepta la alterna. De esta manera, se establece que a medida que se realice el mejoramiento del clima laboral, se logrará también el mejoramiento del compromiso laboral.

V. DISCUSIÓN

En el presente apartado se desarrolla la discusión de los resultados propios con aquellos consignados en los antecedentes.

Respecto al primer objetivo específico que fue describir el nivel del clima laboral: se tiene en cuenta que a través de la aplicación del cuestionario se recopiló la información por parte de los colaboradores, los resultados demostraron que el nivel del clima laboral es medio en 57.14% ya que no todos tienen pleno conocimiento de los objetivos institucionales por lo que el desarrollo de tareas no es eficiente, también se debe a que consideran que su autorrealización es aplazada; asimismo, es bajo en 27.14% debido a que la institución posee una baja capacidad para propiciar un clima positivo y adecuado para que los colaboradores se desempeñen y se comuniquen de manera adecuada en condiciones favorables propias para su comodidad laboral; esta información es similar a la obtenida por Aldaz et al. (2021), quienes concluyeron que respecto al clima organizacional se encuentra en un nivel regular ya que el 60% lo percibe así y solo un 37,5% lo califica como destacado.

En cuanto al segundo objetivo específico fue describir el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores: se tiene en cuenta los resultados que indican que respecto al nivel de compromiso organizacional es medio en 61.43%, debido a que la mayoría de colaboradores no han desarrollado un sentido de pertenencia en la organización la cual ha conllevado a que las relaciones sean negativas y el afecto hacia ella sea poco propicia para los buenos resultados; asimismo, es bajo en 24.29% debido a que la entidad no entrega los elementos y herramientas necesarias para generar un buen ambiente laboral donde se desarrolle la continuidad como indicador importante para generar compromiso y el desarrollo de una relación positiva y duradera; este resultado es similar al que obtuvo Palomino (2021), dentro de su investigación destacó que el nivel de compromiso es bajo en un 43% puesto que los colaboradores no tienen iniciativa propia para

el desarrollo de sus acciones y con respecto al nivel de desempeño laboral este es malo en un 33%.

En cuanto al tercer objetivo específico analizar la relación entre el clima laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores: se tuvo en cuenta que el cálculo del Rho de Spearman fue igual a 0.805 con un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por ello, se establece la afirmación que da cuenta de una relación positiva muy fuerte entre el clima laboral con el compromiso afectivo en los colaboradores, asimismo el p-valor conlleva al rechazo del planteamiento formulado en la hipótesis nula y se acepta la alterna, esto da cuenta de lo indispensable que resulta ser el mejoramiento del clima dentro de la institución como parte de los elementos necesarios para propiciar el compromiso de tipo afectivo en el personal. Estos resultados son convergentes en cierta medida con los obtenidos por Sánchez et al. (2021), quienes mencionaron que se obtuvo una relación positiva, es decir, se ha podido determinar que existe una relación significativa respecto al liderazgo democrático y el compromiso dentro de la identidad de estudio, pudiéndose señalar que las actitudes y comportamientos que tiene el líder de la entidad son fundamentales para la generación de un mayor compromiso entre los colaboradores; por lo tanto, el liderazgo fomenta un clima interno propicio para el compromiso.

En lo que corresponde al cuarto objetivo específico conocer la relación entre el clima laboral y el compromiso continuo de los colaboradores: se encontró que el cálculo del Rho de Spearman fue igual a 0.720 con un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por ello, se establece la afirmación que da cuenta de una relación positiva considerable entre el clima laboral con el compromiso continuo en los colaboradores, asimismo el p-valor conlleva al rechazo del planteamiento formulado en la hipótesis nula y se acepta la alterna, de esta manera se establece la importancia de mejorar el clima interno como una estrategia para hacer posible el incremento del nivel de compromiso continuo con la entidad. Este resultado se asemeja con lo

encontrado por Montoya et al. (2021), quienes mencionan que se ha podido determinar la existencia de una influencia positiva entre el clima organizacional y el compromiso continuo, a raíz de ello, también se pudo determinar que deben generar mejoras respecto al desarrollo de líneas de carrera y los jefes deben generar motivación entre sus colaboradores para que se sientan comprometidos con los objetivos organizacionales.

