



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

El compromiso laboral y su influencia en la gestión de riesgo en una
municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024

TESIS PARA LA OBTENER DEL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Oscoco Ccorisoncco, Rechir (orcid.org/0000-0003-4755-3609)

ASESORES:

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

Dra. Bejarano Alvarez, Patricia Monica (orcid.org/0000-0003-3059-6258)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El compromiso laboral y su influencia en la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024", cuyo autor es OSCCO CCORISONCCO RECHIR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 17 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID: 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 17-07-2024 22:23:33

Código documento Trilce: TRI - 0820069



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, OSCCO CCORISONCCO RECHIR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El compromiso laboral y su influencia en la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
RECHIR OSCCO CCORISONCCO DNI: 70661717 ORCID: 0000-0003-4755-3609	Firmado electrónicamente por: OOSCCOCC el 17-07- 2024 08:35:57

Código documento Trilce: TRI - 0820071

Dedicatoria

Dedico mi trabajo a Dios Padre, ya que con su amor infinito me guía para alcanzar mis metas; a mi esposa Ruth Analí y mi hijo Thiago que constituyen la fuerza y la razón que me impulsa a seguir adelante para hacer realidad los objetivos trazados y por su apoyo incondicional en todas las etapas de mi vida.

Agradecimiento

El eterno agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo por permitir alcanzar una meta más en mi desarrollo profesional, a mi asesor Mg. Segundo Vicente Sánchez Vásquez, por su apoyo en el desarrollo del trabajo, de igual forma a los trabajadores de una municipalidad distrital de Andahuaylas por su colaboración y la participación incondicional, ya que los datos obtenidos sirvieron de base informativa para recabar los datos necesarios para la elaboración del presente informe.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de originalidad del Autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Tabla cruzada de Compromiso Laboral con Gestión De Riesgo Laboral</i>	17
Tabla 2	Prueba de Normalidad	18
Tabla 3	Contraste de hipótesis general	19
Tabla 4	El R ² de la hipótesis general	19
Tabla 5	Contraste de hipótesis específica 1	20
Tabla 6	El R ² de la hipótesis específica 1	20
Tabla 7	Contraste de hipótesis específica 2	21
Tabla 8	El R ² de la hipótesis específica 2	21
Tabla 9	Contraste de hipótesis específica 3	22
Tabla 10	El R ² de la hipótesis específica 3	22

RESUMEN

En el presente estudio de investigación consideró como propósito de Desarrollo Sostenible, referido a la Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, lo que permite comunidades armoniosas y participativas, que contribuyen a asegurar la implementación de instituciones efectivas. De igual, buscó como objetivo principal el determinar la influencia del compromiso laboral sobre la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024. Como metodología plantea ser de tipo básica, con un diseño no experimental y nivel descriptivo transversal. Se trabajó con una muestra de 62 servidores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir la relación de las variables. En el resultado se observa una significancia (sig.) es igual a ,012 ($p < 0,05$) esto permite aceptar la hipótesis alterna (H1) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que concluye que el compromiso laboral ejerce una influencia sobre la gestión de riesgos en la municipalidad dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas.

Palabras claves: compromiso laboral, gestión, identificación, análisis, evaluación de riesgo.

ABSTRACT

In the present research study, the purpose of Sustainable Development was considered, referring to Peace, Justice and Solid Institutions, which allows harmonious and participatory communities, which contribute to ensuring the implementation of effective institutions. Likewise, the main objective was to determine the influence of work commitment on risk management in a district municipality of Andahuaylas, Apurímac, 2024. As a methodology, it is proposed to be basic, with a non-experimental design and a transversal descriptive level. We worked with a sample of 62 workers, to whom two questionnaires were applied to measure the relationship of the variables. The result shows a significance (sig.) equal to .012 ($p < 0.05$). This allows the alternative hypothesis (H1) to be accepted; therefore, the null hypothesis (H0) is rejected, which concludes that the Work commitment exerts an influence on risk management in the municipality within a district municipality of Andahuaylas.

Keywords: work commitment, management, identification, analysis, risk assessment.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con The World Bank (2024) el compromiso laboral es el enlace que se genera a través de las emociones y de manera motivacional entre los trabajadores con su centro laboral, empresa y metas. Los empleados muestran compromiso al involucrarse con la empresa, compartir sus valores, esforzarse y lograr un buen desempeño, compromiso laboral impacta en la satisfacción, productividad, retención de talento y clima laboral. Empleados comprometidos suelen ser más creativos, proactivos y colaborativos, mejorando su rendimiento, permitiendo verse reflejado dentro de la productividad de la organización donde laboran.

Las empresas promueven el compromiso laboral con prácticas de gestión que fomentan comunicación, reconocimiento, desarrollo profesional, trabajo en equipo y ambiente motivador (The World Bank , 2024).

En relación con lo que plantea la Organización Internacional del Trabajo OIT (2023) a nivel del mundo, la gestión de riesgos enfrenta serios desafíos particulares debido a la interconexión de las economías y la complejidad de los riesgos globales, es un proceso fundamental que permite la identificación, evaluación, así mismo, el mitigar el riesgo que se presenta en una organización enfrenta en sus actividades. Sin embargo, a menudo se enfrenta a diversas problemáticas que pueden dificultar su efectividad. De igual forma, en relación con el tema de gestión de riesgo plantea que primordial en cualquier organización para descartar posibles riesgos que puedan afectar sus operaciones. Cuando se aplica adecuadamente, puede llegar a tener un impacto positivo en lo que corresponde al compromiso laboral de los empleados, en vista que fomentar la confianza, proporcionar estabilidad, fortalecer la cultura organizacional y promover un desarrollo profesional de sus trabajadores.

En España, la Ley 31/1995 y su normativa crea el marco legal para prevenir riesgos laborales. Esta normativa establece las obligaciones del empleador sobre seguridad laboral y los derechos de los empleados en ese ámbito. El empleador debe evaluar riesgos laborales, identificar medidas preventivas y crear un plan de prevención para proteger a los trabajadores. Adicionalmente se implementan programas educativos para instruir a los empleados sobre peligros laborales, prevención, manejo correcto de herramientas y la importancia de equipo de protección. También, controlar la salud de los trabajadores con frecuencia. Por último,

la aportación de los trabajadores y sus representantes y vías de participación. (Naranjo, 2018)

A nivel nacional, el Ministerio de Trabajo del Perú (2024) explica que el gestionar riesgos implica identificar, evaluar y reducir su impacto. Es una manera para las organizaciones detectar y prevenir riesgos y amenazas. Las organizaciones, sin importar su tamaño, deben tener una gestión de riesgos sólida. La gestión del riesgo previene y controla posibles amenazas y debilidades que afecten a la organización.

Las organizaciones experimentan riesgos financieros, de seguridad y de reputación. Las empresas pueden protegerse y estar preparadas utilizando una estrategia de gestión de riesgos (Ministerio de Trabajo, 2024).

Del mismo modo, el Colegio de Psicólogos del Perú (2023) el compromiso laboral es un aspecto crucial para el éxito y la productividad de las organizaciones, pero enfrenta varios desafíos que pueden afectar negativamente en compromiso, rendimiento y satisfacción de los trabajadores de una institución. Los problemas más comunes relacionados con el compromiso laboral se vienen incrementando en la actualidad sobre todo por la inestabilidad, falta de una buena dirección entre otros aspectos deviniendo en comunicación ineficaz; la falta de comunicación entre líderes y empleados puede afectar el compromiso y la alineación con los objetivos organizacionales. La ausencia de reconocimiento y recompensas por parte de las empresas puede generar una baja motivación en los empleados quienes, al no sentirse valorados por su trabajo, tienden a disminuir su compromiso con la organización.

Así mismo la carga laboral excesiva, sobre todo cuando los empleados se sienten abrumados por una carga laboral excesiva, pueden experimentar agotamiento y disminución del compromiso. La carencia de posibilidades de crecimiento laboral puede causar desmotivación y afectar el rendimiento de los empleados. (Zeinhofer, 2022)

En el Perú, dentro de las entidades públicas, en lo referente al compromiso laboral se suele enfrentar una serie de dificultades específicas, como la burocracia y rigidez; las instituciones públicas a menudo se caracterizan por su burocracia y rigidez en los procesos, lo que puede hacer que los empleados se sientan desmotivados y con poca capacidad de tomar decisiones. Falta de incentivos y reconocimiento; la falta

de programas de incentivos y reconocimiento puede generar en los trabajadores insatisfacción por sentirse muy poco valorados tanto ellos como personas o como profesionales disminuyendo el compromiso con su trabajo. Limitaciones presupuestarias; las instituciones públicas a menudo enfrentan limitaciones presupuestarias que pueden afectar la capacidad de ofrecer aumentos salariales o beneficios adicionales, afectando a el compromiso laboral (MINSA, 2023).

En lo referente a cultura organizacional, se considera como otro factor que afectan a los empleados, en vista que algunas instituciones públicas pueden tener una cultura organizacional negativa, que se caracteriza por carecer de transparencia interna, fallas en la comunicación, de igual manera, una colaboración deficiente, lo que puede afectar el compromiso de los empleados. Así mismo, la política y el favoritismo; la percepción de política y las contrataciones por recomendación, ascenso y asignación de tareas puede afectar la dignidad, la identidad y el compromiso con la institución donde labora (Huergo, 2023).

A nivel Regional no se está excepto de toda esta problemática y para abordar estas dificultades. Es un tema que a pesar de la importancia no es manejado por los trabajadores ya que no tiene la preparación para detectar un riesgo laboral o cualquier peligro o situación que pueda afectar su salud, su seguridad, así como su bienestar de todos los empleados dentro de su lugar de trabajo. Los diferentes tipos de riesgos se pueden presentar por diversos factores, creando circunstancias peligrosas en el lugar de trabajo, falta de capacitación, exposición a sustancias químicas o biológicas, ergonomía deficiente, entre otros.

Es vital identificar, evaluar y gestionar riesgos laborales para así soslayar accidentes y/o malestares en el centro laboral. Ante esta problemática las instituciones públicas en el Perú pueden implementar medidas como mejorar la comunicación interna, establecer programas de reconocimiento y desarrollo profesional, promover una cultura de transparencia y equidad, y proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo para sus empleados. (SafetyCulture, 2024)

Es ante todo esto que se hace necesario realizar un estudio sobre estos aspectos ya que la buena gestión de riesgo puede brindar a los trabajadores mayor

tranquilidad por lo tanto se puede mejorar en compromiso laboral dentro de una institución, empresa u organización ya sea privada o pública.

Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas que centren a las personas y al planeta en sus políticas, es esencial para cumplir con el ODS de "Paz, Justicia e Instituciones Sólidas". Promover la justicia y la igualdad, combatir la delincuencia, disminuir la corrupción, y eliminar el maltrato y la explotación laboral.

Esta desigualdad crea un ciclo de descontento que puede conducir a una menor participación electoral y desafíos en el gobierno local. Por lo tanto, mejorar el acceso a una información es un aspecto positivo, que permite incrementar la satisfacción de las personas en general, especialmente cuando el recurso suele ser más limitados.

En función a lo expuesto, se ha visto necesario plantear como problema general ¿Cuál es la influencia del compromiso laboral sobre la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024?, del mismo modo se han planteado los problemas específicos; ¿Cuál es la influencia del compromiso laboral sobre la identificación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024?; ¿Cuál es la influencia del compromiso laboral sobre el análisis de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024?, y ¿Cuál es la influencia del compromiso laboral sobre la evaluación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024?

La gestión de riesgos tiene una sólida justificación teórica respaldada por diversas disciplinas y enfoques, que plantean que la gestión de riesgos ayuda a disminuir las incertidumbres, maximizando la utilidad de identificar, evaluar, así como abordar el riesgo de manera efectiva. En el contexto empresarial, la gestión de riesgos ayuda a alinear los intereses de los propietarios con los de los administradores al garantizar que maximicen la gestión los riesgos de manera responsable (Quezada, 2003).

En lo referente al compromiso laboral se justifica teóricamente ya que busca la mejora de la identidad del trabajador con el lugar donde labora, de igual forma, su satisfacción, su bienestar, promover la lealtad y la productividad, y contribuir al éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Se toma como referencia a Chiavenato (2019) quien ha abordado temas relacionados con la motivación, la satisfacción

laboral y la gestión del desempeño, que son conceptos estrechamente relacionados con el compromiso de los empleados (Loli, 2020).

De manera práctica, se cuenta con investigaciones referentes, de igual manera se cuenta con cuestionarios que permiten valorar y relacionar las dos variables. Socialmente, la presente investigación permite dar un soporte que posteriormente a los resultados permitirá a las autoridades buscar estrategias para mejorar tanto la gestión de riesgos, el mismo que permitiría fortalecer el compromiso laboral; esto favorece a todos los usuarios de la municipalidad distrital, por la mayor satisfacción en la atención recibida.

En lo metodológico, se cuenta con dos instrumentos de, uno para la variable de gestión de riesgo, bajo la teoría de Soler, y el cuestionario que permite evaluar la primera variable que plantea el compromiso laboral, bajo la teoría de Chiavenato, ambos cuestionarios cuentan con 20 ítems, con una escala Likert, las mismas que serán consolidadas de manera estadística con apoyo del sistema del SPSS.

Como objetivo general se ha planteado el Determinar la influencia del compromiso laboral sobre la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024. Como objetivos específicos se plantea Determinar la influencia del compromiso laboral sobre la identificación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024; Determinar la influencia del compromiso laboral sobre el análisis de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024, y Determinar la influencia del compromiso laboral sobre la evaluación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.

