



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUARI, 2021.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

EVELZON ESCOBAR BAZAN TAMAYO

ASESOR:

MG. DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVÁEZ

Huacho – Perú

2022

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

DR. TIMOTEO SOLANO ARMAS

Presidente

DR. MANUEL ALBERTO PATRONI BAZALAR

Secretario

DR. MIGUEL ANGEL LUNA NEYRA

Vocal

**MG. DANIEL ALBERTO OSWALDO
VALENZUELA NARVÁEZ**

Asesor

Título:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUARI, 2021**

DEDICATORIA

Dedico el logro del proyecto de tesis principalmente a mis padres, por ser los pilares más importantes y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar las diferencias de opiniones.

Y a Dios, por darme la vida y salud y permitir de haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Expresar un sincero agradecimiento, en primer lugar a Dios, por brindarme salud, fortaleza y capacidad; también hacer un extenso agradecimiento a todos los maestros de nuestra facultad de ciencias empresariales, quienes nos han dado las pautas para nuestra formación profesional y permitirme concluir con una etapa más de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarnos por el camino correcto.

ÍNDICE GENERAL

TITULO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	05
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	09
2.3. Definiciones de términos básicos	29
2.4. Hipótesis de investigación	30
2.4.1. Hipótesis General	30
2.4.2. Hipótesis Específicas	31

2.5. Operacionalización de las variables	31
--	----

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	33
3.2. Población y muestra	33
3.2.1. Población	33
3.2.2. Muestra	33
3.3. Técnicas de recolección de datos	34
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	35
4.2. Contratación de hipótesis	44

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	50
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	55
6.2. Recomendaciones	56

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	58
7.2. Fuentes electrónicas	59

ANEXOS	61
---------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la estructura organizacional según indicadores	35
Tabla 2.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del desarrollo de procesos según indicadores	36
Tabla 3.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la Ética y conducta individual según indicadores	37
Tabla 4.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del Liderazgo y dirección según indicadores	38
Tabla 5.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la motivación según indicadores	39
Tabla 6.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del compromiso afectivo según indicadores	40
Tabla 7.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del compromiso normativo según indicadores	41
Tabla 8.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del compromiso de continuación según indicadores	42
Tabla 9.	Pruebas de normalidad	43
Tabla 10.	Prueba de Rho de Spearman entre el clima organizacional y compromiso laboral	44
Tabla 11.	Prueba de Rho de Spearman entre la estructura organizacional y compromiso laboral	45
Tabla 12.	Prueba de Rho de Spearman entre la estructura organizacional y compromiso laboral	46
Tabla 13.	Prueba de Rho de Spearman entre la estructura organizacional y compromiso laboral	47
Tabla 14.	Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo y dirección organizacional y compromiso laboral	48
Tabla 15.	Prueba de Rho de Spearman entre la motivación organizacional y compromiso laboral	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Estructura organizacional	35
Figura 2.	Desarrollo de procesos	36
Figura 3.	Ética y conducta individual	37
Figura 4.	Liderazgo y dirección	38
Figura 5.	Motivación	39
Figura 6.	Compromiso afectivo	40
Figura 7.	Compromiso normativo	41
Figura 8.	Compromiso normativo	42

RESUMEN

Objetivo: Establecer de que manera el clima organizacional influye en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021. **Métodos:** La presente investigación es de tipo básica, nivel es correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 247 trabajadores, muestra de 151 trabajadores. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,915) y (0,912). **Resultados:** Respecto al clima organizacional, en la estructura organizacional sus indicadores presentan en cuanto a si se practica la delegación de funciones dentro de la institución el 43.7% respondió estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo; en el desarrollo de procesos sus indicadores presentan en cuanto a si cuando surgen problemas en la institución se toman decisiones oportunas el 49% respondió estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo. Respecto al compromiso laboral, en el compromiso afectivo sus indicadores presentan en cuanto a si se siente contento y satisfechos de ser parte de la institución el 49% respondió estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo; en el compromiso normativo sus indicadores presentan en cuanto a si siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la institución el 46.4% respondió estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo. **Conclusión:** el clima organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.843, estableciéndose un grado positivo alto con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05.

Palabras clave: Clima organizacional y compromiso laboral.

ABSTRACT

Objective: To establish how the organizational climate influences the labor commitment of the workers of the Provincial Municipality of Huari, 2021. Methods: This research is of a

basic type, level is correlational, non-experimental design, quantitative approach. The population is 247 workers, sample of 151 workers. The reliability of the instrument was performed using Cronbach's Alpha coefficient (0.915) and (0.912). Results: Regarding the organizational climate, in the organizational structure its indicators present as to whether the delegation of functions is practiced within the institution, 43.7% answered that they totally disagree and disagree; in the development of processes, their indicators show whether when problems arise in the institution, timely decisions are made, 49% answered that they totally disagree and disagree. Regarding the labor commitment, in the affective commitment its indicators present as to whether they feel happy and satisfied to be part of the institution, 49% answered that they totally disagree and disagree; in the normative commitment, their indicators present as to whether they feel that they recognize their effort and that motivates them to continue in the institution, 46.4% answered that they totally disagree and disagree. Conclusion: the organizational climate significantly influences the labor commitment of the workers of the Provincial Municipality of Huari, 2021; In the statistical evidence using the non-parametric Spearman's Rho test, a value of 0.843 was obtained, establishing a high positive degree with a significance level of 0.00 less than 0.05.

Keywords: Organizational climate and work commitment.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el centro laboral es considerado como el segundo hogar para un trabajador pues pasa un tiempo considerable conviviendo con sus demás compañeros de trabajo. Puesto

que las organizaciones son sistemas que contienen una serie de elementos que puede ser cambiados internamente, por es esencial conocer el ambiente que vive en una organización. Para poder conocerlo, es través del clima organizacional, ya que, al contar con un entorno armónico junto a un buen liderazgo, contribuirá de manera favorable al cumplimiento de metas y objetivos. Analizar el clima organizacional permite detectar a tiempo aquellos elementos que inciden de manera positiva o negativa la eficiencia.

Es por ello que tiene como objetivo general establecer de que manera el clima organizacional influye en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.

La Municipalidad Provincial de Huari es una organización que fomenta la intervención activa de la democracia, con valores solidarios e iniciativas integradoras, impulsando el desarrollo administrativo, el adecuado manejo recursos con los que cuenta la provincia, brindando mejor calidad de servicio, identificándose con los problemas que alberga la comunidad con la mejor predisposición en busca de la igualdad de tod

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Municipalidad Provincial de Huari es una organización que fomenta la intervención activa de la democracia, con valores solidarios e iniciativas integradoras, impulsando el desarrollo administrativo, el adecuado manejo recursos con los que cuenta la provincia, brindando mejor calidad de servicio, identificándose con los problemas que alberga la comunidad con la mejor predisposición en busca de la igualdad de todos.

En la actualidad, el centro laboral es considerado como el segundo hogar para un trabajador pues pasa un tiempo considerable conviviendo con sus demás compañeros de trabajo. Puesto que las organizaciones son sistemas que contienen una serie de elementos que puede ser cambiados internamente, por es esencial conocer el ambiente que vive en una organización. Para poder conocerlo, es través del clima organizacional, ya que, al contar con un entorno armónico junto a un buen liderazgo, contribuirá de manera favorable al cumplimiento de metas y objetivos. Analizar el clima organizacional permite detectar a tiempo aquellos elementos que inciden de manera positiva o negativa la eficiencia.