En lo que corresponde al quinto objetivo específico identificar la relación entre el clima laboral y el compromiso normativo de los colaboradores: dentro de ello, se encontró que el cálculo del Rho de Spearman fue igual a 0.796 con un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por ello, se establece la afirmación que da cuenta de una relación positiva muy fuerte entre el clima laboral con el compromiso normativo en los colaboradores, asimismo el p-valor conlleva al rechazo del planteamiento formulado en la hipótesis nula y se acepta la alterna en la cual se afirma la correlación tal como lo reflejan los resultados, por ello, se resalta la importancia de promover un clima laboral positivo que reúna las condiciones necesarias para hacer posible el mejoramiento del compromiso normativo debido a que los resultados muestran un considerable grado de influencia. Este resultado es similar a lo obtenido por Arévalo, Quiroz y Delgado (2021), quienes concluyeron que, se pudo determinar la existencia no correlación positiva moderada con respecto a las variables, a su vez, se determinó la existencia de una asociación lineal.

En lo que corresponde al objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores: para ello se consideró que el cálculo del Rho de Spearman fue igual a 0.846 con un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por ello, se establece la afirmación que da cuenta de una relación positiva muy fuerte entre el clima laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores, asimismo el p-valor conlleva al rechazo del planteamiento formulado en la hipótesis nula y se acepta la alterna. De esta manera, se establece que a medida que se realice

el mejoramiento del clima laboral, se logrará también el mejoramiento del compromiso laboral. Este resultado se asemeja al obtenido por González et al. (2021), quienes sostuvieron que se han ejecutado múltiples investigaciones dentro del sector privado con la finalidad de identificar la dinámica laboral; por lo tanto, estas investigaciones determinaron que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con el compromiso gracias a la cohesión entre los elementos internos que generan las buenas relaciones laborales. Además, concuerda con la afirmación teórica de Cruz et al. (2021), quienes determinaron que a medida que las organizaciones sean capaces de mejorar el clima interno, tendrán la posibilidad de mejorar el compromiso de sus colaboradores debido a que es un efecto correlativo que debe ser aprovechado para establecer las mejoras necesarias, las mismas que también beneficiarán al colaborador debido a que con un clima positivo, será mucho más eficiente para lograr las metas propuestas; de esta forma, se destaca la importancia de aplicar estrategias para fortalecer el clima laboral como una herramienta para mejorar el compromiso de forma paralela gracias al efecto que esta variable ejerce.

VI. CONCLUSIONES

1. Se describió que el nivel del clima laboral es medio en 57.14% ya que no todos tienen pleno conocimiento de los objetivos institucionales; es bajo en 27.14% debido a que la institución posee una baja capacidad para propiciar un clima positivo y adecuado para su comodidad laboral.
2. Se describió que el nivel de compromiso organizacional es medio en 61.43%, debido a que la mayoría de colaboradores no han desarrollado un sentido de pertenencia; es bajo en 24.29% debido a que la entidad no entrega los elementos y herramientas necesarias para la continuidad como indicador para generar compromiso.
3. Se analizó la relación entre el clima laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022, la cual es positiva muy fuerte debido a que el cálculo del Rho de Spearman fue igual a 0.805, esto da cuenta de lo indispensable que resulta ser el mejoramiento del clima interno.
4. Se conoció la relación entre el clima laboral y el compromiso continuo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022, la cual es positiva considerable debido a que el cálculo del Rho de Spearman fue igual a 0.720, por ello se establece la importancia de mejorar el clima para el compromiso continuo.
5. Se identificó la relación significativa entre el clima laboral y el compromiso normativo de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022, la cual es positiva muy fuerte teniendo en cuenta que el cálculo del Rho de Spearman fue igual a 0.796, por ello, se resalta la importancia de promover un clima positivo para el mejoramiento del compromiso normativo.
6. Se determinó la relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022, la cual es positiva muy fuerte debido a que el cálculo del Rho de Spearman fue igual a 0.846, se establece que el mejoramiento del clima laboral, logrará el mejoramiento del compromiso.

VII. RECOMENDACIONES

Para el gerente de administración:

1. Mejorar las condiciones internas en la entidad para que los colaboradores puedan desarrollar y potenciar sus competencias que le permitan sentirse realizados, para el cual se debe ofrecer la posibilidad de desarrollar una línea de carrera acorde a sus competencias.
2. Implementar una planificación estratégica que involucre el desarrollo de actividades de recreación para que los colaboradores se sientan parte de la institución, así como el mejoramiento de los canales para involucrarlos en la toma de decisiones.
3. Incrementar el nivel de supervisión hacia los colaboradores con la finalidad de potenciar aquellas debilidades para no desanimar a los colaboradores mediante el mejoramiento de sus resultados.
4. Fortalecer los canales de comunicación y hacer posible que esta fluya sin complicaciones, de modo que los colaboradores no encuentren barreras burocráticas para comunicarse con los jefes.
5. Prestar las condiciones laborales necesarias para garantizar la integridad física y la salud de los colaboradores, así como la entrega de las herramientas necesarias para el buen desempeño.
6. Desarrollar estrategias para que los colaboradores desarrollen el compromiso afectivo mediante el desarrollo de actividades que le involucren con la entidad y le hagan sentir parte importante de ella.
7. Mejorar las condiciones laborales para desarrollar el compromiso de continuidad en los colaboradores, de modo que estos sigan vinculados a la entidad para garantizar la estabilidad y reducir el índice de rotación laboral.
8. Fortalecer el compromiso normativo mediante la formación en valores de los colaboradores teniendo en cuenta que esto además permitirá mejorar la transparencia en el desarrollo de sus responsabilidades laborales.