Se han tomado como referentes internacionales a Freire y Gretty (2022) de Ecuador, el objetivo fue identificar riesgos psicosociales en el personal de la UMO de Quito y proponer medidas preventivas y correctivas. Como metodología se consideró como un trabajo descriptivo, de campo de enfoque cuantitativo, abarcando una población de 295 servidores policiales y 58 ítems. El 76% de los encuestados indicaron riesgo laboral bajo; el 23% medio, y el 1% alto en acoso, margen de acción, condiciones y doble presencia. Se recomienda implementar un plan de acción basado en el programa de prevención de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Gutiérrez y Rico (2020) de Colombia, La investigación buscó describir cómo los empleados se comprometieron con su empresa según su tipo de contrato. Este trabajo de acuerdo al enfoque empírico-analítico cuantitativo y descriptivo-correlacional, de tipo transversal y no experimental. Se considero como muestra a 270 empleados de empresas colombianas, con más de 3 meses de antigüedad y contratos variados. Se empleó un instrumento con dos secciones: una para datos sociodemográficos y otra con la versión validada y traducida del Cuestionario de Compromiso Organizacional. Al estudiar al (1993), se observó que, en el componente continuo, los ítems uno y tres no miden de forma correcta dicho factor, mientras que en el componente afectivo sucede lo mismo con el ítem nueve.

Se analizaron los datos en SPSS para las variables, usando Alpha de Cronbach para la confiabilidad, Kaiser-Meyer-Olkin para la validez factorial, y ANOVA para diferencias. El análisis ANOVA indicó que el valor de significancia para el compromiso organizacional fue de 0.50, lo cual sugiere que no hay disparidades en dicho compromiso basadas en el tipo de contrato laboral.

Ramírez et,al (2020) de Chile, el mismo que propone investigar la correlación entre cultura empresarial, implicación laboral, Gestión de Riesgos y desempeño organizativo. Como método se plantea que tiene un carácter cuantitativo, correlacional, descriptivo y no experimental. La encuesta fue aplicada a 170 trabajadores, que trabajan en una empresa sanitaria por menos de un año en Chile. Los resultados se centraron en identificar, evaluar, analizar y comunicar los factores de riesgo, considerados dentro del plan de gestión de riesgo. La cultura de la organización influye dentro de la gestión de riesgos, pero no en el compromiso laboral; la gestión de riesgos impacta en el rendimiento de la organización.

Ávila (2020) de España, como meta de este presente trabajo fue analizar el compromiso organizacional y sus impactos en absentismo, rotación y costos económicos en una empresa de seguridad. Como metodología se aplicó el estudio de campo que tenía un enfoque cuantitativo descriptivo. Luego, se comprobaron las hipótesis usando tablas de contingencia, Chi-Cuadrado, ANOVA y análisis discriminante. Para profundizar la relación que se genera entre la percepción de las políticas de gestión de personas y el compromiso organizacional, se analizó una regresión múltiple. Este análisis confirmó la existencia de una correlación significativa

entre las variables propuestas, demostrando que las políticas de gestión de personas tienen un impacto positivo en el compromiso organizacional.

Cuenca y López (2020) de Ecuador, plantearon como objetivo principal examinar la implicación de los trabajadores con la cultura corporativa de FLACSO mediante un cuestionario para recabar los datos necesarios. Se empleó análisis descriptivo correlacional como metodología. El teletrabajo mejora el bienestar y compromiso de los empleados con una adaptación adecuada. Las investigaciones de FLACSO muestran que la cultura organizacional es una prioridad máxima y apunta al logro de metas a través de procedimientos sistemáticos.

Dentro los antecedentes nacionales se consideran a Abellaneda (2023) el propósito primordial es Examinar la correlación entre compromiso laboral y la gestión de riesgo aplicado en el Centro de Salud de Chincheros 2023. Metodológicamente la investigación se consideró como cuantitativa, no experimental. Se calculó que había 50 empleados. El instrumento fue validado por tres expertos. La hipótesis alterna es aceptada con un p-valor de 0,01 significativo, demostrando que existe una correlación positiva moderada de ,665** en relación al compromiso laboral y la gestión de riesgo, lo que quiere decir, que el compromiso laboral y la gestión de riesgos se vinculan significativamente.

Quispe y Mamani (2022), este estudio propuso el objetivo principal de analizar la correlación entre productividad agrícola y los riesgos en Pisac en 2019. La investigación empleó un enfoque cuantitativo correlacional. Se utilizó una encuesta con preguntas cerradas y se hizo el análisis con SPSS V.25. Como conclusión del trabajo investigativo, se determinó que la gestión agrícola se relacionó positivamente con la productividad.

Fernández (2021), el estudio evaluó los efectos de la gestión de riesgos en la vulnerabilidad en Chaclacayo 2021. El estudio fue de carácter transversal, cuantitativa, así como un diseño no experimental, descriptivo. Participaron en esta investigación 113 empleados, donde el 92% consideran ineficiente la apreciación de los riesgos dentro de la Municipalidad. El 83,2% consideran ineficiente la gestión de riesgo de desastres en Chaclacayo en relación a respuestas insatisfactorias ante emergencias. El 86,7% opina que la reconstrucción es ineficiente, así mismo, un 74,3% que no se evalúa, por lo tanto, no realiza la estimación de reducción de

vulnerabilidad. El 88,5% no incorpora en la planificación lo correspondiente a la gestión de riesgo. Por último, un 87,6% no cumplen la reducción por falta de acondicionamiento de viviendas en Chaclacayo. En Chaclacayo, se busca disminuir la vulnerabilidad mediante la gestión de riesgo de desastres.

Campos (2020), propone como meta de estudio el evaluar la vinculación de la salud ocupacional, satisfacción laboral y la gestión de riesgo de los trabajadores de la ASC Outsourcing del 2020. Metodológicamente se considera como un trabajo transversal, correlacional descriptivo, cuantitativo, no experimental; con 32 colaboradores de la operación el Toro. Fue aplicado como instrumento un cuestionario con 28 preguntas en relación con las tres variables. Se concluye que la correlación es positiva entre las tres variables.

De Paz y Esquicha (2020), este estudio examina como se relaciona la rentabilidad de la empresa y la gestión de riesgo dentro de la empresa de hidrocarburos de San Juan de Miraflores, 2019-2020. Se ha enfocado en seguridad, salud, ambiente, regulación y reputación. En el trabajo se aplicó una metodología descriptiva, cuantitativa no experimental. Los administradores manejan estos riesgos de acuerdo con sus necesidades y perspectiva de las consecuencias, lo que impacta dentro de la rentabilidad empresarial de la institución participante de la investigación.

Como fundamento teórico se toma al compromiso laboral como primera variable y como segunda variable a la gestión de riesgo. El compromiso laboral, implica la responsabilidad laboral que asume un trabajador sobre las funciones y responsabilidades que se le asigna en un puesto de trabajo, esta variable está basada en la teoría de Meyer y Allen donde se destaca un estado emocional intenso, dedicado y profundo. Cada empleado reflejado en tres factores distintos de compromiso laboral. Su estabilidad temporal depende del enfoque, la estructura, el estado de ánimo y su relación laboral (Kastritsi, 2017).

Arango y Echeverri (2019) definen al compromiso afectivo como un vínculo emocional entre empleados y la organización, satisfaciendo necesidades psicológicas y creando estabilidad.

Artal (2021) de igual forma, Aller y Meller (1991) ambos indican que el compromiso laboral involucra motivación interna que mejora la productividad y bienestar en la empresa.

Un éxito empresarial se basa fuertemente en el compromiso de los trabajadores, este, se refleja en la fidelidad laboral y responsabilidad en las labores asignadas. Se origina en la interacción entre la socialización del individuo en la organización y los valores institucionales de la misma. Los empleados comprometidos se caracterizan por su fuerte implicación con su trabajo y con los valores de la empresa. Esta dedicación se traduce en un mayor esfuerzo y mejores resultados (Ayal, 2023).

Como primera dimensión se considera el compromiso afectivo, que implica creación de lazos emocionales con la organización para satisfacer necesidades psicológicas y generar estabilidad. (Urióstegui, 2020) Las cualidades mentales y valores del empleado en su trabajo pueden ser descritos de la misma manera. El colaborador puede revelar su identificación emocional con la organización a través de su lenguaje y actitud. El compromiso requiere participación en los desafíos de la organización y preocupación por su éxito.

Como segunda dimensión se propone al compromiso de continuidad, para Arboleda (2020) es el deseo de seguir siendo parte de la organización.

García, Ramos y Nava (2021) describen como compromiso afectivo organizacional al apego que se genera con la institución donde se labora. Esta conexión demuestra apego emocional y compromiso con la organización. El compromiso afectivo es relevante en las relaciones laborales y de consumidores, así como en el marketing relacional.

Por último, la tercera dimensión se considera al compromiso normativo, según Arboleda (2020), comprometerse normativamente implica proteger y obedecer a la organización. Acciones que demuestran respeto y apoyo a la organización.

La lealtad ofrece una mejor evaluación del desempeño y satisfacción que la contribución. Un trabajador puede no estar contento con su puesto, pero sí con la compañía. Es posible que los empleados renuncien si no están satisfechos con la empresa (Kastritsi, 2017).

El compromiso organizacional resulta clave para incorporarse en el área de recursos humanos y así fomentar la motivación y eficiencia laboral de los empleados. Es esencial entender la importancia, avance y ramificaciones del compromiso en el trabajo (Artal, 2021).

La segunda variable se basa fundamentalmente en las teorías de Tapia (2018) y Ghazieh-Chebana (2021) sobre prevención y reducción de riesgos en los centros laborales, cuyo objetivo fundamental es buscar la seguridad en el centro de trabajo, buscando reducir los accidentes y los riesgos laborales. Para el autor, se hace fundamental identificar factores de riesgo dentro de los diferentes espacios laborales en el centro laboral para una mayor satisfacción de los empleados.

El propósito de la propuesta teoría de Gestión de Riesgo es disminuir peligros en un lugar de trabajo para cumplir con un estándar aceptable. Se abarcan amenazas naturales, tecnológicas, personales, organizacionales y políticas. También abarca la gestión de riesgos con los recursos humanos en una institución.

Gestionar riesgos laborales es vital para proteger la salud y salvaguardar la seguridad de todos los empleados en una institución. Necesita identificar, valorar y mitigar los riesgos identificados. Identificar riesgos mediante análisis de actividades laborales y peligros potenciales como maquinaria, productos químicos, ergonomía. Se evalúa la gravedad y probabilidad de los riesgos identificados. Así mismo, el control de riesgos, donde se implementa medidas para eliminar o reducir los riesgos, modificaciones en los procedimientos laborales, empleo de EPP, etc. Así mismo, el monitoreo y revisión, que busca supervisar regularmente las medidas de control y ajustarlas según sea necesario como la educación y entrenamiento para trabajar de manera segura. Por último, la comunicación mantiene a los empleados informados de riesgos y medidas de control (Meyer, 1991).

La seguridad laboral se logra con la colaboración entre empleadores y trabajadores. Además, Villada et al. La prevención no siempre debe ser compleja según Soler et,al (2018).

Estos autores definen 3 dimensiones:

Como primera dimensión consideran a la Identificación de Riesgo, de acuerdo con Palomino y Madrid (2020) donde se detalla la manera identifica o precisar sistemáticamente el origen específico y efectos consecuencias del riesgo empresarial. Identificar riesgos eficazmente precisa capacitación del personal, comprensión del mercado, y del entorno legal, social, político y cultural. La identificación de riesgos debe ser metódica y comenzar el análisis, este debe ser el

propósito clave ante las amenazas. El Ministerio de Economía y Finanzas (2021) destaca la importancia de identificar riesgos para tener un buen desempeño laboral.

Villada et al., por otra parte. (2018) sostiene que seguir las normas organizativas puede simplificar la prevención. El implementar las medidas de prevención de las instituciones u organizaciones fomenta una comunicación clara. Reglas internas efectivas evitan el uso indebido de funciones para corrupción (SERVIR, 2018).

La segunda dimensión se considera el Análisis de Riesgo, importante para controlar riesgos y preservar empresas de pérdidas, al tiempo que mejora eficiencia y reduce problemas laborales. La dimensión permite una gestión eficaz al evaluar y gestionar el riesgo (Gamarra, 2022).

El análisis de riesgos es fundamental en cualquier organización, ya que puede permitir la identificación, evaluación, por último, atenuar los riesgos a los cuales están expuestos. es vital para planificar el proyecto. Permite prever y estar listo para los riesgos del proyecto se consigue al entenderlos bien. Este artículo examina el análisis y los riesgos principales de un proyecto para preparar a tu equipo en evitar problemas dentro de la ejecución de actividades clave. (ASANA, 2022).

El ISO9001 (2020) afirma que el análisis de riesgos es clave para identificar y resolver problemas en proyectos o negocios. Puede ser utilizado en eventos no comerciales como planificación de eventos o compra de una vivienda.

La tercera dimensión se plantea la Evaluación de riesgos que implica identificar amenazas, estimar consecuencias y calcular probabilidad de ocurrencia, lo cual puede ser complejo por la exigencia de información detallada como planes de proyectos, datos financieros y protocolos de seguridad (Jalagat.et.al., 2022).

Con relación a este tema Frazer (2020) plantea que, en lo referente a la evaluación de riesgo, propuesto en la en la tercera dimensión se enfoca en evaluar los riesgos restantes para que el jefe pueda decidir si tomar medidas preventivas y cuáles implementar.

Según Carrera y colaboradores (2020), todas las organizaciones, sean públicas o privadas, deben evaluar los imprevistos operativos, comerciales o de gestión. Se evalúa las posibilidades, de igual forma las consecuencias de los daños debido a situaciones ante un riesgo particular. (Virginia.edu, 2024)

Como reflexión profunda se precisa que la seguridad en el trabajo trasciende las leyes estatales y normativas. Es imperativo que se garantice la seguridad y el bienestar de los empleados. Es necesario entender completamente este campo explorando su importancia y extensión. Prevenir riesgos laborales protegiendo la salud, así como la seguridad de los empleados, controlando y minimiza riesgos en el trabajo. Los peligros van desde tropiezos hasta exposición a químicos tóxicos en industrias riesgosas (Youssef.A., 2023).