Tener un buen clima organizacional no es sencillo de lograr, ya que este no solo depende de un individuo, sino de un grupo. Así, tenga una buena remuneración, un organizacional negativo, con poco compañerismo y jefe autoritario, reducirá el esfuerzo por trabajar, un menor compromiso y el entusiasmo se disipará. Sin duda, ello es negativo pues trae consigo diferentes efectos como una mayor rotación del personal. Por eso es importante, fomentar un clima agradable y un compromiso sólido que debe existir en una organización.

Aunque son pocas las instituciones públicas que trabajan el compromiso dentro de la misma, que se basen en principios y capacidades del trabajador para que este sienta un verdadero compromiso con lo propuesto para ello un clima adecuado será

vital para permitir que los vínculos personales se fortalezcan positivamente, de esta manera se tornará más satisfactoria para el trabajador y proporcionará un mejor servicio a la ciudadanía.

El compromiso laboral es uno de los factores más sobresalientes y esenciales para toda organización, puesto que aporta a los avances, a materializar metas y la responsabilidad de trabajadores con la organización.

En Municipalidad Provincial de Huari se ha podido evidenciar que los trabajadores han demostrado un menor compromiso laboral esto a causa de diferentes factores tales como la falta de motivación lo que ha generado desánimo y un bajo rendimiento laboral; no existe estabilidad laboral ya que se trabaja por contratos temporales lo que genera una mayor rotación; otro factor es el nivel remunerativo bajo y sobrecarga laboral hace que el trabajador sienta insatisfacción laboral; falta de orientación para llevar cabo la misión de la institución ha hecho que se retrase lo propuesto; falta de reconocimiento ha generado desinterés del trabajador para realizar sus funciones conllevando una mejor productividad en la institución.

En relación al clima organizacional también se ha podido detectar ciertos problemas los cuales se detallan como el estilo de liderazgo autoritario adoptado por las autoridades y los gerentes municipales en su mayoría, lo cual genera poca participación del trabajador; falta de comunicación ha ocasionado que el trabajador se sienta resentido y tenga molestias para trabajar en equipo; las preferencias por afinidad hacia ciertos colegas han generado rivalidades entre los mismos; no se tienen definidas los puestos y labores que tienen que desenvolver en ciertos puestos lo que crea problemas de ineficiencia; como tampoco se proporciona los trabajos a tiempo generando un dinámica estresante en el trabajador.

En caso la Municipalidad Provincial de Huari insiste en no mejorar lo enunciado en párrafos anteriores simplemente se tendría trabajadores desmotivados y con un bajo rendimiento en sus funciones, lo que generará ineficiencias en las gestiones reflejándose en una inadecuada atención a la ciudadanía.

Por tal motivo, la Municipalidad Provincial de Huari programe reuniones para hacer feedback en el personal en contengan temas de compromiso, eficiencia y responsabilidad, donde se motive a generar un mejor clima organizacional.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el clima organizacional influye en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera la estructura organizacional influye en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021?
- b. ¿De qué manera el desarrollo de procesos influye en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021?
- c. ¿De qué manera la ética y conducta individual influyen en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021?
- d. ¿De qué manera el liderazgo y dirección influyen en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021?
- e. ¿De qué manera la motivación influye en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de que manera el clima organizacional influye en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de que manera la estructura organizacional influye en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.

- b. Establecer de que manera la estructura organizacional influye en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.
- c. Establecer de que manera la ética y conducta individual influyen en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.
- d. Establecer de que manera el liderazgo y dirección influyen en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.
- e. Establecer de que manera la motivación influye en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Su valía metódica es hallada en la propuesta de una herramienta científica para la recopilación de información que servirá para enriquecer otras investigaciones a evaluar el clima organizacional y del mismo modo evaluar el posicionamiento de la marca, por lo cual se ha seleccionado de forma cuidadosa fundamentos teóricos para conseguir los resultados deseados a través de la investigación.

Justificación teórica

La investigación aportará con información en relación a la influencia que hay entre el clima organizacional y compromiso laboral variables en investigación, la información que serán colocada en los resultados, conclusiones y recomendaciones; las cuales servirán de apoyo para estudios posteriores.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Municipalidad Provincial de Huari, departamento de Ancash.
- Delimitación temporal: mayo del año 2021 a diciembre del año 2021.

- Delimitación social: colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huari.
- Delimitación semántica: Clima organizacional y Compromiso laboral.

Louffat (2012) menciona que es reconocer el grado de satisfacción del trabajador con respecto a diferentes factores administrativos y con la gestión del talento humano y por efecto el vínculo con la compañía en la cual labora (p. 240).

Neyra (2017) define al compromiso organizacional como el nivel en el cual el trabajador siente responsabilidad con los blancos de la institución donde trabaja y quiere seguir perteneciendo a esta (p. 13).

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación es realizable puesto que se dispone de recursos económicos, humanos y materiales, que aseveran la ejecución de la investigación. Como, asimismo, se tiene el tiempo y autorización a la organización.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Barco (2019) hizo la indagación con título “Relación del clima organizacional y la calidad del servicio de una Institución Pública”, la cual fue aceptada por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. La indagación tuvo como propósito evaluar el vínculo que hay entre el clima organizacional de un establecimiento público con la calidad de la prestación que brinda a los ciudadanos, con el fin de plantear un proyecto de perfeccionamiento que consienta proporcionar una excelente prestación y afinar el contexto laboral. Es una investigación de tipo descriptiva – correlacional, campo – no experimental. La población estuvo conformada por 498 funcionarios. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 245 funcionarios. La indagación usó como técnica de recopilación de información la encuesta. La indagación tuvo como conclusión que “hay un vínculo entre el clima organizacional y calidad de la prestación” (p. 105), el concepto descifrado por ciertos autores para clima, ultimán que “son los conocimientos, conmociones, el contexto físico que viven y perciben los trabajadores en una organización” (p. 105), mientras que calidad de servicio, “es el bien o prestación que un individuo obtiene sufragando para complacer sus requerimientos” (p.105).

Salazar (2018) hizo la indagación con título “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”, la cual fue aceptada por la Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. La indagación tuvo como propósito hallar si la variable de satisfacción laboral tiene vínculo e intervención acerca de la variable de compromiso organizacional, estudio que se hizo en los trabajadores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el año 2017. Es una investigación de tipo 568 funcionarios, servidores y trabajadores. La población fue de 13 colaboradores. Del mismo modo, la muestra estuvo conformada por 290 colaboradores. La indagación usó como técnica de recopilación de información la encuesta y como instrumento el cuestionario. La indagación tuvo como conclusión que “el vínculo que hay entre las variables de satisfacción y compromiso, exponiéndose la una sobre la otra; significa que, si un empleado se siente complacido laboralmente, se comprometerá mucho más con la compañía” (p. 110) ..., “motivo por el cual es significativo procurar que

los empleados se aprecien complacidos, entre otras experiencias, con convenientes remuneraciones y distinciones, por el acatamiento de propósitos, labor y esfuerzo realizado” (p. 110).

Santos (2016) realizó la investigación titulada “Influencia del clima organizacional sobre la productividad de funcionarios de Empresa Pública CELEC E.P.”, la cual fue aceptada por Universidad de Guayaquil. Ecuador. La indagación tuvo como propósito establecer los elementos que intervienen en el clima organizacional en los trabajadores del área Administrativa de la Compañía Publica Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC E.P. Central Gonzalo Zevallos. Es una indagación de tipo descriptivo y analítico. La población estuvo conformada por 132 servidores. La indagación concluyó que “los elementos de los grados de satisfacción laboral que inciden en la producción hay disgusto laboral” (p. 38).