REFERENCIAS

- Aldaz, A., Alvarado, W., Fajardo, C. (2021). *Organizational climate and work performance*. (artículo científico). Ciencias latinas. Ecuador. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/2213>
- Araya, S., Díaz, K., Rojas, L. (2020). *Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables*. (artículo científico). Universidad de La Serena, La Serena, Chile. Chile. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e428.pdf>
- Arévalo, J., Quiroz, S., Delgado, J. (2021). *Organizational climate and job satisfaction of the collaborators in the healthcare area of an II-E Hospital in San Martín*. (artículo científico). Ciencia latina. Tarapoto-Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943/1279>
- Arriola, R. (2022) Organizational climate and work performance of the collaborators of the peace courts of Cusco in the year 2021. (artículo científico). *Universidad César Vallejo*. Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2497/3697>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. (2019). *Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises*. (artículo científico). Ingeniería Industrial. Cuba. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Britto, C., Redondo, R., Cardona., D. (2020). *Organizational climate and its influence on the performance of employees in a service company*. (artículo científico). Información Tecnológica. Colombia. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, D., Torres, J. (2018) Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas. Ecuador. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cruz, N., Alonso, M., Armendáriz, N. (2021) Work climate, work stress and alcohol consumption in workers in the industry. A systematic review. (artículo científico). *Rev Esp Salud Pública*. España. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v95/1135-5727-resp-95-e202104057.pdf>
- Daza, A., Beltrán, L., Silva, J. (2021) Analysis of the organizational climate in the palm farming sector in the Colombian Caribbean region. (artículo científico). *Revista Facultad de Ciencias Económicas*. Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>
- Díaz, F., Carrascos, M. (2018). *Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work*. (artículo científico). *Contaduría y Administración*. México. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n4/0186-1042-cya-63-04-00002.pdf>
- Fernández, D., Revilla, M., Kolevic, L., Cabrejos, I. (2019) Organizational climate and satisfaction of the external user in the hospitalization services of the Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. (artículo científico). *Anales de la facultad de medicina*. Perú. <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v80n2/a09v80n2.pdf>
- González, A., Carrasquilla, K., Mercado, J. (2020). *Working environments as a knowledge management stimulator*. (artículo científico). *Ciid journal*. Colombia. <https://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/51/49>
- González, J., Ramírez, R., Terrán, N. (2021). *Organizational climate in the Latin American public sector*. (artículo científico). *Ciencia latina*. Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
- Govea, K., Zúñiga, D. (2020) The organizational climate as a factor in the job satisfaction of a service company. (artículo científico). *Investigación y negocios*. Ecuador. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Hualcas, M (2021). *Relationship between working climate and job satisfaction in a hydrocarbons company*. (artículo científico). *Revista ciencia y tecnología*. Perú. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>

- Jiménez, D., Jiménez, E. (2016). *Working environment and its impact on worker satisfaction of a mass consumer products company.* (artículo científico). Revista Ciencia unemi. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
- Jiménez, F., y Mariño, I. (2018). Research and analysis of the rotation of human talent in the chains of quick meals and their impact on productivity and labor climate. (artículo científico). *Universidad de Guayaquil, - Ecuador.* <https://dominodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/818/954>
- López, E., Saavedra, J., Díaz, F. (2022). *Organizational commitment and its relationship with the productivity of higher education teachers.* (artículo científico). Ciencias latinas. Tarapoto-Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1862/2646>
- Luján, A., Coicochea, E. (2020) About evaluation of organizational climate and users' satisfaction in Instituto Nacional de Salud del Niño. (artículo científico). *An Fac med.* Perú. <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v81n1/1025-5583-afm-81-01-00127.pdf>
- Matabanchoy, S., Chaucanes, J. (2019). *Perception of the work environment of teachers and officials of a Municipal Educational Institution in the City of San Juan de Pasto.* (artículo científico). Universidad de Nariño, Colombia. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7198/6635>
- Montoya, J., Vásquez, E., Cordova, J. (2021). *Organizational climate in the work performance of the workers of the administrative management of the company Sedalib S.A. Trujillo-2020.* (artículo científico). Ciencias latinas. Trujillo-Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1136/1528>
- Olivera, Y., Leyva, L., Napán, A. (2021). *Organizational climate and its influence on the work performance of workers.* (artículo científico). Revista Científica de la ucsa. Perú. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>
- Palmar, L., Calimán, A. (2022) Organizational climate and quality of service since

the beginning of fraternity. (artículo científico). *Negotium*. Venezuela.
<https://revistanegotium.org/pdf/52/art1.pdf>