La prevención de riesgos laborales beneficia la productividad al mantener un ambiente seguro que protege a los empleados y promueve el éxito empresarial. Gestionar riesgos laborales requiere identificar, evaluar y reducir o eliminar peligros en el trabajo (PECB, 2022).

Por otro lado, Liu et,al (2023) manifiestan que profesionales de diversas especialidades han investigado para desarrollar métodos y teorías de Seguridad y Salud Laboral a través del tiempo . A pesar de eso, las limitaciones actuales deben abordarse con la misma celeridad que las innovaciones en el ámbito laboral del siglo XX y XXI. A veces, los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no logran prevenir incidentes ni enfermedades debido a fallos en su implementación y la falta de Responsabilidad Social Empresarial (Liu.et.al., 2023).

De acuerdo a la reflexión planteada se propone como hipótesis general que existe influencia del compromiso laboral sobre la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024. Como hipótesis específicas que existe influencia del compromiso laboral sobre la identificación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024; existe influencia del compromiso laboral sobre el análisis de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024, y existe influencia del compromiso laboral sobre la evaluación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.

II. METODOLOGÍA

De acuerdo con Sampieri (2018) el tipo del presente trabajo investigativo es básico, pues busca adquirir nuevo conocimiento para aumentar la comprensión de una realidad específica.

El método hipotético-deductivo es fundamental para el avance del conocimiento científico, permite formular teorías, probar hipótesis y generar nuevo conocimiento sobre el mundo natural. Es un proceso dinámico y cíclico basada en la observación, experimentación, análisis, así como la comunicación (Sampieri, 2018).

La investigación propone un enfoque cuantitativo. Una investigación cuantitativa emplea métodos estadísticos para abordar problemas a través del análisis de datos. La investigación necesita evidencia para obtener información numérica de la población estudiada (Sampieri, 2018).

El nivel de investigación de acuerdo con Zikmund y Babin (2012) es explicativo causal. Este tipo de investigación la relación entre variables diferentes. El propósito de esta investigación es comprender cómo un cambio inesperado en las variables independientes afecta un producto o servicio.

El corte de investigación es transversal, el cual permite analizar los datos obtenidos en el recojo de información de cada variable, este se da en un periodo de tiempo determinado, recogido de una muestra como parte de una muestra de una población total. (Sampieri, 2018).

El diseño se considera no experimental, ya que no se manipularon ninguna de las variables propuestas de manera intencional. El estudio que no altera intencionalmente la variable independiente. Según Álvarez (2020) sin manipulación ni asignación aleatoria. No se proporcionaron condiciones ni incentivos a los participantes. Se estudian a las personas en su ambiente natural.

La definición conceptual de la primera variable independiente el compromiso laboral, se entiende como la fuerza personal que puede impulsar la productividad y de igual manera, buscar el bienestar de la empresa. Los empleados están comprometidos cuando se sienten esenciales y están motivados. Deseo de permanecer y apreciación de las responsabilidades. Brota de la combinación de socialización e institucionalismo. Los empleados demuestran compromiso al

implicarse con el trabajo y valores corporativos. Un trabajador dedicado muestra compromiso y esfuerzo en el trabajo.

Así mismo, su definición operacional del trabajo seguirá la teoría de Artal (2021) en la evaluación del compromiso laboral en aspectos afectivos, de continuidad y normativos. Se aplicará una encuesta que cuenta con 25 ítems, emplea una escala ordinal con respuestas politómicas, considerando tres dimensiones las mismas que son D1: Compromiso afectivo - D2: Compromiso de continuidad - D3: Compromiso normativo. Este instrumento será validado por tres expertos.

Como definición conceptual de la segunda variable dependiente, La gestión de riesgos abarca manejar amenazas mediante identificación, análisis, evaluación y tratamiento con recursos gerenciales. Tomar decisiones informadas para transferir, evitar, reducir y aceptar riesgos. A veces, la gestión de riesgos se enfoca en reducir riesgos físicos o legales. El enfoque de la administración de riesgos financieros es manejar riesgos controlables mediante instrumentos financieros y comerciales. (Rodríguez & Piñeiro, 2013).

Así mismo, la definición operacional de la variable de gestión de riesgo muestra la aplicación de una encuesta la que contiene 25 ítems, emplea una escala ordinal con respuestas politómicas, considerando tres dimensiones las mismas que son. De acuerdo con la teoría de gestión de riesgo se plantea tres dimensiones que fundamenta esta variable, las cuales son D1: Identificación de Riesgo - D2: Análisis de Riesgo -D3: Evaluación de Riesgo

La población en la investigación, de acuerdo con Sampieri (2018) abarca a la totalidad de elementos relacionados con el problema investigado. Se estudia, se valora y se cuantifica la población. Límites claros son esenciales para definir el universo en términos de contenido, ubicación y tiempo. En el estudio hay 62 servidores de una municipalidad distrital de Andahuaylas.

Del mismo modo, la muestra se considera de forma censal, por lo cual se toma el 100% de la población, de acuerdo con Ojeda (2020).

La investigación propuesta considera como población a los servidores de una municipalidad distrital de Andahuaylas que laboran en el año 2024. Los criterios de inclusión para la selección fueron considerados los 62 trabajadores que brindan su servicio en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac 2024. Los criterios

de exclusión, considera a los servidores de una municipalidad distrital de Andahuaylas que se encuentren de vacaciones. Como unidad de análisis, se consideró a un empleado que labora en una municipalidad distrital de Andahuaylas.

En cuanto a las técnicas e instrumentos, se utilizarán encuestas con su respectivo cuestionario para recopilar datos sobre el compromiso laboral y la gestión de riesgos. La encuesta recolecta opiniones de una muestra de la población. El instrumento será analizado utilizando SPSS, un software estadístico avanzado que beneficia a las organizaciones. Las encuestas fueron realizadas de forma anónima y con consentimiento informado de cada servidor de una municipalidad.

Por otro lado, la variable compromiso laboral, se medirá a través de un cuestionario basado en la teoría de Arboleda (2020) esto se sustenta con relación al Compromiso laboral, el mismo que ha considerado tres dimensiones en su teoría: afectiva, de continuidad y normativa, estos son validados por tres expertos. El cuestionario para la primera variable se denomina Cuestionario de Compromiso Laboral, la misma que contiene 25 ítems, con un tiempo de duración de 15 minutos; este instrumento tiene el objetivo de medir las dimensiones del Compromiso laboral de acuerdo a la percepción de los servidores de una municipalidad distrital de Andahuaylas. El ámbito de aplicación es una municipalidad distrital de Andahuaylas; con una confiabilidad de Alpha de Cronbach que arrojo el siguiente resultado de 0.906, lo cual verifica el alto nivel de confiabilidad según el resultado, de acuerdo con la escala de Likert, siendo estas 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Ocasionalmente, 4 =Casi siempre, 5 = Siempre. Alto (76–100); Medio (46–75) Bajo (20–45)

Para la variable gestión de riesgo, se toma como referencia a la teoría de Soler et.al (2018). Como dimensiones se propone D1: Identificación de Riesgo, D2: Análisis de Riesgo y D3: Evaluación de Riesgo, Este instrumento diseñado será validado por tres expertos. Como instrumento se tiene a la prueba denominada Cuestionario de Gestión de riesgos; cuyo objetivo es medir las dimensiones de la Gestión de riesgos de la percepción de los servidores de una municipalidad distrital de Andahuaylas, dentro del ámbito de aplicación, son los trabajadores una municipalidad distrital de Andahuaylas; con una confiabilidad según el Alpha de Cronbach que arrojo el siguiente resultado de 0.911 y una escala según Likert 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Ocasionalmente, 4 =Casi siempre, 5 = Siempre. Alto (76–100); Medio (46–75) Bajo (20–45).

Como procedimiento, en primera instancia se pedirá permiso a las autoridades para recolectar datos de la institución en la investigación. Además, se emplearán dos encuestas, una evaluará el compromiso laboral y la otra medirá la gestión de riesgos, esta última con una duración de 30 minutos. El instrumento propuesto para las dos variables tuvo la validación de los tres expertos. Posteriormente, se evaluó su funcionalidad con la prueba Alfa de Cronbach. Los resultados fueron trabajados por el sistema estadístico del SPSS, los mismos que permitieron obtener el resultado descriptivo y la prueba de hipótesis donde se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnova, la que permitió comparar la influencia de una variable sobre la otra.

Aplicar principios éticos en la investigación científica, permite promover conocimiento y progreso social es ético. Se enfoca en consideraciones éticas de la investigación, considerando el respeto de la dignidad de las personas, su independencia y libertad, así como la confiabilidad de los datos y el respeto por el medio ambiente. (Delclós, 2018).

De igual forma en muchas investigaciones es necesario el consentimiento informado, el que implica informar a una persona sobre los detalles de un tratamiento o procedimiento antes de que decida participar. El propósito es asegurar que la persona esté completamente informada y pueda dar su consentimiento de forma voluntaria y consciente. Es un principio ético clave en la medicina y la investigación que salvaguarda los derechos y autonomía de los individuos (UMICH, 2024).

Por otro lado, toda investigación debe guardar la reserva de los datos, esta privacidad, se refiere a resguardar la confidencialidad y la seguridad de datos sensibles o privados. La confidencialidad es esencial en medicina, psicología, derecho y otros ámbitos para preservar la confianza entre las partes. La confidencialidad de la información es esencial por motivos éticos y legales (Virginia.edu, 2024).

Las encuestas fueron realizadas de forma anónima y con consentimiento informado de cada servidor de una municipalidad.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Tabla cruzada de Compromiso Laboral con Gestión De Riesgo

		V1. COMPROMISO LABORAL			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
V2. GESTIÓN DE RIESGO	Bajo	Recuento	1	2	0	3
		% dentro de	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
		Resultado Gestión de Riesgo				
	Medio	Recuento	4	16	6	26
		% dentro de	15,4%	61,5%	23,1%	100,0%
		Resultado Gestión de Riesgo				
	Alto	Recuento	19	11	3	33
		% dentro de	57,6%	33,3%	9,1%	100,0%
		Resultado Gestión de Riesgo				

Interpretación.

La tabla 1, muestra la relación entre la Gestión de Riesgo y Compromiso Laboral, esta permitió distinguir que de todos los trabajadores el 33,3% (1) tiene una gestión de riesgo y compromiso laboral bajo; mientras que el 66,7% (2) tiene una gestión de riesgo bajo y un compromiso laboral medio.

De igual forma el 15,4% (4) tiene una gestión de riesgo medio y compromiso laboral bajo; el 61,5% (16) tiene una gestión de riesgo y un compromiso laboral medio; y el 23,1% (6) tiene una gestión de riesgo medio y un compromiso laboral alto.

Finalmente, el 57,6% (19) tiene una gestión de riesgo alto y compromiso laboral bajo; el 33,3% (11) tiene una gestión de riesgo alto y un compromiso laboral medio; y el 9,1% (3) tiene una gestión de riesgo y un compromiso laboral alto.

Estos resultados sugieren que falta fortalecer la gestión de riesgo para garantizar el compromiso laboral ya que ambos el mayor porcentaje se encuentran en un nivel medio.

3.2. Análisis Inferencial

Tabla 2

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
RESULTADO GESTIÓN DE RIESGO	,340	62	,000
RESULTADO COMPROMISO LABORAL	,250	62	,000

Interpretación.

En este estudio, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para estimar los parámetros de la muestra y evaluar la conformidad de dos instrumentos de medición. La media y la desviación estándar sirvieron para definir la distribución normal, mientras que el rango se utilizó para caracterizar la distribución uniforme. En el caso de las distribuciones de Poisson y exponencial, la media se consideró como el parámetro principal. Adicionalmente, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman) para determinar la correlación entre las variables y las dimensiones establecidas en el estudio.

Hipótesis General

H0 No existe influencia del compromiso laboral sobre la gestión de riesgo dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024

H1 Existe influencia del compromiso laboral sobre la gestión de riesgo dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024

Tabla 3

Contraste de hipotesis general

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,662			
Final	14,758	12,904	4	,012

El análisis de la Tabla N° 3 se observa una significancia (sig.) es igual a ,012 ($p < 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que concluye que el compromiso laboral ejerce una influencia sobre la gestión de riesgos en la municipalidad dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.

Tabla 4

El R² de la hipotesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,188
Nagelkerke	,217
McFadden	,104

Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke con un valor de 0,217, indica que el 21.7% de la variabilidad en la gestión de riesgo de los servidores de una municipalidad puede atribuirse a factores relacionados al compromiso laboral.

Hipótesis Específica 1

H0 No existe influencia del compromiso laboral sobre la identificación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024

H1 Existe influencia del compromiso laboral sobre la identificación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024

Tabla 5

Contraste de hipótesis específica 1

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	25,100			
Final	13,149	11,951	4	,018

El análisis de la Tabla N° 5 se observa una significancia (sig.) es igual a ,018 ($p < 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que concluye que el compromiso laboral ejerce una influencia sobre la identificación de riesgos en la municipalidad dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.

Tabla 6

El R² de la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,175
Nagelkerke	,203
McFadden	,096

Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke con un valor de 0,203, indica que el 20.3% de la variabilidad en la identificación de riesgo de los servidores de una municipalidad puede atribuirse a factores relacionados al compromiso laboral.

Hipótesis Específica 2

H0 No existe influencia del compromiso laboral sobre el análisis de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.

H1 Existe influencia del compromiso laboral sobre el análisis de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.

