



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad
Distrital de Poroy, Cusco 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Paz Perez, Diego Orlando (orcid.org/0000-0002-3762-3039)

Quispe Enriquez, Almendra Nieves (orcid.org/0000-0002-4361-2467)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por permitirnos culminar esta etapa de estudios y además por brindarnos unos padres, hermanos y amigos que día a día nos ayudan a ser mejores personas brindándonos cariño y apoyo incondicional.

Agradecimiento

Queremos agradecer a Dios por la perseverancia que nos otorga día a día para ser mejores personas en el ámbito académico y personal, también agradecer a nuestros padres que acompañan cada paso que damos en nuestras vidas, a nuestros amigos que nos brindan su apoyo, además también a nuestro docente el Dr. Kerwin José Chávez Vera por hacernos llegar sus conocimientos de la manera más cordial y responsable.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1. Escala de medición de la variable clima laboral y compromiso laboral. .	18
Tabla 2. Expertos que validaron cuestionario CAS y cuestionario Nivel de aprendizaje.....	19
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos	19
Tabla 4. Nivel de la variable clima laboral	22
Tabla 5. Nivel de la dimensión liderazgo	23
Tabla 6. Nivel de la dimensión motivación.....	24
Tabla 7. Nivel de la dimensión reciprocidad	25
Tabla 8. Nivel de la variable compromiso organizacional	26
Tabla 9. Nivel de la dimensión identidad	27
Tabla 10. Nivel de la dimensión cooperación	28
Tabla 11. Nivel de la dimensión estimulación.....	29
Tabla 12. Prueba de normalidad de las variables clima laboral y compromiso organizacional	30
Tabla 13. Correlación de clima laboral (VI) y compromiso organizacional (VD)	31
Tabla 14. Correlación de la dimensión liderazgo (VI) y compromiso organizacional (VD).....	32
Tabla 15. Correlación de la dimensión motivación (VI) y compromiso organizacional (VD).....	33
Tabla 16. Correlación de la dimensión reciprocidad (VI) y compromiso organizacional (VD).....	34

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de la variable clima laboral.....	22
Figura 2. Nivel de la dimensión liderazgo.....	23
Figura 3. Nivel de la dimensión motivación	24
Figura 4. Nivel de la dimensión reciprocidad.....	25
Figura 5. Nivel de la variable compromiso organizacional	26
Figura 6. Nivel de la dimensión identidad.....	27
Figura 7. Nivel de la dimensión cooperación.....	28
Figura 8. Nivel de la dimensión estimulación	29

Resumen

La indagación presentada concerniente al “Clima laboral y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Poroy, Cusco 2022”, comprendió como objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022. Del mismo modo se presentan la variable 1, que vendría a ser clima laboral y la variable 2 respecto al compromiso organizacional.

Conforme al tipo y diseño de estudio comprendido en la metodología, se empleó el tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, bajo los lineamientos del diseño no experimental y transversal, es decir, en un tiempo y espacio determinados sin la manipulación deliberada de las variables. Así también el estudio fue descriptivo y correlacional, enfocándose en la búsqueda del nivel de relación entre la variable 1 y variable 2.

Con la aplicación del coeficiente de Rho de Spearman en las variables clima laboral y compromiso organizacional se logró evidenciar una correlación negativa muy baja, donde el $r=-,051$. Sumado a ello se procedió a medir el nivel de significancia teniendo como resultado ($p=0,630$, $p>0.05$) exponiendo una relación no significativa, en este sentido se admite la hipótesis nula, la cual indica que: El clima laboral no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

Palabras clave: Clima laboral, compromiso organizacional, relación no significativa

Abstract

The investigation presented concerning “the work environment and organizational commitment in the district municipality of Poroy, Cusco 2022”, had as its main objective to determine the relationship between the work environment and organizational commitment in the District Municipality of Poroy, Cusco 2022. In the same way, variable 1, which would be work environment and variable 2 regarding organizational commitment.

According to the type and design of the study included in the methodology, the applied type was used, with a quantitative approach, under the guidelines of the non-experimental and cross-sectional design, that is, in a determined time and space without the deliberate manipulation of the variables. Likewise, the study was descriptive and correlational, focusing on the search for the level of relationship between variable 1 and variable 2.

With the application of Spearman's Rho coefficient in the variables work environment and organizational commitment, it was possible to show a very low negative correlation, where $r=-.051$. In addition to this, the level of significance was measured, having as a result ($p=0.630$, $p>0.05$) exposing a non-significant relationship, in this sense the null hypothesis is admitted, which indicates that: The work environment is not related to significantly with the organizational commitment in the District Municipality of Poroy, Cusco 2022.

Keywords: Work environment, organizational commitment, non-significant relationship

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral consiste en las particularidades del ambiente de trabajo, aquellos aspectos que permanecen en las relaciones sociales del personal de una empresa. El clima laboral viene a determinar el comportamiento y desempeño de los trabajadores, mientras se evidencie un clima laboral adecuado, el producto o servicio brindado será de calidad. Sin embargo, un ambiente laboral de hostilidad e inconformidad creara relaciones deficientes entre el personal laboral de una entidad. Es así que la importancia del clima laboral radica en el cumplimiento eficiente de las metas empresariales de una institución (Govea y Zúñiga, 2020).

En el contexto internacional en el estudio de Daza y García (2021) se relata la importancia del clima laboral dentro de las entidades el cual depende mucho de factores como la satisfacción de los trabajadores, el trabajo en equipo, la relación trabajador- jefe y el manejo de la información y comunicación. Asimismo, un buen clima laboral en una institución es cuando se les da la libertad necesaria a los trabajadores para decidir y evaluar el comportamiento de productividad de los empleados.

En el contexto nacional en una investigación realizada por Gubbins (2019) de Grate Place to Work Institute Perú, en el cual habla acerca del caso en que los individuos se complacen con lo que realizan, consecuentemente están totalmente de acuerdo en dar lo mejor de ellos, lo cual es muy beneficioso para la compañía, por ello es importante que los estudios sobre el clima laboral tengan que ser más estudiadas dentro de una entidad, además de ello se puede demostrar un liderazgo positivo que de un buen pronóstico de gestión del clima sin embargo en el Perú la mayoría de los trabajadores están insatisfechos con la remuneración el cual incide en su rendimientos, por otro lado siempre se está acostumbrado que las empresas maximicen sus ganancias optimizando gastos el cual también es un factor que no se considera para mejorar el clima laboral.

En el contexto local al igual que en otras entidades sean privadas y públicas es necesario el conocimiento del clima laboral y el compromiso organizacional, puesto que permite identificar los problemas existentes en las diferentes áreas en las organizaciones, además permite a partir de la identificación de los problemas, tomar decisiones y medidas para fidelizar y retener el recurso humano para el

cumplimiento de las metas. Así mismo, es importante que los empleadores trabajen e inviertan en el mejoramiento de las relaciones y comunicaciones entre los trabajadores para crear afinidad con los demás y con los movimientos realizados en su institución.

El clima laboral dentro de la Municipalidad de Poroy evidencia estar afectada a causa de varios factores, entre los cuales se tiene la falta de comunicación, incomprensión y algunas diferencias entre sus miembros, estas a su vez propician un ambiente laboral deficiente de inconformidad por parte de los trabajadores. Esta situación es un punto de quiebre para el cumplimiento de metas y objetivos. Ya que los trabajadores al estar en un ambiente laboral de esta índole, se ven afectados para cumplir eficientemente sus tareas, se distraen y existen dificultades para cumplir las metas de la municipalidad.

Conforme a lo expuesto, es importante ocuparse del clima laboral y el compromiso organizacional de cada miembro de la Municipalidad, encontrar la relación entre ambas variables, este nos permitirá promover la reflexión entre sus trabajadores en función a tener mejores resultados y lograr los objetivos trazados. Del mismo modo las variables presentadas tienen una relación de correspondencia, donde la variable 1 Clima Laboral viene a ser la variable independiente, y la variable 2 Compromiso Organizacional, viene a ser la variable dependiente, se desagrega la variable independiente para conocer la relación de cada uno de sus componentes o dimensiones con la variable dependiente. Puesto que la variable independiente determinara la calidad del Compromiso Organizacional dentro de la Municipalidad de Poroy.

En el presente estudio se plantea como problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022? Formulándose como problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022? c) ¿Cuál es la relación entre la reciprocidad y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022?

La investigación planteada se justifica teóricamente, porque permitió conocer de manera científica la importancia del clima laboral para mejorar el compromiso organizacional, asimismo el estudio tiene importancia social por lo que permitió la mejora continua de los individuos en el manejo de los recursos humanos y la relación de estas en una entidad. Por último, la investigación tiene importancia metodológica debido al aporte que brindó durante su desarrollo metodológico, empleando procedimientos aplicados en otros trabajos de investigación, de forma que se asevera su utilidad y funcionalidad, así también se empleó herramientas estadísticas que corroboraron las hipótesis, y se considera su utilidad como referente para futuros estudios afines.

En cuanto a objetivos se establece como principal: Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022. Formulándose como objetivos específicos: a) Estudiar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, cusco 2022, b) Analizar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en el Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022, c) Conocerla relación entre la reciprocidad y el compromiso organizacional en el Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

Al tener reconocido el problema y objetivo de investigación se plantea como hipótesis central: El clima laboral se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022. Formulándose como hipótesis específicas: a) El liderazgo se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022, b) La motivación se relaciona de manera significativa con compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022, c) La reciprocidad se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación que se presenta toma referencias de estudios previos y recientes, estas investigaciones se dan conforme al tema presentado. Así mismo consta de la búsqueda de información detallada para reunir estudios idóneos y afines a las variables expuestas.

Entre los referentes internacionales se tiene el trabajo de Manzano (2019) acerca del compromiso organizacional y la Identidad Institucional en profesores en Ecuador, el objetivo principal buscó encontrar la conexión de la identidad institucional y el compromiso organizacional en el profesorado. La metodología aplicada corresponde a un estudio comparativo, el enfoque fue cuantitativo. El estudio abarcó 65 docentes como población de investigación, donde la muestra seleccionada fue censal. La técnica de recopilación de información contempló la encuesta, donde el instrumento empleado fue un cuestionario. En la conclusión se indica que los profesores de instituciones públicas experimentan un compromiso normativo, donde se evidencia poca voluntad, y en los privados se experimenta un compromiso afectivo alto.

En esta misma línea se tiene la investigación de Salgado y Medina (2019) acerca del clima organizacional y su conexión con la satisfacción laboral en una Institución en Chile. El objetivo general de este estudio fue identificar la conexión de la satisfacción laboral con el clima organizacional en el ámbito indicado. Dentro de la metodología de estudio se contempló que esta investigación fue analítica y transversal. El estudio abarcó 110 colaboradores, los cuales también fueron la muestra de Centros de Salud en Chile. El instrumento de recolección de datos fue la encuesta, la cual estuvo en función a la Escala de Chiag y su equipo del 2010. Los resultados evidencian una conexión de nivel significativo entre ambas variables. De esta forma se demuestra la percepción de los trabajadores, conforme a ello se evidencia su relación significativa.

