



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad
Provincial de Sihuas 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Romero Ore, Lee Marvin Alexander (orcid.org/0000-0001-9285-3737)

ASESOR:

Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo (orcid.org/0000-0003-4035-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos a mi familia por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

El Autor

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores de la municipalidad por estar dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

El Autor

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procesamientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV.RESULTADOS	16
V.DISCUSIÓN	22
VI.CONCLUSIONES	29
VII.RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población censal	14
Tabla 2. Niveles de clima laboral de los colaboradores	16
Tabla 3. Niveles de compromiso organizacional de los colaboradores	17
Tabla 4. Relación existente entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022	18
Tabla 5. Relación entre el clima laboral y la dimensión afectiva	19
Tabla 6. Relación entre clima laboral y la dimensión continuidad	20
Tabla 7. Relación entre el clima laboral y la dimensión normativa	21

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del estudio correlacional

12

Resumen

El estudio presento como objetivo general es determinar la relación existente entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022, para ello se basó en el tipo básica, con enfoque cuantitativo, por presentar resultados numéricos, con diseño no experimental – Correlacional y alcance transversal, trabajando con una población de 35 trabajadores y la muestra se conformó por la misma cantidad, seleccionada de manera no probabilística a criterio del investigador, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, realizando la validación por 3 expertos y la confiabilidad por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.843 para el cuestionario de clima laboral y de 0.899 para el cuestionario de compromiso organizacional, llegando a la conclusión: Se demostró que existe relación significativa ($Rho= 0.815$; sig. = 0.000) entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022, dando a conocer que los trabajadores se involucran cuando son partícipes en las diversas actividades en de la municipalidad, además del seguimiento a la labor que realizan los trabajadores permite optimizar el clima laboral, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad. Así mismo se comprobó la hipótesis nula.

Palabras clave: Clima laboral, compromiso organizacional, afectivo, normativo

Abstract

The study presented as a general objective of this study is to determine the relationship between the work environment and organizational commitment of the employees of the provincial municipality of Sihuas 2022, for this it was based on the basic type, with a quantitative approach, to present numerical results, with non-experimental design - Correlational and cross-sectional scope, working with a population of 35 workers and the sample was made up of the same amount, selected in a non-probabilistic way at the discretion of the researcher, applying the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, performing the validation by 3 experts and reliability by Cronbach's Alpha method, obtaining a value of 0.843 for the work environment questionnaire and 0.899 for the organizational commitment questionnaire, reaching the conclusion: It was shown that there is a significant relationship ($Rho = 0.815$; $sig. = 0.000$) between the work environment and organizational commitment of the collaborators of the provincial municipality of Sihuas 2022, announcing that the workers get involved when they are participants in the various activities of the municipality, in addition to monitoring the work carried out by the workers, it allows optimizing the work environment, allowing them to feel involved with the entity. Likewise, the null hypothesis was verified.

Keywords: Work environment, organizational commitment, affective, normative

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día es necesario conocer el gran valor que tiene el talento humano dado que es el pilar para una excelente calidad de vida, ya que la gran mayoría del tiempo las personas suelen pasarlas en su área de trabajo, siendo aquí donde se reflejan sus competencias, sin embargo, si su área laboral no presenta un adecuado clima o no sienten el apoyo o el interés, estas técnicas no se verán expresadas. (Alcaraz, 2013).

En el contexto de México el clima laboral que afrontan las entidades públicas se ha convertido en una polémica y una problemática que se encuentra presente desde muchos años atrás, para ello es relevante que las autoridades pongan interés en mejorar este elemento que se considera determinante para comprometer a los colaboradores y brindar el servicio esperado por la población (Cernas et al., 2018). Desde misma manera en Cuba se afronta la misma problemática en la entidad públicas donde la falta de incentivo para motivar al personal ha general que se pierda el compromiso con la institución, generado por los conflictos que se evidencian entre los colaboradores (Baez, 2019).

Es importante saber cuál es el clima que permanece en cada organización, teniendo en cuenta que el clima es el grupo de características de una empresa y su ambiente, lo que influye directamente en el comportamiento de los trabajadores de manera personal, debido a que la autopercepción dependerá de cada trabajador. (Alccamari y Cuba, 2019). Es decir, tener trabajadores comprometidos ayudara a las empresas a sobrevivir, resistir y afrontarse a los cambios financieros, sociales y políticos. (Bouillerce y Rousseau, 2004)

El compromiso organizacional para Gonzales (2008) es una alianza y afiliación de una empresa y sus objetivos producen el deseo de perseverar en ella dado que es un área donde es importante permanecer. En otras palabras, la esencia del compromiso laboral es unir los objetivos y metas con la organización, ya que el principal propósito es crear un gran apego de los trabajadores hacia su organización y que estén preparados a tener sacrificios para un bien común. (Guerrero, 2015)

El clima organizacional es un hecho interviniente que influye entre los factores del sistema organizacional y las propensiones motivacionales ya que son comportamientos que tiene consecuencias sobre la empresa. Asimismo, es importante mantener un adecuado clima en la empresa para que así logre desarrollarse de manera eficiente. (Hauser, 2014).

Ignacio (2022) refiere también que el compromiso organizacional es uno de las nociones más investigadas en el tema empresarial por su vinculación practica en su rendimiento laboral. Asimismo, lo considera un vínculo psicológico de un trabajador hacia una empresa, que mostrara el nivel en el cual la persona interioriza características o puntos de vista de la organización.

Los temas acerca de compromiso y clima organizacional están siendo trabajadas en numerosas empresas, dado que el Compromiso organizacional y Clima laboral son variables fundamentales en el Comportamiento organizacional; señalando que uno y otro impactan de forma positiva en la productividad, satisfacción de los clientes, el desempeño, la salud psicológica, la rotación del personal, el bienestar, entre otros. (Lito y Acuña, 2015).

En el contexto regional y local los problemas que se afrontan referido al clima laboral son similares a otros contextos referidos a las situaciones de conflictos entre los trabajadores y las autoridades no se preocupan por minimizar estos incidentes que genera que se pierda el compromiso en la entidad. Dentro de ello se tiene que la Municipalidad Provincial de Sihuas no es ajena esta realidad que ocurre, donde las autoridades no muestran interés en mejorar la percepción que presenta la población con el servicio que se brinda, por el trato que reciben de los trabajadores, evidenciando riñas entre ello y la ausencia de la gerencia por tomar medidas que permitan fortalecer el clima laboral que se vive, a ello se tiene que está afectando el compromiso de los trabajadores por la institución.

Muchos de los trabajadores se encuentran laborando por necesidad económica y no se involucran con los procesos administrativos, careciendo de un compromiso y motivación por ser parte de la entidad, es ahí donde la municipalidad debe aplicar estrategias que ayuden a fortalecer las competencias de los profesionales.

Dada la información obtenida se puede mencionar que existe una necesidad de conocer la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional, dado esta problemática se llega a plantear lo siguiente: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022?

Con respecto al criterio práctico, el presente estudio se pretende conocer de forma directa la relación del clima laboral y el compromiso organizacional con la intención de efectuar a futuro técnicas y métodos para una mejora en la municipalidad provincial de Sihuas. Según en el criterio metodológico, se requirió de un cuestionario para la elaboración de información siendo esto de apoyo como antecedente para posteriores investigaciones. De igual manera para el criterio teórico se debe evaluar las variables del clima laboral y el compromiso organizacional para que así se realicen metodologías favoreciendo a la sociedad. Asimismo, en el criterio de relevancia social, con el presente estudio y sus resultados se conocerá la importancia de la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional a favor de los colaboradores de la municipalidad. Finalmente, según el criterio de conveniencia, la investigación será de ayuda para mi formación profesional.

Con lo que respecta al objetivo general de la presenta investigación determinar la relación existente entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022. Y según los objetivos específicos, estos se muestran: Describir el clima laboral de los colaboradores. Describir el nivel y compromiso organizacional de los colaboradores. Analizar la relación entre el clima laboral y la dimensión afectiva. Analizar la relación entre clima laboral y la dimensión continuidad. Analizar la relación entre el clima laboral y la dimensión normativa.

Con lo mencionado con anterioridad se debe demostrar que existe relación significativa entre clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022. Bajo ello se tiene como hipótesis nula: No existe relación significativa entre clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El aporte que realizó Salazar (2018), con su estudio que se basa en analizar la satisfacción laboral y el compromiso laboral en una entidad pública de Ecuador, para el desarrollo del estudio se plantearon como objetivo determinar cómo se presenta el comportamiento de la variable, utilizando el diseño no experimental y transversal, llegando a la conclusión: Se ha determinado una relación de Chi 134.99 con sig. = 0.000 entre las variables, realizando la comprobación de la hipótesis expresando que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de los trabajadores. Con ello se pudo dar a conocer cómo se presenta la satisfacción de los trabajadores y como afecta al compromiso que sienten en su trabajo cotidiano.

Bajo la misma línea se tiene a Arcos (2017), se tiene su estudio que presento como denominación sobrecarga de trabajo y compromiso organizacional en una entidad pública, para ello se ha propuesto desarrollar el estudio bajo los lineamientos de la metodología cuantitativa, presentando un alcance transversal para el análisis de datos, llegando a concluir: Se ha evidenciado un nivel de significancia de 0.000 considerado como menor al 0.05, con lo cual sirve de sustento suficiente para comprobar la hipótesis. Con ello se demostró que la sobrecarga laboral que se ejerce en los trabajadores es uno de los factores que determinan su compromiso con la entidad, cuando se somete a un trabajador con actividades que afectan su rendimiento o sientan tensión, además de la falta de motivación son los determinantes para afectar al compromiso que sientan por la entidad.