Tabla 7

Contraste de hipótesis específica 2

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	29,757			
Final	14,523	15,234	4	,004

El análisis de la Tabla N° 7 se observa una significancia (sig.) es igual a ,004 ($p < 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que concluye que el compromiso laboral ejerce una influencia sobre el análisis de riesgos en la municipalidad dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.

Tabla 8

El R^2 de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,218
Nagelkerke	,252
McFadden	,122

Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke con un valor de 0,252, indica que el 25.2% de la variabilidad sobre el análisis de riesgo de los servidores de una municipalidad puede atribuirse a factores relacionados al compromiso laboral.

Hipótesis Específica 3

H0 No existe influencia del compromiso laboral sobre la evaluación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024

H1 Existe influencia del compromiso laboral sobre la evaluación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024

Tabla 9

Contraste de hipótesis específica 3

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	31,155			
Final	16,092	15,063	4	,004

El análisis de la Tabla N° 9 se observa una significancia (sig.) es igual a ,004 ($p < 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que concluye que el compromiso laboral ejerce una influencia sobre la evaluación de riesgos en la municipalidad dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.

Tabla 10

El R^2 de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,216
Nagelkerke	,249
McFadden	,121

Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke con un valor de 0,249, indica que el 24.9% de la variabilidad sobre la evaluación de riesgo de los servidores de una municipalidad puede atribuirse a factores relacionados al compromiso laboral.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación a considerado como variables al compromiso laboral, el cual se refiere al nivel de entusiasmo y dedicación que un trabajador tiene hacia su trabajo y su organización. Es un factor clave en la productividad y el rendimiento de los empleados, y puede influir en diversos aspectos del ambiente laboral, como la satisfacción en el trabajo, la retención de empleados y la calidad del trabajo realizado.

De acuerdo con diferentes autores como John P. Meyer y Natalie J. Allen (1991), Define elementos del compromiso laboral: apego emocional, compromiso de continuidad por costos de irse y compromiso normativo por obligación de quedarse. Por otro lado, William H. Macey y Benjamin Schneider (2008), definen el compromiso laboral como “el grado en que un individuo está atento y absorbido en la realización de sus roles en el trabajo”. Kahn (1990), define el compromiso laboral como “la utilización de los miembros de la organización de su ser físico, cognitivo y emocional durante la ejecución de roles organizacionales”. Schaufeli et al. (2002) "Describe el compromiso laboral como un estado mental positivo con vigor, dedicación y absorción en el trabajo". (Bosch, 2021)

En este estudio, la gestión de riesgos ocupó el segundo lugar como variable de análisis. Este proceso abarca identificar, evaluar y priorizar riesgos, seguido de implementar recursos para minimizarlos y controlarlos. La gestión de riesgos es esencial en diversas áreas como proyectos, finanzas, seguridad laboral.

Según el ISO 31000 (2009) la gestión de riesgos implica dirigir y controlar una organización ante el riesgo; PMI la describe como un proceso de identificación, análisis y respuesta al riesgo en proyectos. Finalmente, para COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) La gestión de riesgos consiste en identificar eventos que puedan afectar a una entidad y gestionar esos riesgos para lograr sus objetivos. (Naranjo, 2018)

En relación con el objetivo general determinar la influencia del compromiso laboral sobre la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024. Se encontró relación con otras investigaciones, se toma como referente a la investigación de Abellaneda (2023) cuyo propósito principal fue examinar la correlación entre el compromiso laboral y la gestión de riesgo correspondiente al centro de salud de Chincheros en el año 2023. Metodológicamente

la investigación se consideró como cuantitativa, no experimental. Se calculó que había 50 empleados. El instrumento fue validado por tres expertos. La hipótesis alterna es aceptada con un p-valor de 0,01 significativo, demostrando que existe una correlación positiva moderada de ,665** en relación al compromiso laboral y la gestión de riesgo, lo que quiere decir, que el compromiso laboral y la gestión de riesgos están significativamente vinculados en el centro de salud de Chincheros.

En comparación a los resultados obtenidos en el presente trabajo se observa una significancia (sig.) es igual a ,012 ($p < 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que concluye que el compromiso laboral ejerce una influencia sobre la gestión de riesgos en la municipalidad dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.

La teoría del compromiso organizacional, desarrollada por John P. Meyer y Natalie J. Allen, se centra en tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. El compromiso afectivo, en particular, se refiere al apego emocional del empleado a la organización. Los empleados con alto compromiso afectivo están más dispuestos a poner esfuerzo adicional para el éxito de la organización, lo cual incluye la identificación y mitigación de riesgos. (Böhrt, 2019)

De acuerdo con esas teorías el compromiso laboral puede tener una influencia significativa en la gestión de riesgos en una organización. Esto puede permitir la identificación temprana de riesgos, por lo que los empleados comprometidos están más atentos y son más proactivos en la identificación de posibles riesgos. Su implicación en el trabajo los lleva a estar más conscientes de las amenazas y oportunidades que podrían afectar a la organización. De igual forma permite mayor adherencia a protocolos de seguridad. Los empleados que están comprometidos tienden a seguir más estrictamente los protocolos y procedimientos de seguridad. Su motivación y dedicación hacia la organización hacen que comprendan la importancia de estas medidas para su bienestar y el de la empresa.

El compromiso laboral contribuye a la satisfacción y retención de empleados, lo que a su vez reduce los riesgos asociados con la alta rotación de personal. La estabilidad en el equipo permite una mejor gestión y continuidad en la aplicación de políticas y estrategias de riesgo. (Artal, 2021)

En función al primer objetivo específico determinar la influencia del compromiso laboral sobre la identificación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024. La identificación de riesgos es el primer paso en el proceso de gestión de riesgos y consiste en detectar, listar y describir aquellos eventos potenciales que podrían afectar negativamente el logro de los objetivos de una organización. Este proceso es fundamental para prevenir problemas futuros y mitigar los impactos negativos. (IEP, 2023)

De acuerdo con lo propuesto, se encontró relación con otras investigaciones, se toma como referente a la investigación de Fernández (2021), el estudio evaluó los efectos de la gestión de riesgos en la vulnerabilidad en Chaclacayo 2021. El estudio fue de carácter transversal, cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo. Se contó con la participación de 113 empleados, donde el 92% consideran ineficiente la apreciación de los riesgos dentro de la Municipalidad. El 83,2% consideran ineficiente la gestión de riesgo de desastres en Chaclacayo debido a las respuestas insatisfactorias ante emergencias. El 86,7% opina que la reconstrucción es ineficiente, así mismo, un 74,3% que no se evalúa, por lo tanto, no realiza la estimación de reducción de vulnerabilidad. El 88,5% no incorpora en la planificación lo correspondiente a la gestión de riesgo. Por último, un 87,6% no cumplen la reducción por falta de acondicionamiento de viviendas en Chaclacayo. En Chaclacayo, se busca disminuir la vulnerabilidad mediante la gestión de riesgo de desastres.

En comparación a los resultados obtenidos en el presente trabajo se observa una significancia (sig.) es igual a ,018 ($p < 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que concluye que el compromiso laboral ejerce una influencia sobre la identificación de riesgos en la municipalidad dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.

En función al segundo objetivo específico determinar la influencia del compromiso laboral sobre el análisis de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024. El análisis de riesgo es el proceso de evaluar los riesgos identificados para determinar su probabilidad de ocurrencia y su impacto potencial en una organización. Este análisis permite priorizar los riesgos y desarrollar estrategias adecuadas para gestionarlos. De igual forma, estima la posibilidad de que ocurra cada riesgo, analiza las consecuencias o efectos que tendría cada riesgo si

ocurriera. Finalmente se puede asignar una puntuación a cada riesgo basada en su probabilidad e impacto y ordenarlos según su criticidad. (MINSA, 2023)

De acuerdo a lo propuesto, se encontró relación con otras investigaciones, se toma como referente a la investigación de Paz y Esquicha (2020), este estudio examina la relación entre rentabilidad de la empresa y gestión de riesgo de empresa de hidrocarburos de San Juan de Miraflores, 2019-2020. Se ha enfocado en seguridad, salud, ambiente, regulación y reputación. En el trabajo se aplicó una metodología descriptiva, cuantitativa no experimental. Los administradores realizan el análisis y manejan estos riesgos de acuerdo a sus necesidades y perspectiva de las consecuencias, lo que impacta dentro de la rentabilidad empresarial de la institución participante de la investigación.

En comparación a los resultados obtenidos en el presente trabajo se observa una significancia (sig.) es igual a ,004 ($p < 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que concluye que el compromiso laboral ejerce una influencia sobre el análisis de riesgos en la municipalidad dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.

En función al tercer objetivo específico determinar la influencia del compromiso laboral sobre la evaluación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024. La evaluación de riesgo es una fase crítica en el proceso de gestión de riesgos que involucra la medición de la probabilidad y el impacto de los riesgos identificados. Este proceso ayuda a priorizar los riesgos y a determinar qué acciones deben tomarse para gestionarlos de manera efectiva. Tiene como objetivo realizar una lista exhaustiva de todos los posibles riesgos que pueden afectar a la organización, implementar un sistema continuo de monitoreo y revisión de los riesgos y sus estrategias de mitigación, entre otros. La evaluación de riesgo es un proceso integral que permite a las organizaciones identificar y priorizar riesgos, lo que facilita la implementación de estrategias efectivas para mitigar posibles impactos negativos. (Tapia, 2018)

De acuerdo a lo propuesto, se encontró relación con otras investigaciones, se toma como referente a la investigación de Ramírez et,al (2020) de Chile, el mismo que propone investigar la correlación entre cultura empresarial, implicación laboral, Gestión de Riesgos y desempeño organizativo. La metodología fue de carácter

cuantitativo, correlacional, descriptivo, no experimental. La encuesta se aplicó a 170 trabajadores, que laboran en la empresa sanitaria por menos de un año en Chile. Los resultados se centraron en identificar, evaluar, analizar y comunicar los factores de riesgo, considerados dentro del plan de gestión de riesgo. La cultura de la organización influye en la gestión de riesgos, pero no en el compromiso laboral; la gestión de riesgos impacta en el rendimiento de la organización.

En comparación a los resultados obtenidos en el presente trabajo se observa una significancia (sig.) es igual a ,004 ($p < 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que concluye que el compromiso laboral ejerce una influencia sobre la evaluación de riesgos en la municipalidad dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.

V. CONCLUSIONES

- De acuerdo a la hipótesis general, se observa una significancia (sig.) es igual a ,012 ($p < 0,05$) esto permite aceptar la hipótesis alterna (H1) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que concluye que el compromiso laboral ejerce una influencia sobre la gestión de riesgos en la municipalidad dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.
- En relación a la primera hipótesis específica, se observa una significancia (sig.) es igual a ,018 ($p < 0,05$) esto permite aceptar la hipótesis alterna (H1) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que concluye que el compromiso laboral ejerce una influencia sobre la identificación de riesgos en la municipalidad dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.
- En relación a la segunda hipótesis específica, se observa una significancia (sig.) es igual a ,004 ($p < 0,05$) esto permite aceptar la hipótesis alterna (H1) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que concluye que el compromiso laboral ejerce una influencia sobre el análisis de riesgos en la municipalidad dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.
- En relación a la tercera hipótesis específica, se observa una significancia (sig.) es igual a ,004 ($p < 0,05$) esto permite aceptar la hipótesis alterna (H1) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que concluye que el compromiso laboral ejerce una influencia sobre la evaluación de riesgos en la municipalidad dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la autoridad administrativa de la municipalidad distrital de Andahuaylas fortalecer a los trabajadores sobre la importancia del buen manejo de la gestión de riesgo para mantener el compromiso laboral positivo en los empleados.
- Se recomienda al responsable del área de gestión de riesgo de la municipalidad distrital de Andahuaylas a capacitar a los trabajadores sobre la importancia de la identificación de riesgo a fin de evitar complicaciones en su centro laboral.
- Se recomienda al responsable del área de gestión de riesgo de la municipalidad distrital de Andahuaylas a socializar con los trabajadores sobre el plan de gestión de riesgo a fin de afianzar el involucramiento y compromiso con su cumplimiento.
- Se recomienda al responsable del área de gestión de riesgo de la municipalidad distrital de Andahuaylas a realizar evaluaciones periódicas como parte del plan de gestión de riesgo involucrando a los trabajadores a fin de afianzar el involucramiento con el plan de trabajo.

REFERENCIAS

- Abellaneda. (2023). *Gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023*. [Tesis de posgrado] Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132642/Abellaneda_DNM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Álvarez. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>.
- Arboleda. (2020). *El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización*. Universidad Tulane: https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/6730/14714.
- Artal. (2021). *¿Qué es el compromiso laboral?*. Grupo Castilla: <https://www.grupocastilla.es/compromiso-laboral/>.
- Ayal, N. &. (2023). *Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia*. BMC Health Services Research: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-023-09167-3>.
- Babin, Z. y. (2012). *Causal Research*. Business Research Methods: with Qualtrics Printed Access Card: <https://research-methodology.net/causal-research/>.
- Bautista, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Universidad Peruana Unión.
- Böhrt, R. y. (2019). Relación Entre Compromiso Normativo Y Apoyo Organizacional Percibido En Empleados De Oficina. *Universidad Católica Boliviana*, http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a01.pdf.
- Bosch, M. (2021). *Engagement Laboral: El Compromiso Como Recurso*. ESE Business School Chile - Universidad de los Andes: https://www.esec.cl/esec/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/_21__engagement_laboral.pdf.