Palomino, M. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del Distrito Judicial de San Martín, 2020*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto-Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70283/Palomino_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V. (2021). *Organizational commitment of collaborators of financial institutions in the Junin region*. (artículo científico). Gaceta científica. Junín-Perú.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1062/888>

Pilligua, C., Artega, F. (2019). *The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda*. (artículo científico). Cuadernos Latinoamericanos de Administración. Colombia.
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Ponce, L., Ruelas, M., Flores, L. (2022) The organizational climate and job satisfaction in teachers of a public university. (artículo científico). *Innova educación*. Perú.
<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/643/644>

Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, O., Cuéllar, M. (2021) Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. (artículo científico). *Instituto Politécnico Nacional*. México.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/cys/v24n3/1405-5546-cys-24-03-1305.pdf>

Rojas, C., Martínez, P., Niebles, W. (2020). *Predominant working climate factors in private health organizations in the Montería Municipality*. (artículo científico). Revista espacios. Colombia.
<http://es.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p03.pdf>

Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., y Ramírez, C. (2019). Statistical analysis of the relationship between labor climate and job satisfaction: Case of a government agency in Coatzacoalcos, Mexico. (artículo científico). *Universidad Veracruzana* – México.

<http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/num86completo.pdf#page=86>

Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital luis heysen inchaustegi-essalud, lambayeque-perú, 2019.* (tesis de maestría). Universidad del pacífico. Perú. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Salazar, E., Fernández, C., Santes, M. (2020). *Organizational climate and job satisfaction in health workers.* (artículo científico). Enfermería universitaria. México. <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-273.pdf>

Sánchez, J., Rivas, R., Echaiz, C. (2021). *Democratic leadership and organizational commitment in the regional directorate of foreign trade, tourism and crafts.* (artículo científico). Journal of the Academy. Perú. <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/128/99>

Saravia, J., Grandez, L. (2021) Job satisfaction and organizational commitment of the staff of the national youth center program, 2019. (artículo científico). *Universidad San Martín de Porres.* Perú. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/228/396>

Seminario, R., Mallico, S. (2022) Organizational climate of plaza vea supermarket workers - Ica, 2022. (artículo científico). *Ágora.* Perú. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/201/177>

Solórzano, N., Parra, C., Espinoza, M. (2020). *Labor climate and its impact on the performance of officials of the property registry Manta - EP. – Manabí.* (artículo científico). Polo del conocimiento. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7398420.pdf>

Sumba, R., Moreno, P., Villafuerte, N. (2022). *Organizational Climate as a Factor of Labor Performance in MSMEs in Ecuador.* (artículo científico). Ciencias Económicas y Empresariales. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

- Vásquez, F., Napán, A., Miranda, N. (2022) Work climate and its relationship with the rotation of personnel in the call center company Teleatento del Perú, Lima 2021. (artículo científico). UCSA. Perú.
<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v9n2/2409-8752-ucsa-9-02-29.pdf>
- Velásquez, M., García, J., Rodríguez, K. (2018). *Work environment of the administrative staff of the Municipal Autonomous Decentralized Government of cantón Tosagua*. (artículo científico). Revista digital de Ciencia. Ecuador.
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1039>
- Vergara, A., Callao, M., Puican, V. (2021). *The work climate in Peru's public institutions*. (artículo científico). Universidad César Vallejo. Perú.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1418/1957>
- Zárate, L. (2019). *El clima laboral y su efecto en el desempeño laboral de los trabajadores*. (tesis de maestría). Universidad del Norte. Perú.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15184/Zarate%20Yance%20Sara%20-%20parcial.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA
Relación del clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022

Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba 2022?	Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba 2022	Existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba 2022.	Clima laboral	Autorrealización	Línea de carrera	1. Tipo de estudio Tipo: aplicada. 2. Diseño de estudio No experimental Población 3. Tipo de muestra No probabilístico 4. Tamaño de muestra 70 colaboradores 5. Técnicas e instrumentos Técnica: la técnica será la encuesta Instrumento: el instrumento será el cuestionario de elaboración propia
Específicos	Específicos	Específicos		Involucramiento laboral	Desarrollo profesional	
					Logro de objetivos	
					Desarrollo de tareas	
					Conocimiento de los objetivos	
					Conocimiento de la visión	
					Supervisión directa	
					Transparencia	
					Imparcialidad	
					Supervisión	
¿Cuál es el nivel del clima laboral del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022?	Describir el nivel del clima laboral del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.	H1. El nivel del clima laboral del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022, es alto.		Comunicación	Asertividad	
¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022?	Describir el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022.	H2. El nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022, es alto.			Eficiencia	
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso afectivo de los	Analizar la relación entre el clima laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores del	H3. La relación entre el clima laboral y el compromiso afectivo de los			Canales de comunicación	
					Ambiente de trabajo	

colaboradores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba 2022?	gobierno regional de San Martín, Moyobamba 2022.	colaboradores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba 2022, es significativa.		Condiciones laborales	Equipos para el desempeño Trabajo en equipo		
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso continuo de los colaboradores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba 2022?	Analizar la relación entre el clima laboral y el compromiso continuo de los colaboradores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba 2022.	H4. La relación entre el clima laboral y el compromiso continuo de los colaboradores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba 2022, es significativa.	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Pertenencia a la organización	Relación organización trabajador	
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso normativo de los colaboradores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba 2022?	Analizar la relación entre el clima laboral y el compromiso normativo de los colaboradores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba 2022.	H5. La relación entre el clima laboral y el compromiso normativo de los colaboradores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba 2022, es significativa.			Compromiso de continuidad		Familiarización con la organización
							Interiorización de problemas
				Socialización			
				Compromiso normativo	Continuidad laboral		
					Relación laboral		
			Relación moral				
				Obligación moral			
				Lealtad			

Ficha técnica del instrumento clima laboral

Título: *El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020.*

Autora: Dianira Regalado Villegas

Año: 2020

Dimensiones:

Dimensión 1. ***Autorrealización***

Dimensión 2. ***Involucramiento laboral***

Dimensión 3. ***Supervisión***

Dimensión 4: ***Comunicación***

Dimensión 5: ***Condiciones laborales***

Escala medición: Ordinal

N° Ítems: 15 ítems

Validez

Se validaron los instrumentos de recolección de datos mediante el procedimiento denominado juicio de expertos:

Expertos	Dictamen
Mg. Flor de Maria Huaman Astocondor	Existe suficiencia
Mg. Lizet Oscoco Valenza	Existe suficiencia
Mg. Hans Mejía Guerrero	Existe suficiencia

Análisis de Fiabilidad.

El cálculo de la confiabilidad, fue abordada mediante el Alpha de Crombach, el cual obtuvo un valor igual a (0.958)

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimado colaborador (ra), se le extiende el presente cuestionario que tiene por objetivo recopilar información sobre el clima laboral dentro de su área de trabajo; la información que proporcione ayudará al desarrollo de la investigación titulada **“Relación del clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022”**

Instrucciones: Marque su respuesta de acuerdo a la escala de medición presentada, teniendo en cuenta su criterio en valor de la verdad; se le recuerda que sus respuestas serán tratadas de manera hermética y no serán publicadas.

Escala de medición

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

N°	V1. CLIMA LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
AUTORREALIZACIÓN						
1	¿Considera que tiene la posibilidad de desarrollar una línea de carrera en el Gobierno Regional de San Martín?					
2	¿El Gobierno Regional de San Martín, impulsa su desarrollo profesional?					
3	¿Los directivos del Gobierno Regional de San Martín le ayudan a lograr sus objetivos?					
INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
4	¿En el Gobierno Regional de San Martín, le asignan tareas de acuerdo a su especialidad?					
5	¿El Gobierno Regional de San Martín, le comparte los objetivos organizacionales establecidos para el periodo en curso?					
6	¿El Gobierno Regional de San Martín, le comparte la misión y visión organizacional?					
SUPERVISIÓN						
7	¿El Gobierno Regional de San Martín, supervisa de manera directa el desarrollo de sus actividades?					
8	¿El Gobierno Regional de San Martín, supervisa sus actividades de manera transparente?					

9	¿El Gobierno Regional de San Martín, es imparcial al momento de aplicar la supervisión?					
COMUNICACIÓN						
10	¿Su jefe asignado en el Gobierno Regional de San Martín, se comunica de forma asertiva?					
11	¿La comunicación en el Gobierno Regional de San Martín, es eficiente?					
12	¿El Gobierno Regional de San Martín, utiliza los canales adecuados para la comunicación?					
CONDICIONES LABORALES						
13	¿El ambiente de trabajo en el Gobierno Regional de San Martín, es el adecuado para desarrollar sus labores?					
14	¿El Gobierno Regional de San Martín, le entrega los equipos necesarios para desempeñarse de manera eficiente?					
15	¿El Gobierno Regional de San Martín, promueve el trabajo en equipo?					