Otro aporte a nivel internacional considerado es lo desarrollado por Marin (2018), con el desarrollo de su estudio que se basa en el análisis de la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de una entidad pública de Cuenca, para el desarrollo de este estudio se logró determinar la relación que se presenta por medio de pruebas estadísticas, además de ello se tiene que el alcance del estudio fue transversal, logrando concluir: La valoración alcanzada para el clima laboral fue de 80.2%, luego los resultados que presento el compromiso afectivo fue de 84.4%, además del compromiso normativo con 70.2 y para el compromiso de la

continuidad con 61.0%. Demostrando que el clima laboral es considerado como determinante para demostrar el nivel de compromiso que presentan los colaboradores de una entidad, es por ello que el área de recursos humanos debe aplicar estrategias que permita minimizar estos acontecimientos.

Según Palma (2021) en su investigación cuya finalidad tuvo determinar la correlación entre el compromiso laboral y el clima organizacional en la Maternidad de María en Chimbote, cuya tipología es cuantitativa, además de ser descriptiva correlacional, se requirió de 22 personas para la muestra, utilizándose dos cuestionarios con Escala Likert, obteniendo como resultado que existe una relación significativa del compromiso laboral y el clima organizacional de la Maternidad de Maria, siendo que el 55% del personal consideran al compromiso laboral alto y un 55% muestra un clima organizacional regular.

Asimismo, Tejada (2016) refiere en su estudio acerca de la relación existente entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores del sector público en Chimbote, teniendo como propósito evaluar la relación de ambas variables, participando todos los colaboradores, siendo 200 personas del sexo masculino para la población. Se usó un diseño descriptivo y correlacional, al igual que cuestionarios sobre el clima y compromiso laboral, trayendo como resultados que si hay una correlación positiva entre compromiso laboral y clima organizacional refiriendo que los trabajadores presencian un adecuado clima laboral y tienen un mayor compromiso en la entidad, se concluyó además que los niveles arrojados son favorables y positivos para la empresa.

En lo referente con Ortega y Zamudio (2021) en su tesis sobre compromiso laboral y clima organizacional, mencionan que ambos conceptos impactan de forma positiva en la productividad de la organización, en la satisfacción del cliente, el desempeño, la salud física y psicológica, la rotación o traslado del personal, la felicidad y bienestar, entre otros; tuvo como propósito establecer la relación entre ambas variables con respecto a una organización en Huancayo, teniendo como metodología científica un enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental transaccional, requiriendo la colaboración de 74 trabajadores para realizar dos

cuestionarios, obteniendo como resultados que en la empresa de Huancayo existe una relación entre el compromiso laboral y el clima organizacional.

Según Ventura (2014) en su tesis sobre el clima laboral en el compromiso organizacional de una empresa de grifo en Trujillo, tuvo como objetivo principal mostrar la influencia entre ambos conceptos con respecto a la empresa, teniendo como metodología descriptiva y no experimental, así como también del tipo transversal, se obtuvo como conclusión que hay una relación directa entre el clima organizacional y el compromiso laboral dado que si hay una adecuada percepción del clima existirá también un aumento en el compromiso del trabajador hacia la organización; asimismo con los resultados se lograra diseñar una planificación de contingencia para poder motivar a los trabajadores, incentivarlos y sobretodo que se sientan que forman parte de un equipo de trabajo e impulsar un clima agradable que oriente al colaborador a comprometerse a diario con la empresa.

Para Loza (2016) en su investigación sobre Clima laboral y compromiso organizacional teniendo como propósito de conocer si existe una influencia del compromiso del personal administrativo hacia el clima organizacional en una empresa ecuatoriana, teniendo como bases el posicionamiento de Meyer y Allen quienes refieren que el valor del compromiso se debe fomentar de forma tanto objetiva como subjetiva en los trabajadores; asimismo los instrumentos que se aplicaron en la investigación fueron sobre el clima laboral elaborado por Brown y Leigh, y también del compromiso laboral creado por Meyer y Allen, el estudio es del tipo correlacional no experimental, trayendo como conclusión que si existe una influencia directa y que la empresa necesita poner énfasis en mejorar el clima para garantizar que los trabajadores se sientan comprometidos e identificados con la organización (González et al., 2020).

Para Gutiérrez y Olvera (2019) en su investigación sobre el clima laboral y la relación con el compromiso organizacional en una entidad gubernamental de México, ya que según sus estudios descubrieron que es un aporte fundamental para el conocimiento del comportamiento organizacional, esta tesis es de una tipología descriptiva y correlacional, con la ayuda de colaboradores de una organización gubernamental como muestra, resolviendo unos instrumentos para la

obtención de información; además el propósito de su investigación se da debido a averiguar a detalle el compromiso en esa entidad para posteriormente realizar métodos para fomentar el clima laboral y el compromiso de una dependencia gubernamental.

Hoy en día la mayoría de las organizaciones buscan instaurar un ambiente que les permita conservar niveles adecuados de productividad para la supervivencia de la organización (Goetendia, 2020), es decir enfrentar ante cada crisis que se presentan, ajustarse o adaptarse a los cambios y lograr resolver los problemas y retos, sin embargo, para que la dedicación y esfuerzo logren tener éxitos, teniendo en cuenta la pieza fundamental para la organización que es el recurso humano. (Gallardo, 2018)

Complementando lo anterior, para Chiavenato, (2015) refiere que el clima laboral está dirigida a la motivación, dado que, si el trabajador es capacitado adecuadamente y tiene motivación, en ese caso el clima laboral será apropiado fomentando la comunicación y la integración del equipo para su éxito empresarial. Asimismo, Bordas (2016) menciona que el clima laboral es el área de personas en el que se realizan funciones laborales dentro de una organización, presentándose un buen clima cuando el trabajador crea sus actividades en un ambiente adecuado y por este motivo logra demostrar sus habilidades y sus conocimientos.

Con lo referente a Pineda (2017) este concluye que el clima laboral abarca completamente el ámbito psicosocial en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización, y del mismo modo exterioriza la relación con las actividades habituales y la metodología estratégica. Cabe mencionar que para Ramírez y Domínguez (2012) el clima laboral permite diferenciar a las organizaciones exitosas de las mediocres. Mientras que un adecuado clima se dirige hacia los objetivos y metas principales, un mal clima laboral destruye el área de trabajo causando situaciones problemáticas y con un bajo rendimiento en la productividad de la empresa. (Robbins y Judge, 2009)

El deterioro del clima laboral según Mosquera (2019) origina que los trabajadores tengan una disminución de su entusiasmo en su trabajo lo que podría conllevar a la inasistencia o el ausentismo, sino que, además se realicen las

actividades con lentitud, indiferencia y desgano, trayendo como consecuencia una disminución de la productividad. El personal cumplirá lo mínimamente requerido para sus funciones establecidas.

El clima organizacional permite una retroalimentación sobre cada proceso que permite determinar los comportamientos de la empresa, además de que presenta cambios planificados ya sea para las acciones de los trabajadores como para la satisfacción en la estructura empresarial. (Naranjo, et. al., 2015). El clima organizacional presenta las siguientes características: (Newstrom, 2011), Interviene en el comportamiento, las acciones y los pensamientos de cada trabajador de la empresa. Forma interacciones efectivas en el personal para que logren estar propensos a trabajar de forma independiente, activa e interactiva en relación a sus funciones. Es la consecuencia de los conductas y condiciones de los trabajadores de la empresa, ya sea desde un clima íntegro, estable o un clima desfavorable, no agradable, podría deberse a la conducta de cada empleado (Estrada y gallegos, 2021).

Deduca el nivel de compromiso y el sentido de pertenencia de los trabajadores. Se transforma en un indicador de colaboración beneficiosa y eficaz en el desempeño de sus funciones (Valero et al., 2022). Complementando lo mencionado, la función del clima laboral es conseguir alcanzar que los trabajadores se sientan reconocidos y comprometidos, pero asimismo consideren que son una pieza fundamental dentro de la empresa, que divisen que sus perspectivas y acuerdos sobre la culminación de sus funciones son tomados en consideración. (Regalado, 2020)

La realización personal o autorrealización significa llegar a tener motivaciones propias, además de ilusiones, esperanzas y ambiciones, en este caso de un trabajador mediante el crecimiento personal, este concepto hace referencia a alcanzar su máximo potencial, teniendo constantemente éxito y vivir una vida feliz y realizada, dentro y fuera de la empresa. (Domínguez, 2013). Asimismo, el involucramiento laboral es sin duda una percepción que evalúa el nivel de identificación mental o psicológico de una persona con la organización, y está

estrechamente ligada con el grado de desempeño que ejerce sobre la empresa. (Morales y Villalobos, 2012).

Cabe resaltar que la supervisión es una actividad práctica y especializada que tiene como propósito utilizar lógicamente los elementos que le hacen viable la elaboración de los métodos laborales: ya sea el personal, la materia prima, los equipos tecnológicos, la maquinaria, las herramientas, el capital, entre otros compendios se encuentran ya sea de manera directa o indirecta. (Griffin y Moorhead, 2010)

La comunicación en la empresa, o también llamada comunicación organizacional o corporativa, es una pieza fundamental para alcanzar eficacia y coherencia en una organización, ya que va directamente relacionado con la productividad y la rentabilidad. (Spector, 2002). Asimismo, se entiende como condiciones de trabajo a cualquier aspecto del trabajo, que establece el escenario en el cual el colaborador o colabora ejecuta sus funciones, y entre las cuales se contienen las horas de trabajo, la organización laboral, el contenido o servicios del trabajo y el bienestar emocional y social. (Calderón, 2016)

Actualmente según Opere (2017) el gran desafío de las empresas consiste en crear herramientas y métodos útiles para que los trabajadores logren comprometerse con los objetivos y metas y logren integrarse en la empresa, logrando así ventajas y beneficios que duren mucho tiempo. El compromiso organizacional puede ser una de las piezas que tiene el área de RR.HH. para poder analizar la identificación junto con las metas de la empresa, la fidelidad y la vinculación de los trabajadores con su área laboral.