Así también Lapo y Bustamante (2018) dan un alcance respecto a este tema en su estudio acerca del clima organizacional y las conductas pro-sociales en un Centro de Salud en Ecuador. La finalidad principal de este estudio fue determinar el grado

de incidencia del clima organizacional y conductas en las manifestaciones pro social en profesionales de la Salud. Dentro de la metodología de indagación se tienen características como el enfoque de investigación cuantitativo y transversal. La población fue constituida por 583 colaboradores, y conforme a una muestra aleatoria se seleccionaron 504 profesionales de salud de diferentes centros de Salud. Los instrumentos de recopilación de información fueron los cuestionarios. Este estudio tiene resultados, donde la variable clima organizacional tiene conexión directa con la variable actitudes laborales, esta relación es similar a la de esta última con el comportamiento pro social.

En este sentido se tiene también el análisis de García y Valle (2020), en su estudio acerca del clima organizacional en una empresa en Ecuador. La finalidad esencial de tal estudio buscó identificar los factores que inciden en el clima organizacional de esta entidad y su influencia en la productividad empresarial. La metodología de investigación comprende el diseño mixto, al mismo tiempo se realizó un análisis estadístico. La población y muestra estuvo constituida por todo el personal de la entidad mencionada, 422 colaboradores, la muestra fue de tipo censal. El instrumento empleado se basó en el estudio elaborado por Ortega el 2016, ese estudio tenía un ámbito semejante al de esta investigación. El cuestionario se constituyó de 57 interrogantes. Los resultados demuestran que el 73% del total tiene comunicación, el 78% tiene un buen trato interpersonal, y el nivel considerable de control de conflictividad fue de 85%.

Del mismo modo Moreira (2018) en su estudio acerca del clima dentro de una entidad y su incidencia en la presentación de resultados en Instituciones educativas superiores en Ecuador, enmarcó como meta esencial determinar la incidencia del clima en una organización. El tipo de estudio aplicado y de enfoque cuantitativo, el nivel investigativo fue observacional, transversal y descriptivo, el diseño de estudio se enmarco en el corte transversal y el no experimental. La población y muestra contemplo 370 colaboradores entre profesores y administrativos. El instrumento empleado se consolidó con el cuestionario. Los resultados evidencian que el 40.8% de los encuestados están conformes con su ambiente físico laboral, el 35.7% considera que dicho espacio es adecuado, el 34.9% considera que las herramientas

materiales y equipos son adecuados, un mismo porcentaje está disconforme con el mantenimiento de dichas herramientas y el 65.2%.

En el ámbito nacional Silva (2018), en su estudio acerca del clima laboral y su conexión con el compromiso organizacional en una Municipalidad el 2018, tenía el objetivo general de delimitar la conexión del clima laboral con el compromiso organizacional en una Municipalidad. El diseño dentro del marco metodológico contemplo el no experimental, de corte eminentemente transversal, así también el tipo de estudio fue el descriptivo- correlacional. La población contemplo 800 colaboradores entre trabajadores y administrativos. Los instrumentos estaban constituidos por la escala de clima laboral de Moos y Trickett, así también considero otra escala para el compromiso organizacional, la Escala de Meyer y la de Allend. El estudio alcanzo resultados donde el clima laboral se presentó en un grado bajo en un 75% y el compromiso organizacional también tuvo un nivel bajo en un 65%. Se concluye con la afirmación de la existencia de una conexión directa significativa entre ambas variables.

En esta misma línea se tiene la investigación de Chambi (2018), sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad de un Distrito. El objetivo general planteado era identificar la conexión del estímulo laboral con el compromiso organizacional del personal laboral de dicha entidad. Dentro de la metodología se evidencia el tipo correlacional causal, el diseño que contemplo fue el no experimental. La población fue constituida por 123 colaboradores de la Municipalidad en mención, la muestra fue seleccionada aleatoriamente. Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron el cuestionario, en la primera variable se empleó el cuestionario elaborado por el grupo de investigación de Gagnè en el 2012, y para la segunda variable se empleó el cuestionario elaborado por Engagement UWES de 1999. Los resultados demuestran que la conexión de ambas variables se encuentra en un nivel medio, significativo y directo.

Del mismo modo Carrión (2018) en su estudio acerca del clima laboral y su conexión con el compromiso organizacional en una Municipalidad de San Martín. El objetivo general planteado era constatar la existencia de una conexión significativa entre la variable clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad de San Martín. En el marco metodológico se evidencia el estudio de

tipo aplicado, el nivel alcanzado fue el relacional. En el método se consideró el grado descriptivo correlacional y el diseño de investigación fue transversal. El estudio abarcó 176 personas como población, y la muestra fue censal. La técnica para acceder a los datos fue la encuesta, donde el instrumento específico fue un cuestionario, este a su vez empleó la escala de tipo Likert, esta escala se empleó para ambas variables. Finalmente se evidencia una conexión directa entre el clima laboral y el compromiso laboral, tanto en elementos subjetivos como en los objetivos.

En este sentido León (2018) en su estudio acerca del Compromiso con la Organización y su conexión con la presentación de resultados en una Municipalidad de Tarapoto, tenía por objetivo general identificar la conexión entre el compromiso con la organización y la presentación de resultados en la Municipalidad indicada. La investigación fue de tipo aplicado y correlacional, el diseño de investigación fue no experimental. El estudio contempló a 164 trabajadores de dicha Municipalidad como parte de la población a estudiar, la muestra fue de tipo censal. El instrumento aplicado fue el cuestionario y la técnica de recopilación de información fue el cuestionario.

Finalmente se evidencia un nivel bajo del componente afectivo, continuidad y normativo en un 57%, 55% y 56% correspondientemente. Y también un nivel bajo en la presentación de resultados correspondientes a las dimensiones técnicas, económicas y sociales en un 55%, 59% y 55% respectivamente, de esta forma se demuestra una conexión significativa entre las variables estudiadas.

López (2018) añade su aporte en su investigación sobre la responsabilidad social y su relación con el compromiso organizacional en una Municipalidad de Huancayo, expuso el objetivo general de delimitar la conexión entre la responsabilidad social y el nivel de compromiso en una organización dentro de la Municipalidad mencionada. La metodología constató que el estudio se caracterizó por ser básico, de nivel correlacional y descriptivo. La población fue constituida por 186 trabajadores Municipales, la muestra fue de tipo censal. Los resultados expresan la negación de la conexión significativa entre las variables presentadas, concluyendo que la responsabilidad social desestima relación significativa respecto al clima organizacional.

Las bases teóricas se sustentan bajo fundamentos de estudiosos, conforme con las variables presentadas, como primera variable se tiene el clima laboral, Giraudier (2018) que indica que el clima laboral trata acerca de las relaciones sociales entre personas dentro de su centro de trabajo. El trabajo es importante dentro de la vida económica activa de los sujetos. Este a su vez crea escenarios donde la persona se sienta satisfecha con su contribución, llegando a crear conexiones de todo tipo con sus compañeros de labor. Estas conexiones son jerárquicas e igualitarias dependiendo de los cargos asignados. En este entender el clima laboral constituye la calidad de dichas conexiones, la comunicación, liderazgo y la interacción entre compañeros de un centro laboral.

Así también se tiene la teoría de Cruz et al., (2021) que consolida el entendimiento del clima laboral, este autor menciona que el clima laboral está estrechamente relacionado al trabajo, pues las percepciones de los individuos acerca de su ambiente laboral se crean en la práctica del trabajo. El clima laboral comprende factores como el ambiente, las relaciones, en resumen, las condiciones naturales en el centro laboral. Así también un clima laboral hostil crea percepciones de conflictividad emocional, escasa o nula motivación, estrés a causa del trabajo. En este entender el clima laboral viene a ser un elemento esencial en la búsqueda de resultados.

Del mismo modo Villalobos et al., (2020) define al clima laboral como un elemento de vital importancia en las organizaciones, viene a ser la percepción de los individuos respecto al ejercicio diario dentro de un centro laboral, el clima laboral positivo es característico por relaciones laborales armónicas y a resultados de calidad. Mientras que un clima laboral negativo crea estrés en el trabajo y predispone resultados deficientes dentro de una organización. Gonzales et al., (2018) conceptualiza el clima laboral como un ambiente de trabajo, donde los trabajadores conviven entre sí, para conocer la naturaleza de este tipo de clima se debe prestar atención a la percepción de los actores, que vendrían a ser los trabajadores, un elemento que influye de forma directa en el clima laboral viene a ser el modo de liderazgo organizacional, ya que este será contemplado directamente por los trabajadores.

La primera dimensión en cuanto a la variable clima laboral es el liderazgo. De acuerdo a Correa et al., (2018) liderazgo es el resultado de las relaciones sociales, la sistematización de escenarios, percepciones y objetivos comunes. Donde el liderazgo emerge como guía personificada en un líder, todas las personas poseen rasgos de liderazgo en distintas medidas, las características más comunes son la adaptabilidad a sucesos no planificados. En pocas palabras viene a ser el sentido de persuasión de una persona en el comportamiento de sus congéneres. Flórez et al. (2019) Añade que el liderazgo es un proceso de conductas direccionadas a incidir en los demás, con un objetivo determinado. En este entender el liderazgo es una cualidad que sirve para motivar comportamientos o sentimientos en los demás con una finalidad trazada.

En esta misma línea se presenta la segunda dimensión que viene a ser la motivación, en este sentido Rivas y Perero (2018) menciona que la motivación está conectada con el comportamiento de las personas, dicha conducta es el resultado de características internas o del ambiente, donde los deseos y requerimientos armonizan, de forma que se contemple la energía necesaria para realizar las labores establecidas en función a sus metas. Así también Romero et al., (2019) indica que la motivación es un factor interno o externo que predispone conductas voluntarias, llega a ser un regulador del comportamiento, la motivación posibilita el mantener una actividad permanentemente, cualquier actividad que se considere productiva y desear hacerla.

Finalmente se tiene la dimensión reciprocidad, de acuerdo con Orihuela (2020) indica que la reciprocidad es una dinámica social que radica en corresponder acciones mutuamente con los demás. Esta dinámica estaría resumida en la teoría de Marcel Mauss, donde se veía la relación de ofrecer, receptionar y devolver nuevamente el ofrecimiento con otra acción. En esta misma línea Benítez et al., (2020) Añade que la reciprocidad viene a ser la base fundamental de las relaciones humanas. La reciprocidad se traduciría en la cooperación mutua, proponiendo relaciones de amistad y confianza.

Los indicadores de la variable clima laboral son: Iniciativa, que se enmarca en un esfuerzo creativo, tener y comercializar un pensamiento, tecnología, producto o un servicio, sumado a responsabilizarse de los riesgos y los beneficios conectados con

tal entidad (Brooke y McCullough, 2020). La comunicación viene a ser la ida y venida de datos, intercambio realizado por dos individuos o más bajo la finalidad de dar información o recibirla (Economipedia, 2021). Por su parte la inteligencia emocional, engloba destrezas adquiridas por un individuo a lo largo de su existencia, destacando el valor de la empatía, auto motivación, autocontrol, entusiasmo y control de emociones (Redacción Gestión, 2022).