Ficha técnica del instrumento compromiso organizacional

Título: *El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020.*

Autora: Dianira Regalado Villegas

Año: 2020

Dimensiones:

Dimensión 1. **Compromiso afectivo**

Dimensión 2. **Compromiso de continuidad**

Dimensión 3. **Compromiso normativo**

Escala medición: Ordinal

Nº Ítems: 15 ítems

Validez

Se validaron los instrumentos de recolección de datos mediante el procedimiento denominado juicio de expertos:

Expertos	Dictamen
Mg. Flor de María Huamán Astocondor	Existe suficiencia
Mg. Lizet Oscco Valenza	Existe suficiencia
Mg. Hans Mejía Guerrero	Existe suficiencia

Análisis de Fiabilidad.

El cálculo de la confiabilidad, fue abordada mediante el Alpha de Crombach, el cual obtuvo un valor igual a (0.862)

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador (ra), se le extiende el presente cuestionario que tiene por objetivo recopilar información sobre compromiso organizacional dentro de su área de trabajo; la información que proporcione ayudará al desarrollo de la investigación titulada **“Relación del clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022”**

Instrucciones: Marque su respuesta de acuerdo a la escala de medición presentada, teniendo en cuenta su criterio en valor de la verdad; se le recuerda que sus respuestas serán tratadas de manera hermética y no serán publicadas.

Escala de medición

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

N°	V2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
1	¿Usted se siente parte esencial del Gobierno Regional de San Martín?					
2	¿Experimenta una relación afectiva con el Gobierno Regional de San Martín?					
3	¿Se siente familiarizado con el desarrollo de la competitividad del Gobierno Regional de San Martín?					
4	¿Se toma los problemas del Gobierno Regional de San Martín, muy en serio para solucionarlos?					
5	¿El Gobierno Regional de San Martín, brinda los espacios necesarios para la socialización?					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
6	¿Considera importante la posibilidad de seguir laborando en el Gobierno Regional de San Martín?					
7	¿Considera que los beneficios laborales proporcionados por el Gobierno Regional de San Martín, son lo suficientemente fuertes para seguir laborando?					
8	¿Existen fricciones laborales con el Gobierno Regional de San Martín?					
9	¿Considera viable la ruptura del vínculo laboral con el Gobierno Regional de San Martín?					

10	¿Su relación laboral con el Gobierno Regional de San Martín, está condicionada a su calidad de vida?					
COMPROMISO NORMATIVO						
11	¿La razón por la que sigue laboral en el Gobierno Regional de San Martín, es una obligación moral?					
12	¿Existen tentativas para cambiarse de trabajo, pero permanece en la entidad por su moral personal?					
13	¿El Gobierno Regional de San Martín, le transmite una obligación moral para pertenecer a él?					
14	¿Siente lealtad hacia el Gobierno Regional de San Martín?					
15	¿Ha habido situaciones donde se ha puesto a prueba su lealtad con el Gobierno Regional de San Martín?					

Análisis de Alpha de Crombach

Instrumento: Clima laboral

Estadística de fiabilidad

Alpha de crombach	N° de elementos
0.879	15

Instrumento: Compromiso organizacional

Estadística de fiabilidad

Alpha de crombach	N° de elementos
0.924	15

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20531375808
Gobierno regional San Martín	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Walter Pilco Dávila	DNI: 00804643

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Relación del clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de investigación	
Autor: Nombres y Apellidos Indira Melisa Hidalgo Lápiz	DNI: 47931947

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar: Moyobamba Fecha: 26-05-2022

 GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN

Sr. Walter Pilco Dávila
RESPONSABLE DEL ARCHIVO INSTITUCIONAL

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “GUÍA DE ENTREVISTA”

Fecha: 06/06/2022

Nombre del entrevistado: Walter Pilco Malca

Entidad: Gobierno Regional de San Martín.

Yo, Walter Pilco Malca con DNI 00804643 en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la Relación del clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo: pilcodavilawalter@gmail.com

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la Relación del clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022

, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: pilcodavilawalter@gmail.com



**ANEXO 9 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20531375808
Gobierno Regional de San Martín	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Walter Pilco Malca	DNI: 00804643

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Relación del clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de investigación	
Autor: Nombres y Apellidos Indira Melisa Hidalgo Lápiz	DNI: 47931947

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Moyobamba 06 de Junio del 2022

 GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
Sr. Walter Pilco Dávila
RESPONSABLE DEL ARCHIVO INSTITUCIONAL

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



Anexo N.º 10 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Relación del clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022

Autor/es: Hidalgo Lápiz, Indira Melisa y Javier Ramírez Daniela del Pilar.