Como refiere Vela (2018) las consecuencias que conllevan la disminución del compromiso organizacional afectan directamente con la intencionalidad de buscar otro lugar de trabajo o también la inasistencia y ausentismo. Así si se logra que los trabajadores se sientan identificados e implicados con la empresa en la que laboran, las posibilidades de que puedan cumplir sus proyectos y estrategias, serán mayores. Asimismo, es importante recalcar que para Robbins y Judge (2017) definen al compromiso laboral de los trabajadores como el nivel con el que se identifican en relación con la empresa y sus objetivos de forma general y

constantemente aspira alcanzarlos. Un trabajador logra identificarse con la empresa y todos sus términos, y anhela continuar siendo parte de la entidad. Asimismo, se manifiesta que es una cualidad de todo el personal que logran exteriorizar sus reconocimientos y motivación a favor de la empresa.

Es importante mencionar que el compromiso organizacional no es unidimensional, en otras palabras, se encuentra en cada área de nuestras vidas. Como empresa es importante fomentar que los trabajadores se involucren de forma voluntaria y puedan contribuir con todas sus habilidades para potenciar así la organización. (Gonzales y Ponte, 2009)

Según Hellriegel y Colbs (1999) Cuando se enfocan en desarrollar el compromiso laboral genera resultados que son beneficiosos para la empresa y para los trabajadores, ya que se potencian las habilidades, aptitudes y destrezas para posteriormente ejecutarse en relación a las funciones, dado que logran un papel diferenciador en la empresa delante de sus colegas que no logren tener un compromiso. No cabe duda que los trabajadores con compromiso laboral sienten una mayor satisfacción con su área de trabajo y se involucran con la empresa y sus objetivos. (Meyer y Allen, 1991)

Las organizaciones suelen utilizar una parte de su presupuesto en capacitar y entrenar a sus trabajadores para que así logren desempeñarse adecuadamente, sin embargo, esta inversión sería ineficiente si después de un periodo de tiempo sus colaboradores se retiran de la empresa. En esas situaciones se puede mencionar que existen diferentes razones para la renuncia, pero de tener trabajadores fielmente comprometidos con la empresa existirán menos renuncias, retiros o ausentismo. (Nelson y Quick, 2013)

Complementando lo anterior para Robbins (2004) concluyen que los compromisos del personal son aquellos que se encuentran conectados con la empresa, son aquellas personas que son apasionadas y están satisfechas con la realización de sus funciones. Los trabajadores que presentan un gran compromiso son vehementes y se encuentran ligados con el trabajo que realizan, de lo contrario serán trabajadores que solo se conforman con llegar y no les interesa comprometerse con sus tareas.

Según la teoría tridimensional propuesta por Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional se fracciona en tres dimensiones es: Compromiso afectivo del trabajador hacia su empresa. Este componente hace mención al vínculo emocional, personalización y goce de pertenecer a la organización, sentimiento que nace cuando se crea lazos emocionales y descubre que sus necesidades son protegidas, impulsándolo a fomentar un bien común, es otras palabras, no solo se dedica a satisfacer sus necesidades, sino que prioriza el bienestar de la empresa. (Arias, 1998)

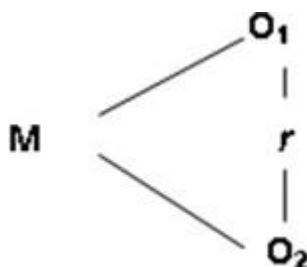
Compromiso de continuidad se refiere al análisis entre costo y beneficio, significa que el colaborador valora cada inversión que podría perder al abandonar la empresa, las consecuencias, de qué forma le afectaría tanto a él como a los que dependen económicamente de la persona, por lo que su mejor decisión es permanecer en la empresa. (Chiavenato, 2010). Compromiso normativo hace referencia a la obligación que siente el empleado, dado que considera que el compromiso de su empresa es lo correcto y lo que se tiene que hacer. El vínculo determinado con la empresa, en otras palabras, su lealtad es debido a sus cuestiones morales y éticos, por lo que se podría manifestar que el empleado se mantiene en ella porque para él es un deber. (Uribe, 2014)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para Hernández et. al. (2017), este es un estudio básico, con un enfoque al cual se lo conoce como cuantitativa; el cual a partir del recojo de información, se aplicará estadística descriptiva con la intención de corroborarla hipótesis que se formula. El diseño con el que se desarrolló el estudio es no experimental, cuyo estudio de las variables se hizo a través de observar el fenómeno de estudio en su hábitat natural, no se manipuló las variables del estudio, de acuerdo con Hernández y Mendoza, (2018) Es importante resaltar que el diseño del estudio va a responder al planteamiento de la problemática, y a responder a la pregunta de la investigación, así como, que cumplió con los objetivos establecidos (Hernández et. al., 2017). el estudio fue de corte Transaccional o Transversal, en relación a que recolecta información en un determinado momento. El autor también manifiesta, que el estudio corresponde a un tipo de desarrollo Correlacional, cuyo objeto es la descripción y análisis de las variables del estudio. Cuyo esquema es el siguiente:

Figura 1. Esquema del estudio correlacional



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación en la variable 1: Clima laboral

r = Relación entre variables

O2 = Observación en la variable 2: Compromiso organizacional

3.2. Variables y operacionalización

Pineda (2017) manifiesta que el clima laboral abarca completamente el ámbito psicosocial en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización, y del mismo modo exterioriza la relación con las actividades habituales y la metodología estratégica. Cabe mencionar que el clima laboral permite diferenciar a las organizaciones exitosas de las mediocres. Mientras que un adecuado clima se dirige hacia los objetivos y metas principales, un mal clima laboral destruye el área de trabajo causando situaciones problemáticas y con un bajo rendimiento en la productividad de la empresa. (Robbins y Judge, 2009); en el trabajo de investigación se podrá desarrollar teniendo en cuenta la escala de Likert con las preguntas y los tipos de respuesta ordinal siempre, a veces y nunca.

Para el autor Regalado (2020), el nivel de compromiso y el sentido de pertenencia de los trabajadores. Se transforma en un indicador de colaboración beneficiosa y eficaz en el desempeño de sus funciones. Complementando lo mencionado, la función del clima laboral es conseguir alcanzar que los trabajadores se sientan reconocidos y comprometidos, pero asimismo consideren que son una pieza fundamental dentro de la empresa, que divisen que sus perspectivas y acuerdos sobre la culminación de sus funciones son tomados en consideración; en este trabajo de investigación se podrá analizar teniendo en cuenta la escala de Likert con las preguntas y los tipos de respuesta ordinal siempre, a veces y nunca.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández et al., (2017). La población se define como el grupo mayor de individuos, a los cuales se les infiere en el estudio, el autor manifiesta que las poblaciones están referidas a las totalidades de los elementos, con rasgos idénticos, y de la cual se delimita la muestra en la investigación, en este estudio, lo integran 35 colaboradores de las diferentes áreas administrativas de la entidad edil. Para los mismos autores la muestra se describe como una parte del universo poblacional, la cual es elegida a interés del investigador, y por conveniencia y entre ellos están todos los trabajadores a los cuales se le denomina muestra censal, y está constituida por los siguientes administrativos:

Tabla 1. Distribución de la población censal

Trabajadores	Cantidad
Nombrados	23
Contratados	12
Total	35

Nota: CAP de la municipalidad

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección: En el propósito del desarrollo del estudio, se empleó como técnica a la encuesta, según Rios, (2017). sobre esta técnica por la que se hace posible que el investigador pueda acopiar la información que resulte necesaria para el análisis y la verificación de la hipótesis encuesta, por otro lado, Cienfuegos (2019). Manifiesta que las encuestas tienen como propósitos la obtención de información de un grupo determinado.

Por ello, la encuesta fue aplicada a un grupo de trabajadores de la institución donde se desarrolla la investigación. El mismo autor dice que los cuestionarios son instrumentos, a través de los cuales se va a acopiar datos, a partir de los encuestados, estos instrumentos requirieron, validez y confiabilidad que lo que permitirá sustentar, los resultados que se han de obtener. Las escalas a utilizar son la escala ordinal tipo Likert, que contienen: (1) Nunca. (2) a veces. (3) Siempre.

Validación: Para el desarrollo del estudio se realizó la matriz de validación y por medio del juicio de expertos se determinó el nivel de pertinencia que presenta el estudio con la finalidad de dar a conocer si el instrumento cuenta con las condiciones para ser aplicado al estudio, para ello se tiene el juicio de 3 profesionales en la materia.

Confiabilidad: Se considera como un proceso estadístico que consisten en realizar una prueba piloto a 10 trabajadores contratados que no formen parte de la muestra, pero presenten similares características para dar su opinión por medio de

los instrumentos y luego proceder con el llenado en una base de datos en Excel y poder realizar el cálculo de la confiabilidad que presenten los instrumentos.