2.1.2. Investigaciones nacionales

Silva (2018) hizo la tesis con título “Clima Laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018”, la cual fue aceptada por Universidad César Vallejo. Perú. La indagación tuvo como propósito establecer si existe vínculo entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia. Es una investigación descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. La población de 800 colaboradores entre empleados y operarios. Asimismo, la muestra fue 235 colaboradores. La indagación usó como técnica de recopilación de información la ficha técnica. La indagación tuvo como conclusión que “hay vínculo revelador directo y flete entre el clima laboral y el compromiso organizacional, lo que establece que mientras el clima laboral sea desarrollado de modo propicio, el compromiso optimizará en la compañía” (p. 41).

Hernández (2018) realizó la investigación con título “Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincha-Ica, 2018”, la cual fue aceptada por la Universidad César Vallejo. Perú. La indagación tuvo como propósito analizar

el vínculo que existe entre la capacitación laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chincha-Ica. Es una indagación de tipo descriptivo – correlacional, no experimental. La población estuvo conformada por 113 colaboradores. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 87 colaboradores. La indagación usó como técnica de recopilación de información la encuesta y como técnica el cuestionario La indagación tuvo como conclusión que “hay vínculo positivo entre la gestión de la capacitación laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chincha-Ica” (p. 56).

López (2016) elaboró la investigación con título “Compromiso laboral y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco- Trujillo- 2016”, la cual fue aceptada por Universidad César Vallejo. Perú. La indagación tuvo como propósito establecer el vínculo que hay entre compromiso laboral y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco. Es una indagación correlacional, diseño no experimental. La población estuvo conformada por 552 empleados. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 100 empleados. La indagación usó como técnica de recopilación de información la encuesta y como instrumento el cuestionario. La indagación tuvo como conclusión que “hay un vínculo directo de 0.124 entre el Compromiso Laboral y el Clima Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco” (p. 45).

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Clima organizacional

A. Definiciones

Robbins y Judge (2017) conceptúa al clima organizacional como apreciaciones comunes que poseen integrantes de una institución sobre esta y su contexto laboral (p. 530).

Chiavenato (2015) indica que el clima organizacional es un grupo de actividades que los integrantes de una compañía vivencias en el interior de su

estructura organizacional. La relevancia de esta perspectiva se sustenta en la conducta de un colaborador no es fruto solo de los elementos organizacionales que lo rodean (p. 261).

Louffat, (2012) menciona que es reconocer el grado de satisfacción del trabajador con respecto a diferentes factores administrativos y con la administración del talento humano y por efecto la relación con la organización en la que trabaja (p. 240).

Griffin y Moorhead (2010) son los modelos habituales de comportamiento, posición y apegos que describen las actividades de la institución (p.472).

B. Dimensiones

Rodríguez (2017) señala en su estudio las dimensiones de clima organizacional:

a. Estructura organizacional

Hace referencia a los diferentes modos de orden interno y funcionaria de una organización o institución. Siendo sus indicadores: cantidad de funciones y procedimientos (p. 30).

b. Desarrollo de procesos

Hace referencia a un grupo de fases (planificar, organizar, dirigir y controlar) el cual tiene por objetivo lograr los blancos organizacionales de la mejor manera. Siendo sus indicadores: toma de decisiones y liderazgo (p. 30).

c. Ética y conducta individual

Es un conjunto de conductas que la comunidad aprueba como “adecuada” o “conveniente”. Mejor dicho, es posible tomarlo en cuenta como el efecto en la comunidad de las actividades de una organización. Siendo sus indicadores: actitudes y adaptación al cambio (p. 30).

d. Liderazgo y dirección

La principal característica del líder es ser autónomo en su puesto o frente a obligaciones con la organización: es posible que los papeles de gerencia se

beneficien de esa adición, importante para concluir victoriosamente metas de la organización. Siendo sus indicadores: Estilos de dirección y credibilidad (p.30).

e. Motivación

Se entiende como la habilidad de pose una organización para sostener el buen incentivo de su personal con respecto a las acciones que ejecutan para lograr las metas de esta, mejor dicho, con respecto a la labor. Siendo sus indicadores: Remuneración y rotación de cargos (p.30).

C. Características del clima organizacional

Martínez (2013) señala que el clima organización instituye el modo en que una persona de apreciar su labor, su desempeño, su eficiencia, entre otros. Y tiene estas características:

- Es un esclarecimiento pequeño y claro como el comportamiento.
- Es una organización distinta de indicadores contextuales.
- Es viable que sus componentes varíen, aun cuando el clima continúe sea el mismo.
- Posee un sentido de seguir, aunque no tan incesante como la cultura, y puede ser que varíe luego de una colaboración determinada.
- Se establece por los caracteres, conductas, talento, y aspiraciones de las personas y por los ambientes en aspectos sociológicos y culturales del establecimiento.
- Es un acontecimiento externo de la persona, que es viable sea percibido como un elemento que aporta a su propiedad.
- Es un acontecimiento distinto al trabajo que es viable sea captado como varios ambientes en los individuos que realizar un mismo trabajo.
- Se sustenta en los caracteres de los acontecimientos externos como también las entiende el actor.
- Es posible tener dificultades para caracterizarlo con términos, no obstante, sus frutos son fáciles de detectar.

- Es un componente inmediato del comportamiento, porque proviene por encima de las conductas y percepciones (p. 70).

D. Tipos de clima

Martínez (2013) indica que hay diferentes tipos de clima organizacional:

a. Clima de tipo autoritario

- Autoritarismo explotador:

Caracterizada principalmente por la desconfianza de los integrantes hacia la dirección. En la cúpula de la organización se toman las decisiones y blancos los cuales se comunica de forma descendente. Los empleados laboran en un ambiente de temor, de sanción, de intimidación, con pocos incentivos y la satisfacción de las carencias continua en fases psíquicas y de seguridad. Los procesos de control se encuentran bastante enfocados en la cúpula, generalmente sucede en una empresa no formal que va en contra de una empresa formal.

Este tipo de clima tiene un clima equilibrado e imprevisible en el cual existe una sola dirección en la comunicación que va parte dirección a sus trabajadores en forma de mandatos determinados.

- Autoritarismo paternalista

En este tipo de clima denota una familiaridad benévola hacia el personal, como la del amo a su siervo. En su mayoría las decisiones son hechas en la cúspide, sin embargo, algunas se toman en niveles inferiores.

Los incentivos, y en ciertas ocasiones sanciones, son técnicas utilizadas en su mayoría para incentivar a su personal. La comunicación entre superior y trabajador se determina con benevolencia. El control se encuentra en la cumbre.

b. Clima de tipo participativo

- Consultivo

Existe un ambiente de confianza entre dirección y trabajadores. La política y las determinaciones se realizan generalmente en la cúpula, sin

embargo, es posible que ciertas decisiones se lleven a cabo en niveles inferiores. Se presenta una comunicación de tipo descendente. Los alicientes y los castigos son dados en pocas oportunidades para motivar al personal; consiste además en complacer sus carencias de renombre y de admiración.

Se encomiendan los desarrollos sobre control de manera descendente a ascendente, con un sentido de compromiso en todos los niveles.

Este clima tiene un claro contexto activo en donde la gestión se presenta como la forma de blancos para concretar.

- Participación en grupo

Este tipo de clima presenta una familiaridad plena entre la orientación y el personal. La toma de determinaciones es distribuida por toda la compañía y bastante complementados en todos los grados. El informe de presenta forma lateral, así como también de manera ascendente como descendente. El personal se encuentra motivado por medio de participaciones y la integración, por la determinación de metas de desempeño, por optimizar las técnicas laborales y por la evaluación del desempeño por medio de objetivos. Se presenta claros vínculos de amistad.

La mayoría de gerente se muestran preocupados por su accionar que, por sus metas, y que principalmente se enfoca en la eficacia en vez de la eficiencia.

Se hace una distribución sistemática y eficaz del tiempo, se logra someter las actividades que más difíciles y cambiantes, y como resultado se alcanza lo propuesto (p.74).