- Bravo. (2020). *Gestión del riesgo urbano en el marco de la Nueva Gestión Pública: La participación de actores no estatales en las etapas de atención en emergencia y recuperación temprana posterior al terremoto del 16 de abril de 2016 en el continuo urbano de los canton*. [Tesis de posgrado] - Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/16753/2/TFLACSO-2020DEBA.pdf>.
- Campos. (2020). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASC OUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020*. [Tesis de grado] Universidad Nacional Mayor de San Marcos: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16472/Campos_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Chiavenato. (2010). *Administración de Recursos humanos*. Makron Books do Brasil, Ltda.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2023). ¿Cómo promover el compromiso laboral? *Blog Virtual*, <https://proyectoeticablog.files.wordpress.com/2016/03/cc3b3digo-perc3ba1.pdf>.
- Dubar. (2000). *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Universidad de Francia, París.
- Esquicha, D. P. (2020). *Gestión de riesgo y su impacto en la rentabilidad de las empresas del Sector de Hidrocarburos del distrito de San Juan de Miraflores, año 2019-2020*. [Tesis de grado] - Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC): https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/655206/DePazO_A.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Essalu. (2022). *El Proceso de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgo y Controles – IPERC*. Ministerio de Salud: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/JULIO_2014.htm.
- Excelencia, E. E. (2019). *Gestión de riesgos: Identificación y análisis de riesgos*. Artículos Técnicos, Calidad, Destacado, Sistemas de Gestión: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2016/07/gestion-de-riesgos->

- Liu.et.al. (2023). Occupational health and safety risk assessment,. *Safety Science* Volume 160, April 2023, 106050, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753522003897>.
- Loli. (2020). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11857/Salvador_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- López, C. y. (2020). *Estudio de la gestión del compromiso y cultura*. Universidad UTE Ecuador. : <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-43.pdf>.
- Mamani, Q. y. (2022). *Gestión De Riesgos De Desastres Naturales Y Productividad Agrícola En El Distrito De Pisac, Provincia Calca, Departamento Del Cusco Año 2019*. Universidad Andina de Cusco: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5364/Kilder_Adriana_Tesis_bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Meyer, J. y. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment: some methodological considerations*. Human resources management review, 1 (1), 61-89.
- Ministerio de Trabajo. (2024). *Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el sector público*. Blog Gob.pe: <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/14946-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst-en-el-sector-publico>.
- MINSA. (2022). *Clima organizacional en los centros de salud*. Perú: MINSA.
- MINSA. (2023). *Política Nacional de la Gestión de Riesgo de Desastres*. Dirección General de Gestión del Riesgo de Desastres y Defensa Nacional en Salud (DIGERD): <https://www.gob.pe/14300-ministerio-de-salud-direccion-general-de-gestion-del-riesgo-de-desastres-y-defensa-nacional-en-salud-digerd>.
- Naranjo, E. (2018). *La gestión de riesgo: el ausente recurrente de la administración de empresas*. Revista Ciencia UNEMI Vol. 11, Nº 26, Enero-Abril 2018, pp. 51 - 62.

- Nava, R. y. (2021). *Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional*. Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática, vol. 10, núm. 29, 2021: <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>.
- OIT. (2023). *Material de Información*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_232852.pdf.
- Ojeda. (2020). *Universo, población y muestra*. Creative Commons: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>.
- PECB. (2022). The Importance of Occupational Health and Safety. *Blog PECB*, <https://pecb.com/article/the-importance-of-occupational-health-and-safety>.
- Prieto.et.al. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Universidad de Oviedo, Departamento de Psicología, Asturias, España*, <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v53/0120-0534-rlps-53-133.pdf>.
- Quezada. (2003). Competencias Laborales (IV). Identificación de Competencias Modelos. *Newsletter Ser Humano y Trabajo N° 45*; Disponible en: <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/competencias4.htm>.
- Ramírez.et.al. (2020). *La gestión del riesgo y su incidencia en el rendimiento de las organizaciones : un estudio en el rubro de las empresas sanitarias*. Universidad del Bío-Bío. Concepción: <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/3702>.
- Rey de España. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Jefatura del Estado* , <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>.
- Rico, G. y. (2020). *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo*. Universidad Santo Tomás de Colombia: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18584/2019lauragutierr ez.pdf?sequence=6&isAllowed=y>.
- Rodríguez, M., & Piñeiro, C. y. (2013). *Mapa de Riesgos: Identificación y Gestión*. Atlantic Review of Economics – 2nd Volume - 2013.

- SafetyCulture. (2024). ¿Qué es la gestión de riesgos? *Safety Culture*, <https://safetyculture.com/es/temas/gestion-de-riesgos/>.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México. .
- Schwartz. (2007). *The Structure of Identity Consolidation Multiple Correlated Constructs or One Superordinate Construct? An International Journal of Theory and Research*, 7(1), 27-49.: doi:10.1080/15283480701319583.
- SERVIR. (2018). *Identificación de Peligros, evaluación de Riesgos y medidas de control en las entidades públicas*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/file/talleres/tema4.pdf>.
- Soler.et.al. (2018). *La gestión de riesgo: el ausente recurrente de la administración de empresas*. Revista Ciencia UNEMI.
- Tapia, V. y. (2018). *Gestión de riesgos: una aproximación teórica en su concepción*. <https://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/VisionContable/article/view/472/600>.
- The World Bank . (2024). Why you should work at the World Bank. *Blog The World Bank* , <https://www.worldbank.org/en/about/careers/whyjoin>.
- UMICH. (2024). *Informed Consent Guidelines & Templates*. University of Michigan: <https://research-compliance.umich.edu/informed-consent-guidelines#:~:text=Informed%20consent%20is%20the%20process,of%20rese arch%20with%20human%20subjects>.
- Virginia.edu. (2024). *Protecting Confidentiality*. University of Virginia: <https://research.virginia.edu/irb-sbs/protecting-confidentiality#:~:text=In%20general%2C%20access%20to%20information,is%20divulged%20to%20anyone%20else>.
- Yaguana Torres, C. Y. (2021). *Percepción del Riesgo y su impacto en la Resiliencia del Personal Prehospitalario del Sector Público del Distrito Metropolitano de Quito*. Universidad Internacional del Ecuador.

Youssef.A. (2023). Preventing Workplace Injuries: The Role of Occupational Health in Risk Management. *HealthPlex*, <https://www.linkedin.com/pulse/preventing-workplace-injuries-role-occupational-health-youssef-ayish-fwhfc/>.

Zeinhofer. (2022). *Work values and also in workplace behaviors such as organizational commitment*. Institute of Leadership and Change Management: <https://epub.jku.at/obvulihs/download/pdf/7868313?originalFilename=true>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: **El compromiso laboral y su influencia en la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024**

Autor: **Oscoc Ccorisoncco, Rechir**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Cuál la influencia del compromiso laboral sobre la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024?	Determinar la influencia del compromiso laboral sobre la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024	La influencia es significativa del compromiso laboral sobre la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024	Compromiso laboral	D1: Compromiso afectivo D2: Compromiso de continuidad D3: Compromiso normativo
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Cuál la influencia del compromiso laboral sobre la identificación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024?	Determinar la influencia del compromiso laboral sobre la identificación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024	La influencia es significativa del compromiso laboral sobre la identificación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024		D1: Identificación de Riesgo
¿Cuál la influencia del compromiso laboral sobre el análisis de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024?	Determinar la influencia del compromiso laboral sobre el análisis de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024	La influencia es significativa del compromiso laboral sobre el análisis de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024.	Gestión de riesgos	D2: Análisis de Riesgo
¿Cuál la influencia del compromiso laboral sobre la evaluación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024?	Determinar la influencia del compromiso laboral sobre la evaluación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024	La influencia es significativa del compromiso laboral sobre la evaluación de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024		D3: Evaluación de Riesgo
METODOLOGÍA: Enfoque de Investigación: Cuantitativa. Tipo de Investigación: Básica. Nivel de Investigación: Explicativo causal. Diseño: No experimental. Corte: Transversal. Método: Hipotético-Deductivo. Población: (Dimensión 1 / Dimensión 2). Instrumento: Encuesta / Ficha...				

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Título: **El compromiso laboral y su influencia en la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024**

Autor: **Oscoc Ccorisoncco, Rechir**

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso laboral	El compromiso laboral va más allá de ser puntual y completar tareas, también es una fuerza motivadora que aumenta la productividad y el bienestar en la empresa. Compromiso laboral significa empleados orgullosos, motivados y entusiasmados, percibiéndose como esenciales para los objetivos de la empresa. Compromiso laboral es querer quedarse y valorar las tareas. Surge de la interacción entre socialización e institucionalismo. Los empleados muestran compromiso laboral al involucrarse con su trabajo y los valores de la empresa. Un trabajador comprometido demuestra dedicación y esfuerzo laboral.	Se trabajará de acuerdo a la teoría de Artal (2021), en su estudio sobre el compromiso laboral, evalúa tres aspectos: afectivo, de continuidad y normativo. Utiliza una escala ordinal en un cuestionario de 25 ítems con respuestas politómicas, basadas en el CENEPRED del Gob. Del Perú (2022)	D1- Compromiso afectivo	Identidad con la institución Lealtad hacia la institución	25 ítems	Ordinal Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3= Ocasionalmente 4 = Casi siempre 5 =Siempre
			D2- Compromiso de continuidad	Vínculo con la institución Lealtad laboral.		
			D3- Compromiso normativo	Obediencia hacia la organización. Cumplimiento con las normas.		
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de riesgos	La gestión de riesgos implica manejar amenazas identificando, analizando, evaluando y tratando con recursos gerenciales. Transferir, evitar, reducir y aceptar riesgos a través de decisiones informadas. A veces, la gestión de riesgos se centra en la mitigación de riesgos	Esta variable es medible en escala ordinal y se recopilará la información con un cuestionario de 25 ítems que incluyen opciones de respuesta politómicas. Basado en	D1: Identificación de Riesgo	Identifica los riesgos en la organización en el presente Identifica los riesgos en la organización en el futuro	25 ítems	Ordinal Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca

físicos o legales. La gestión de riesgo financiero se enfoca en riesgos manejables a través de instrumentos financieros y comerciales. (Rodríguez & Piñeiro, 2013)	el estudio de (Prieto.et.al., 2021)	D2: Análisis de Riesgo	Analiza sobre los riesgos en la organización en el presente Analiza sobre los riesgos en la organización en el futuro	3= Ocasionalmente 4 = Casi siempre
			Evalúa las acciones del presente que generan los riesgos en la organización	5 =Siempre
		D3: Evaluación de Riesgo	Evalúa las acciones en un futuro que generen riesgos en la organización	

Dimensión2: Compromiso de Continuidad					
Indicador 1: Vínculo con la institución					
13	¿Me afectaría si decidiera cambiar de lugar de trabajo?				
14	¿Los años de servicio hacen que me sienta seguro de seguir laborando?				
15	¿El entorno de trabajo en esta institución me hace sentir parte de un equipo unido y comprometido?				
16	¿Las autoridades hacen que desee continuar laborando en una municipalidad distrital de Andahuaylas?				
Indicador 2: Lealtad laboral.					
17	¿Mi lugar de trabajo se ha convertido en una parte importante de mi vida y rutina diaria?				
18	¿Siento que pertenezco a la institución donde labora?				
19	¿Puedo dejar de trabajar en la institución donde laboro, sin sentir culpa?				
20	¿Deseo continuar laborando en una municipalidad distrital de Andahuaylas durante mucho tiempo?				
Dimensión3: Compromiso Normativo					
Indicador 1: Obediencia hacia la organización.					
21	¿Cumplo solo con las tareas designadas en mi rol de funciones?				
22	¿Asumo responsablemente las normas de la institución donde laboro?				
Indicador 2: Cumplimiento con las normas.					
23	¿Conozco los reglamentos de la institución?				
24	¿Muestro empeño y ganas en realizar mi trabajo?				
25	¿No me cuesta seguir las normas de trabajo impuestas por una municipalidad distrital de Andahuaylas?				

Cuestionario

Encuesta sobre la Gestión de Riesgo

INSTRUCCIONES: Este formulario de carácter anónimo, tiene por objetivo recolectar su opinión sobre la Gestión de Riesgo, consta de 25 preguntas las cuales deberá marcar con una (X) de acuerdo con la valoración, en el número que mejor describa en cada enunciado.

Este trabajo es parte de la investigación de tesis titulada: **“El compromiso laboral y su influencia en la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024”** del autor: **Oscoco Ccorisoncco, Rechir.**

¿Brinda usted su consentimiento informado para realizar esta entrevista? Si () No ()

PUNTUACIONES EN ESCALA DE LIKERT										
5		4		3		2		1		
Siempre		Casi siempre		Ocasionalmente		Casi nunca		Nunca		
Ítems						Respuesta en base a la Escala				
N°	Preguntas	1	2	3	4	5				
Dimensión1: Identificación de Riesgo										
Indicador 1: Identifica los riesgos en la organización en el presente										
1	¿Se han identificado y evaluado las amenazas que pueden afectar la integridad de los trabajadores en una municipalidad distrital de Andahuaylas?									
2	¿Se han implementado protocolos de seguridad específicos para proteger al personal sobre amenazas en situaciones de emergencia inmediata?									
3	¿Se realizan ejercicios de preparación para desastres y se tiene un plan en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac?									
4	¿Se logra identificar las situaciones de riesgo laboral en una municipalidad distrital de Andahuaylas?									
5	¿Usted ha recibido capacitación sobre los riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas para poder identificarlos personalmente?									
6	¿Se fomenta la comunicación entre el personal y la administración para informar sobre amenazas y preocupaciones identificadas en el tema de seguridad?									
7	¿El municipio cuenta con personal especializado sobre gestión de riesgo?									
Indicador 2: Identifica los riesgos en la organización en el futuro										
8	¿El comité de gestión de riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas, prepara al personal amenazas y preocupaciones de seguridad hacia un futuro?									
9	¿Está de acuerdo con lo que se realiza en los lineamientos de acción ante las amenazas para prevenir riesgos en situaciones de emergencia?									
10	¿Usted ha recibido capacitación sobre los riesgos a un futuro en una municipalidad distrital de Andahuaylas?									