3.5. Procedimiento

En cuanto al procedimiento, en primer lugar, la información fue recabada de la muestra seleccionada, posteriormente esta data se ordenó, y sistematizó, para cuyos propósitos se utilizarán las estadísticas en su análisis de tipo descriptivos, así mismo, se analizará empleando la estadística de tipo inferencial, a través del programa como el Excel 2021 y así también el SSPS26, los cuales facilitan la representación de gráficos, así como las tablas de los resultados del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Las estadísticas fueron de naturaleza descriptiva las que hacen posible, el análisis a partir de la observación de la unidad de análisis, y su relación con el los propósitos de la investigación, en lo que se refiere a las estadísticas de inferencias, estas estadísticas procuran la prueba de las hipótesis que se planteó, así mismo se estimó los parámetros.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se respaldó en éticos de la Universidad César Vallejo, asimismo, se cuenta con la autorización de la municipalidad para este desarrollo se empleó un cuestionario de manera anónima, sin la manipulación de ninguna variable, de esta forma se logró garantizar la veracidad, la autenticidad de los datos que se pueda recopilar. Y en lo que respecta a la redacción se emplea las normas APA, se respeta los párrafos de los autores y se consigna su referencia tal cual corresponde cada objetivo.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 2. Niveles de clima laboral de los colaboradores

Dimensiones y variable	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Realización personal	6	17.1%	8	22.9%	21	60.0%	35	100.0%
Involucramiento laboral	4	11.4%	7	20.0%	24	68.6%	35	100.0%
Supervisión	4	11.4%	10	28.6%	21	60.0%	35	100.0%
Comunicación	5	14.3%	13	37.1%	17	48.6%	35	100.0%
Condiciones laborales	6	17.1%	10	28.6%	19	54.3%	35	100.0%
Clima laboral	4	11.4%	7	20.0%	24	68.6%	35	100.0%

Interpretación:

De acuerdo a las valoraciones alcanzadas se tiene para la dimensión realización personal que el 17.1% lo interpreta como inadecuado, luego de lo mencionado se tiene que el 22.9% de las personas encuestadas lo analiza como regular, además de ello se presenta que el 60.0% lo considera como adecuado. Al realizar un análisis del involucramiento laboral se tiene como resultado que el 11.4% lo percibe como inadecuado, luego se ha mostrado que el 20.0% lo analiza como regular, además de ello se evidencia que el 68.6% lo interpreta como adecuado. Cuando se describe a la supervisión se ha obtenido como resultado que el 11.4% lo evalúa como inadecuado, luego se tiene que el 28.6% lo interpreta como regular, además de ha mostrado que el 60.0% opinan que es adecuado. Luego se presenta las valoraciones alcanzadas para la dimensión comunicación mostrando que el 14.3% opinaron que es inadecuado, luego se mostró que el 37.1% diagnosticaron que es regular y el 48.6% opinaron que es adecuado. Al mencionara las condiciones laborales que se tiene se ha mostrado que el 17.1% lo ubica como inadecuado, además de ello se tiene que el 28.6% lo interpreta como regular, finalmente se tiene que el 54.3% lo analiza como adecuado. Al realizar la descripción de la variable clima laboral, se ha dado a conocer que el 11.4% lo encuentra como inadecuada, luego se ha mostrado que el 20.0% lo analiza como regular, seguido de ello se tiene que el 68.6% lo considera como adecuada.

Tabla 3. Niveles de compromiso organizacional de los colaboradores

Dimensiones y variable	Bajo		Regular		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Afectivo	5	14.3%	14	40.0%	16	45.7%	35	100.0%
Continuidad	4	11.4%	9	25.7%	22	62.9%	35	100.0%
Normativo	3	8.6%	10	28.6%	22	62.9%	35	100.0%
Compromiso organizacional	4	11.4%	8	22.9%	23	65.7%	35	100.0%

Interpretación:

De acuerdo a las valoraciones alcanzadas se tiene para la dimensión afectivo ha mostrado las valoraciones del 14.3% para el nivel bajo, luego se ha dado a conocer que el 40.0% presenta un compromiso afectivo regular, además de lo mencionado se tiene que el 45.7% opinaron que presentan un alto compromiso afectivo. Cuando se hizo la descripción de la dimensión compromiso de continuidad se tiene que el 11.4% lo considera como bajo, además de ello se tiene que el 25.7% lo analiza como regular, finalmente se tiene que el 62.9% consideran que es alto. Al realizar el análisis del compromiso normativo se tiene que el 8.6% lo evalúan como bajo, seguido de ello se tiene que el 28.6% lo encuentran como regular, continuado de ello se ha mostrado que el 62.9% opinaron que es alto. Al realizar un análisis del compromiso organizacional se ha dado a conocer que el 11.4% lo encuentra como bajo, además de ello se tiene que el 22.9% opinaron que es regular y el 65.7% lo interpretan como alto.

Análisis inferencial

Tabla 4. Relación existente entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022

				Clima laboral	Compromiso organizacional
R ho de Spear man	Clima laboral	Coeficiente	de	1,000	,815**
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		35	35
	Compromiso organizacional	Coeficiente	de	,815**	1,000
		correlación			
Sig. (bilateral)			,000	.	
	N		35	35	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a las valoraciones alcanzadas durante el análisis de la correlación del clima laboral y el compromiso organizacional, reflejando un nivel de correlación de Rho= 0.815 interpretada como positiva considerable, dando a conocer que los trabajadores se involucran cuando son partícipes en las diversas actividades en de la municipalidad, además del seguimiento a la labor que realizan los trabajadores permite optimizar el clima laboral, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad.

Al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene como fundamento el valor obtenido de la significancia con 0.000, ubicada por debajo del 0.01 con lo cual se da a conocer que la relación que se presenta entre los elementos interpretados es significativa, por lo tanto, se cumple con la hipótesis propuesta y se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 5. Relación entre el clima laboral y la dimensión afectiva

				Clima laboral	Afectivo
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	de	1,000	,837**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		35	35
	Afectivo	Coeficiente de correlación	de	,837**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a las valoraciones alcanzadas durante el análisis de la correlación del clima laboral y la dimensión afectiva, reflejando un nivel de correlación de Rho= 0.837 interpretada como positiva considerable, dando a conocer que el apego emocional que un empleado tiene hacia la organización es un compromiso afectivo, además de la lealtad de un empleado a la organización permite el aumento de la rentabilidad, una mejora de la productividad, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad.

Al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene como fundamento el valor obtenido de la significancia con 0.000, ubicada por debajo del 0.01 con lo cual se da a conocer que la relación que se presenta entre los elementos interpretados es significativa, por lo tanto, se cumple con la hipótesis propuesta y se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 6. Relación entre clima laboral y la dimensión continuidad

				Clima laboral	Continuidad
R o de Spear man	Clima laboral	Coeficiente	de	1,000	,687**
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		35	35
	Continuidad	Coeficiente	de	,687**	1,000
		correlación			
Sig. (bilateral)			,000	.	
	N		35	35	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a las valoraciones alcanzadas durante el análisis de la correlación del clima laboral y la dimensión continuidad, reflejando un nivel de correlación de $Rho=0.687$ interpretada como positiva considerable, dando a conocer que la comodidad en el empleo depende de cuanto el empleado se comprometa con su desempeño, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad.

Al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene como fundamento el valor obtenido de la significancia con 0.000, ubicada por debajo del 0.01 con lo cual se da a conocer que la relación que se presenta entre los elementos interpretados es significativa, por lo tanto, se cumple con la hipótesis propuesta y se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 7. Relación entre el clima laboral y la dimensión normativa

				Clima laboral	Normativo
R o de Spear man	Clima laboral	Coeficiente	de	1,000	,786**
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		35	35
	Normativo	Coeficiente	de	,786**	1,000
		correlación			
Sig. (bilateral)			,000	.	
	N		35	35	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a las valoraciones alcanzadas durante el análisis de la correlación del clima laboral y la dimensión normativa, reflejando un nivel de correlación de $Rho=0.786$ interpretada como positiva considerable, dando a conocer que para un empleado lo correcto es ser leal a la organización porque, entienden que es una obligación moral además que el deber de un empleado es saber qué es lo más importante en su trabajo y cómo pueden lograr la excelencia, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad.

Al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene como fundamento el valor obtenido de la significancia con 0.000, ubicada por debajo del 0.01 con lo cual se da a conocer que la relación que se presenta entre los elementos interpretados es significativa, por lo tanto, se cumple con la hipótesis propuesta y se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Según las valoraciones registradas para el objetivo general basado en determinar la relación existente entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022, de acuerdo a las valoraciones alcanzadas durante el análisis de la correlación del clima laboral y el compromiso organizacional, reflejando un nivel de correlación de $Rho = 0.815$ interpretada como positiva considerable, dando a conocer que los trabajadores se involucran cuando son partícipes en las diversas actividades en de la municipalidad, además del seguimiento a la labor que realizan los trabajadores permite optimizar el clima laboral, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad. Al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene como fundamento el valor obtenido de la significancia con 0.000, ubicada por debajo del 0.01 con lo cual se da a conocer que la relación que se presenta entre los elementos interpretados es significativa, por lo tanto, se cumple con la hipótesis propuesta y se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

De acuerdo a lo hallado en el estudio se tiene una concordancia con Palma (2021) en su investigación cuya finalidad tuvo determinar la correlación entre el compromiso laboral y el clima organizacional en la Maternidad de Maria en Chimbote, cuya tipología es cuantitativa, además de ser descriptiva correlacional, se requirió de 22 personas para la muestra, utilizándose dos cuestionarios con Escala Likert, obteniendo como resultado que existe una relación significativa del compromiso laboral y el clima organizacional de la Maternidad de Maria, siendo que el 55% del personal consideran al compromiso laboral alto y un 55% muestra un clima organizacional regular.

Complementando lo anterior, para Chiavenato, (2015) refiere que el clima laboral está dirigida a la motivación, dado que, si el trabajador es capacitado adecuadamente y tiene motivación, en ese caso el clima laboral será apropiado fomentando la comunicación y la integración del equipo para su éxito empresarial. Asimismo, Bordas (2016) menciona que el clima laboral es el área de personas en el que se realizan funciones laborales dentro de una organización, presentándose

un buen clima cuando el trabajador crea sus actividades en un ambiente adecuado y por este motivo logra demostrar sus habilidades y sus conocimientos.