E. Modelos de clima organizacional

Chiang y Nuñez (2010) marcan que hay tres clases de modelos de clima: aditivos, mediadores e interactivos.

- *Modelos aditivos*: son muy sencillos, de sencillo uso y cuantioso en la invención. Reconocen cada variable incide de forma individual pero directa y aglomeradamente en los frutos. Su principal limitación consiste en tratar

independientemente lo que en verdad se encuentra muy relacionado, no pudiendo reconocer vínculos de varios niveles y de niveles cruzados.

- *Modelos mediadores*: son aquellos que reconocer ciertas variables situacionales inciden directamente, teniendo en un comienzo a diferentes variables íntimamente vinculadas a los frutos. Es posible considerar que el clima, más que proceder de manera directa en las conductas de organizaciones, proceda esencialmente sobre ciertas variables que inciden de forma directa en estas conductas. En términos conceptuales, llegaría a ser un clima catalizador.
- *Modelos interactivos*: este tipo de modelo son los más recomendables ya que cada variable incide en la otra. Reconocen que el clima constituye y es incidido por un grupo de variables en un mecanismo diverso y sincronía de efectos, tanto directa como indirectamente. En este modelo, las variables son empleadas como variables que dependen como independientes.

Las reciprocidades de vínculos entre inconstantes son reconocidas por los investigadores del clima. Este modelo, tiene como principal problema un saber concreto entre las inconstantes del clima, de la distribución organizacional, del mecanismo y de resultado.

Conforme los modelos presenten ser entendibles y hacen énfasis en la incidencia del feedback entre las variables, en estos consiste en determinar un patrón organizacional entre la relación entre personal y organización, de forma que se señalen los vínculos que ya existen entre la estructura y los mecanismos organizacionales, y entre el clima que surge del vínculo y su contexto organizacional y humanitario (p.80).

F. La motivación y el clima organizacional

Chiavenato (2015) señala que la estimulación personal se muestra en la compañía. Las personas se ajustan de manera incesante a diferentes contextos con la finalidad de proporcionar complacencia a sus faltas y conservar un equilibrio entusiasta, ello es viable conceptualizarlo como un estado permanente de adecuación, donde buscar tanto satisfacer el orden superior como las necesidades básicas. La frustración, genera diversos problemas de adecuación

sino se logran satisfacer las necesidades más altas. Por lo general la satisfacción de dichas necesidades está sujeta al individuo en puesto de alto cargo, es relevante que la administración comprenda la propiedad de la adaptación y la inadecuación de las personas.

La adecuación altera de una persona a otra y en la misma persona de una circunstancia a otra. Refleja bienestar mental una adecuada adaptación. Las personas con mente sana presentan estas características:

- Sienten bienestar consigo mismo.
- Sienten bienestar con los demás.
- Tienen la capacidad de confrontar lo que demanda la existencia.

El ambiente entre los miembros de la integración se conoce como clima organizacional y se halla muy relacionado al grado de estimulación de las personas. Si estas se encuentran con una gran motivación, será mejor el clima organizacional y refleja relaciones gratas, que son descritas por comportamientos de impulso, iniciativa, compromiso, entre otros. Sin embargo, si las personas no se encuentran motivados, ya sea por factores como frustración o por obstáculos para satisfacer sus necesidades, denotará un clima deteriorado y describe conductas depresivas, de no satisfacción, poco interés, entre otros. Y en otros casos es posible llegar a circunstancias disconformes se cotejan de manera sincera en la compañía, como sucede en las paralización, huelgas y protestas.

El clima organizacional es entendido como la superioridad o la adición de cualidades contextuales captadas o pasadas por los integrantes de la compañía, e incide de forma poderosa de la organización. La definición de clima organizacional comprende un gran cumulo de elementos ambientales inciden en la motivación.

Hace referencia a los atributos motivacionales del clima organizacional, expresado en otras palabras, en algunos elementos de la compañía que generan diversos tipos de estimulación en sus miembros. De este modo, el clima organizacional positivo si existen las carencias personales de los individuos y mejora de ánimo. El clima organizacional y la estimulación de las personas inciden y se alimentan entre sí (p.260).

G. Determinantes ambientales de la motivación en un clima organizacional

Chiavenato (2011) señala que el clima organización es el contexto intrínseco entre los integrantes de una compañía y que se vincula de forma cercana con el grado de estimulación de sus integrantes.

Con el fin de analizar el comportamiento motivacional, se tiene en cuenta estos elementos:

- Cada una de las personas poseen incentivos y carencias fundamentales que son comportamientos altos y que únicamente inciden en la conducta si se generan o se estimulan.
- La estimulación o no de estos incentivos está sujeto al contexto o del clima que capta la persona.
- Las características distintivas del clima se utilizan para incentivar o generar determinados cambios. Mejor dicho, un motivo particular incide en el comportamiento hasta que genera un efecto ambiental concreto.
- Las alteraciones en el clima descubierto provocan alteraciones en el modelo de incentivo.

Cualquier tipo de incentivo se dirige a la complacencia de un tipo de carencia. El patrón de motivación incentivado o generado determina una conducta; del mismo modo, una alteración en dicho patrón provocará una alteración en ello (p.211).

H. Moral y clima organizacional

Chiavenato (2014) señala que la estimulación llega a ser el empuje para alcanzar lo propuesto en la organizaciones, si es que además se satisfacen ciertas necesidades personales, de ello se concibe la definición de moral, mejor dicho, la ética de los trabajadores surgió con la tesis de los vínculos humanitarios. La moral es una concepción inmaterial, sin embargo, muy bien perceptible. En verdad, es el producto de la motivación de las personas incitada por la satisfacción o disgusto de las carencias personales. Conforme la organización

puede satisfacer sus carencias la moral se elevará, sin embargo, sucederá lo contrario si no se percibe dicha satisfacción. A menudo, la moral se eleva si estas carencias personales están en un contexto de satisfacción, y baja si hallan dificultades que impidan su satisfacción y generan infortunio. Se genera ya que es un clima psíquico y social que hay en una compañía que influye las conductas de sus miembros. Una moral elevada direcciona a un ambiente receptiva, amistoso, cálido y agradable, en tanto que la moral baja a menudo genera un ambiente inoportuno, poco agradable y frío.

La conducta de los individuos está sujeta a la moral. Dichos comportamientos ante cosas, individuos o contextos son una postura que predispone a tener un cierto comportamiento. Una moral alta va de la mano junto a un cierto comportamiento de compromiso, impulso, aprobación, entusiasmo e interés positivo frente al trabajo, también que minimiza incidencias de indisciplina. También estimula la cooperación ya que se apoya de un fundamento psicológico en donde resalta las ganas de pertenecer a un equipo y la satisfacción que predomina en una organización, particularmente cuando la organización formal se acopla a la organización no formal, sus comunicaciones de excelente calidad y del grado agradable de inspección. Por otro lado, la ética baja va acompañada de conducta de no provecho, negación, desaprobación con respecto a la labor, a menudo genera problemas de supervisión y disciplina. La ética es consecuencia del grado de satisfacción de las necesidades particulares de las personas (p.88).

I. Clima organizacional positivo

Robbins y Judge (2017) señalan que en un área de desarrollo verdadero en la investigación del comportamiento organizacional es la instrucción organizacional buena, que investiga la manera en como las organizaciones fomentan sus recurso humano, incentivo de constancia, y fomentan el potencial. En base a ello, su réplica reside en seguir investigando lo que está bien las organizaciones.

Ciertos indicadores esenciales en dicho estudio positivo sobre el interés, el optimismo, la esperanza y la resiliencia ante las presiones.