11	¿El plan de acción de gestión de riesgos plantea estrategia ante emergencias a futuro?					
Dimensión2: Análisis de Riesgo						
Indicador 1: Analiza sobre los riesgos en la organización en el presente						
12	¿Se promueve la participación del personal para analizar sobre las acciones de prevención de riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas?					
13	¿Existe un sistema de reporte de incidentes o sugerencias para que el personal comparta sus preocupaciones sobre seguridad?					
14	¿La institución ha capacitado al personal para analizar sobre acciones de riesgo en el centro laboral?					
15	¿Periódicamente los especialistas analizan los escenarios de riesgo laboral de mayor impacto en su institución?					
16	¿Cree que las capacitaciones han proporcionado información relevante sobre gestión de riesgo laboral?					
Indicador 2: Analiza sobre los riesgos en la organización en el futuro						
17	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas ha capacitado al personal para analizar a futuro sobre los riesgos que se pudiera presentar en el centro laboral?					
18	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas donde usted labora, muestra de forma tangible las zonas que en un futuro se puedan convertir es zonas de riesgo?					
19	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas ha implementado políticas y procedimientos para minimizar la exposición a riesgos a un futuro?					
Dimensión3: Evaluación de Riesgo						
Indicador 1: Evalúa las acciones del presente que generan los riesgos en la organización						
20	¿Se realiza una evaluación de riesgos periódicamente en el área donde usted labora dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas?					
21	¿Las políticas y procedimientos para minimizar la exposición a riesgos contemplan la evaluación de la funcionalidad de sus procedimientos?					
22	¿Los trabajadores pueden informar sobre los riesgos de las áreas donde laboran al especialista de la Gestión de Riesgo de una municipalidad distrital de Andahuaylas?					
Indicador 2: Evalúa las acciones en un futuro que generen riesgos en la organización						
23	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas da asistencia como parte de un plan de riesgo ante los incidentes laborales?					
24	¿El área de Gestión de Riesgo donde labora, evalúa periódicamente las zonas de riesgo a fin de disipar problemas en un futuro?					
25	¿Se evalúa la eficacia de las medidas de mitigación de riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas?					

Anexo 4. Validación de los instrumentos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Lima, 28 de mayo de 2024

Señor:

Huachaca Camacho Celso

Presente

Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto


HUACHACA CAMACHO CELSO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
DNI: 31020422
Recibido: 28/05/2024

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA NORTE, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

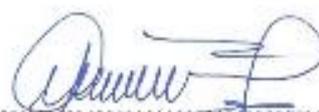
El título nombre del proyecto de investigación es: **El compromiso laboral y su influencia en la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



OSCCO CCORISONCCO, RECHIR
DNI N° 70661717

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Huachaca Camacho, Celso Grado académico: Maestro en Gestión Pública
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Gestión Pública
Institución donde labora	Gobierno Regional de Apurímac
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 4 años (X)
DNI	N°. DNI:31020422
Firma del experto:	 HUACHACA CAMACHO CELSO MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA DNI: 31020422

2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del presente instrumento por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Compromiso Laboral y Gestión de Riesgo
Autor (a):	Oseco Ccorisoncco, Rechir
Objetivo:	Determinar la influencia del compromiso laboral sobre la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024
Administración:	Trabajadores de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024
Dimensiones:	Compromiso Laboral, D1: Compromiso afectivo, D2: Compromiso de continuidad, D3: Compromiso normativo Gestión de Riesgo, D1: Identificación de Riesgo, D2: Análisis de Riesgo, D3: Evaluación de riesgo
Escala:	1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3= Ocasionalmente; 4 = Casi siempre y 5 =Siempre
Niveles o rango:	Alto (68-100), Medio (34 - 67), Bajo (0 -33)
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a Usted el Cuestionario de Compromiso Laboral y Gestión de Riesgo, elaborado por Oscco Coorisoncco, Rechrir en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Compromiso Laboral

Definición de la variable: Compromiso Laboral

El compromiso laboral se refiere al grado de entusiasmo y dedicación que un empleado tiene hacia su trabajo y su organización. Es un factor crítico que influye en la satisfacción laboral, el rendimiento y la retención de los empleados. Este compromiso puede manifestarse en diferentes formas y puede ser medido a través de varios modelos y dimensiones. (Artal, 2021)

Dimensión 1: Compromiso afectivo

El compromiso afectivo es un componente fundamental del compromiso organizacional, que se refiere al apego emocional y el sentido de identificación que un empleado tiene con su organización. Es una de las tres dimensiones del modelo de compromiso organizacional desarrollado por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Identidad con la institución	¿Me siento parte de la comunidad de profesionales de una municipalidad distrital de Andahuaylas donde laboro?	4	4	4	
	¿Me siento valorado/a y reconocido/a por mi contribución de una municipalidad distrital de Andahuaylas donde laboro?	4	4	4	
	¿Me siento muy identificado con los problemas de esta organización?	4	4	4	
	¿Considero mucho las responsabilidades que me dan en el trabajo?	4	4	4	
	¿Estoy orgulloso de laborar en esta institución que me ha contratado?	4	4	4	
	¿Siento que encajo en el grupo laboral de una municipalidad distrital de Andahuaylas donde laboro?	4	4	4	

Indicador 2: Lealtad hacia la institución	¿Recomendaría una municipalidad distrital de Andahuaylas como un buen lugar para trabajar a amigos y familiares?	4	4	4	
	¿Me siento leal hacia una municipalidad distrital de Andahuaylas y me veo trabajando aquí a largo plazo?	4	4	4	
	¿Me siento parte de esta organización, como si fuéramos una familia?	4	4	4	
	¿Tengo fuerte sentimiento de pertenencia laboral?	4	4	4	
	¿Me identifico con la misión y valores de la institución y me esfuerzo por representarlos en mi trabajo diario?	4	4	4	
	¿Me identifico con los objetivos de la institución y me esfuerzo por representarlos en mi trabajo diario?	4	4	4	

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad es otra dimensión del modelo de compromiso organizacional desarrollado por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1991). Se refiere a la percepción de los empleados sobre los costos asociados con dejar la organización. Este tipo de compromiso se basa en la necesidad más que en el deseo o la obligación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Vínculo con la institución	¿Me afectaría si decidiera cambiar de lugar de trabajo?	4	4	4	
	¿Los años de servicio hacen que me sienta seguro de seguir laborando?	4	4	4	
	¿El entorno de trabajo en esta institución me hace sentir parte de un equipo unido y comprometido?	4	4	4	
	¿Las autoridades hacen que deseo continuar laborando en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
Indicador 2: Lealtad laboral.	¿Mi lugar de trabajo se ha convertido en una parte importante de mi vida y rutina diaria?	4	4	4	
	¿Siento que pertenezco a la institución donde laboro?	4	4	4	
	¿Puedo dejar de trabajar en la institución donde laboro, sin sentir culpa?	4	4	4	
	¿Deseo continuar laborando en una municipalidad distrital de Andahuaylas durante mucho tiempo?	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso normativo

El compromiso normativo es una dimensión del modelo de compromiso organizacional propuesto por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1991). Se refiere al sentido de obligación que un empleado siente hacia su organización. Los empleados con un alto compromiso normativo permanecen en la organización porque creen que es lo correcto, debido a normas personales, lealtad o valores culturales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Obediencia hacia la organización.	¿Cumplo solo con las tareas designadas en mi rol de funciones?	4	4	4	
	¿Asumo responsablemente las normas de la institución donde laboro?	4	4	4	
Indicador 2: Cumplimiento con las normas.	¿Conozco los reglamentos de la Institución?	4	4	4	
	¿Muestro empeño y ganas en realizar mi trabajo?	4	4	4	
	¿No me cuesta seguir las normas de trabajo impuestas por una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Gestión de Riesgo

Definición de la variable: Gestión de Riesgo

La gestión de riesgos implica manejar amenazas identificando, analizando, evaluando y tratando con recursos gerenciales. Transferir, evitar, reducir y aceptar riesgos a través de decisiones informadas. A veces, la gestión de riesgos se centra en la mitigación de riesgos físicos o legales. La gestión de riesgo financiero se enfoca en riesgos manejables a través de instrumentos financieros y comerciales. (Soler et.al, 2018)

Dimensión 1: Identificación de Riesgo

La identificación de riesgos es la primera etapa en el proceso de gestión de riesgos y consiste en reconocer y describir los riesgos que podrían afectar a un proyecto, organización o actividad. Este proceso es crucial para anticipar problemas potenciales y preparar planes de respuesta adecuados. (Bravo, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Identifica los riesgos en la organización en el presente	¿Se han identificado y evaluado las amenazas que pueden afectar la integridad de los trabajadores en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿Se han implementado protocolos de seguridad específicos para proteger al personal sobre amenazas en situaciones de emergencia inmediata?	4	4	4	
	¿Se realizan ejercicios de preparación para desastres y se tiene un plan en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac?	4	4	4	
	¿Se logra identificar las situaciones de riesgo laboral en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿Usted ha recibido capacitación sobre los riesgos en una municipalidad	4	4	4	

	distrital de Andahuaylas para poder identificarlos personalmente?				
	¿Se fomenta la comunicación entre el personal y la administración para informar sobre amenazas y preocupaciones identificadas en el tema de seguridad?	4	4	4	
	¿El municipio cuenta con personal especializado sobre gestión de riesgo?	4	4	4	
Indicador 2: Lealtad hacia la institución	¿El comité de gestión de riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas, prepara al personal amenazas y preocupaciones de seguridad hacia un futuro?	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con lo que se realiza en los lineamientos de acción ante las amenazas para prevenir riesgos en situaciones de emergencia?	4	4	4	
	¿Usted ha recibido capacitación sobre los riesgos a un futuro en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿El plan de acción de gestión de riesgos plantea estrategia ante emergencias a futuro?	4	4	4	

Dimensión 2: Análisis de Riesgo

El análisis de riesgos es una etapa fundamental en el proceso de gestión de riesgos, donde se evalúan los riesgos identificados para comprender su impacto potencial y la probabilidad de que ocurran. Este análisis ayuda a priorizar los riesgos y a desarrollar estrategias adecuadas para su mitigación o gestión. (Excelencia, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevan cia	Observaciones/ Recomendacio nes
Indicador 1: Analiza sobre los riesgos en la organización en el presente	¿Se promueve la participación del personal para analizar sobre las acciones de prevención de riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿Existe un sistema de reporte de incidentes o sugerencias para que el personal comparta sus preocupaciones sobre seguridad?	4	4	4	
	¿La institución ha capacitado al personal para analizar sobre acciones de riesgo en el centro laboral?	4	4	4	
	¿Periódicamente los especialistas analizan los escenarios de riesgo laboral de mayor impacto en su institución?	4	4	4	
	¿Cree que las capacitaciones han proporcionado información relevante sobre gestión de riesgo laboral?	4	4	4	
Indicador 2: Analiza sobre los riesgos en la organización en el futuro	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas ha capacitado al personal para analizar a futuro sobre los riesgos que se pudiera presentar en el centro laboral?	4	4	4	
	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas donde usted labora, muestra de forma tangible las zonas que en un futuro se puedan convertir es zonas de riesgo?	4	4	4	
	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas ha implementado políticas y procedimientos para minimizar la exposición a riesgos a un futuro?	4	4	4	

Dimensión 3: Evaluación de riesgo

La evaluación de riesgos es un proceso que sigue a la identificación y análisis de riesgos, donde se determina la importancia y prioridad de los riesgos identificados. Este proceso implica la valoración de la probabilidad y el impacto de cada riesgo y la elaboración de una estrategia de respuesta para mitigarlos, aceptarlos o transferirlos. La evaluación de riesgos ayuda a las organizaciones a tomar decisiones informadas sobre cómo gestionar los riesgos de manera efectiva. (Ministerio de Trabajo, 2024)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Evalúa las acciones del presente que generan los riesgos en la organización	¿Se realiza una evaluación de riesgos periódicamente en el área donde usted labora dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿Las políticas y procedimientos para minimizar la exposición a riesgos contemplan la evaluación de la funcionalidad de sus procedimientos?	4	4	4	
	¿Los trabajadores pueden informar sobre los riesgos de las áreas donde laboran al especialista de la Gestión de Riesgo de una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
Indicador 2: Evalúa las acciones en un futuro que generen riesgos en la organización	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas da asistencia como parte de un plan de riesgo ante los incidentes laborales?	4	4	4	
	¿El área de Gestión de Riesgo donde labora, evalúa periódicamente las zonas de riesgo a fin de disipar problemas en un futuro?	4	4	4	
	¿Se evalúa la eficacia de las medidas de mitigación de riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Lima, 28 de mayo de 2024

Señor:

Huamán Quispe Rodolfo

Presente

Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto

Maestro en Gestión Pública
Y Gobernabilidad

Rodolfo Huamán Quispe
DNI N° 48021117

Recibido 26-05-24

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA NORTE, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **El compromiso laboral y su influencia en la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

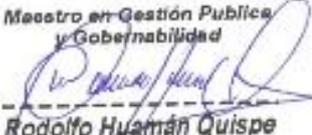
- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