Especialidad del autor principal del proyecto: (para PID)

Escuela profesional: Ciencias Empresariales.

Coautores del proyecto: (para PID)

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): San Martín – Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo
Vicepresidente



Dra. Ramos Farroñán Emma
Verónica
Vocal 1

Mgr. Huamaní Paliza Frank
David
Vocal 2 (opcional)



Anexo N.º 11 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Relación del clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022", presentado por los autores Hidalgo Lápiz, Indira Melisa y Javier Ramírez Daniela del Pilar, ha sido evaluado, determinando que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable () observado() desfavorable().

....., de de 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mtro. Arévalo José Gabriel	Universidad César Vallejo	Cuestionario sobre clima laboral	Dianira Regalado Villegas
Título del estudio: Marketing ecológico y decisión de compra en los consumidores de la empresa Galera, 2019.			

ASPECTOS DE VALIDACION:

Clima laboral	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
							X			X			X			X			X			X			X			X			X
Clima laboral	Autorrealización	Linea de carrera	Existen oportunidades de progresar en la organización.	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Desarrollo profesional	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Logro de objetivos	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	La organización promueve el desarrollo del personal					X			X			X			X			X			X			X			X				
	Involucramiento laboral	Desarrollo de tareas	Se siente comprometido con el éxito en la organización.				X			X			X			X			X			X			X			X			
			Cada empleado asegura sus niveles de logro en el trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Conocimiento de los objetivos	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Supervisión	Directa	Su jefe inmediato brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				X			X			X			X			X			X			X			X			
			En la municipalidad, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Transparencia	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Imparcialidad	Se recibe la capacitación necesaria para realizar el trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X				
	Comunicación	Aertividad	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			
Eficiencia		En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.			X			X			X			X			X			X			X			X					
Canales de omunicacion		Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			X			X			X			X			X			X			X			X					
Condiciones laborales	Ambiente de trabajo	Los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.			X			X			X			X			X			X			X			X					
	Equipos para el desempeño	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.			X			X			X			X			X			X			X			X					
	Relaión empresa trabajador	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.			X			X			X			X			X			X			X			X					
		La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.			X			X			X			X			X			X			X			X					

Leyenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Tarapoto, 05/07/2022	45954981	 Lic. Adm. José Gabriel Arceola Arceola MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA CLAD. N° 19118	954806659
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono



Compromiso normativo	Obligación moral Continuidad laboral	Ud. cree que sería muy duro dejar esta organización, incluso si quisiera hacerlo.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Demasiadas cosas serían interrumpidas si Ud. decide dejar su empleo en esta organización.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Relación labora Relación moral	Una razón por la que trabajo aquí es porque tengo una obligación moral con la municipalidad.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Aunque tuviese ventajas, no sería correcto dejar la organización ahora.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Ahora no dejaría la organización pues siento una obligación con toda su gente.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Continuidad laboral	Esta organización se merece su lealtad.			X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Tarapoto, 05/07/2022	45954981		954806659
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mtro. Arévalo José Gabriel	Universidad César Vallejo	Cuestionario sobre clima laboral	Dianira Regalado Villegas
Título del estudio: Marketing ecológico y decisión de compra en los consumidores de la empresa Galera, 2019.			

ASPECTOS DE VALIDACION:

Clima laboral	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
							X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Autorealización	Línea de carrera	Existen oportunidades de progresar en la organización.	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Desarrollo profesional	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Logro de objetivos	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	La organización promueve el desarrollo del personal					X			X			X			X			X			X			X			X				
	Involucramiento laboral	Desarrollo de tareas	Se siente comprometido con el éxito en la organización.				X			X			X			X			X			X			X			X			
			Cada empleado asegura sus niveles de logro en el trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Conocimiento de los objetivos	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Conocimiento de la visión	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Supervisión	Directa	Su jefe inmediato brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				X			X			X			X			X			X			X			X			
			En la municipalidad, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Transparencia	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Imparcialidad	Se recibe la capacitación necesaria para realizar el trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X				
	Comunicación	Aertividad	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Eficiencia	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Canales de omunicacion	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Condiciones laborales	Ambiente de trabajo	Los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Equipos para el desempeño	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Relaión empresa trabajador	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				X			X			X			X			X			X			X			X			
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					X			X			X			X			X			X			X			X					

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno



OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Tarapoto, 05 / 07 / 2022	01146693		920072646
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono



Compromiso normativo	Obligación moral Continuidad laboral	Ud. cree que sería muy duro dejar esta organización, incluso si quisiera hacerlo.			X			X			X			X			X			X
		Demasiadas cosas serían interrumpidas si Ud. decide dejar su empleo en esta organización.			X			X			X			X			X			X
	Relación labora Relación moral	Una razón por la que trabajo aquí es porque tengo una obligación moral con la municipalidad.			X			X			X			X			X			X
		Aunque tuviese ventajas, no sería correcto dejar la organización ahora.			X			X			X			X			X			X
		Ahora no dejaría la organización pues siento una obligación con toda su gente.			X			X			X			X			X			X
	Continuidad laboral	Esta organización se merece su lealtad.			X			X			X			X			X			X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Tarapoto, 05 / 07 / 2022	01146693		920072646
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dr. Cotrina Trigozo Carlos	Docente a Tiempo Completo	Cuestionario sobre clima laboral	Dianira Regalado Villegas
Título del estudio: Marketing ecológico y decisión de compra en los consumidores de la empresa Galera, 2019.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA			
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Clima laboral	Autorrealización	Línea de carrera	Existen oportunidades de progresar en la organización.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Desarrollo profesional	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Logro de objetivos	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	La organización promueve el desarrollo del personal				X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Involucramiento laboral	Desarrollo de tareas	Se siente comprometido con el éxito en la organización.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Cada empleado asegura sus niveles de logro en el trabajo.			X			X			X			X	X					X			X			X				
		Conocimiento de los objetivos	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Conocimiento de la visión	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Supervisión	Directa	Su jefe inmediato brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			En la municipalidad, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	En desacuerdo (2)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Transparencia	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)			X			X			X			X			X			X			X			X			
	Imparcialidad	Se recibe la capacitación necesaria para realizar el trabajo.	De acuerdo (4)			X			X			X			X			X			X			X			X				
	Comunicación	Aertividad	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	Totalmente de acuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Eficiencia	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.			X			X			X	X					X			X			X			X				
		Canales de omunicacion	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			X			X			X			X			X			X			X			X				
	Condiciones laborales	Ambiente de trabajo	Los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.			X			X			X			X			X			X			X			X				
		Equipos para el desempeño	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.			X			X			X			X			X			X			X			X				
		Relaión empresa trabajador	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.			X			X			X			X			X			X			X			X				
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.				X			X			X			X			X			X			X			X					

Legenda: M= Mala R= Regular B= Buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 06 / 07 /2022	00953501	 Dr. Carlos Cotrina Trigozo <small>LIC. EN EDUCACIÓN CPPs. N° 0511379 Ing. AGROINDUSTRIAL CIP. N° 75630</small>	942039098
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono



Compromiso normativo	Obligación moral Continuidad laboral	Ud. cree que sería muy duro dejar esta organización, incluso si quisiera hacerlo.			X			X			X			X			X			X			X
		Demasiadas cosas serían interrumpidas si Ud. decide dejar su empleo en esta organización.			X			X			X			X			X			X			X
	Relación labora Relación moral	Una razón por la que trabajo aquí es porque tengo una obligación moral con la municipalidad.			X			X			X			X			X			X			X
		Aunque tuviese ventajas, no sería correcto dejar la organización ahora.			X			X			X			X			X			X			X
		Ahora no dejaría la organización pues siento una obligación con toda su gente.			X			X			X			X			X			X			X
	Continuidad laboral	Esta organización se merece su lealtad.			X			X			X			X			X			X			X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 06 / 07 /2022	00953501	 Dr. Carlos Cotrina Trigozo LIC. EN EDUCACIÓN CPPs. N° 0511379 Ing. AGROINDUSTRIAL CIP. N° 76630	942039098
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono



REPORTE TURNITIN

TESIS INDIRA & DANIELA TURNITIN.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

23% INDICE DE SIMILITUD	21% FUENTES DE INTERNET	5% PUBLICACIONES	12% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
4	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1%
5	biblioteca2.ucab.edu.ve Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	1library.co Fuente de Internet	<1%
8	biologia.ucr.ac.cr Fuente de Internet	<1%
9	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS LEON MARIA ELENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Relación del clima laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022", cuyos autores son JAVIER RAMIREZ DANIELA DEL PILAR, HIDALGO LAPIZ INDIRA MELISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

TARAPOTO, 22 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS LEON MARIA ELENA DNI: 42283503 ORCID: 0000-0002-8317-0894	Firmado electrónicamente por: MCARDENASLE01 el 22-11-2022 21:43:51

Código documento Trilce: TRI - 0450260