Los investigadores han analizado la definición denominada “el mejor yo reflejado”, mejor dicho, el hecho de solicitar al personal que piensen en contextos en el cual se han presentado en un “mejor momento individual”, con el objetivo de comprender la forma de sacar provecho a sus fortalezas. La idea es sacar a relucir que todos tenemos fortalezas, que, sin embargo, nos enfocamos por el general en nuestras limitaciones y en pocas ocasiones en la manera de sacar provecho a nuestras fortalezas.

La cultura de la organización es un aspecto positivo de un clima organizacional, donde incide en la conducta del personal, que las empresas han comenzado en emplear un gerente de cultura para adecuar y conservar la personalidad de la organización (pp.23-24).

J. La cultura frente al clima en la organización

Griffin y Moorhead (2010) hacen mención que los últimos tiempos se ha vuelto bastante popular la definición de cultura en una organización, por lo general los directores se hacen preguntas sobre sus similitudes y distinciones entre la cultura y clima organizacional. Algunas personas, directores y estudiosos del mismo modo, señalan que prácticamente son lo mismo, aunque sus cimientos de estudio son diferentes.

Las dos definiciones tienen similitudes en el aspecto en que se entran en un ambiente general de la organización. También, los dos se vinculan con el contexto social en las organizaciones y se presume que los dos inciden en los comportamientos de las personas que trabajan en las organizaciones.

Sin embargo, las dos concepciones difieren en gran manera. Pues en su mayoría las investigaciones de clima se sustentan en la psicología, en tano las indagaciones de cultura organizacional se fundamentan en la antropología y la sociología. El clima organizacional se sustenta en conocimientos, y generalmente se define como patrones frecuentes de comportamiento, habilidad y afectos que describen como se vive en una organización y hace referencia a contextos actuales en una compañía y los vínculos entre equipos de labor, el personal y el rendimiento laboral. Por ende, frecuentemente la administración utiliza el clima sencillamente para incidir derechamente en el comportamiento

del trabajador. Por otra parte, la cultura organizacional a menudo hace referencia al contexto histórico en donde se presenta una situación. A menudo, la cultura de la organización se considera más complejo de provocar situaciones en poco tiempo ya que se ha determinado a lo largo historia y tradición.

De igual manera, los dos conceptos discrepan en su hincapié. La cultura organizacional por lo general se detalla como el contexto por medio del cual los individuos en una organización se instruyen y comunican lo que es importante, sus principios y reglas. En su mayoría los detalles del clima organizacional no se centran en principios y reglas, por ende, los detalles del clima organizacional se enfocan en el clima presente de la compañía, mientras que la cultura se sustenta en la historia y en las costumbres corporativas y resalta los principios y reglas acerca del comportamiento del trabajador (p.472).

Variable dependiente: Compromiso laboral

A. Definiciones

Tasayco (2017) define al compromiso laboral como ventaja competitiva como un factor que funciona como un activo relevante para la formación y crecimiento organizacional ello a que el personal está adecuadamente motivado y hacen esfuerzo por llevar a cabo una labor de gran calidad (p.24).

Bustamante (2016) señala que el nivel donde un trabajador se siente reconocido determinada organización y por sus objetivos, y siente deseos de continuar en ella (p.23).

Chiavenato (2014) el compromiso es un estado psíquico (afectos y/ o convicciones que tiene el personal con la organización) que define el vínculo entre un individuo y una organización (p.123).

Kruse (2013) es un afecto que incita a sugerir la organización a un conocido, de sentir admiración por esta y con mayor posibilidad de estar satisfecho con ella y con menor posibilidad de buscar nuevas oportunidades laborales (p.5).

B. Dimensiones

López (2016) citando a Meyer y Allen señala en su investigación que las dimensiones del compromiso laboral son las posteriores:

a. Compromiso afectivo

Es la relación susceptible con la empresa, y su reconocimiento e penetración con esta, por otra parte, el compromiso de continuidad se fundamenta en identificar los precios relacionados en abandonar la compañía y la carencia de opciones laborales vacantes y para terminar el compromiso normativo en el cual hace referencia a la obligación que se tiene con la organización. Siendo sus indicadores: satisfacción, identificación y sentimiento (p. 17).

b. Compromiso normativo

Es el compromiso en el cual el empleado halla la valía y fidelidad con la organización, en un alcance moral, y de otro modo de remuneración o servicio que la organización ofrece al empleado. Siendo sus indicadores: estimulación interna, afecto de fidelidad y afecto de compromiso (p. 17).

c. Compromiso de continuación

Hace referencia a la identificación del trabajador en relación a la destreza y desarrollo en el campo administrativo y financiero, relacionado a diferentes departamentos, en situaciones límites donde el trabajador no pueda conseguir empleo en una empresa, como también el caso donde este tome decisión de abandonar la organización. Siendo sus indicadores: necesidad y deseo, decisión, reconocimiento y confianza depositada (p. 17).

C. Enfoque teórico del compromiso laboral

Saldaña y Cornejo (2017) menciona que en la tesis de Becker contempla que una persona siente compromiso de forma voluntaria a la empresa, lo que conduce a poner de su parte, con el objeto de tener beneficios dados por la organización tales como seguro y abandonarlo le resultaría una carencia. Así, cuando un trabajador se siente comprometido con su organización a causa de su accionar o realizar acciones muy buenas en pro de esta (como laborar luego de

su jornada laboral) surge el adeudo. Ello es traducido como constancia de conducta, porque la conducta sobre compromiso hecha durante determinadas circunstancias, incide en una nueva aparición de permanencia. Por otro lado, Buchanan señala que, en la tesis de relación afectuosa, el compromiso laboral se conceptualiza como una conducta que manifiesta un afecto de emoción (psicología) entre empleado y organización, para lograr esto es relevante identificar ciertos aspectos como:

- El reconocimiento de los blancos y principios organizacionales.
- Colaborar para concretar blancos y metas organizacionales.
- Las ganas de continuar en la organización (p.24).

D. Importancia del compromiso laboral

Según Saldaña y Cornejo (2017) la categoría del compromiso laboral se halla en fundamento a lo realizado por Allen y Meller, los cuales estiman tres aspectos relevantes del compromiso en la organización, el primero se centra en las organización como un entidad monetaria que interviene en el mercado realizando inversiones, producción y generando puestos laborales, no se extinguen, sino cambian, conforme a lo que demanda el actual mercado. Realizan esfuerzos para conservar a un grupo de individuos que son realmente la organización. De manera que, las organizaciones se van transformando y las labores son cada vez más demandantes y en ciertos casos flexibles, los individuos que continúan en el interior de la organización tienen una mayor valía puesto que las laborales son más complicadas y demandantes. El segundo se centra en los jefes de la gestión de las compañías que acuerden a otras organizaciones con la finalidad de llevar a cabo determinadas labores y de su provecho, se hallarán comprometidas de con esto. Este compromiso puede ser distinto y en poco tiempo, con una perspectiva o plan de la misma organización. Y para finalizar el compromiso que se hace cargo el empleado con la administración de la compañía se requiere realizar con miras a un beneficio reciproco. Existen motivos para pensar que los individuos naturales o jurídicos requieren tener un compromiso con determinadas cosas, lo opuesto al

compromiso que es la enajenación y ello es beneficios para los dos individuos naturales (p.25).

E. Las actitudes y las organizaciones

Mochón, Mochón y Sáez (2014), centrándonos en las investigaciones de las organizaciones, se estima al compromiso laboral como una actitud que posee un trabajador a sus ganas de esforzarse de una forma y no de otra, con respecto a elementos determinados vinculados con el puesto laboral.

Hay tres tipos de actitudes que se vinculan a la labor, estas son la satisfacción en el centro laboral, intervención en este y el compromiso laboral.