Dedicación y disciplina, consiste en direccionar acciones a otra persona o a uno mismo, brindar atenciones y esfuerzos con un objetivo en mente, es decir, viene a ser un accionar de direccionar esfuerzos a una determinada profesión o a una labor establecida (Economipedia, 2021). Superación personal, se refiere a un proceso de evolución, cambio y transformación experimentada por un sujeto para adaptarse a hábitos nuevos, formas diferentes de opinar, y particularidades positivas que posibilitan a la persona conseguir sus objetivos y desarrollar su potencial en diversas áreas de su vida. (Mayneza, 2019). El ambiente laboral, al igual que la vida, está relacionado con una constante búsqueda de nuestra mejor versión. Cada experiencia, sea buena o mala, nos deja una enseñanza que apunta a la misma dirección: ser mejores cada día y progresar en todos los aspectos y la reciprocidad se refiere al accionar de corresponder mutuamente a otro individuo conforme a una situación establecida (Vargas, 2021).

Del mismo modo se presenta la segunda variable, este viene a ser el Compromiso organizacional, en este entender se tiene la teoría de Salvador (2019) que menciona que el compromiso organizacional hace referencia a la sensación de afinidad que tienen los individuos dentro de una organización, así también se visualiza en la empatía con los objetivos de la misma entidad. Por otra parte el compromiso con la organización se ve traducida en la conducta de los individuos y el cumplimiento con sus responsabilidades para con la entidad en la que se encuentran.

En este sentido también se tiene la teoría de Hernández et al., (2018) que menciona que el compromiso organizacional está conectado con el ámbito personal del sujeto, las particularidades del empleo y el ambiente laboral. En este entender el compromiso laboral comprende tres factores indispensables: compromiso emocional, que contempla el afecto que tiene un individuo a una entidad resultado

de un nivel admisible de satisfacción con su labor y retribuciones. El compromiso de permanencia, este hace referencia a la continuación del individuo en su centro de labor y las consecuencias de la falta de dicho empleo, finalmente se tiene el compromiso de normatividad, este último se refiere a la gratitud experimentada por el empleado hacia los beneficios y satisfacciones generadas por su empleo.

Acorde a esta variable se tiene la definición de Báez et al., (2019) que menciona que el compromiso organizacional es una estructura de varias dimensiones y complejo, este se ve influenciado por diversos factores externos. Viene a ser la conexión directa entre la organización y el empleado, donde se observan situaciones de compromiso a las responsabilidades y cumplimiento eficiente con los deberes asignados. Por su parte Coronado et al., (2020), añade y menciona que el compromiso organizacional es la percepción del trabajador por la entidad en la que labora y viceversa. Los factores que intervienen en el compromiso organizacional son diversos, entre los cuales se encuentran los beneficios, la remuneración, ambiente laboral, antigüedad y el bienestar a nivel psicológico.

Conforme a la primera dimensión de la segunda variable, Identidad, Aquino (2022) indica que la identidad dentro de una entidad viene a ser la imagen que proyecta una institución internamente. Las sensaciones, emociones, compromiso que experimenten los integrantes de dicha organización. La identidad se traduce en el comportamiento, relaciones sociales y comunicativas expresadas por el personal laboral de una corporación. Cruz y Jácome (2018) añade que la identidad viene a ser un proceso psíquico, parte del sentido de pertenencia a un grupo, emplea símbolos distintivos de inclusión y exclusión, elementos con los que la propia entidad se auto conceptúa.

En esta misma línea se tiene la dimensión cooperación, en este sentido Velázquez et al., (2018), menciona que la cooperación parte de la interacción dentro de una organización donde los actores vendrían a ser los trabajadores, recurrentes o clientes, proveedores y agentes que posibilitan el logro de los objetivos organizacionales. El accionar conjunto para un fin determinado viene a ser la cooperación. Las organizaciones no pueden valerse por sí mismas sin acudir a agentes internos y externos, los cuales contribuyen a la sostenibilidad organizativa. Del mismo modo la cooperación es el acto de cooperar, se refiere a la contribución

de dos o más personas de forma conjunta para alcanzar un objetivo trazado (OXFAM, 2022).

La tercera dimensión de la segunda variable viene a ser la estimulación, en este sentido Padovan (2020) indica que la estimulación es la fuerza de voluntad en función a un objetivo, esta sensación se da de forma interna y externa en los individuos. Se contrasta con factores externos como la retribución y las penalidades. Tales factores acrecientan la estimulación o la desvanecen. Así también López et al., (2017) añade que la estimulación se refiere a un elemento fundamental en la administración o gestión de una organización, puesto que posibilita conductas benéficas para la entidad, esto se visualiza en el rendimiento laboral del personal e incide positivamente en la calidad de vida familiar y empresarial.

Indicadores de la variable compromiso organizacional, comprende las políticas de comunicación, las cuales engloban principios, metas, ejercicios y lineamientos normativos aplicados desde las autoridades, de forma que se logre mediar varios puntos vinculados con la funcionalidad de medios de comunicación (Califano, 2018). En cuanto a las relaciones públicas, estas contemplan un proceso de comunicación estratégica que fomenta interrelaciones beneficiosas tanto para una organización como para su conjunto de audiencia (Guest, 2019). Continuando con los indicadores se tiene al compromiso laboral, el cual es un elemento que motiva a los trabajadores a involucrarse y comprometerse con su labor dentro de una empresa, teniendo presente los objetivos y metas de la misma (Economipedia, 2021).

Conforme al modelo mental, este se refiere a la abstracción, o internalización de la percepción por parte de las personas sobre un tema o dificultad establecida. Talento y creatividad conciernen la capacidad de producir ideas nuevas o renovar conexiones de pensamientos que conllevan a respuestas nuevas, con originalidad. Conforme al vínculo, es una conexión que se determina desde los lazos afectivos de individuos, un valor importante para el desarrollo de pequeños y grandes. El ser buen compañero comprende trabajo cooperativo, respeto, entendimiento, contribución y ayuda a las demás personas, sin querer nada a cambio de tal conducta (Nadal, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La indagación expuesta fue de tipo aplicada, puesto que la recolección de data contempló la aplicación de un instrumento, el cual estuvo conforme a la realidad de la población seleccionada. Por otra parte, el enfoque de investigación fue el cuantitativo, ya que consideró un procedimiento estadístico, el cual posibilita proyectar la información mediante gráficos y tablas, de forma que posibilite la visualización de frecuencias y promedios. Hernández, et al., (2018) conceptúa el enfoque de tipo cuantitativo en función a la búsqueda de información que considera resultados estadísticos, esto conlleva a la identificación de frecuencia y redundancia en las conductas o emociones experimentadas por la población, a su vez busca corroborar las hipótesis planteadas.

Diseño de investigación

El diseño al que se recurrió en el presente documento fue el no experimental, de corte transversal, descriptivo y correlacional. En este sentido las variables fueron tratadas y descritas dentro del contexto encontrado, de forma que no se alteren los datos identificados. Dzul (2015) expone sobre los estudios no experimentales, buscan que la manipulación deliberada de variables sea nula. Así también se tiene a Manterola et al., (2019) que explica que el estudio no experimental y descriptivo busca describir las características de la población en cuestión, y el corte transversal posibilitara recabar data en un espacio temporal señalado.

Conforme al estudio descriptiva se tiene a Martínez (2018) que señala que este tipo de estudio busca describir las particularidades más resaltantes de la población especificada. En este entender el estudio descriptivo comprende la recopilación de información, para proseguir con su descripción y análisis. Del mismo modo el corte transversal hace referencia al tiempo y lugar, es decir busca analizar hechos o fenómenos en un tiempo y espacio determinados (Hernández et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

El presente documento comprende las siguientes variables:

3.2.1. V1: Clima Laboral

Definición conceptual

El clima laboral comprende factores como el ambiente, las relaciones, en resumen, las condiciones naturales en el centro laboral. Así también un clima laboral hostil crea percepciones de conflictividad emocional, escasa o nula motivación, estrés a causa del trabajo. En este entender el clima laboral viene a ser un elemento importante en la búsqueda de resultados (Cruz et al., 2021).

Definición operacional

La variable clima laboral se midió por medio de la encuesta, esta a su vez recurrió al instrumento de tipo cuestionario, considerando 20 ítems, estos fueron medidos mediante la Escala de tipo Likert, que considera valores del 1 al 5, equivaliendo el 1 a Nunca, 2 a Casi Nunca, 3 A veces, 4 a Casi Siempre y 5 a Siempre. Se desarrolló en función a las dimensiones de: Liderazgo, Motivación y Reciprocidad, cada una con sus respectivos indicadores.

Dimensiones de la variable 1

Liderazgo

Motivación

Reciprocidad

Escala de medición

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

3.2.2. V1: Compromiso Organizacional

Definición conceptual

El compromiso organizacional hace referencia a la sensación de afinidad que tienen los individuos dentro de una organización, así también se visualiza en la empatía con los objetivos de la misma entidad. Por otra parte, el compromiso con la organización se ve traducida en la conducta de los individuos y el cumplimiento con

sus responsabilidades para con la entidad en la que se encuentran. (Salvador, 2019)

Definición operacional

Del mismo modo la variable compromiso organizacional fue medido mediante la técnica de la encuesta, donde el instrumento será de tipo cuestionario, considerará 20 ítems, estos a su vez estarán organizados en función a la Escala de tipo Likert, que considera valores del 1 al 5, donde 1 equivale a Nunca, 2 equivale a Casi Nunca, 3 equivale A veces, 4 equivale a Casi Siempre y 5 equivale a Siempre. Este cuestionario se realizó en base a las dimensiones de: identidad, cooperación y estimulación cada una con sus respectivos indicadores.

Dimensiones de la variable 2

Identidad

Cooperación

Estimulación

Escala de medición

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

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Concerniente a la población se refiere a seleccionar a elementos con características que se pretendan estudiar, la población y la muestra poseen una conexión inductiva. A su vez la muestra vendría a estar conformada por una pequeña porción de la población. Dentro de la población se tienen filtros de inclusión y exclusión que nos permitirán enfocarnos en nuestra unidad de análisis (Ventura, 2017) la población fue conformada por 120 trabajadores del Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

Criterios de inclusión:

El filtro para formar parte de la población de estudio siguió los siguientes lineamientos de inclusión: el estudio considero a aquellos individuos que sean trabajadores activos de la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022, es decir, considerara a trabajadores administrativos de todas las áreas, equipos de trabajadores que convivan y compartan espacios y funciones laborales en común.

Criterios de exclusión:

Los criterios de exclusión para formar parte de la población de estudio siguieron los siguientes lineamientos de inclusión: el estudio no considerara a aquellos individuos que sean trabajadores inactivos de la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022 o formen parte de otras municipalidades, es decir, el estudio requiere de trabajadores que convivan y compartan funciones y espacios laborales comunes al momento de la investigación, a su vez sean parte de la municipalidad seleccionada, para alcanzar resultados objetivos.

Muestra:

La muestra posibilita la delimitación dentro de la población, de esta manera la muestra viene a ser un anexo de la población. Esta puede ser representativa, aleatoria, etc. Así también la muestra toma de base al muestreo para delimitar sus márgenes, es decir, la muestra permite al investigador enfocar su estudio de manera objetiva, clara y precisa, de forma que se optimice el tiempo de recolección de datos de una misma población. (Hernández y Carpio, 2019).

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P) \times N}{E^2}$$

N = 120 trabajadores

P = 0.50 (50%) de calificación de acierto de la población. 1-

P = 0.50 (50%) de calificación desacierto de la población. E

= 5% error muestral.

Z = 1.96 nivel de confianza (El valor Z se obtiene en la tabla de distribución normal estandarizado).