De acuerdo a las valoraciones registradas para el objetivo específico 1 basado en describir el clima laboral de los colaboradores, de acuerdo a las valoraciones alcanzadas se tiene para la dimensión realización personal que el 17.1% lo interpreta como inadecuado, luego de lo mencionado se tiene que el 22.9% de las personas encuestadas lo analiza como regular, además de ello se presenta que el 60.0% lo considera como adecuado. Al realizar un análisis del involucramiento laboral se tiene como resultado que el 11.4% lo percibe como inadecuado, luego se ha mostrado que el 20.0% lo analiza como regular, además de ello se evidencia que el 68.6% lo interpreta como adecuado. Cuando se describe a la supervisión se ha obtenido como resultado que el 11.4% lo evalúa como inadecuado, luego se tiene que el 28.6% lo interpreta como regular, además de ha mostrado que el 60.0% opinan que es adecuado. Luego se presenta las valoraciones alcanzadas para la dimensión comunicación mostrando que el 14.3% opinaron que es inadecuado, luego se mostró que el 37.1% diagnosticaron que es regular y el 48.6% opinaron que es adecuado. Al mencionar a las condiciones laborales que se tiene se ha mostrado que el 17.1% lo ubica como inadecuado, además de ello se tiene que el 28.6% lo interpreta como regular, finalmente se tiene que el 54.3% lo analiza como adecuado. Al realizar la descripción de la variable clima laboral, se ha dado a conocer que el 11.4% lo encuentra como inadecuada, luego se ha mostrado que el 20.0% lo analiza como regular, seguido de ello se tiene que el 68.6% lo considera como adecuada.

De acuerdo a lo hallado en el estudio se tiene una concordancia con Tejada (2016) refiere en su estudio acerca de la relación existente entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores del sector público en Chimbote, teniendo como propósito evaluar la relación de ambas variables, participando todos los colaboradores, siendo 200 personas del sexo masculino para la población. Se usó un diseño descriptivo y correlacional, al igual que cuestionarios sobre el clima y compromiso laboral, trayendo como resultados que si hay una correlación positiva entre compromiso laboral y clima organizacional refiriendo que los trabajadores presencian un adecuado clima laboral y tienen un mayor

compromiso en la entidad, se concluyó además que los niveles arrojados son favorables y positivos para la empresa.

Con lo referente a Pineda (2017) este concluye que el clima laboral abarca completamente el ámbito psicosocial en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización, y del mismo modo exterioriza la relación con las actividades habituales y la metodología estratégica. Cabe mencionar que para Ramírez y Domínguez (2012) el clima laboral permite diferenciar a las organizaciones exitosas de las mediocres. Mientras que un adecuado clima se dirige hacia los objetivos y metas principales, un mal clima laboral destruye el área de trabajo causando situaciones problemáticas y con un bajo rendimiento en la productividad de la empresa. (Robbins y Judge, 2009)

De acuerdo a las valoraciones registradas para el objetivo específico 2 basado en describir el nivel y compromiso organizacional de los colaboradores, de acuerdo a las valoraciones alcanzadas se tiene para la dimensión afectivo ha mostrado las valoraciones del 14.3% para el nivel bajo, luego se ha dado a conocer que el 40.0% presenta un compromiso afectivo regular, además de lo mencionado se tiene que el 45.7% opinaron que presentan un alto compromiso afectivo. Cuando se hizo la descripción de la dimensión compromiso de continuidad se tiene que el 11.4% lo considera como bajo, además de ello se tiene que el 25.7% lo analiza como regular, finalmente se tiene que el 62.9% consideran que es alto. Al realizar el análisis del compromiso normativo se tiene que el 8.6% lo evalúan como bajo, seguido de ello se tiene que el 28.6% lo encuentran como regular, continuado de ello se ha mostrado que el 62.9% opinaron que es alto. Al realizar un análisis del compromiso organizacional se ha dado a conocer que el 11.4% lo encuentra como bajo, además de ello se tiene que el 22.9% opinaron que es regular y el 65.7% lo interpretan como alto.

De acuerdo a lo hallado en el estudio se tiene una concordancia con Ventura (2014) en su tesis sobre el clima laboral en el compromiso organizacional de una empresa de grifo en Trujillo, tuvo como objetivo principal mostrar la influencia entre ambos conceptos con respecto a la empresa, teniendo como metodología descriptiva y no experimental, así como también del tipo transversal, se obtuvo

como conclusión que hay una relación directa entre el clima organizacional y el compromiso laboral dado que si hay una adecuada percepción del clima existirá también un aumento en el compromiso del trabajador hacia la organización; asimismo con los resultados se lograra diseñar una planificación de contingencia para poder motivar a los trabajadores, incentivarlos y sobre todo que se sientan que forman parte de un equipo de trabajo e impulsar un clima agradable que oriente al colaborador a comprometerse a diario con la empresa.

El clima organizacional permite una retroalimentación sobre cada proceso que permite determinar los comportamientos de la empresa, además de que presenta cambios planificados ya sea para las acciones de los trabajadores como para la satisfacción en la estructura empresarial. (Naranjo, et. al., 2015). El clima organizacional presenta las siguientes características: (Newstrom, 2011), Interviene en el comportamiento, las acciones y los pensamientos de cada trabajador de la empresa. Forma interacciones efectivas en el personal para que logren estar propensos a trabajar de forma independiente, activa e interactiva en relación a sus funciones. Es la consecuencia de los conductas y condiciones de los trabajadores de la empresa, ya sea desde un clima íntegro, estable o un clima desfavorable, no agradable, podría deberse a la conducta de cada empleado.

De acuerdo a las valoraciones registradas para el objetivo específico 3 basado en analizar la relación entre el clima laboral y la dimensión afectiva, de acuerdo a las valoraciones alcanzadas durante el análisis de la correlación del clima laboral y la dimensión afectiva, reflejando un nivel de correlación de $Rho = 0.837$ interpretada como positiva considerable, dando a conocer que el apego emocional que un empleado tiene hacia la organización es un compromiso afectivo, además de la lealtad de un empleado a la organización permite el aumento de la rentabilidad, una mejora de la productividad, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad. Al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene como fundamento el valor obtenido de la significancia con 0.000, ubicada por debajo del 0.01 con lo cual se da a conocer que la relación que se presenta entre los elementos interpretados es significativa, por lo tanto, se cumple con la hipótesis propuesta y se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

De acuerdo a lo hallado en el estudio se tiene una concordancia con Loza (2016) en su investigación sobre Clima laboral y compromiso organizacional teniendo como propósito de conocer si existe una influencia del compromiso del personal administrativo hacia el clima organizacional en una empresa ecuatoriana, teniendo como bases el posicionamiento de Meyer y Allen quienes refieren que el valor del compromiso se debe fomentar de forma tanto objetiva como subjetiva en los trabajadores; asimismo los instrumentos que se aplicaron en la investigación fueron sobre el clima laboral elaborado por Brown y Leigh, y también del compromiso laboral creado por Meyer y Allen, el estudio es del tipo correlacional no experimental, trayendo como conclusión que si existe una influencia directa y que la empresa necesita poner énfasis en mejorar el clima para garantizar que los trabajadores se sientan comprometidos e identificados con la organización.

El deterioro del clima laboral según Mosquera (2019) origina que los trabajadores tengan una disminución de su entusiasmo en su trabajo lo que podría conllevar a la inasistencia o el ausentismo, sino que, además se realicen las actividades con lentitud, indiferencia y desgano, trayendo como consecuencia una disminución de la productividad. El personal cumplirá lo mínimamente requerido para sus funciones establecidas.

De acuerdo a las valoraciones registradas para el objetivo específico 4 basado en analizar la relación entre clima laboral y la dimensión continuidad, de acuerdo a las valoraciones alcanzadas durante el análisis de la correlación del clima laboral y la dimensión continuidad, reflejando un nivel de correlación de $Rho = 0.687$ interpretada como positiva considerable, dando a conocer que la comodidad en el empleo depende de cuanto el empleado se comprometa con su desempeño, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad. Al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene como fundamento el valor obtenido de la significancia con 0.000, ubicada por debajo del 0.01 con lo cual se da a conocer que la relación que se presenta entre los elementos interpretados es significativa, por lo tanto, se cumple con la hipótesis propuesta y se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

De acuerdo a lo hallado en el estudio se tiene una concordancia con Gutiérrez y Olvera (2019) en su investigación sobre el clima laboral y la relación con el

compromiso organizacional en una entidad gubernamental de México, ya que según sus estudios descubrieron que es un aporte fundamental para el conocimiento del comportamiento organizacional, esta tesis es de una tipología descriptiva y correlacional, con la ayuda de colaboradores de una organización gubernamental como muestra, resolviendo unos instrumentos para la obtención de información; además el propósito de su investigación se da debido a averiguar a detalle el compromiso en esa entidad para posteriormente realizar métodos para fomentar el clima laboral y el compromiso de una dependencia gubernamental.

Deduca el nivel de compromiso y el sentido de pertenencia de los trabajadores. Se transforma en un indicador de colaboración beneficiosa y eficaz en el desempeño de sus funciones. Complementando lo mencionado, la función del clima laboral es conseguir alcanzar que los trabajadores se sientan reconocidos y comprometidos, pero asimismo consideren que son una pieza fundamental dentro de la empresa, que divisen que sus perspectivas y acuerdos sobre la culminación de sus funciones son tomados en consideración. (Regalado, 2020)

De acuerdo a las valoraciones registradas para el objetivo específico 5 basado en analizar la relación entre el clima laboral y la dimensión normativa, de acuerdo a las valoraciones alcanzadas durante el análisis de la correlación del clima laboral y la dimensión normativa, reflejando un nivel de correlación de $Rho = 0.786$ interpretada como positiva considerable, dando a conocer que para un empleado lo correcto es ser leal a la organización porque, entienden que es una obligación moral además que el deber de un empleado es saber qué es lo más importante en su trabajo y cómo pueden lograr la excelencia, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad. Al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene como fundamento el valor obtenido de la significancia con 0.000, ubicada por debajo del 0.01 con lo cual se da a conocer que la relación que se presenta entre los elementos interpretados es significativa, por lo tanto, se cumple con la hipótesis propuesta y se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

De acuerdo a lo hallado en el estudio se tiene una concordancia con Ortega y Zamudio (2021) en su tesis sobre compromiso laboral y clima organizacional, mencionan que ambos conceptos impactan de forma positiva en la productividad

de la organización, en la satisfacción del cliente, el desempeño, la salud física y psicológica, la rotación o traslado del personal, la felicidad y bienestar, entre otros; tuvo como propósito establecer la relación entre ambas variables con respecto a una organización en Huancayo, teniendo como metodología científica un enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental transaccional, requiriendo la colaboración de 74 trabajadores para realizar dos cuestionarios, obteniendo como resultados que en la empresa de Huancayo existe una relación entre el compromiso laboral y el clima organizacional.