Un factor para hacer hincapié es que todas actitudes son cambiantes. En efecto, ha sido diferido por estudiosos y aspectados por directivos, que las actitudes de los individuos son muy cambiantes. Ello impulsa a las organizaciones a realizar inversiones de tiempo y dinero en medirlas y hacer esfuerzos por moldear las actitudes del personal de tal manera que el fruto sea positivo para el beneficio de la organización.

La satisfacción en el trabajo se mide de forma directo por medio de encuestas en donde se le hace interrogantes al personal sobre su nivel de satisfacción laboral. De forma indirecta esta actitud a menudo mide vinculando la satisfacción con la eficiencia, pues existe entre ambas un alto grado relación entre satisfacción y eficiencia. Además, la satisfacción se vincula con el tipo de ausentismo y con la rotación. Puesto que se ha observado que el personal que posee un elevado grado de intervención en la labor tienen bajos niveles de ausentismo y tasas de rotación. Cual fuera el caso, en los últimos tiempos el compromiso del personal hacia su organización no es tan relevante como lo era antes y es más recurrente que el personal vaya de empresa a empresa. En efecto, ciertas organizaciones valores de buena forma el perfil de algunos profesionales que poseen experiencias laborales en diferentes organizaciones. En cualquier caso, si la empresa se preocupa y valora su intervención es una buena forma de tener resultados beneficios en las actitudes del personal con la organización (p.385).

F. Escala del compromiso

Griffin, Phillips y Gully (2017), un proceso relevante en la conducta que también índice en la elección de determinaciones es la graduación de decisiones como un curso de ejercicio predestinado (en ciertas ocasiones denominada falacia de costo hundido). En esta circunstancia los individuos toman decisiones y después se sienten comprometidos de tal manera que se apegan con estas o aumentar la inversión en medios, inclusive sí parecen ser no correctas. En ocasiones los individuos demuestran el aumento o conservación de las inversiones de tiempo, dinero, o como en el caso de los soldados, a causa de una inversión anticipada, inclusive si las pruebas recomiendan que ello deber ser cambiado o sustituido. Como cuando los individuos adquieren más luego de repetidas caídas de precios. Seleccionan, en este caso adquieren acciones a la expectativa de tener rentabilidad, y después se apegan de ella, pese a que confrontan caídas en alza.

Otro ejemplo, es la compañía Pan American World Airways quién fue líder durante años y utilizó sus ganancias para variar en el sector de bienes raíces y otros negocios. No obstante, cuando comenzó su desequilibrio, surgió inconvenientes y perdió gran parte del mercado ante otras aerolíneas. Cuando se dio cuenta el director de Pan Am de esta deficiencia que tenía efectos en las gestiones de las organizaciones, la decisión “lógica” debió ser, como lo indican los estudiosos, poner en venta restantes de actividades de las aerolíneas y enfocarse en sus negocios con mayores utilidades. No obstante, a causa que seguían viendo a la organización como una aerolínea, iniciaron la venta pausada de sus actividades rentables para continuar con sus operaciones. A medida que transcurrió el periodo, la organización se quedó con una única aerolínea sin eficacia ni eficiencia, y después puso a la venta rutas de mayor utilidad, previo a ser comprado por Delta. En caso sus gerentes hubieran decidido ser más lógicos, posiblemente la empresa hubiese un mantenido sus utilidades en la actualidad, aun cuando no tuviera participación en la industria aérea.

Ello señala que los individuos van por un camino muy angosto cuando se trata de decidir. Por otro lado, es necesario resguardarse para no apegarse por un largo periodo a una mala decisión. Y por otro, no es necesario que los directivos retrocedan muy rápido a una decisión porque les resulta inapropiada, como lo

aconteció Adidas en el pasado. Dicha organización era líder en el mercado de zapatillas deportivas y tomo la decisión de apostar por las zapatillas deportivas profesional, en el cual además obtuvo resultados favorables. No obstante, sus directivos tradujeron incorrectamente una baja de ventas era el cierra de la expansión del producto. pensaron que su decisión fue no fue la apropiada y ordenaron recortes severos. El mercado incremento la demanda de nuevo y Nike fue líder, hecho en el cual Adidas no ha podido recuperarse hasta hoy. Afortunadamente, los nuevos directores tuvieron otras decisiones y, de esta manera, Adidas pudo recuperar en gran medida el mercado de ropa y calzado deportivo (p. 313).

G. Compromiso en la organización

Hellriegel y Slocum (2009), del mismo modo que la satisfacción laboral, el compromiso laboral incide en un individuo que continua en su puesto. El compromiso laboral es definido como la energía de la intervención de un trabajador con su organización y el modo en cómo se reconoce con ella. El personal que continua por un largo periodo en la empresa suele tener un mayor compromiso hacia esta que el nuevo personal. Para el personal más antigua les resulta mucho dejar la organización. Tener un compromiso muy alto hacia la organización implica lo siguiente:

- Soporte y aprobación en lo propuesto por la organización.
- La iniciativa de poner enormes esfuerzos en pro de la organización.
- Las ganas de continuar en la organización.

El personal con un alto compromiso tal vez se siente parte de la organización, en situaciones comentarán en palabras propias como “nosotros brindamos un servicio de calidad”. No pondrán su atención en indicadores bajos de no satisfacción laboral y continuarán por un largo periodo en la empresa.

Por el contrario, un individuo con menor compromiso observará su vínculo con la organización en palabras menos particulares “ellos no elaboran productos excelentes”, mostrará su no satisfacción con esta de manera sumamente clara y no permanecerá mucho tiempo en la compañía.

El compromiso laboral tiene un efecto más profundo que la lealtad y comprende una constante colaboración para conseguir lo presentado por la compañía. El compromiso organizacional es una postura frente a la tarea más extensa que la satisfacción en el trabajo, ya que se emplea a toda la organización y no únicamente a la labor. Aunque, a menudo el compromiso tiene una mayor estabilidad que la satisfacción puesto que es menos cambiante con acontecimientos rutinarios.

Tanto satisfacción laboral como el compromiso, sus fuentes cambian de individuo a individuo en una organización. El compromiso en un primer momento del personal se encuentra establecido en su mayoría por las cualidades particulares como la propia personalidad, los principios y conductas y a la medida que sus prácticas se adecuan a sus perspectivas. Por ejemplo, a los colaboradores les gusta laborar en una empresa porque los impulsa a laborar arduamente, a sentir gozo, a tener amabilidad, y a emplear buenas conductas. Las vivencias laborales vienen incidiendo en el compromiso laboral y varios de los mismos elementos que conducen a la satisfacción laboral además colaboran a la responsabilidad o no con la compañía: el salario, las relaciones con los encargados y los compañeros, los contextos profesionales, las posibilidades de realizarse y demás. Conforme avanza el tiempo, el compromiso organizacional se inclina ser más fuerte ya que:

- Las personas construyen vínculos estrechos con la organización y sus compañeros porque pasan un periodo considerable con ellos.
- la veteranía generalmente lleva preeminencias que construyen excelentes actitudes frente a la tarea y
- las posibilidades en el establecimiento de trabajo pueden reducirse a mayor edad, lo genera que el personal continúe en la organización (pp. 55 – 56).

H. Participación de los empleados

Griffin, Phillips y Gully (2017), ¿Cómo se sentiría en un trabajo sus compañeros son hostiles, su jefe es autoritario y hay pocos medios para laborar? ¿Haría un esfuerzo mayor por su labor? Cuando tenemos esa sensación de respeto y reconocemos el valor de nuestra labor en la organización y en los otros,

tendremos una mejor predisposición a participar. La participación del personal es un vínculo afectivo e intelectual que posee un colaborador en su puesto, empresa, superiores o colegas que hace que incrementa sus energías en su labor.