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.50)(1 - 0.50) \times (120)}{(0.05)^2(120 - 1) + (1.96)^2(0.50)(1 - 0.50)}$$

$$N = 93$$

Muestreo:

Seone (2007) establece que, para seleccionar a las personas que serán estudiadas, estas deben de poseer características semejantes, particularidades que aporten a los resultados, así también se desliga del criterio de corte estadístico. En el caso del presente documento se recurrió al muestreo de tipo probabilístico. En este entender, la técnica comprende también el muestreo aleatorio simple, habiéndose fijado un número determinado a encuestar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

En el caso de ambas variables se utilizó la técnica de la encuesta, la encuesta proporcionó una sistematización acorde a los objetivos trazados. Esta se caracteriza por la proposición de ítems e interrogantes que se basan en las variables y dimensiones. De forma que nos brinden información enfocada en la investigación.

La técnica de la encuesta posibilita conectar las proposiciones o interrogantes con las variables planteadas, de igual forma se conectan y cuantifican los indicadores para un análisis adecuado (Hernández, et al., 2016). De esta manera se logrará delimitar la conexión del clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario

El cuestionario viene a ser una herramienta importante para la búsqueda e identificación de información relevante para el estudio. A su vez el cuestionario está constituido por particiones correspondientemente al ítem. De forma ordenada y secuencial. Las interrogantes y preposiciones presentes en el cuestionario están estrechamente relacionadas a las variables de investigación, a sus dimensiones e indicadores. (Jansen, 2013)

Tabla 1.*Escala de medición de la variable clima laboral y compromiso laboral.*

Variable	Instrumento	Concepto	Escala de Likert
Clima laboral	Cuestionario	Se elaborará un cuestionario, el cual responderá a las dimensiones y objetivos a analizar, del mismo modo dicho cuestionario.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
Compromiso organizacional	Cuestionario	Se formulará ítems acordes a las dimensiones y objetivos planteados.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Nota. Escala de medición de las variables

Validez y confiabilidad

Validez

La elaboración del cuestionario en ambos casos contemplara un nivel valido, de forma que los instrumentos estén estrechamente conectados con las variables y dimensiones para alcanzar los objetivos establecidos. Del mismo modo se aplicó la técnica de Alfa de Cronbach para consolidar la validez de los instrumentos. (Hernández et al., 2018)

Según Ventura (2017), actualmente se reconocen 5 fuentes de validación: fundamentada en el contenido, en el sistema interno con otras variables, en los resultados del instrumento y en el desarrollo de las respuestas. La validez del contenido de ambos cuestionarios contara con la validación bajo juicio de expertos, de forma que se analice cada ítem y se identifique su relación con las variables y dimensiones planteadas. Todo ello para solidificar la información a recabar, de manera que se encuentren resultados que proyecten la realidad del clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

Tabla 2.*Expertos que validaron cuestionario CAS y cuestionario Nivel de aprendizaje.*

Expertos	Grado	Resultado
Chávez Vera Kerwin José	Doctor	Aplicable
Africa Calanchez Urribarri	Doctora	Aplicable
Mirko Merino Núñez	Doctor	Aplicable

Nota. Certificados de validez del instrumento**Confiabilidad****Tabla 3.***Confiabilidad de los instrumentos*

Prueba de Confiabilidad	Fiabilidad	Variable	N° de elementos
	0,681	Clima laboral	24
Alfa de Cronbach	0,711	Compromiso laboral	20

Nota. Resultados que se extrajeron del programa SPSS

Manterola et al., (2018) indica que la confiabilidad supone la consistencia y precisión en la medición de los instrumentos de recopilación de data. La confiabilidad concierne la frecuencia de resultados similares, es decir que al aplicar un instrumento a una misma población varias veces, se obtendrá resultados similares, de forma que se refleje la veracidad de la información (Hernández, Fernández, y Baptista, 2018).

Del mismo modo la confiabilidad será sometida a la evaluación bajo los criterios del Alfa de Cronbach, el cual arrojará valores de 0- 1, significando 0 un nivel nulo de confiabilidad y 1, un nivel alto de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En cuanto al procedimiento de investigación se refiere a la serie de pasos a realizar para concretizar una investigación. En este entender se tiene como primer paso formular ítems en función a las variables de estudio, clima laboral y compromiso

organizacional, teniendo presente los objetivos trazados. Estos ítems fueron estructurados de forma ordenada considerando cada dimensión, y contemplaran una escala de tipo Likert. Seguidamente se validó el instrumento y se constató su fiabilidad, de forma que pueda ser aplicado en la población correspondiente.

Del mismo modo se emitieron los permisos correspondientes en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, para aplicar el instrumento, aclarando los fines totalmente académicos de la investigación, y la participación sincera y voluntaria de los trabajadores de la Municipalidad mencionada.

La información recabada será procesada mediante dos programas informáticos, el primero es el programa informático Excel, tal programa posibilitó ordenar los datos y generar tablas. Por otro lado, el programa estadístico SPSS, nos permitirá encontrar frecuencias y valores porcentuales. Ambos programas posibilitaran la tabulación y análisis de la información de forma que se admitan o nieguen las hipótesis planteadas.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis a emplear será el SPSS 25, este posibilitará la identificación de frecuencias en los resultados obtenidos, y proyectará valores estadísticos propios de la realidad estudiada. Esto se dará mediante tablas y gráficos estadísticos, los cuales facilitaran la identificación de medias y promedios en relación al clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

Estos valores permitirán realizar un análisis descriptivo de forma apropiada, el análisis descriptivo es importante según Gomes et al., (2009) para caracterizar los datos, frecuencias y valores obtenidos en la recopilación de datos, el cual, a la vez, podrá ser analizado de forma inferencial por los investigadores.

3.7. Aspectos éticos

En primera instancia la investigación presentada respetara los tres principios básicos en investigación internacional que vienen a ser: respetar a las personas, investigar en función a la búsqueda del bien y promoción de la justicia. Del mismo modo se realizará un estudio responsable conforme a los lineamientos normativos de la Universidad Cesar Vallejo, especificada en la Resolución del Consejo

Universitario N. ° 0262-2020/UCV. Donde considera importante la calidad anónima de los participantes, se respetará su intervención voluntaria dando fe sincera de la veracidad en sus respuestas. Se desestimará la alteración parcial o total de los resultados. Del mismo modo se citará de forma correcta a los autores, estudiosos, investigadores, que, a través de su conocimiento y producción literaria, contribuyen a la presente investigación, de manera que se evite el Plagio, significando este una falta de responsabilidad y respeto a los trabajos previos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Se procede a presentar los resultados hallados, estos fueron generados como consecuencia de la aplicación del instrumento, es decir, del cuestionario. Así mismo tales resultados reflejan el pensar de la población estudiada, conforme a las variables y dimensiones.

Tabla 4.

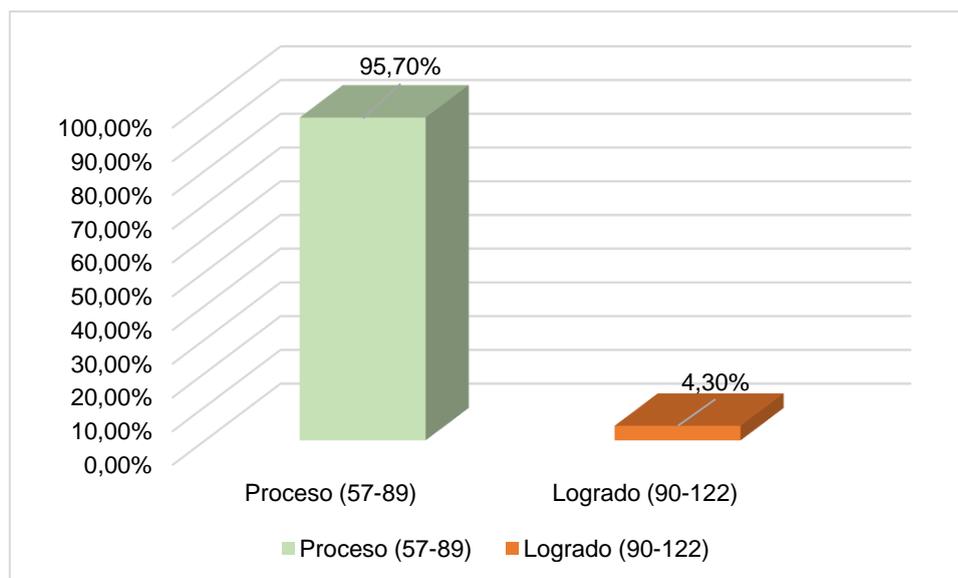
Nivel de la variable clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Proceso (57-89)	89	95,7%	95,7	95,7
	Logrado (90-122)	4	4,3%	4,3	100,0
	Total	93	100,0%	100,0	

Nota. Procesamiento de datos SPSS

Figura 1.

Nivel de la variable clima laboral



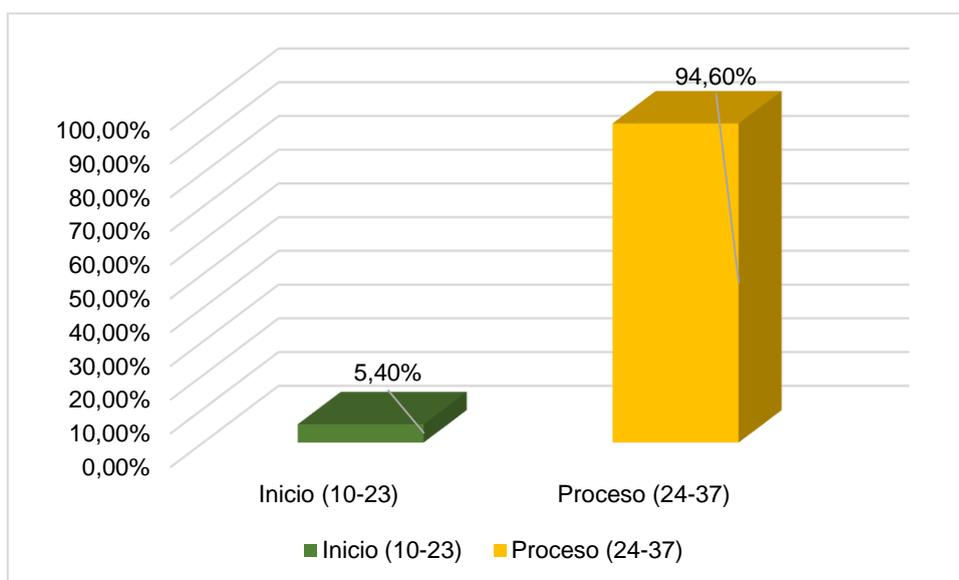
De la tabla 4 y figura 1 respecto al nivel de la variable clima laboral, se observa que el 95.70% de la población encuestada se encuentra en proceso de contar con un clima laboral favorable, mientras que el 4.30% de los encuestados consideran que se encuentran en un nivel logrado respecto al clima laboral.