Como refiere Vela (2018) las consecuencias que conllevan la disminución del compromiso organizacional afectan directamente con la intencionalidad de buscar otro lugar de trabajo o también la inasistencia y ausentismo. Así si se logra que los trabajadores se sientan identificados e implicados con la empresa en la que laboran, las posibilidades de que puedan cumplir sus proyectos y estrategias, serán mayores. Asimismo, es importante recalcar que para Robbins y Judge (2017) definen al compromiso laboral de los trabajadores como el nivel con el que se identifican en relación con la empresa y sus objetivos de forma general y constantemente aspira alcanzarlos. Un trabajador logra identificarse con la empresa y todos sus términos, y anhela continuar siendo parte de la entidad. Asimismo, se manifiesta que es una cualidad de todo el personal que logran exteriorizar sus reconocimientos y motivación a favor de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que existe relación significativa ($Rho= 0.815$; sig. = 0.000) entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022, dando a conocer que los trabajadores se involucran cuando son partícipes en las diversas actividades en de la municipalidad, además del seguimiento a la labor que realizan los trabajadores permite optimizar el clima laboral, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad. Así mismo se comprobó la hipótesis nula.
2. El clima laboral se presenta de manera adecuada con 68.6%, luego presento una tendencia de a regular con 20.0%, seguido del nivel inadecuado con 11.4%, por otro lado, la tendencia que presento las dimensiones fue: realización personal adecuada con 60.0%, seguido del involucramiento laboral con 68.6%, de ello se tiene a la supervisión con 60.0%, de ahí se tiene a comunicación con 48.6%, además se tiene a condiciones laborales con 54.3%.
3. El compromiso organizacional registrado en la entidad fue alto con 65.7%, con una tendencia a regular con 22.9%, seguido de bajo con 11.4%, además las valoraciones encontradas para las dimensiones fueron: Para afectivo como alto con 45.7%, luego continuo como alto con 62.9% y para normativo como alto con 62.9%.
4. Se registró que existe relación significativa ($Rho= 0.837$; sig. = 0.000) entre el clima laboral y la dimensión afectiva, dando a conocer que el apego emocional que un empleado tiene hacia la organización es un compromiso afectivo, además de la lealtad de un empleado a la organización permite el aumento de la rentabilidad, una mejora de la productividad, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad.

5. Se evidenció que existe relación significativa ($Rho= 0.687$; sig. = 0.000) entre el clima laboral y la dimensión continuidad, dando a conocer que la comodidad en el empleo depende de cuanto el empleado se comprometa con su desempeño, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad.

6. Se determinó que existe relación significativa ($Rho= 0.786$; sig. = 0.000) entre el clima laboral y la dimensión normativa, dando a conocer que para un empleado lo correcto es ser leal a la organización porque, entienden que es una obligación moral además que el deber de un empleado es saber qué es lo más importante en su trabajo y cómo pueden lograr la excelencia, permitiendo que se sientan involucrados con la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Al gerente municipal realizar capacitación relacionado con actividades de integración para fortalecer el clima laboral que se presenta en la municipalidad, con la finalidad de mejorar la gestión que se realiza.
- 2.** Al jefe de personal trabajar en actividades motivacionales que permitan que los trabajadores se involucren con los procesos de la municipalidad y desarrollen su trabajo de manera articulada, identificándose con los lineamientos de la municipalidad.
- 3.** A los jefes de área realizar capacitaciones sobre liderazgo para gestionar de manera eficiente al personal que tienen a su cargo y se pueda lograr la integración de los procesos y cumplimiento de las metas institucionales.
- 4.** A los trabajadores desarrollar trabajo en equipo para mejorar el clima laboral que se percibe en la municipalidad permitiendo la integración del personal de su área, que puede ser replicado a las demás oficinas que presenta la entidad.
- 5.** A los usuarios que recurren a diario a la municipalidad a realizar sus tramites administrativos realizar sus reclamos por insatisfacción que presenten para que las autoridades conozcan de las debilidades presentadas y se fortalezca el compromiso de los trabajadores.
- 6.** A la comunidad científica seguir desarrollando estudio de la línea de clima laboral y el compromiso de trabajadores en entidades públicas, porque es una de las principales debilidades que presenta nuestro país y a través de las recomendaciones que se realicen se pueda fortalecer los procesos.

REFERENCIAS

- Alcaraz, C. (2013). *Evaluación y motivación: Una influencia recíproca*. Editorial Centro Virtual Cervantes.
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. [Tesis de posgrado Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Alccamari, I. y Cuba, P. (2019). *La gestión de procesos y su relación con la productividad laboral en el sector de heladerías del Cercado, Arequipa 2018*. [Universidad Tecnológica del Perú] https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2332/lbet%20Alccamari_Paola%20Cuba_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Trillas.
- Baez, R. (2019). *Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises*. 40 (1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Bouillercé, B. y Rousseau, F. (2004): *Cómo motivarse en la vida personal y profesional*. Editorial, Larousse.
- Calderón, J. (2016). Socialización y Compromiso Organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21 (3), 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Editorial Mc GrawHill.
- Cernas et al. (2018). *Future time perspective, job satisfaction, and organizational commitment: The mediating effect of self-efficacy, hope, and vitality*. 34 (1).
Revista Scielo.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000100001
- Domínguez, L., Ramírez, A. y García, A. (2013). El Clima Laboral como un elemento del Compromiso Organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>
- Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). *Job satisfaction and organizational commitment in teachers of the Peruvian Amazon*. Revista Scielo. 6 (1).
http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-35832021000100015&lng=es&nrm=iso
- Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo, problemáticas y soluciones. *Estableciendo puentes en una economía global*, 1, 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2734826>
- González, S. (2008). *Psicología de la motivación. La Habana*. Editorial Ciencias Médicas.
- González et al. (2020). *Organizational climate in the Latin American public sector*. 2 (3). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/415>
- Goetendia, M. (2020). *Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública*. 10 (19).
<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/600>
- Gonzales, A. y Ponte, S. (2009). Clima laboral y satisfacción laboral en los agentes de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]

- Guerrero, A. (2015). *Gestión del Talento Humano basado en competencias*. Editorial Universidad Autónoma de Querétaro.
- Gutiérrez, B. y Olvera, S. (2010). Clima Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en una Dependencia Gubernamental. [Tesis de bachiller, Universidad Nacional Autónoma de México] https://repositorio.unam.mx/contenidos/el-clima-laboral-y-su-relacion-con-el-compromiso-organizacional-en-una-dependencia-gubernamental373834?c=pQ8wXB&d=false&q=Clima%20Laboral%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20Compromiso%20Organizacio%20en%20una%20Dependencia%20Gubernamental&i=1&v=0&t=search_0&as=0
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Cengage learning.
- Hauser, L. (2014). Work Motivation in organizational behavior. *Economics, Management and Financial Markets*. 9(0), 239-246.
- Hellriegel, C. y Colbs, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Editorial International Thomson.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill.
- Ignacio, D. (2020). Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019. [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46952/Ignacio_SCDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lito, P. y Acuña, P. (2015). Impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú. *Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*, 18(1), 35.
- Loza, S. (2016). Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A. [Universidad Central de Ecuador] <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7336/1/T-UCE-0007-410i.pdf>
- Marin, M. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una Unidad de Gestion Educativa Local de Abanto*. [Tesis de posgrado; Universidad Tecnica Particular de Loja]. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21871/1/Mar%C3%ADn%20Vallejo%2C%20Mar%C3%ADa%20Elisa.pdf>
- Meyer y Allen (1991). *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional*. Editorial Trillas.
- Morales, M. y Villalobos, J. (2012). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Urdaneta] <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-12-05469.pdf>
- Mosquera, D. (2019). Clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Huacho, 2019 [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44761>
- Naranjo, C., Paz, A., y Marín, S. (2015). Organizational Climate: A Research in the Health Services Provider Institution (IPS) of the *Universidad Autonomy de Manizales* 17(28),105-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5466605>
- Nelson, D. y Quick, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Cengage Learning

- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Editorial. Mc.Graw Hill.
- Opere, M. (2017). El compromiso laboral: la llave del éxito empresarial. <https://blog.grupo-pya.com/12984/>.
- Ortega, E. y Zamudio, A. (2021). Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar. Universidad Continental] https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10052/1/IV_FCE_308_TE_Ortega_Zamudio_2021.pdf
- Palma, L. (2021). Compromiso Organizacional y Clima Laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76518/Palm_a_ALJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pineda, M. (2017). Clima Laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza de Trujillo. [Universidad Privada del Norte] <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11425>
- Ramírez, A., y Domínguez, L. (2012). El Clima Organizacional y el Compromiso Institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Escuela Superior de Comercio y Administración*, 109, 21-30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>
- Regalado, D. (2020). El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/53094>
- Rios, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (Primera edición ed.).
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis; Universidad Andina Simón Bolívar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>

Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L. Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson Educación

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* Editorial Pearson Educación

Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica*. Editorial El manual moderno.