El personal que interviene pone todas sus energías y en ocasiones van más allá de la obligación, ya que sienten pasión por la organización y hacer una labor de calidad. Aquellos que realizan lo contrario ponen por debajo su capacidad potencial y tienen pocos vínculos emocionales y motivacionales con sus jefes para dar lo mejor de ellos, sienten que deben realizar poco esfuerzo.

Una investigación reflejó que un 60% de los gerentes tienen una “alineación y vínculo emocional” con su empresa menos del promedio ideal. Dicho porcentaje es un producto muy problemático ya que repercute en lo económico para la empresa debido a una baja participación. Por el contrario, una elevada participación resulta un mejor beneficio en la organización debido a un desempeño superior. Como directivo, es necesario tener en cuenta que el impulsor de la participación del personal puede cambiar de los impulsores de atracción y retención, mejor dicho, lo que atrae a los colaboradores de una organización, es diferente lo que los motiva a participar y permanecer en la organización. La participación se optimiza si:

- Posee papeles y objetivos concretos.
- Tiene los medios necesarios para llevar a cabo una labor de calidad.
- Alcanza un buen feedback de su rendimiento.
- Lograr poner en práctica sus talentos.
- Es retribuido si hace una labor de calidad.
- Mantienen buenos vínculos con sus colegas.
- Poseen oportunidad de seguir aprendiendo y creciendo.
- Tienen un liderazgo colaborativo (pp. 130 – 131).

I. Mejoramiento del compromiso y la participación de los empleados

Griffin, Phillips y Gully (2017) señalan que las actitudes son un equipo de efectos particulares en el o los directivos pueden incidir. Los niveles de

satisfacción o no satisfacción al compromiso laboral y la intervención del personal juegan un rol relevante en la conducta de la organización. Hay muchas investigaciones con respecto a la satisfacción laboral que manifiesta que los factores personales, como las faltas y metas de cada persona, establecen esta actitud al lado de elementos en conjunto y organizacionales, así como los vínculos con colegas y jefes, y las condiciones y normas del trabajo y los incentivos.

Un colaborador con satisfacción se inclina a no faltar frecuentemente a su trabajo, hace importantes contribuciones y continua por mucho tiempo en la organización. En contraste, un colaborador no satisfecho falta con frecuencia, vive y refleja un nivel de estrés que contagia a sus colegas y busca otras oportunidades laborales. No obstante, opuesto a lo que piensa buena parte de los directivos, los elevados niveles de satisfacción en el trabajo no reflejan mayores niveles de rendimiento (p. 26).

F. Herramientas para medir el compromiso en la organización

Alles (2015) indica que es posible evaluar el compromiso de un empleado de manera semejante a evaluar una competencia, expresado en otras palabras, a través de un análisis de conductas. Puede que se usen instrumentos como Evaluación vertical, cédulas de evaluación y Método de Evaluación Situacional (ACM).

En breve, se hará un resumen de los equipos poco conocidos que facilitan principios y proyectos individuales, componentes que incurren de una forma u otra en el compromiso de las personas.

- Manual de hallar principios particulares en selección

Es un equipo de tesis, casos, actividades y planillas que posibilitan su ejecución en las diferentes herramientas para detectar principios particulares en la elección de personas.

Generalmente los manuales implican registros y reglamentos concretos y especificado que, para este caso, posibilitan al individuo que seleccionará o

futuro superior hallar a tiempo posturas no deseadas en los candidatos, antes de ingresar a la compañía.

A la vez se incorporan con factores para medir aquellos principios.

- Encuesta sobre principios y proyectos particulares

Realiza un cálculo intrínseco para saber los proyectos particulares del trabajador y su grado de sumarse a los principios de la compañía.

Aunque no poco utilizables en el contexto organizacional. Sin embargo, su trabajo es muy digno.

Aquella herramienta posibilita contar con discernimiento el grado de adhesión o no que el trabajador siente con respecto a los principios que intenta adherir la organización. Se requiere que en la encuesta se coloque el significado de cada principio, a lado de su conceptualización.

Los trabajadores pueden declarar su grado de adhesión a los principios organizacionales escogidos en una escala.

Para averiguar sobre los planes individuales, es posible hacer interrogantes abiertas o cerradas (pp.119-120).

J. Principio de igualitarismo y compromiso

Bohlander, Snell y Morris (2018) hacen mención que las personas anhelan formar parte de una compañía, no simplemente laborar en ella. Las distinciones de estado y de poder inclinan a los individuos y a aumentar cualquier desigualdad que exista entre ellas. Los enfrentamientos “nosotros contra ellos” que han aparecido convencionalmente entre directivos, colaboradores y sindicatos son sustituidos por puntos de vista cooperativos para gestionar las actividades. Los climas organizacionales con más similitudes suprimen distinciones de estado y poder y, en el camino, aumentan la participación y el trabajo en equipo. Si ello acontece, es posible que la eficiencia se optimice en caso los individuos que en alguna oportunidad laboraron separadas empiezan a laborar en conjunto.

Difundir el poder arriba hacia abajo en una organización (es decir, brindar poder o delegar decisiones a los colaboradores) a menudo necesita de

transformaciones organizacionales. Con frecuencia, los directivos emplean encuestas de personal, métodos de recomendaciones, intervención del personal y sindicatos que laboran en conjunto con la empresa. Realizar interrogantes al personal sobre cuáles son los procesos que piensan que pueden ser útiles y cuáles no.

También, es posible volver a diseñar una secuencia de trabajo para brindar al personal un mayor control e incidir en las decisiones. El incremento o fortalecimiento de la ocupación, y las herramientas de labor propiamente encaminados son herramientas tradicionales para aumentar el dominio del personal para que incidan en las decisiones, proponer cambios e realicen acciones por sí mismos.

Comprometer al personal en las decisiones y brindarle empowerment además lo hace sentirse más involucrados. Tenga en cuenta que un personal comprometido rinde mucho más, tienen un mayor entusiasmo con lo que realizan y tienen búsquedas buenas y más efectivas para llevar a cabo.

El personal no comprometido puede tener un efecto monetario alto en una organización. Existen bastantes pruebas que recomiendan que la dirección estratégica de recursos humanos y los métodos de labor de elevado rendimiento son esenciales para incentivar el compromiso laboral. Cuando una compañía es táctica respecto a su personal, estos reflejarán un mayor compromiso (pp. 624 – 625).

2.3. Definición de términos básicos

Clima organizacional

Apreciaciones comunes que poseen integrantes de una institución sobre esta y su contexto laboral (Robbins y Judge, 2017, p. 530).

Compromiso laboral

Es el nivel en el cual el trabajador siente responsabilidad con los blancos de la institución donde trabaja y quiere seguir perteneciendo a esta (Neyra, 2017, p. 13).

Estructura organizacional

Hace referencia a los diferentes modos de orden interno y funcionaria de una organización o institución (Rodríguez, 2017, p. 30).

Desarrollo de procesos

Hace referencia a un grupo de fases (planificar, organizar, dirigir y controlar) el cual tiene por objetivo lograr los blancos organizacionales de la mejor manera (Rodríguez, 2017, p. 30).

Ética y conducta individual

Es un conjunto de conductas que la comunidad aprueba como “adecuada” o “conveniente”. Mejor dicho, es posible tomarlo en cuenta como el efecto en la comunidad de las actividades de una organización (Rodríguez, 2017, p. 30).

Liderazgo y dirección

La principal característica del líder es ser autónomo en su puesto o frente a obligaciones con la organización: es posible que los papeles de gerencia se beneficien de esa adición, importante para concluir victoriosamente metas de la organización (Rodríguez, 2017, p. 30).