Tabla 5.
Nivel de la dimensión liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio (10-23)	5	5,4%	5,4	5,4
	Proceso (24-37)	88	94,6%	94,6	100,0
	Total	93	100,0%	100,0	

Nota. Procesamiento de datos SPSS

Figura 2.
Nivel de la dimensión liderazgo



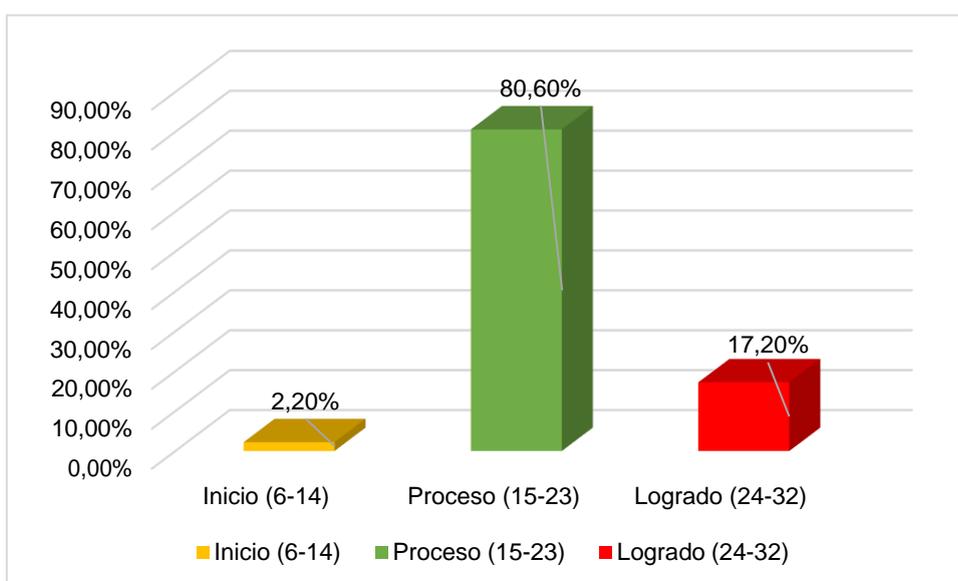
De la tabla 5 y figura 2, respecto al nivel de la dimensión liderazgo, se observa que el 94.60% de la población encuestada se encuentra en proceso de obtener liderazgo, mientras que el 5.40% de los encuestados se encuentran en un nivel de inicio en cuanto a la dimensión liderazgo.

Tabla 6.
Nivel de la dimensión motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio (6-14)	2	2,2%	2,2	2,2
	Proceso (15-23)	75	80,6%	83,3	85,6
	Logrado (24-32)	16	17,2%	14,4	100,0
	Total	93	100,0%	100,0	

Nota. Procesamiento de datos SPSS

Figura 3.
Nivel de la dimensión motivación



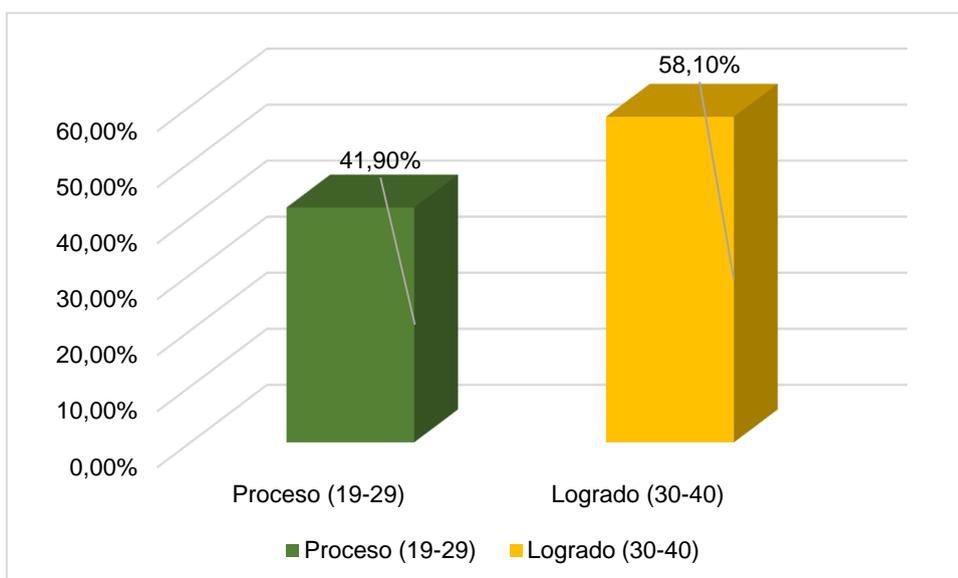
De la tabla 6 y figura 3 respecto al nivel de la dimensión motivación, se observa que el 80.60% de la población encuestada se encuentra en proceso de sentirse motivada, el 17.20% considera haber logrado la motivación en su centro laboral mientras que el 2.20% de los encuestados se encuentran en un nivel de inicio en cuanto a la dimensión motivación.

Tabla 7.
Nivel de la dimensión reciprocidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Proceso (19-29)	39	41,9%	41,9	41,9
	Logrado (30-40)	54	58,1%	58,1	100,0
Total		93	100,0%	100,0	

Nota. Procesamiento de datos SPSS

Figura 4.
Nivel de la dimensión reciprocidad



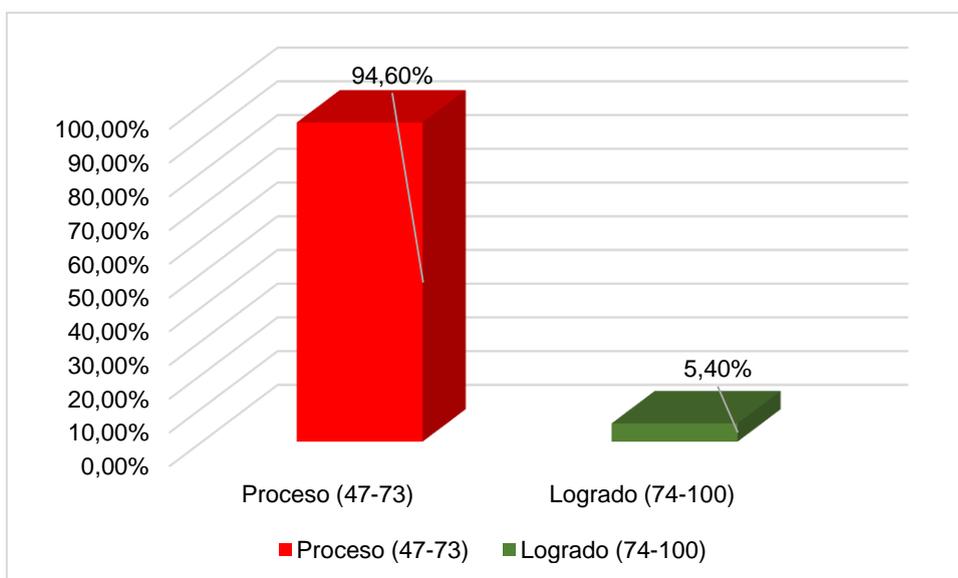
De la tabla 7 y figura 4, respecto al nivel de la dimensión reciprocidad, se observa que el 58.10% de la población encuestada ha logrado experimentar manifestaciones de reciprocidad en la Municipalidad estudiada, el 41.90% de los encuestados considera estar en proceso de experimentar manifestaciones de reciprocidad en el municipio estudiado.

Tabla 8.
Nivel de la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Proceso (47-73)	88	94,6%	94,6	94,6
	Logrado (74-100)	5	5,4%	5,4	100,0
	Total	93	100,0%	100,0	

Nota. Procesamiento de datos SPSS

Figura 5.
Nivel de la variable compromiso organizacional



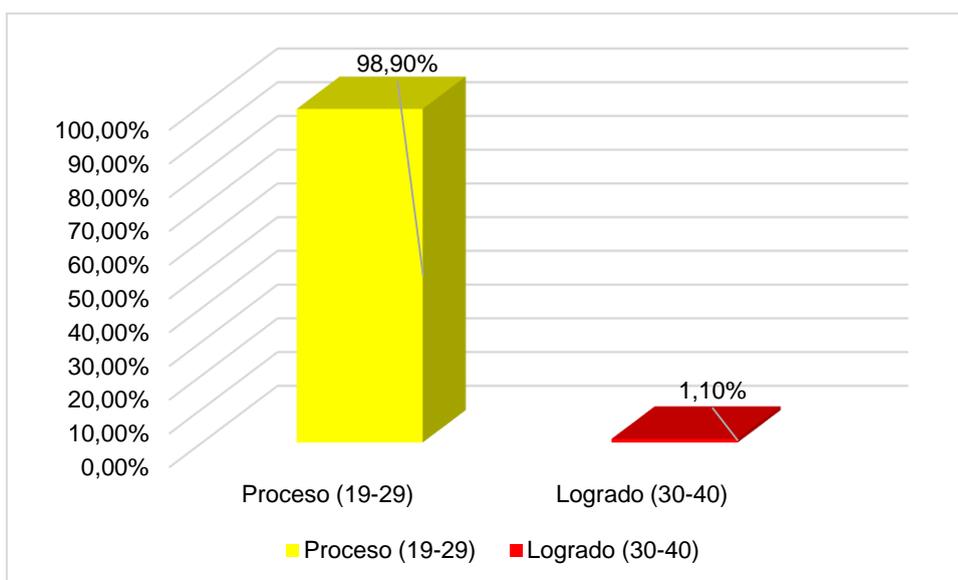
De la tabla 8 y figura 5 respecto al nivel de la variable compromiso organizacional, se observa que el 94.60% de la población encuestada se encuentra en proceso de sentirse comprometido con su organización, mientras que el 5.40% de los encuestados consideran que su nivel de compromiso organizacional ha sido logrado.

Tabla 9.
Nivel de la dimensión identidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Proceso (19-29)	92	98,9%	98,9	98,9
	Logrado (30-40)	1	1,1%	1,1	100,0
	Total	93	100,0%	100,0	

Nota. Procesamiento de datos SPSS

Figura 6.
Nivel de la dimensión identidad



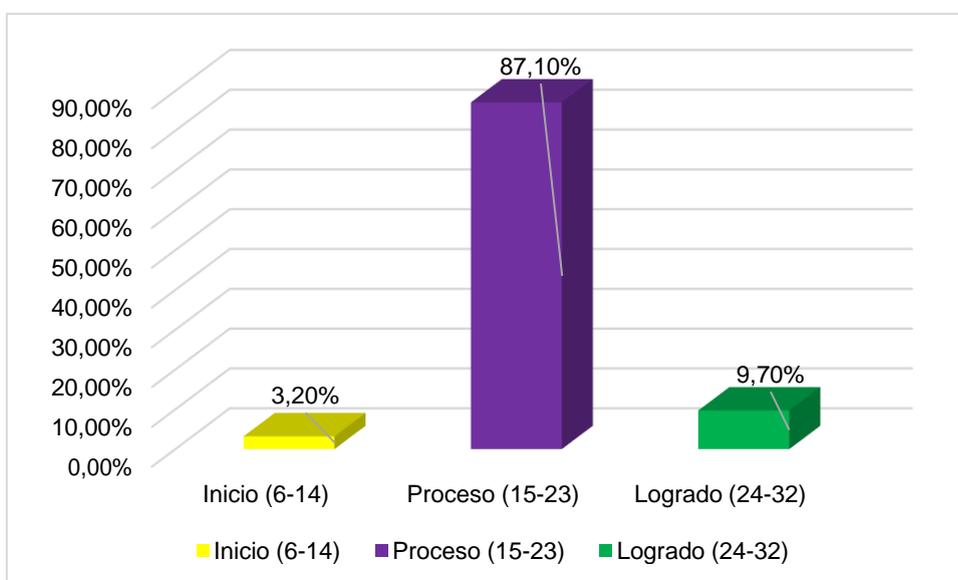
De la tabla 9 y figura 6 respecto al nivel de dimensión identidad, se observa que el 98.90% de la población encuestada se encuentra en proceso de sentirse identificada con su organización, mientras que el 1.10% de los encuestados consideran que su nivel de identidad ha sido logrado.