OSCCO CORISONCCO, RECHIR
DNI N° 70661717

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Huamán Quispe Rodolfo Grado académico: Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Logística y Abastecimiento
Institución donde labora	Municipalidad Provincial de Abancay
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 4 años (X)
DNI	N°. DNI:48021117
Firma del experto:	<p style="text-align: center;"> <i>Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad</i>  <hr style="width: 100%; border: 0.5px solid black;"/> Rodolfo Huamán Quispe DNI N° 48021117 </p>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del presente instrumento por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Compromiso Laboral y Gestión de Riesgo
Autor (a):	Oscoco Ccorisoncco, Rechir
Objetivo:	Determinar la influencia del compromiso laboral sobre la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024
Administración:	Trabajadores de una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024
Dimensiones:	Compromiso Laboral, D1: Compromiso afectivo, D2: Compromiso de continuidad, D3: Compromiso normativo Gestión de Riesgo, D1: Identificación de Riesgo, D2: Análisis de Riesgo, D3: Evaluación de riesgo
Escala:	1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3= Ocasionalmente; 4 = Casi siempre y 5 =Siempre
Niveles o rango:	Alto (68-100), Medio (34 - 67), Bajo (0 -33)
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a Usted el Cuestionario de Compromiso Laboral y Gestión de Riesgo, elaborado por Oscco Ccorisoncco, Rechrir en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Compromiso Laboral

Definición de la variable: Compromiso Laboral

El compromiso laboral se refiere al grado de entusiasmo y dedicación que un empleado tiene hacia su trabajo y su organización. Es un factor crítico que influye en la satisfacción laboral, el rendimiento y la retención de los empleados. Este compromiso puede manifestarse en diferentes formas y puede ser medido a través de varios modelos y dimensiones. (Artal, 2021)

Dimensión 1: Compromiso afectivo

El compromiso afectivo es un componente fundamental del compromiso organizacional, que se refiere al apego emocional y el sentido de identificación que un empleado tiene con su organización. Es una de las tres dimensiones del modelo de compromiso organizacional desarrollado por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Identidad con la institución	¿Me siento parte de la comunidad de profesionales de una municipalidad distrital de Andahuaylas donde laboro?	4	4	4	
	¿Me siento valorado/a y reconocido/a por mi contribución de una municipalidad distrital de Andahuaylas donde laboro?	4	4	4	
	¿Me siento muy identificado con los problemas de esta organización?	4	4	4	
	¿Considero mucho las responsabilidades que me dan en el trabajo?	4	4	4	
	¿Estoy orgulloso de laborar en esta institución que me ha contratado?	4	4	4	
	¿Siento que encajo en el grupo laboral de una municipalidad distrital de Andahuaylas donde laboro?	4	4	4	

Indicador 2: Lealtad hacia la institución	¿Recomendaría una municipalidad distrital de Andahuaylas como un buen lugar para trabajar a amigos y familiares?	4	4	4	
	¿Me siento leal hacia una municipalidad distrital de Andahuaylas y me veo trabajando aquí a largo plazo?	4	4	4	
	¿Me siento parte de esta organización, como si fuéramos una familia?	4	4	4	
	¿Tengo fuerte sentimiento de pertenencia laboral?	4	4	4	
	¿Me identifico con la misión y valores de la institución y me esfuerzo por representarlos en mi trabajo diario?	4	4	4	
	¿Me identifico con los objetivos de la institución y me esfuerzo por representarlos en mi trabajo diario?	4	4	4	

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad es otra dimensión del modelo de compromiso organizacional desarrollado por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1991). Se refiere a la percepción de los empleados sobre los costos asociados con dejar la organización. Este tipo de compromiso se basa en la necesidad más que en el deseo o la obligación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Vinculo con la institución	¿Me afectaría si decidiera cambiar de lugar de trabajo?	4	4	4	
	¿Los años de servicio hacen que me sienta seguro de seguir laborando?	4	4	4	
	¿El entorno de trabajo en esta institución me hace sentir parte de un equipo unido y comprometido?	4	4	4	
	¿Las autoridades hacen que desee continuar laborando en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
Indicador 2: Lealtad laboral.	¿Mi lugar de trabajo se ha convertido en una parte importante de mi vida y rutina diaria?	4	4	4	
	¿Siento que pertenezco a la institución donde labora?	4	4	4	
	¿Puedo dejar de trabajar en la institución donde laboro, sin sentir culpa?	4	4	4	
	¿Deseo continuar laborando en una municipalidad distrital de Andahuaylas durante mucho tiempo?	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso normativo

El compromiso normativo es una dimensión del modelo de compromiso organizacional propuesto por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1991). Se refiere al sentido de obligación que un empleado siente hacia su organización. Los empleados con un alto compromiso normativo permanecen en la organización porque creen que es lo correcto, debido a normas personales, lealtad o valores culturales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Obediencia hacia la organización.	¿Cumplo solo con las tareas designadas en mi rol de funciones?	4	4	4	
	¿Asumo responsablemente las normas de la institución donde laboro?	4	4	4	
Indicador 2: Cumplimiento con las normas.	¿Conozco los reglamentos de la institución?	4	4	4	
	¿Muestro empeño y ganas en realizar mi trabajo?	4	4	4	
	¿No me cuesta seguir las normas de trabajo impuestas por una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Gestión de Riesgo

Definición de la variable: Gestión de Riesgo

La gestión de riesgos implica manejar amenazas identificando, analizando, evaluando y tratando con recursos gerenciales. Transferir, evitar, reducir y aceptar riesgos a través de decisiones informadas. A veces, la gestión de riesgos se centra en la mitigación de riesgos físicos o legales. La gestión de riesgo financiero se enfoca en riesgos manejables a través de instrumentos financieros y comerciales. (Soler et.al, 2018)

Dimensión 1: Identificación de Riesgo

La identificación de riesgos es la primera etapa en el proceso de gestión de riesgos y consiste en reconocer y describir los riesgos que podrían afectar a un proyecto, organización o actividad. Este proceso es crucial para anticipar problemas potenciales y preparar planes de respuesta adecuados. (Bravo, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Identifica los riesgos en la organización en el presente	¿Se han identificado y evaluado las amenazas que pueden afectar la integridad de los trabajadores en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿Se han implementado protocolos de seguridad específicos para proteger al personal sobre amenazas en situaciones de emergencia inmediata?	4	4	4	
	¿Se realizan ejercicios de preparación para desastres y se tiene un plan en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac?	4	4	4	
	¿Se logra identificar las situaciones de riesgo laboral en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿Usted ha recibido capacitación sobre los riesgos en una municipalidad?	4	4	4	

	distrital de Andahuaylas para poder identificarlos personalmente?				
	¿Se fomenta la comunicación entre el personal y la administración para informar sobre amenazas y preocupaciones identificadas en el tema de seguridad?	4	4	4	
	¿El municipio cuenta con personal especializado sobre gestión de riesgo?	4	4	4	
Indicador 2: Lealtad hacia la institución	¿El comité de gestión de riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas, prepara al personal amenazas y preocupaciones de seguridad hacia un futuro?	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con lo que se realiza en los lineamientos de acción ante las amenazas para prevenir riesgos en situaciones de emergencia?	4	4	4	
	¿Usted ha recibido capacitación sobre los riesgos a un futuro en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿El plan de acción de gestión de riesgos plantea estrategia ante emergencias a futuro?	4	4	4	

Dimensión 2: Análisis de Riesgo

El análisis de riesgos es una etapa fundamental en el proceso de gestión de riesgos, donde se evalúan los riesgos identificados para comprender su impacto potencial y la probabilidad de que ocurran. Este análisis ayuda a priorizar los riesgos y a desarrollar estrategias adecuadas para su mitigación o gestión. (Excelencia, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Analiza sobre los riesgos en la organización en el presente	¿Se promueve la participación del personal para analizar sobre las acciones de prevención de riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿Existe un sistema de reporte de incidentes o sugerencias para que el personal comparta sus preocupaciones sobre seguridad?	4	4	4	
	¿La institución ha capacitado al personal para analizar sobre acciones de riesgo en el centro laboral?	4	4	4	
	¿Periódicamente los especialistas analizan los escenarios de riesgo laboral de mayor impacto en su institución?	4	4	4	
	¿Cree que las capacitaciones han proporcionado información relevante sobre gestión de riesgo laboral?	4	4	4	
Indicador 2: Analiza sobre los riesgos en la organización en el futuro	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas ha capacitado al personal para analizar a futuro sobre los riesgos que se pudiera presentar en el centro laboral?	4	4	4	
	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas donde usted labora, muestra de forma tangible las zonas que en un futuro se puedan convertir es zonas de riesgo?	4	4	4	
	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas ha implementado políticas y procedimientos para minimizar la exposición a riesgos a un futuro?	4	4	4	

Dimensión 3: Evaluación de riesgo

La evaluación de riesgos es un proceso que sigue a la identificación y análisis de riesgos, donde se determina la importancia y prioridad de los riesgos identificados. Este proceso implica la valoración de la probabilidad y el impacto de cada riesgo y la elaboración de una estrategia de respuesta para mitigarlos, aceptarlos o transferirlos. La evaluación de riesgos ayuda a las organizaciones a tomar decisiones informadas sobre cómo gestionar los riesgos de manera efectiva. (Ministerio de Trabajo, 2024)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Evalúa las acciones del presente que generan los riesgos en la organización	¿Se realiza una evaluación de riesgos periódicamente en el área donde usted labora dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿Las políticas y procedimientos para minimizar la exposición a riesgos contemplan la evaluación de la funcionalidad de sus procedimientos?	4	4	4	
	¿Los trabajadores pueden informar sobre los riesgos de las áreas donde laboran al especialista de la Gestión de Riesgo de una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
Indicador 2: Evalúa las acciones en un futuro que generen riesgos en la organización	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas da asistencia como parte de un plan de riesgo ante los incidentes laborales?	4	4	4	
	¿El área de Gestión de Riesgo donde labora, evalúa periódicamente las zonas de riesgo a fin de disipar problemas en un futuro?	4	4	4	
	¿Se evalúa la eficacia de las medidas de mitigación de riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Lima, 28 de mayo de 2024

Señor:

Rodas Guizado, Efraín

Presente

Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto


Mg. Efraín Rodas Guizado
ESTADISTA
DNI: 42250741

RECIBIDO: 28-05-24

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA NORTE, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **El compromiso laboral y su influencia en la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


OSCCO CCORISONCCO, RECHIR
DNI N° 70661717

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a Usted el Cuestionario de Compromiso Laboral y Gestión de Riesgo, elaborado por Oscco Ccorisoncco, Rechir en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Compromiso Laboral

Definición de la variable: Compromiso Laboral

El compromiso laboral se refiere al grado de entusiasmo y dedicación que un empleado tiene hacia su trabajo y su organización. Es un factor crítico que influye en la satisfacción laboral, el rendimiento y la retención de los empleados. Este compromiso puede manifestarse en diferentes formas y puede ser medido a través de varios modelos y dimensiones. (Artal, 2021)

Dimensión 1: Compromiso afectivo

El compromiso afectivo es un componente fundamental del compromiso organizacional, que se refiere al apego emocional y el sentido de identificación que un empleado tiene con su organización. Es una de las tres dimensiones del modelo de compromiso organizacional desarrollado por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Identidad con la institución	¿Me siento parte de la comunidad de profesionales de una municipalidad distrital de Andahuaylas donde laboro?	4	4	4	
	¿Me siento valorado/a y reconocido/a por mi contribución de una municipalidad distrital de Andahuaylas donde laboro?	4	4	4	
	¿Me siento muy identificado con los problemas de esta organización?	4	4	4	
	¿Considero mucho las responsabilidades que me dan en el trabajo?	4	4	4	
	¿Estoy orgulloso de laborar en esta institución que me ha contratado?	4	4	4	
	¿Siento que encajo en el grupo laboral de una municipalidad distrital de Andahuaylas donde laboro?	4	4	4	

Indicador 2: Lealtad hacia la institución	¿Recomendaría una municipalidad distrital de Andahuaylas como un buen lugar para trabajar a amigos y familiares?	4	4	4	
	¿Me siento leal hacia una municipalidad distrital de Andahuaylas y me veo trabajando aquí a largo plazo?	4	4	4	
	¿Me siento parte de esta organización, como si fuéramos una familia?	4	4	4	
	¿Tengo fuerte sentimiento de pertenencia laboral?	4	4	4	
	¿Me identifico con la misión y valores de la institución y me esfuerzo por representarlos en mi trabajo diario?	4	4	4	
	¿Me identifico con los objetivos de la institución y me esfuerzo por representarlos en mi trabajo diario?	4	4	4	

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad es otra dimensión del modelo de compromiso organizacional desarrollado por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1991). Se refiere a la percepción de los empleados sobre los costos asociados con dejar la organización. Este tipo de compromiso se basa en la necesidad más que en el deseo o la obligación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Vinculo con la institución	¿Me afectaría si decidiera cambiar de lugar de trabajo?	4	4	4	
	¿Los años de servicio hacen que me sienta seguro de seguir laborando?	4	4	4	
	¿El entorno de trabajo en esta institución me hace sentir parte de un equipo unido y comprometido?	4	4	4	
	¿Las autoridades hacen que desee continuar laborando en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
Indicador 2: Lealtad laboral.	¿Mi lugar de trabajo se ha convertido en una parte importante de mi vida y rutina diaria?	4	4	4	
	¿Siento que pertenezco a la institución donde labora?	4	4	4	
	¿Puedo dejar de trabajar en la institución donde laboro, sin sentir culpa?	4	4	4	
	¿Deseo continuar laborando en una municipalidad distrital de Andahuaylas durante mucho tiempo?	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso normativo

El compromiso normativo es una dimensión del modelo de compromiso organizacional propuesto por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1991). Se refiere al sentido de obligación que un empleado siente hacia su organización. Los empleados con un alto compromiso normativo permanecen en la organización porque creen que es lo correcto, debido a normas personales, lealtad o valores culturales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Obediencia hacia la organización.	¿Cumplo solo con las tareas designadas en mi rol de funciones?	4	4	4	
	¿Asumo responsablemente las normas de la institución donde laboro?	4	4	4	
Indicador 2: Cumplimiento con las normas.	¿Conozco los reglamentos de la institución?	4	4	4	
	¿Muestro empeño y ganas en realizar mi trabajo?	4	4	4	
	¿No me cuesta seguir las normas de trabajo impuestas por una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Gestión de Riesgo