Tejada, C. (2016). Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. [Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/236/tejada_qc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uribe, F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial El Manual moderno, S.A.

Vela, M. (2018). Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16878>

Valero et al. (2022). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar*. 4 (2). <https://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/190>

Ventura, L. (2014). Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de la empresa Grifo Paijan S.R. L. [Universidad Nacional de Trujillo] https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2822/ventura_luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	N° ítems	Escala de medición				
V1: Clima laboral	Pineda (2017) manifiesta que el clima laboral abarca completamente el ámbito psicosocial en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización, y del mismo modo exterioriza la relación con las actividades habituales y la metodología estratégica.	Se considera al ambiente de trabajo que se percibe dentro de la municipalidad, analizada por medición de un instrumento en las dimensiones propuestas y analizada por una escala ordinal.	realización personal	autorrealización	1	Ordinal Inadecuado Regular Adecuado				
				seguridad	2					
			involucramiento laboral	participación	2					
				compromiso	2					
				responsabilidad	2					
			supervisión	vigilancia	1					
				seguimiento	2					
			comunicación	oportuna	2					
				abierta	2					
			condiciones laborales	confort	2					
				estabilidad	2					
			V2: Compromiso organizacional	Regalado (2020), el nivel de compromiso y el sentido de pertenencia de los trabajadores. Se transforma en un indicador de colaboración beneficiosa y eficaz en el desempeño de sus funciones.	Se refiere al grado de identificación que presentan los colaboradores con la municipalidad, analizada por medición de un instrumento en las dimensiones propuestas y analizada por una escala ordinal.		afectivo	emociones	1	Ordinal Bajo Regular Alto
								apego emocional	2	
lealtad	2									
solidaridad	2									
continuidad	indiferencia	1								
	necesidad	2								
	comodidad	2								
normativo	obligación moral	1								
	lo correcto	2								
	lealtad	2								
	deber	2								
	reciprocidad	1								

Anexo 02: Instrumentos:

Cuestionario Variable 1 – V1: Clima laboral

Este cuestionario es de carácter anónimo, será respondido por los colaboradores; se espera que se responda con la verdad marcando la opción que de respuesta que considere la más acertada.

N°	Í t e m s	Opciones de Respuesta		
		Siempre	A veces	Nunca
Realización personal				
01	La autorrealización es el logro efectivo de las aspiraciones o los objetivos vitales de una persona			
02	El personal cuando se sienta seguridad en el trabajo siente que se realiza personalmente			
03	El sentirse seguro(a) en el empleo permite la realización personal de los trabajadores			
Involucramiento laboral		Siempre	A veces	Nunca
04	Los trabajadores se involucran cuando son partícipes en las diversas actividades en de la municipalidad			
05	Ser partícipe en las diversas tareas que se le asigna se sienten involucrados en el logro de las metas institucionales			
06	El compromiso de los trabajadores se ve reflejado en el involucramiento en las tareas asignadas			
07	Para sentir compromiso institucional debe haber un buen clima laboral			
08	Los trabajadores sienten que actúan con responsabilidad cuando las metas son cumplidas en los tiempos solicitados			
09	Llegar a tiempo al desarrollo de las diversas actividades es responsabilidad de los jefes			
Supervisión		Siempre	A veces	Nunca
10	Los trabajadores se sienten conformes cuando se les realiza acciones de vigilancia			
11	El seguimiento a la labor que realizan los trabajadores permite optimizar el clima laboral			
12	El hacer seguimiento al trabajador no siempre es la mejor forma de tener un buen clima laboral			
Comunicación				
13	Si la comunicación es oportuna permite que las relaciones humanas no se quebranten			

14	La comunicación oportuna es una virtud de la institución para mantener un excelente clima organizacional			
15	La comunicación abierta permite que los trabajadores estén informados y sientan que son involucrados en la gestión			
16	La comunicación abierta es una virtud a la que la institución recurre para mejorar el clima organizacional			
Condiciones laborales		Siempre	A veces	Nunca
17	Un clima laboral en confort permite que los trabajadores sientan un clima laboral adecuado			
18	La calidad del clima laboral se encuentra de alguna manera involucrada con el confort que se brinda en la institución			
19	La estabilidad como condición laboral consolida de alguna manera el clima laboral			
20	Para un trabajador la estabilidad laboral le genera también estabilidad emocional y mejor condiciones laborales			

“Se agradece su amable participación y apoyo al desarrollo de la investigación”

Cuestionario Variable 2 – V2: Compromiso organizacional

Este cuestionario es de carácter anónimo, será respondido por los colaboradores; se espera que se responda con la verdad marcando la opción que de respuesta que considere la más acertada.

N°	Í t e m s	Opciones de Respuesta		
		Siempre	A veces	Nunca
Afectivo				
01	El compromiso organizacional permite al trabajador mejorar sus emociones en cuanto a su desempeño			
02	El apego emocional que un empleado tiene hacia la organización es un compromiso afectivo			
03	El apego emocional que un trabajador le tiene a una institución le permitirá mantenerse mucho tiempo en ella			
04	La lealtad es el estado emocional que presenta el empleado cuando no sólo está contento, sino que además participa en actividades			
05	La lealtad de un empleado a la organización permite el aumento de la rentabilidad, una mejora de la productividad			
06	La solidaridad de un empleado propicia una fuerte cultura de trabajo en equipo facilita un ambiente saludable			
07	La solidaridad de los empleados se ve reflejada cuando se apoya a los compañeros a cumplir con sus metas			
Continuidad		Siempre	A veces	Nunca
08	Los trabajadores se sienten indiferentes con algunos que recién se incorporan a la institución y no conocen sus funciones			
09	La necesidad de permanecer en el empleo muchas veces genera que un nivel de compromiso falso			
10	La necesidad de empleo obliga a muchos empleados a fingir compromisos con la organización			
11	La comodidad en el empleo depende de cuanto el empleado se comprometa con su desempeño			
12	Para sentir comodidad en el puesto es necesario conocerlo y tener el dominio de las acciones que se realizan en el			
Normativo		Siempre	A veces	Nunca
13	La obligación moral es un estado en que un empleado se siente obligado a permanecer en la organización porque es lo correcto			
14	Para un empleado lo correcto es ser leal a la organización porque, entienden que es una obligación moral			

15	Lo correcto para un empleado es dar todo de sí porque sienten que alguien más cree en ellos			
16	La lealtad de un empleado hacia una institución se da porque, quieren ser parte de un futuro organizacional			
17	El ser leal o tener lealtad en una organización muchas veces propicia conflictos laborales con los demás			
18	El deber de un empleado es saber qué es lo más importante en su trabajo y cómo pueden lograr la excelencia			
19	El deber de un empleado es comunicar claramente las metas y expectativas de la dirección.			
20	La reciprocidad que exigen los empleados es que la institución es transparente y comparte números y cifras			

“Se agradece su amable participación y apoyo al desarrollo de la investigación”

Anexo N° 03 : Validez del instrumento

ANEXO: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

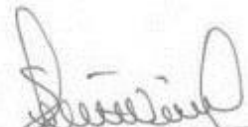
Título: Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022

Instrucciones: Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI () y NO () de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Variable 1: Clima laboral	REALIZACION PERSONAL	- AUTORREALIZACION	1. La autorrealización es el logro efectivo de las aspiraciones o los objetivos vitales de una persona				X		X		X		X		
		- SEGURIDAD	2. El personal cuando siente seguridad en el trabajo, siente que se realiza personalmente				X		X		X		X		
			3. El sentirse seguro(a) en el empleo permite la realización personal de los trabajadores				X		X		X		X		
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	- PARTICIPACION	4. Los trabajadores se involucran cuando son partícipes en las diversas actividades en de la municipalidad				X		X		X		X		
			5. Ser partícipe en las diversas tareas que se le asigna se sienten involucrados en el logro de las metas institucionales				X		X		X		X		
		- COMPROMISO	6. El compromiso de los trabajadores se ve reflejado en el involucramiento en las tareas asignadas				X		X		X		X		
			7. Para sentir compromiso institucional debe haber un buen clima laboral				X		X		X		X		
		- RESPONSABILIDAD	8. Los trabajadores sienten que actúan con responsabilidad cuando las metas son cumplidas en los tiempos solicitados				X		X		X		X		
			9. Llegar a tiempo al desarrollo de las diversas actividades es responsabilidad de los jefes				X		X		X		X		

	CONTINUIDAD	- INDIFERENCIA	8. Los trabajadores se sienten indiferentes con algunos que recién se incorporan a la institución y no conocen sus funciones				X		X		X		X		
		- NECESIDAD	9. La necesidad de permanecer en el empleo muchas veces genera que un nivel de compromiso falso				X		X		X		X		
			10. La necesidad de empleo obliga a muchos empleados a fingir compromisos con la organización				X		X		X		X		
		- COMODIDAD	11. La comodidad en el empleo depende de cuanto el empleado se comprometa con su desempeño				X		X		X		X		
			12. Para sentir comodidad en el puesto es necesario conocerlo y tener el dominio de las acciones que se realizan en el				X		X		X		X		
		NORMATIVO	- OBLIGACION MORAL	13. La obligación moral es un estado en que un empleado se siente obligado a permanecer en la organización porque es lo correcto				X		X		X		X	
	- LO CORRECTO		14. Para un empleado lo correcto es ser leal a la organización porque, entienden que es una obligación moral				X		X		X		X		
			15. Lo correcto para un empleado es dar todo de si porque sienten que alguien más cree en ellos				X		X		X		X		
	- LEALTAD		16. La lealtad de un empleado hacia una institución se da porque, quieren ser parte de un futuro organizacional				X		X		X		X		
			17. El ser leal o tener lealtad en una organización muchas veces propicia conflictos laborales con los demás				X		X		X		X		
	- DEBER		18. El deber de un empleado es saber qué es lo más importante en su trabajo y cómo pueden lograr la excelencia				X		X		X		X		
			19. El deber de un empleado es comunicar claramente las metas y expectativas de la dirección.				X		X		X		X		
	- RECIPROCIDAD		20. La reciprocidad que exigen los empleados es que la institución es transparente y comparte números y cifras				X		X		X		X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



 42608221
 Sabor Magaly
 Velasco Bertrón

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de validación por juicio de expertos de los cuestionarios.