Tabla 10.
Nivel de la dimensión cooperación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio (6-14)	3	3,2%	3,2	3,2
	Proceso (15-23)	81	87,1%	87,1	90,3
	Logrado (24-32)	9	9,7%	9,7	100,0
	Total	93	100,0%	100,0	

Nota. Procesamiento de datos SPSS

Figura 7.
Nivel de la dimensión cooperación



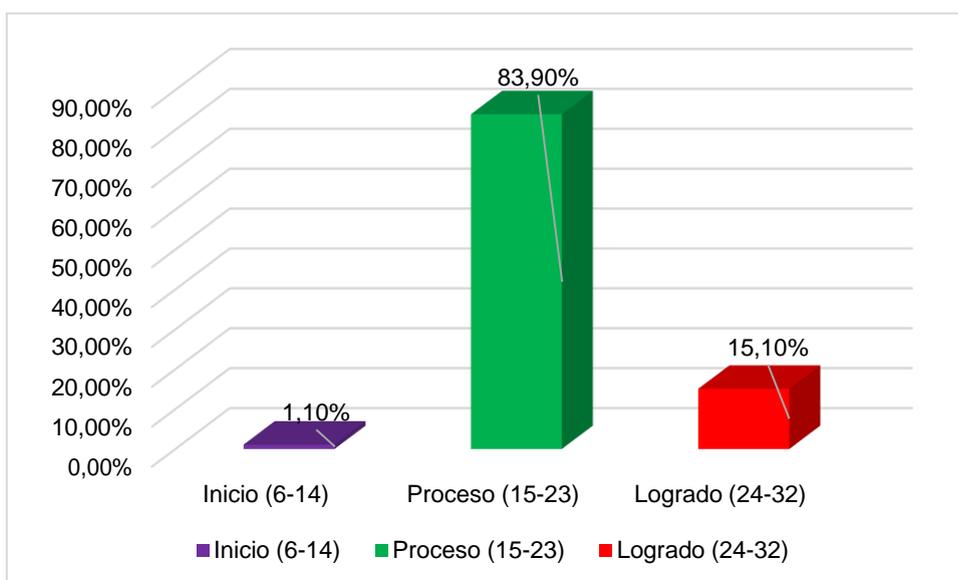
De la tabla 10, respecto al nivel de dimensión cooperación, se observa que el 87.10% de la población encuestada percibe un nivel de cooperación en proceso dentro de la Municipalidad distrital de Poroy, Cusco 2022, el 9.70% de encuestados percibe que la cooperación dentro del contexto estudiado se encuentra en un nivel logrado, mientras que el 3.20% de los encuestados perciben que la cooperación dentro de la institución está en una etapa de inicio.

Tabla 11.
Nivel de la dimensión estimulación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio (6-14)	1	1,1%	1,1	1,1
	Proceso (15-23)	78	83,9%	83,9	84,9
	Logrado (24-32)	14	15,1%	15,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Nota. Procesamiento de datos SPSS

Figura 8.
Nivel de la dimensión estimulación



De la tabla 11 y figura 8, respecto al nivel de dimensión estimulación, se observa que el 83.90% de la población encuestada percibe un nivel de estimulación en proceso dentro de la Municipalidad distrital de Poroy, Cusco 2022, el 15.10% de encuestados percibe que la estimulación dentro del contexto estudiado se encuentra en un nivel logrado, mientras que el 1.10% de los encuestados perciben que la estimulación dentro de la institución está en una etapa de inicio.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 12.

Prueba de normalidad de las variables clima laboral y compromiso organizacional

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,540	93	,000	,204	93	,000
Compromiso organizacional	,540	93	,000	,236	93	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conforme a la tabla 12 se evidencio los valores de la Prueba de Normalidad según Kolmogórov-Smirnov, la cual, a su vez se empleó, ya que la muestra fue constituida por un número de colaboradores que superaba la cantidad de 30 ($n=93$), en tal caso se vio que las variables de clima laboral y compromiso organizacional tienen el sig. ,000 siendo menor al p -valor de ($p<0,05$) es por ello que se aplicó una prueba no paramétrica, específicamente la correlación de Rho Spearman.

Hipótesis general

Ho: El clima laboral no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022

Ha: El clima laboral se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022

Tabla 13.

Correlación de clima laboral (VI) y compromiso organizacional (VD)

			Clima laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,051
		Sig. (bilateral)	.	,630
		N	93	93
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	-,051	1,000
		Sig. (bilateral)	,630	.
		N	93	93

Nota. Procesamiento de datos SPSS

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ se acepta la Hipótesis alterna.

Si $p > 0,05$ se acepta la Hipótesis nula.

Conforme a lo expuesto en la tabla 13 empleó el coeficiente de Rho de Spearman en las variables clima laboral y compromiso organizacional, es así que se logró evidenciar una correlación negativa muy baja, donde el $r = -,051$. Del mismo modo es no significativa ya que ($p = 0,630$, $p > 0.05$), en este sentido se admite la hipótesis nula, la cual indica que: El clima laboral no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

Hipótesis específica 1

Ho: El liderazgo no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022

Ha: El liderazgo se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022

Tabla 14.

Correlación de la dimensión liderazgo (VI) y compromiso organizacional (VD)

		Liderazgo	Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,057
		Sig. (bilateral)	.	,589
		N	93	93
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,057	1,000
		Sig. (bilateral)	,589	.
		N	93	93

Nota. Procesamiento de datos SPSS

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ se acepta la Hipótesis alterna.

Si $p > 0,05$ se acepta la Hipótesis nula.

Conforme a la tabla 14, respecto al liderazgo y el compromiso organizacional, el coeficiente de Rho de Spearman demuestra el valor ($r = 0,057$), el cual se traduce en una correlación positiva muy baja. De la misma manera se evidencia un Sig. (Bilateral) = ,589. Ello a su vez indica una relación no significativa. En este entender se acepta la hipótesis nula, que señala que: El liderazgo no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

Hipótesis específica 2

Ho: La motivación no se relaciona de manera significativa con compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022

Ha: La motivación se relaciona de manera significativa con compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022

Tabla 15.

Correlación de la dimensión motivación (VI) y compromiso organizacional (VD)

			Motivación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	-,079
		Sig. (bilateral)	.	,457
		N	93	90
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	-,079	1,000
		Sig. (bilateral)	,457	.
		N	93	93

Nota. Procesamiento de datos SPSS

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ se acepta la Hipótesis alterna.

Si $p > 0,05$ se acepta la Hipótesis nula.

Conforme a la tabla 15, respecto la dimensión motivación y el compromiso organizacional, el coeficiente de Rho de Spearman demuestra el valor ($r = -0,079$), el cual se traduce en una correlación inversa entre la dimensión motivación y la variable compromiso organizacional. De la misma manera se evidencia un Sig. (Bilateral) = ,457. Ello a su vez indica una relación no significativa. En este entender se acepta la hipótesis nula, que señala que: La motivación no se relaciona de manera significativa con compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

Hipótesis específica 3

Ho: La reciprocidad no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

Ha: La reciprocidad se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

Tabla 16.

Correlación de la dimensión reciprocidad (VI) y compromiso organizacional (VD)

			Reciprocidad	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Reciprocidad	Coeficiente de correlación	1,000	,009
		Sig. (bilateral)	.	,929
		N	93	93
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,009	1,000
		Sig. (bilateral)	,929	.
		N	93	93

Nota. Procesamiento de datos SPSS

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ se acepta la Hipótesis alterna.

Si $p > 0,05$ se acepta la Hipótesis nula.

Conforme a la tabla 16, respecto la dimensión reciprocidad y el compromiso organizacional, el coeficiente de Rho de Spearman demuestra el valor ($r = 0,009$), el cual se traduce en una correlación muy débil entre la dimensión reciprocidad y la variable compromiso organizacional. De la misma manera se evidencia un Sig. (Bilateral) = ,929. Ello a su vez indica una relación no significativa. En este entender se acepta la hipótesis nula, que señala que: La reciprocidad no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

V. DISCUSIÓN

El Municipio Distrital de Poroy manifiesta diversas dinámicas sociales, donde el clima laboral comprende la satisfacción de cada uno de los trabajadores en cuanto a su labor y los compañeros con los que comparte el día a día. Comprende también la percepción de los trabajadores frente a las labores designadas por sus superiores, el accionar individual traduce el compromiso que se tiene frente a la institución en la que se trabaja.

Consecuentemente, en cuanto a los resultados descriptivos hallados se logró obtener un 95.70% de encuestados que considera que la variable clima laboral está en proceso de desarrollo, en este entender aún no ha logrado ser consolidada entre todos los trabajadores. Sin embargo, se tienen indicadores de liderazgo, motivación y reciprocidad en el ambiente laboral del contexto estudiado. En esta misma línea, el liderazgo y la motivación entre los trabajadores está también en proceso de desarrollo, con datos estadísticos de 94.60% y 80.60% correspondientemente, donde los trabajadores se muestran optimistas y presencian el incremento de tales indicadores día a día. Por su parte la dimensión reciprocidad enmarca un nivel de logrado, con 58.10%, es decir la mayoría de los trabajadores presencia acciones de apoyo entre compañeros para superar dificultades.

Por su parte la variable compromiso organizacional también muestra datos de estar en proceso, con 94.60%, es decir existen manifestaciones de interés en cuanto a las metas e imagen institucional, cooperación, trabajo en equipo, innovación, reconocimiento y estimulación para la integración positiva de la municipalidad distrital de Poroy, Cusco 2022. En este sentido se tienen los porcentajes de la dimensión identidad (98.90%), cooperación (87.10%) y estimulación (83.90%), todas ellas evidenciando niveles considerables en la marcación de "en proceso", es decir, la presencia de los indicadores de dichas dimensiones está presentes en el contexto municipal estudiado y se vienen incrementando diariamente.

En concordancia al objetivo principal sobre determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022. Se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman entre tales variables, es así que se logró evidenciar una correlación negativa muy baja, donde el $r = -.051$. Del mismo modo es no significativa ya que ($p = 0,630$, $p > 0.05$), en este sentido se

admite la hipótesis nula, la cual indica que: El clima laboral no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

Contrario a estos resultados se tiene los hallazgos de Silva (2018), que busco conocer la conectividad entre el clima laboral referente al compromiso organizacional dentro de una municipalidad del ámbito nacional. Sus resultados evidenciaron que ambas variables tienen una presencia baja en tal contexto. Del mismo modo, Silva encuentra una conexión directa y significativa entre ambas variables. Estos hallazgos difieren con la presente investigación ya que la presencia de ambas variables se presenta de forma preponderante en la Municipalidad distrital de Poroy estudiada, evidenciándose una correlación negativa y poco significativa. En este entender ambas variables se presentarían de forma independiente, difiriendo de los hallazgos de Silva. Así también los hallazgos difieren con el resultado de Carrión (2018) que encontró una conexión fuerte de las variables clima laboral respecto al compromiso organizacional. Ambos estudios afirman una conexión significativa entre las variables presentadas, contrariando los hallazgos expuestos. Esto debido a las características particulares de cada Municipalidad y factores sociales culturales diversos.