Definición de la variable: Gestión de Riesgo

La gestión de riesgos implica manejar amenazas identificando, analizando, evaluando y tratando con recursos gerenciales. Transferir, evitar, reducir y aceptar riesgos a través de decisiones informadas. A veces, la gestión de riesgos se centra en la mitigación de riesgos físicos o legales. La gestión de riesgo financiero se enfoca en riesgos manejables a través de instrumentos financieros y comerciales. (Soler et.al, 2018)

Dimensión 1: Identificación de Riesgo

La identificación de riesgos es la primera etapa en el proceso de gestión de riesgos y consiste en reconocer y describir los riesgos que podrían afectar a un proyecto, organización o actividad. Este proceso es crucial para anticipar problemas potenciales y preparar planes de respuesta adecuados. (Bravo, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Identifica los riesgos en la organización en el presente	¿Se han identificado y evaluado las amenazas que pueden afectar la integridad de los trabajadores en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿Se han implementado protocolos de seguridad específicos para proteger al personal sobre amenazas en situaciones de emergencia inmediata?	4	4	4	
	¿Se realizan ejercicios de preparación para desastres y se tiene un plan en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac?	4	4	4	
	¿Se logra identificar las situaciones de riesgo laboral en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿Usted ha recibido capacitación sobre los riesgos en una municipalidad	4	4	4	

	distrital de Andahuaylas para poder identificarlos personalmente?				
	¿Se fomenta la comunicación entre el personal y la administración para informar sobre amenazas y preocupaciones identificadas en el tema de seguridad?	4	4	4	
	¿El municipio cuenta con personal especializado sobre gestión de riesgo?	4	4	4	
Indicador 2: Lealtad hacia la institución	¿El comité de gestión de riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas, prepara al personal amenazas y preocupaciones de seguridad hacia un futuro?	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con lo que se realiza en los lineamientos de acción ante las amenazas para prevenir riesgos en situaciones de emergencia?	4	4	4	
	¿Usted ha recibido capacitación sobre los riesgos a un futuro en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿El plan de acción de gestión de riesgos plantea estrategia ante emergencias a futuro?	4	4	4	

Dimensión 2: Análisis de Riesgo

El análisis de riesgos es una etapa fundamental en el proceso de gestión de riesgos, donde se evalúan los riesgos identificados para comprender su impacto potencial y la probabilidad de que ocurran. Este análisis ayuda a priorizar los riesgos y a desarrollar estrategias adecuadas para su mitigación o gestión. (Excelencia, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Analiza sobre los riesgos en la organización en el presente	¿Se promueve la participación del personal para analizar sobre las acciones de prevención de riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿Existe un sistema de reporte de incidentes o sugerencias para que el personal comparta sus preocupaciones sobre seguridad?	4	4	4	
	¿La institución ha capacitado al personal para analizar sobre acciones de riesgo en el centro laboral?	4	4	4	
	¿Periódicamente los especialistas analizan los escenarios de riesgo laboral de mayor impacto en su institución?	4	4	4	
	¿Cree que las capacitaciones han proporcionado información relevante sobre gestión de riesgo laboral?	4	4	4	
Indicador 2: Analiza sobre los riesgos en la organización en el futuro	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas ha capacitado al personal para analizar a futuro sobre los riesgos que se pudiera presentar en el centro laboral?	4	4	4	
	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas donde usted labora, muestra de forma tangible las zonas que en un futuro se puedan convertir es zonas de riesgo?	4	4	4	
	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas ha implementado políticas y procedimientos para minimizar la exposición a riesgos a un futuro?	4	4	4	

Dimensión 3: Evaluación de riesgo

La evaluación de riesgos es un proceso que sigue a la identificación y análisis de riesgos, donde se determina la importancia y prioridad de los riesgos identificados. Este proceso implica la valoración de la probabilidad y el impacto de cada riesgo y la elaboración de una estrategia de respuesta para mitigarlos, aceptarlos o transferirlos. La evaluación de riesgos ayuda a las organizaciones a tomar decisiones informadas sobre cómo gestionar los riesgos de manera efectiva. (Ministerio de Trabajo, 2024)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Evalúa las acciones del presente que generan los riesgos en la organización	¿Se realiza una evaluación de riesgos periódicamente en el área donde usted labora dentro de una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
	¿Las políticas y procedimientos para minimizar la exposición a riesgos contemplan la evaluación de la funcionalidad de sus procedimientos?	4	4	4	
	¿Los trabajadores pueden informar sobre los riesgos de las áreas donde laboran al especialista de la Gestión de Riesgo de una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	
Indicador 2: Evalúa las acciones en un futuro que generen riesgos en la organización	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas da asistencia como parte de un plan de riesgo ante los incidentes laborales?	4	4	4	
	¿El área de Gestión de Riesgo donde labora, evalúa periódicamente las zonas de riesgo a fin de disipar problemas en un futuro?	4	4	4	
	¿Se evalúa la eficacia de las medidas de mitigación de riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas?	4	4	4	

Anexo 5. Reporte de SUNEDU del grado de los 3 expertos

6/7/24, 6:57

about:blank

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HUACHACA CAMACHO, CELSO DNI 31020422	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 17/01/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
HUACHACA CAMACHO, CELSO DNI 31020422	BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 30/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
HUACHACA CAMACHO, CELSO DNI 31020422	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 04/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/01/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

about:blank

1/1



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HUAMÁN QUISPE, RODOLFO DNI 48021117	GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER Fecha de diploma: 31/03/16 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: 18/04/2011 Fecha egreso: 23/12/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS <i>PERU</i>
HUAMÁN QUISPE, RODOLFO DNI 48021117	GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 31/03/16 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: 18/04/2011 Fecha egreso: 23/12/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS <i>PERU</i>
HUAMAN QUISPE, RODOLFO DNI 48021117	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 26/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 11/04/2016 Fecha egreso: 18/12/2016	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i>
HUAMÁN QUISPE, RODOLFO DNI 48021117	TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 10/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS <i>PERU</i>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RODAS GUIZADO, EFRAIN DNI 42250741	LICENCIADO EN MATEMATICA MENCION ESTADISTICA Fecha de diploma: 23/05/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
RODAS GUIZADO, EFRAIN DNI 42250741	BACHILLER EN MATEMATICA MENCION ESTADISTICA Fecha de diploma: 15/09/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
RODAS GUIZADO, EFRAIN DNI 42250741	MAESTRO EN ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Fecha de diploma: 15/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/03/2015 Fecha egreso: 14/07/2016	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU

Anexo 6. Prueba de confiabilidad instrumentos y alfa Cronbach

Prueba de Confiabilidad

Escala: V1 COMPROMISO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		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
,906	25

Escala: V2 GESTIÓN DE RIESGO

Resumen de procesamiento de casos

		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
,911	25

Base de Datos

GESTION DE RIESGO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pierdes	Columnas	Alineación	Medida
1	CR1	Númérico	8	0	¿Se han identificado y evaluado las amenazas que pueden afectar la integridad de L...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
2	CR2	Númérico	8	0	¿Se han implementado protocolos de seguridad específicos para	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
3	CR3	Númérico	8	0	proteger al personal sobre amenazas en situaciones de emergencia inmediata?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
4	CR4	Númérico	8	0	¿Se realizan ejercicios de preparación para desastres y se tiene un plan en una mu...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
5	CR5	Númérico	8	0	¿Se logra identificar las situaciones de riesgo laboral en una municipalidad distrital ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
6	CR6	Númérico	8	0	¿Usted ha recibido capacitación sobre los riesgos en una municipalidad distrital de ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
7	CR7	Númérico	8	0	¿Se fomenta la comunicación entre el personal y la administración para informar so...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
8	CR8	Númérico	8	0	¿El comité de gestión de riesgos en una municipalidad distrital de Andahuaylas, pr...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
9	CR9	Númérico	8	0	¿Está de acuerdo con lo que se realiza en los lineamientos de acción ante las ame...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
10	CR10	Númérico	8	0	¿Usted ha recibido capacitación sobre los riesgos a un futuro en una municipalidad ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
11	CR11	Númérico	8	0	¿El plan de acción de gestión de riesgos plantea estrategia ante emergencias a fut...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
12	ResD1	Númérico	8	0	Dimensión1: Identificación de Riesgo	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Izquierda	Nominal
13	CR12	Númérico	8	0	¿Se promueve la participación del personal para analizar sobre las acciones de prev...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
14	CR13	Númérico	8	0	¿Existe un sistema de reporte de incidentes o sugerencias para que el personal co...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
15	CR14	Númérico	8	0	¿La institución ha capacitado al personal para analizar sobre acciones de riesgo en...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
16	CR15	Númérico	8	0	¿Períodicamente los especialistas analizan los escenarios de riesgo laboral de may...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
17	CR16	Númérico	8	0	¿Cree que las capacitaciones han proporcionado información relevante sobre gestión...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
18	CR17	Númérico	8	0	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas ha capacitado al personal para analizar ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
19	CR18	Númérico	8	0	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas donde usted labora, muestra de forma t...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
20	CR19	Númérico	8	0	¿La municipalidad distrital de Andahuaylas ha implementado políticas y procedimie...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
21	ResD2	Númérico	8	0	Dimensión2: Análisis de Riesgo	{1, Bajo}...	Ninguno	7	Izquierda	Nominal
22	CR20	Númérico	8	0	¿Se realiza una evaluación de riesgos periódicamente en el área donde usted labor...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
23	CR21	Númérico	8	0	¿Las políticas y procedimientos para minimizar la exposición a riesgos contemplan ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
24	CR22	Númérico	8	0	¿Los trabajadores pueden informar sobre los riesgos de las áreas donde laboran al ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal

GESTION DE RIESGO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 58 de 58 variables

	CR1	CR2	CR3	CR4	CR5	CR6	CR7	CR8	CR9	CR10	CR11	ResD1	CR12	CR13	CR14	CR15	CR16	CR17	CR18	CR19	ResD2	CR20	CR21	CR22
42	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
43	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4
44	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4
45	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	5	3	4	3	4	4	2	5	4	4
46	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
47	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4
48	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
49	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4
50	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
51	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	5	3	4	3	4	4	2	5	4	4
52	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
53	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4
54	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4
55	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
56	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	5	3	4	3	4	4	2	5	4	4
57	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4
58	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	5	3	4	3	4	4	2	5	4	4
59	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4
60	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
61	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4
62	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4

Anexo 7. Prueba de consentimiento Informado

Anexo 3. Instrumentos de recolección datos

Questionario

Encuesta sobre el Compromiso Laboral

INSTRUCCIONES: Este formulario de carácter anónimo, tiene por objetivo recolectar su opinión sobre el Compromiso Laboral, consta de 25 preguntas las cuales deberá marcar con una (X) de acuerdo con la valoración, en el número que mejor describa en cada enunciado.

Este trabajo es parte de la investigación de tesis titulada: "El compromiso laboral y su influencia en la gestión de riesgo en una municipalidad distrital de Andahuaylas, Apurímac, 2024" del autor: Oscco Ccorisoncco, Rechir.

¿Brinda usted su consentimiento informado para realizar esta entrevista? Si (X) No ()

PUNTUACIONES EN ESCALA DE LIKERT						
		5	4	3	2	1
		Siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Nunca
Ítems					Respuesta en base a la Escala	
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión1: Compromiso afectivo						
Indicador 1: Identidad con la institución						
1	¿Me siento parte de la comunidad de profesionales de una municipalidad distrital de Andahuaylas donde laboro?					
2	¿Me siento valorado/a y reconocido/a por mi contribución de una municipalidad distrital de Andahuaylas donde laboro?					
3	¿Me siento muy identificado con los problemas de esta organización?					
4	¿Considero mucho las responsabilidades que me dan en el trabajo?					
5	¿Estoy orgulloso de laborar en esta institución que me ha contratado?					
6	¿Siento que encajo en el grupo laboral de una municipalidad distrital de Andahuaylas donde laboro?					
Indicador 2: Lealtad hacia la institución						
7	¿Recomendaría una municipalidad distrital de Andahuaylas como un buen lugar para trabajar a amigos y familiares?					
8	¿Me siento leal hacia una municipalidad distrital de Andahuaylas y me veo trabajando aquí a largo plazo?					
9	¿Me siento parte de esta organización, como si fuéramos una familia?					
10	¿Tengo fuerte sentimiento de pertenencia laboral?					
11	¿Me identifico con la misión y valores de la institución y me esfuerzo por representarlos en mi trabajo diario?					
12	¿Me identifico con los objetivos de la institución y me esfuerzo por representarlos en mi trabajo diario?					

Anexo 8. Carta de Autorización de la Entidad para realizar la Investigación



CARTA N° 087-2024-MDSAC

Señor

RECHIR OSCCO CCORISONCCO

Presente. -

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Fecha : San Antonio de Cachi, 03 de junio del 2024.

Mediante la presente es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo informarle lo siguiente:

Que, la Municipalidad distrital de san Antonio de Cachi, en referencia a la **CARTA P. 0029-2024-UCV-EPG-D, AUTORIZA** al señor **OSCCO CCORISONCCO, RECHIR**, identificado con DNI N° 70661717 y código de matrícula N° 7002593698; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad a Distancia del semestre 2024 – I en la Universidad Cesar Vallejo, realizar la investigación y publicación de los resultados del estudio denominado: **"EL COMPROMISO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RIESGO EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2024"**

Autorización que se expide a solicitud del interesado para los fines que considere convenientes.

Atentamente;



Anexo 9. Panel Fotográfico