OBJETIVO: Recoger información confiable sobre las opiniones de clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sihuas.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sihuas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : VELASQUEZ QUIÑONES, Sharon Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN GESTION PÚBLICA



42608221

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

**ANEXO: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE
CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Título: Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022

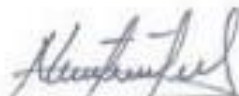
Instrucciones: Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI () y NO () de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Clima laboral	REALIZACION PERSONAL	- AUTORREALIZACION	21. La autorrealización es el logro efectivo de las aspiraciones o los objetivos vitales de una persona				X		X		X		X		
		- SEGURIDAD	22. El personal cuando siente seguridad en el trabajo, siente que se realiza personalmente				X		X		X		X		
			23. El sentirse seguro(a) en el empleo permite la realización personal de los trabajadores				X		X		X		X		
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	- PARTICIPACION	24. Los trabajadores se involucran cuando son partícipes en las diversas actividades en de la municipalidad				X		X		X		X		
			25. Ser partícipe en las diversas tareas que se le asigna se sienten involucrados en el logro de las metas institucionales				X		X		X		X		
		- COMPROMISO	26. El compromiso de los trabajadores se ve reflejado en el involucramiento en las tareas asignadas				X		X		X		X		
			27. Para sentir compromiso institucional debe haber un buen clima laboral				X		X		X		X		
		- RESPONSABILIDAD	28. Los trabajadores sienten que actúan con responsabilidad cuando las metas son cumplidas en los tiempos solicitados				X		X		X		X		
			29. Llegar a tiempo al desarrollo de las diversas actividades es responsabilidad de los jefes				X		X		X		X		

	SUPERVISION	- VIGILANCIA	30. Los trabajadores se sienten conformes cuando se les realiza acciones de vigilancia				X		X		X		X		
		- SEGUIMIENTO	31. El seguimiento a la labor que realizan los trabajadores permite optimizar el clima laboral				X		X		X		X		
			32. El hacer seguimiento al trabajador no siempre es la mejor forma de tener un buen clima laboral				X		X		X		X		
	COMUNICACIÓN	- OPORTUNA	33. Si la comunicación es oportuna permite que las relaciones humanas no se quebranten				X		X		X		X		
			34. La comunicación oportuna es una virtud de la institución para mantener un excelente clima organizacional				X		X		X		X		
		- ABIERTA	35. La comunicación abierta permite que los trabajadores estén informados y sientan que son involucrados en la gestión				X		X		X		X		
			36. La comunicación abierta es una virtud a la que la institución recurre para mejorar el clima organizacional				X		X		X		X		
	CONDICIONES LABORALES	- CONFORT	37. Un clima laboral en confort permite que los trabajadores sientan un clima laboral adecuado				X		X		X		X		
			38. La calidad del clima laboral se encuentra de alguna manera involucrada con el confort que se brinda en la institución				X		X		X		X		
		- ESTABILIDAD	39. La estabilidad como condición laboral consolida de alguna manera el clima laboral				X		X		X		X		
			40. Para un trabajador la estabilidad laboral le genera también estabilidad emocional y mejor condiciones laborales				X		X		X		X		
	AFECTIVO	- EMOCIONES	21. El compromiso organizacional permite al trabajador mejorar sus emociones en cuanto a su desempeño				X		X		X		X		
22. El apego emocional que un empleado tiene hacia la organización es un compromiso afectivo						X		X		X		X			
- PERTINENCIA		23. El apego emocional que un trabajador le tiene a una institución le permitirá mantenerse mucho tiempo en ella				X		X		X		X			
- LEALTAD		24. La lealtad es el estado emocional que presenta el empleado cuando no sólo está contento, sino que además participa en actividades				X		X		X		X			
		25. La lealtad de un empleado a la organización permite el aumento de la rentabilidad, una mejora de la productividad				X		X		X		X			
- SOLIDARIDAD		26. La solidaridad de un empleado propicia una fuerte cultura de trabajo en equipo facilita un ambiente saludable				X		X		X		X			
		27. La solidaridad de los empleados se ve reflejada cuando se apoya a los compañeros a cumplir con sus metas				X		X		X		X			

Variable 2: Compromiso organizacional	CONTINUIDAD	- INDIFERENCIA	28. Los trabajadores se sienten indiferentes con algunos que recién se incorporan a la institución y no conocen sus funciones				X		X		X		X			
		- NECESIDAD	29. La necesidad de permanecer en el empleo muchas veces genera que un nivel de compromiso falso				X		X		X		X			
			30. La necesidad de empleo obliga a muchos empleados a fingir compromisos con la organización				X		X		X		X			
		- COMODIDAD	31. La comodidad en el empleo depende de cuanto el empleado se comprometa con su desempeño				X		X		X		X			
	32. Para sentir comodidad en el puesto es necesario conocerlo y tener el dominio de las acciones que se realizan en el					X		X		X		X				
	NORMATIVO	- OBLIGACION MORAL	33. La obligación moral es un estado en que un empleado se siente obligado a permanecer en la organización porque es lo correcto				X		X		X		X			
		- LO CORRECTO	34. Para un empleado lo correcto es ser leal a la organización porque, entienden que es una obligación moral				X		X		X		X			
			35. Lo correcto para un empleado es dar todo de si porque sienten que alguien más cree en ellos				X		X		X		X			
		- LEALTAD	36. La lealtad de un empleado hacia una institución se da porque, quieren ser parte de un futuro organizacional				X		X		X		X			
			37. El ser leal o tener lealtad en una organización muchas veces propicia conflictos laborales con los demás				X		X		X		X			
		- DEBER	38. El deber de un empleado es saber qué es lo más importante en su trabajo y cómo pueden lograr la excelencia				X		X		X		X			
	39. El deber de un empleado es comunicar claramente las metas y expectativas de la dirección.					X		X		X		X				
	- RECIPROCIDAD	40. La reciprocidad que exigen los empleados es que la institución es transparente y comparte números y cifras				X		X		X		X				

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



NATSUMY NEVES BALOIS LOPEZ

D.N.I. N° 91446934

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de validación por juicio de expertos de los cuestionarios.

OBJETIVO: Recoger información confiable sobre las opiniones de clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sihuas.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sihuas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : BALOIS LOPEZ NATTSUMY NIEVES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN GESTION PÚBLICA



DNJ 71446934

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Nivel de confianza del Cuestionario de Clima laboral

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	47
2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	49
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	48
4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	49
5	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	48
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	50
7	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	50
8	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	32
9	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	3	2	38
10	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	36
VARIANZA	0.4	0.3	0.6	0.3	0.6	0.2	0.7	0.0	0.4	0.2	0.4	0.2	0.6	0.2	0.6	0.4	0.6	0.4	0.6	0.2	40.2
TOTAL	8.0																				

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[1 - \frac{8.0}{40.2} \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[1 - 0.1992 \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[0.800795822 \right]$$

$$\alpha = 0.843$$

Análisis del resultado. El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido (0,843) supera ampliamente el mínimo coeficiente estándar señalado (0, 70); por lo que dicho instrumento denota un grado de confiabilidad alto y por lo tanto precisión en los datos que suministren las unidades de estudio de la muestra.

Nivel de confianza del Cuestionario de Compromiso organizacional

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	50
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	53
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	50
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	50
5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	50
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	50
7	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	48
8	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	37
9	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	33
10	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	34
VARIANZA	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,6	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,2	0,5	0,3	0,5	52,5
TOTAL	7,7																				

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de ítems
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ÍTEM
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[1 - \frac{7.7}{52.5} \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[1 - 0.145853 \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[0.854146806 \right]$$

$\alpha = 0.899$

Análisis del resultado. El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido (0,899) supera ampliamente el mínimo coeficiente estándar señalado (0, 70); por lo que dicho instrumento denota un grado de confiabilidad alto y por lo tanto precisión en los datos que suministren las unidades de estudio de la muestra.

Anexo 04: Base de datos

Clima laboral

N	realización personal			involucramiento laboral						supervisión			comunicación				condiciones laborales			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
5	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
6	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1
7	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2
8	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2
9	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
10	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
11	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
12	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2
13	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
14	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1
15	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1
16	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
17	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
20	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3

21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
23	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
24	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
25	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
27	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2
28	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1
29	1	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	2	3	2	1
30	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2
31	1	1	3	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2
32	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
33	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
34	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3

23	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
25	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
26	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
28	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2
29	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
30	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
31	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
32	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
33	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
34	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20188754890
Municipalidad Provincial de Sihuas	
Nombre del Titular o Representante legal:	José Luis Ponte Colchado
Nombres y Apellidos	DNI:40631026
José Luis Ponte Colchado	

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima Laboral y Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sihuas 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación – Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI: 70222345
Lee Marvin Alexander Romero Ore	

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

Sihuas, 06 de junio del 2022:

Firma:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SIHUAS
Mg. José Luis Ponte Colchado
DNI N° 40631026
GERENTE MUNICIPAL

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEDINA CORCUERA GROBERTI ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sihuas 2022", cuyo autor es ROMERO ORE LEE MARVIN ALEXANDER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

CHIMBOTE, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEDINA CORCUERA GROBERTI ALFREDO DNI: 32910680 ORCID 0000-0003-4035-157X	Firmado digitalmente por: GROME el 30-07-2022 19:05:11

Código documento Trilce: TRI - 0381619