En cuanto al análisis teórico el clima organizacional es comprendido por Giraudier (2018) como las relaciones sociales entre personas dentro de su centro de trabajo. Este a su vez crea escenarios donde la persona se sienta satisfecha con su contribución, llegando a crear conexiones de todo tipo con sus compañeros de labor. Este vendría a darse de forma natural. Mientras que teóricamente el compromiso organizacional es analizado por Salvador (2019) que señala que es la conducta de los individuos y el cumplimiento con sus responsabilidades para con la entidad en la que se encuentran. Referente a los resultados hallados, ambas variables se desarrollan de forma independiente, con una incidencia mínima y poco significativa.

Conforme los hallazgos del primer objetivo específico enmarcado en estudiar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, cusco 2022. Se empleó el coeficiente de Rho de Spearman que demostró el valor ($r= 0,057$), el cual se traduce en una correlación positiva muy

baja. De la misma manera se evidencia un Sig. (Bilateral)= ,589. Ello a su vez indica una relación no significativa. En este entender se acepta la hipótesis nula, que señala que: El liderazgo no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

En cuanto a los resultados hallados, se encuentra semejanza con el estudio de Salgado y Medina (2019) el cual evidencia una relación significativa entre la satisfacción y el compromiso organizacional, es decir, el liderazgo generaría satisfacción en el trabajador, el cual tomaría el papel de líder para alcanzar las metas institucionales trazadas en la Municipalidad de Poroy, del mismo modo esta relación no llegaría a ser determinante, ya que el liderazgo es un rasgo personal y no siempre está relacionado a cumplir la metas institucionales, así que no llegaría a ser un terminante en el compromiso organizacional. En consecuencia, se obtuvo una relación no significativa.

En cuanto los resultados del segundo objetivo específico enmarcado en analizar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en el Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022. Se empleó el coeficiente de Rho de Spearman demuestra el valor ($r = -0,079$), el cual se traduce en un correlación inversa entre la dimensión motivación y compromiso organizacional. De la misma manera se evidencia un Sig. (Bilateral)= ,457. En este entender se acepta la hipótesis nula, que señala que: La motivación no se relaciona de manera significativa con compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

Los hallazgos encontrados dentro de la municipalidad distrital de Poroy, difieren con los resultados de Chambi (2018), este estudioso investigo la relación de la motivación y el compromiso organizacional en el Municipio de un Distrito. Si bien el contexto guarda semejanza, se logra observar contrariedad en los resultados, puesto que Chambi encuentra una relación de nivel medio, significativo y directo entre la motivación y el compromiso organizacional. La motivación es un elemento originado por factores externos o internos de un individuo, y, aunque en cierta medida configuren el compromiso que el trabajador sienta frente a una institución, no siempre la determina. En este sentido las acciones institucionales, como el reconocimiento o las gratificaciones llegarían a motivar al trabajador, y estas se presentan de forma independiente al compromiso organizacional.

Del mismo modo León (2018), alcanza hallazgos semejantes, considerando que la responsabilidad no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional. Es decir, la motivación para ser responsable, no se relaciona significativamente con el compromiso organización, evidenciando la independencia de cada una de ellas, las cuales se desarrollan autónomamente una de frente a la otra.

Finalizando con el tercer objetivo específico enmarcado en conocer la relación entre la reciprocidad y el compromiso organizacional en el Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022. Se empleó el coeficiente de Rho de Spearman demuestra el valor ($r = -0,079$), el cual se traduce en una correlación inversa entre la dimensión motivación y la variable compromiso organizacional. De la misma manera se evidencia un Sig. (Bilateral) = ,457. Ello a su vez indica una relación no significativa. En este entender se acepta la hipótesis nula, que señala que: La motivación no se relaciona de manera significativa con compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.

En vista de los resultados hallados se toma el estudio de Lapo y Bustamante (2018) que difieren con los resultados encontrados. Estos autores tratan la responsabilidad en términos de conductas pro social, y lograron encontrar una conexión directa y significativa de la reciprocidad respecto al compromiso organizacional. En este entender la reciprocidad estaría enmarcada en las conductas positivas entre pares dentro de la Municipalidad de Poroy, la cual se conectaría débilmente con el compromiso organizacional. Es decir estas conductas estarían direccionadas a cumplir metas institucionales, propias del compromiso organizacional, sin embargo, el apoyar a los demás, parte de otros factores, como el egocentrismo, demostración de capacidad, superioridad, y no siempre en función a alcanzar objetivos organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO:

El coeficiente de Rho de Spearman manifiesta que las variables clima laboral y compromiso organizacional tienen una correlación negativa muy baja, donde el $r = -0,051$. Del mismo modo se evidencia la no significancia ($p = 0,630$, $p > 0,05$), en este sentido se admite la hipótesis nula, la cual indica que: El clima laboral no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022. En este entender el ambiente laboral vendría a ser una variable independiente del nivel de compromiso organizacional, es decir, la dinámica laboral en la Municipalidad estudiada se da sin la incidencia mutua del nivel de compromiso de los trabajadores de dicha entidad.

SEGUNDO:

El coeficiente de Rho de Spearman demostró valores equivalentes a una relación irrelevante entre la dimensión liderazgo y el compromiso organizacional, evidenciando el valor de ($r = 0,057$), el cual se traduce en una correlación positiva muy baja. En este mismo sentido la significancia arrojó el valor de Sig. (Bilateral) = 0,589, lo que se traduce en una relación no significativa. En este entender se acepta la hipótesis nula, que señala que: El liderazgo no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022. Respecto a ello se concluye que el liderazgo vendría a estar relacionado de forma mínima con el compromiso organizacional, ya que el liderazgo parte de la cualidad individual de la persona, mientras que el compromiso organizacional se inclina hacia la responsabilidad con los deberes y objetivos institucionales.

TERCERO:

Como tercer punto conforme a la relación entre motivación y la variable compromiso organizacional el coeficiente de Rho de Spearman demuestra el valor ($r = -0,079$), lo que equivale a una correlación inversa entre la dimensión motivación y la variable compromiso organizacional. De la misma manera se evidencia un Sig. (Bilateral) =

,457. Ello a su vez indica una relación no significativa. En este entender se acepta la hipótesis nula, que señala que: La motivación no se relaciona de manera significativa con compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022. En este sentido la motivación se inclina hacia el estado emocional de los individuos para su productividad dentro de una institución, sin embargo, el compromiso organizacional, si bien comprende sentimiento, está basado en el valor de responsabilidad presente tácitamente en la Municipalidad estudiada.

CUARTA:

Finalmente se evidencio la relación no significativa entre la reciprocidad y el compromiso organizacional, donde el coeficiente de Rho de Spearman demuestra el valor ($r= 0,009$), el cual se traduce en una correlación muy débil entre la dimensión reciprocidad y la variable compromiso organizacional. De la misma manera se evidencia un Sig. (Bilateral)= ,929. Ello a su vez indica una relación no significativa. En este entender se acepta la hipótesis nula, que señala que: La reciprocidad no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022. Consecuentemente la reciprocidad vendría a aportar a la convivencia armónica en la Municipalidad estudiada, sin embargo, el compromiso organizacional es proyectado como una obligación de responsabilidad frente a la entidad, alejado de las manifestaciones de reciprocidad.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO:

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, prestar atención y fortalecer el clima laboral y compromiso organizacional de forma separada. Si bien se ha demostrado una correlación mínima entre ambas variables, ambas son importantes para la productividad dentro de dicha institución, por ende, se deben llevar a cabo encuestas periódicas respecto a estos temas, de forma que se tenga la percepción de los trabajadores para tomar medidas pertinentes según cada área.

SEGUNDO:

Se recomienda al Área de Recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, generar espacios de participación y confianza entre los trabajadores, fortaleciendo la expresión de sus habilidades frente a sus compañeros, habilidades como el liderazgo direccionado a las metas institucionales para optimizar las dinámicas sociales entre compañeros de trabajo, de forma que el compromiso organizacional sea reforzado.

TERCERO:

Se recomienda a los altos funcionarios de la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, establecer incentivos direccionados al buen rendimiento de cada trabajador, el reconocimiento social, incentiva el desempeño laboral. Esto logrará ser posible gracias a las encuestas diagnósticas recomendadas en un principio, lo cual expondrá la situación de cada trabajador respecto a su labor y a su relación con sus compañeros de labor.

CUARTA:

Así también se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, a ser reflexivos y auto críticos, respecto a la reciprocidad dentro de esta entidad, si bien un porcentaje elevado tiene un nivel logrado de reciprocidad, el 41.90% demuestra estar en proceso, evidenciándose un punto medio entre ignorar o progresar respecto a la dimensión reciprocidad. Es por ello que se sugiere la autorreflexión y auto evaluación. Ello también vendrá a contribuir en el grado de compromiso de la organizacional.

REFERENCIAS

- Aquino, D. (2022). *Identidad Corporativa y Comunicación Interna en la Municipalidad Provincial de Casma, 2021*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. *Ingeniería Industrial*.
- Benítez, J., Dip, J., & Simes, H. (2020). Cooperación y reciprocidad en la economía colaborativa de Airbnb. Un estudio para la provincia turística de Misiones, Argentina. *Revista de Estudios Cooperativos*.
- Carrión, Y. (2018). *Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache*. San Martín: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Chambi, J. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el año 2018*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Organizational Commitment: Antecedents and Consequences. *Conciencia Tecnológica*.
- Correa, J., Rodríguez, M., & Pantoja, M. (2018). Ethical leadership in organizations: a review of the literature. *AD-minister - Scielo*.
- Cruz, E., & Jácome, K. (2018). Internal communication strategies to strengthen the corporate identity of a security company located in the city of Guayaquil - Ecuador. *Revista Espacios*, 20.
- Cruz, N., Alonso, M., Armendáriz, N., & Lima, J. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Rev Esp Salud Pública*.
- Daza, A., & Garcia, L. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 1-12.
- Dzul, M. (2015). *Aplicación básica de los métodos científicos*. Estado de Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Flórez, A., Roza, A., & Gutiérrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Revista de investigación, administración e ingeniería*, 62-67.
- García, C., & Valle, L. (2020). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa atunera en Ecuador. *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración*, 22-33.
- Giraudier, M. (2018). *Cómo gestionar el clima laboral*. Vida profesional y Familiar.

- Gomes, C., & Ribeiro, E. (2009). Content analysis in studies using the Clinical–Qualitative method. *Revista Scielo*, 259-64.
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., & Paredes, I. (2018). The influence of leadership in the organizational climate of companies. *Revista de Investigación*, 241-252.
- Govea, K., & Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios Scielo Bolivia*, 15-22.
- Gubbins, A. (2019). El impacto del clima laboral sobre la empresa. *Recursos humanos*, 1-14.
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.
- Hernandez, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los Tipos de Muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 75-79.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, M. (2016). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Education.
- Jansen, H. (2013). A lógica da investigação por pesquisa qualitativa e sua posição no campo dos métodos de pesquisa social. *Dialnet*, 39-72.
- Lapo, M., & Bustamante, M. (2018). Organizational Climate Incidence and Labor Attitudes in the Prosocial Behavior of Guayas (Ecuador) Health-Care Professionals. *Información tecnológica Scielo*.
- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- López, G., Masacon, M., & Lára, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 311-333.
- López, L. (2018). *Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Methodology of study designs most frequently used in clinical research. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 36-49.
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Res Non Verba Revista Científica*, 1-17.

- Martínez, C. (24 de enero de 2018). *Investigación descriptiva: definición, tipos y características*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Moreira, L. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Orihuela, C. (2020). Reciprocidad: Una práctica comunitaria para enfrentar y superar el Covid 19. *Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias*.
- OXFAM. (10 de mayo de 2022). *Cooperación: definición, retos y victorias*. Obtenido de <https://blog.oxfamintermon.org/cooperacion-definicion-retos-y-victorias/>
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la Motivación: Aplicación Práctica*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- Rivas, H., & Perero, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 177-192.
- Romero, I., Dopico, H., Fernández, I., Montoro, R., Chávez, E., & Contreras, W. (2019). Comprehensive analysis of boxers' motivation. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*.
- Salgado, M., & Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 84-89.
- Salvador, J. (2019). Organizational Commitment and Psychosocial Risks. *Revista San Gregorio*.
- Silva, C. (2018). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Velázquez, J., Cruz, E., & Vargas, E. (2018). Business cooperation for the promotion of innovation in smes in tourism. *RCS Revista de Ciencias Sociales*, 9-20.
- Ventura, J. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública Scielo*.
- Villalobos, A., Lugo, L., Clara, M., & Ramírez, C. (2020). Statistical analysis of the relationship between laboral climate and job satisfaction: Case of a government agency in Coatzacoalcos, Mexico. *Revista de ciencias sociales Aposta*, 86-102.

ANEXOS

Anexo1. Matriz de Consistencia

Título: Clima Laboral y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022					
Problemas	Objetivos	Categorías y sub categorías			
Problema General:	Objetivo general:	Categoría 1: Clima laboral			
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, cusco 2022?	Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, cusco 2022.	Sub categorías	Indicadores	Ítems	Instrumento
		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Comunicación • Inteligencia emocional 	1,2,3,4,5,6	El Cuestionario de Elaboración propia
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación y disciplina • Superación personal. • Ambiente laboral 	7,8,9,10,11,12			
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Reciprocidad	<ul style="list-style-type: none"> • Reciprocidad generalizada 	13,14,15,16,17,18,19,20	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, cusco 2022?	Estudiar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, cusco 2022	Categoría 2: Compromiso organizacional			
¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, cusco 2022?	Analizar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, cusco 2022	Sub categorías	Indicadores	Ítems	Instrumento
¿Cuál es la relación entre la reciprocidad y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, cusco 2022?	Determinar la relación entre la reciprocidad y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, cusco 2022.	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Política de comunicación • Relaciones públicas • Compromiso • 	1,2,3,4,5,6,7	El Cuestionario de Elaboración propia
		cooperación	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo mental • Talento y creatividad • Compañerismo 	8,9,10,11,12,13	
		Estimulación	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso y responsabilidad 	14,15,16,17,18,19,20	
Diseño de investigación:	Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:	Rigor científico:	Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cualitativo Tipo: Aplicada Diseño: No Experimental	Población: 120 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022. Muestra: 93 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022.	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de elaboración propia		El método de análisis a emplear será el SPSS este posibilitará la identificación de frecuencias en los resultados obtenidos, y proyectará valores estadísticos propios de la realidad estudiada.	

Anexo2. Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable
Clima laboral	El clima laboral comprende factores como el ambiente, las relaciones, en resumen, las condiciones naturales en el centro laboral. Así también un clima laboral hostil crea percepciones de conflictividad emocional, escasa o nula motivación, estrés a causa del trabajo. (Cruz, Alonso, Armendáriz, & Lima, 2021)	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Comunicación • Inteligencia emocional 	Categoría ordinal
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación y disciplina • Superación personal. • Ambiente laboral 	
		Reciprocidad	<ul style="list-style-type: none"> • Reciprocidad generalizada 	
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional hace referencia a la sensación de afinidad que tienen los individuos dentro de una organización, así también se visualiza en la empatía con los objetivos de la misma entidad. Por otra parte, el compromiso con la organización se ve traducida en la conducta de los individuos y el cumplimiento con sus responsabilidades para con la entidad en la que se encuentran. (Salvador, 2019)	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Política de comunicación • Relaciones públicas • Compromiso 	Categoría ordinal
		Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo mental • Talento y creatividad • Compañerismo 	
		Estimulación	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso y responsabilidad 	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

Estimado(a) participante:

El cuestionario que usted tiene entre manos corresponde a un estudio titulado: “**Clima Laboral y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022**”, el cual tiene el objetivo de conocer su percepción sobre “**El Clima Laboral**” en su Centro de trabajo.

- Se agradece su sinceridad en las respuestas, aclarando que su participación es totalmente anónima y con fines académicos.

INDICACIONES:

Marque la alternativa que se adapte a su apreciación propia.

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

Nº	ÍTEMS : Clima Laboral				
	Liderazgo				
1	Doy la iniciativa para realizar actividades en beneficio de la municipalidad.				
2	Doy la iniciativa para resolver problemas dentro de la municipalidad.				
3	Me comunico de manera constante con mis compañeros del municipio.				
4	Tengo una comunicación fluida y precisa con mis superiores.				
5	Controlo mis emociones de manera que no influya en mi desempeño laboral.				

3	Controla sus sentimientos de ira y toma decisiones de manera calmada.					
7	Ante una situación de conflicto busco soluciones adecuadas.					
8	Expongo las actividades para que mis compañeros de labor entiendan los procesos de trabajo.					
9	Considero que las decisiones de los superiores son adecuadas					
10	Persuade a sus compañeros para que cambien sus actitudes o comportamiento negativos.					
Motivación		1	2	3	4	5
11	Me siento motivado al realizar mi labor.					
12	Me empeño en realizar un trabajo de calidad.					
13	Me considero una persona que puede aprender de sus errores.					
14	Busco superarme y crecer individualmente.					
15	Existe un ambiente de compañerismo y solidaridad en la municipalidad.					
16	Un buen ambiente laboral interfiere en el desempeño de sus tareas.					
Reciprocidad		1	2	3	4	5
17	Considero que en mi entidad existe reciprocidad entre compañeros.					
18	Brindo mi ayuda a los compañeros que lo requieran.					
19	Pido ayuda cuando requiero orientación.					
20	Alguna vez te has negado a ayudar a un compañero de labor.					
21	Alguna vez un compañero de labor se ha negado a brindarte su ayuda.					
22	Alguna vez me he negado ayudar a quien me negó su apoyo.					

23	Creo que solo debo ayudar a quienes me ayudan.					
24	Brindo mi apoyo siempre en cuando este dentro de mis posibilidades.					



CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado(a) participante:

El cuestionario que usted tiene entre manos corresponde a un estudio titulado: “**Clima Laboral y Compromiso Organizacional en el Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022**”, el cual tiene el objetivo de conocer su percepción sobre “**El Compromiso Organizacional**” en su Centro de trabajo.

- Se agradece su sinceridad en las respuestas, aclarando que su participación es totalmente anónima y con fines académicos.

INDICACIONES:

Marque la alternativa que se adapte a su apreciación propia.

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

Nº	ÍTEMS : Compromiso Organizacional					
Identidad		1	2	3	4	5
1	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes					
2	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a introducir cambios.					
3	Las relaciones públicas del municipio creen confianza en los usuarios.					
4	Existe dentro del municipio relaciones públicas internas que comuniquen la imagen y políticas institucionales.					
5	Me siento comprometido con la municipalidad.					
6	Tengo afinidad por los objetivos que tiene el municipio.					

7	Me interesa el desarrollo de mi organización en la municipalidad.					
8	Me interesa alcanzar los objetivos de la Municipalidad					
Cooperación		1	2	3	4	5
9	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
10	Dentro del municipio existen esquemas sobre el funcionamiento interno.					
11	Considero que tengo el talento para desempeñar tareas específicas con mis habilidades.					
12	Tengo la capacidad de crear o innovar procedimientos que faciliten las actividades.					
13	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
14	En la municipalidad nos ayudamos los unos a los otros para alcanzar las metas institucionales.					
Estimulación		1	2	3	4	5
15	Mi Institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
16	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
17	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad crecer profesionalmente					
18	Considero que la Municipalidad nos recompensa cuando realizamos un buen trabajo.					
19	La institución reconoce y felicita a los trabajadores por su buen desempeño laboral.					
20	Aliento a mis compañeros de trabajo para que realicen una buena labor.					

Anexo 4: Validación de los expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chavez Vera Kerwin Jose

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Clima Laboral y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022

Autor (s) del instrumento (s): Almendra Nieves Quispe Enríquez
Diego Orlando Paz Perez

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					X

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD
APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 13 de julio de 2022

Kerwin Chávez

Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador

 Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chavez Vera Kerwin Jose

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Clima Laboral y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022

Autor (s) del instrumento (s): Almendra Nieves Quispe Enríquez
Diego Orlando Paz Perez

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					X

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD
APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 13 de julio de 2022

Kerwin Chávez

Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

 Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Africa Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Clima Laboral y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022

Autor (s) del instrumento (s): Almendra Nieves Quispe Enríquez
Diego Orlando Paz Perez

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					X

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 13 de julio de 2022



Dra. África Calanchez Uribarri
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Africa Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Clima Laboral y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022

Autor (s) del instrumento (s): Almendra Nieves Quispe Enríquez
Diego Orlando Paz Perez

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III.- OPINIÓN DE
APLICABILIDAD
APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 13 de julio de 2022



Dra. Africa Calanchez Urribarral
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mirko Merino Nuñez

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad:

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Clima Laboral y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022

Autor (s) del instrumento (s):

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota El instrumento será calificado en base a 100, tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Cusco, 29 de junio de 2022



Dr. Mirko Merino Núñez
 Magíster en Filosofía y Educación
 Magíster en Investigación Educativa
 CLM. 1717664

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mirko Merino
Nuñez Institución donde labora: Universidad Cesar
Vallejo

Especialidad:

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Clima Laboral y Compromiso
Organizacional en laMunicipalidad Distrital de Poroy, Cusco 2022

Autor (s) del instrumento (s):

II.- ASPECTOS DEVALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X

ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota El instrumento será calificado en base a 100, tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Cusco, 29 de junio de 2022



Dr. Mirko Mariano Pulido
 Socio en Administración de la Escuela
 Superior Politécnica de Ingeniería
 LEONARDO en Administración
 CLAD. N° 19604

Firma

Confiabilidad de los instrumentos aplicados

Resumen de procesamiento de casos de la variable clima laboral

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,681	24

Resumen de procesamiento de casos de la variable compromiso organizacional

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,711	20



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, KERWIN JOSE CHAVEZ VERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Poroy, Cusco 2022", cuyos autores son PAZ PEREZ DIEGO ORLANDO, QUISPE ENRIQUEZ ALMENDRA NIEVES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 22 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
KERWIN JOSE CHAVEZ VERA CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 22- 08-2022 11:40:26

Código documento Trilce: TRI - 0422791