Motivación

Se entiende como la habilidad de pose una organización para sostener el buen incentivo de su personal con respecto a las acciones que ejecutan para lograr las metas de esta, mejor dicho, con respecto a la labor (Rodríguez, 2017, p. 30).

Compromiso afectivo

Es la relación susceptible con la empresa, y su reconocimiento e compenetración con esta, por otra parte, el compromiso de continuidad se fundamenta en identificar los precios relacionados en abandonar la compañía, así como la carencia de opciones laborales vacantes y para terminar el compromiso normativo en el cual hace referencia a la obligación que se tiene con la organización (López, 2016, p. 17).

Compromiso normativo

Es el compromiso en el cual el empleado halla la valía y fidelidad con la organización, en un alcance moral, y de otro modo de remuneración o servicio que la organización ofrece al empleado (López, 2016, p. 17).

Compromiso de continuación

Hace referencia al reconocimiento del trabajador con relación a su aptitud y desarrollo con asuntos administrativos y económicos, unido con demás áreas, en asuntos exagerados puede que llegue el instante en el que los trabajadores cuenten con escasa congruencia de hallar trabajo en una compañía, o asimismo en el acontecimiento de que un trabajador decida dejar su labor (López, 2016, p. 17).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La estructura organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.
- b. El desarrollo de procesos influye significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.
- c. La ética y conducta individual influyen significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.
- d. El liderazgo y dirección influyen significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.
- e. La motivación influye significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
CLIMA ORGANIZACIONAL	<i>Estructura organizacional</i>	- Cantidad de funciones. - Procedimientos.
	<i>Desarrollo de procesos</i>	- Toma de decisiones. - Liderazgo.
	<i>Ética y conducta individual</i>	- Actitudes. - Adaptación al cambio.
	<i>Liderazgo y dirección</i>	- Estilos de dirección. - Credibilidad.
	<i>Motivación</i>	- Remuneración. - Rotación de cargos.

Fuente: Rodríguez (2017).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
COMPROMISO LABORAL	<i>Compromiso afectivo</i>	- Satisfacción. - Identificación - Sentimiento.
	<i>Compromiso normativo</i>	- Motivación interna. - Sentimiento de lealtad. - Sentimiento de obligación.
	<i>Compromiso de continuación</i>	- Necesidad y deseo. - Decisión. - Reconocimiento. - Confianza depositada.

Fuente: López (2016).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

La presente investigación es de tipo básica porque “busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose” (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

El nivel es correlacional porque se establece la relación entre las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La investigación es de diseño no experimental. “Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La tesis es de enfoque cuantitativo porque “usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos” (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 247 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari..

3.2.2. Muestra

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

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

Donde:

n	=	Es el tamaño de la muestra.
p y q	=	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	=	Unidades de desviación estándar.
N	=	Total de la población.
E	=	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 247}{0.0025(247 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 150.58$$

Está representada por 151 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son Clima organizacional y Compromiso laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

El software a emplear fue el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo del clima organizacional

Tabla 1

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la estructura organizacional según indicadores

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Se practica la delegación de funciones dentro de la institución.	24	15.9%	42	27.8%	31	20.5%	21	13.9%	33	21.9%
2. Las actividades de cada puesto se desarrollan de acuerdo a lo establecido en el MOF.	29	19.2%	46	30.5%	26	17.2%	20	13.2%	30	19.9%

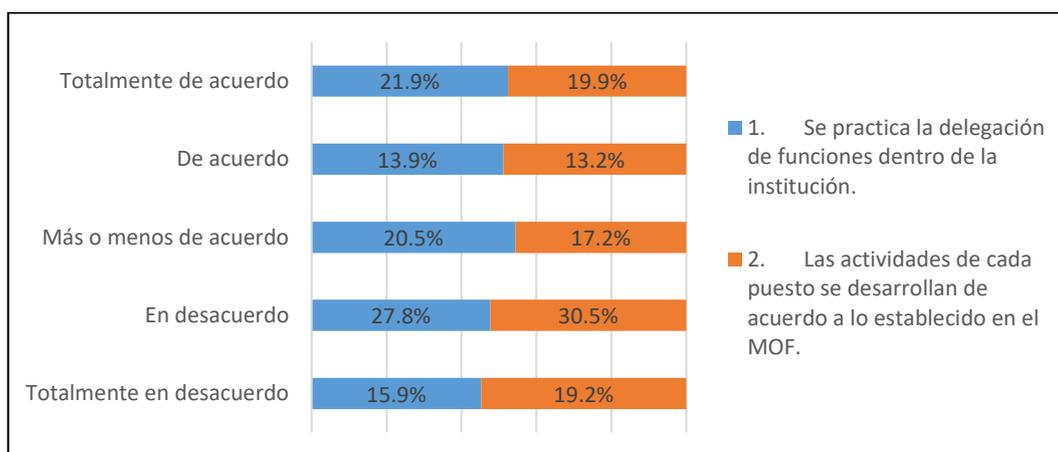


Figura 1. Estructura organizacional.

Se muestra en la Tabla 1 que en la estructura organizacional sus indicadores presentan en cuanto a si se practica la delegación de funciones dentro de la institución el 43.7% respondió estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 20.5% acotó que está más o menos de acuerdo y el 35.8% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si las actividades de cada puesto se desarrollan de acuerdo a lo establecido en el MOF el 49.7% resaltó que estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en

el caso del 17.2% indicó que está más o menos de acuerdo y el 33.1% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 2

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del desarrollo de procesos según indicadores

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3. Cuando surgen problemas en la institución se toman decisiones oportunas.	3	22.5	4	26.5	2	18.5	2	13.2	2	19.2
	4	%	0	%	8	%	0	%	9	%
4. La institución cuenta con líderes capaces de enfrentar situaciones adversas.	2	19.2	3	25.8	3	20.5	2	14.6	3	19.9
	9	%	9	%	1	%	2	%	0	%

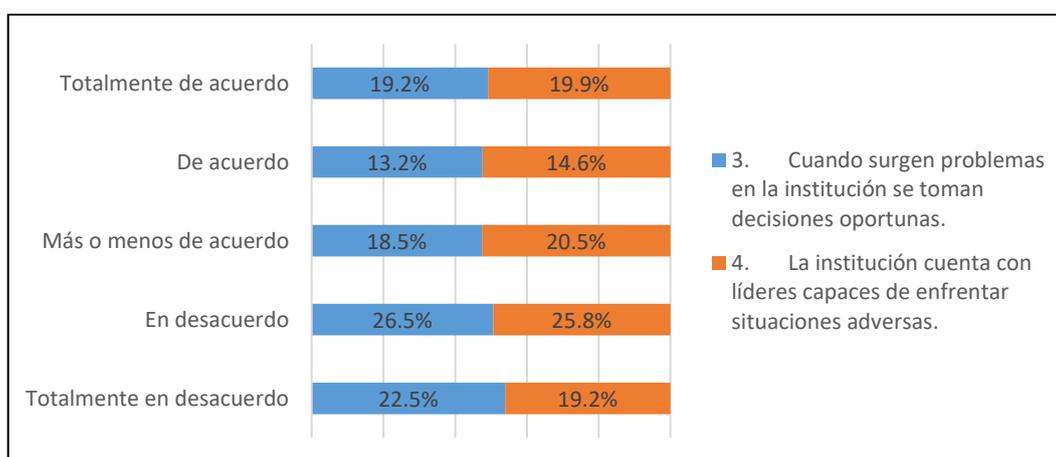


Figura 2. Desarrollo de procesos.

Se muestra en la Tabla 2 que en el desarrollo de procesos sus indicadores presentan en cuanto a si cuando surgen problemas en la institución se toman decisiones oportunas el 49% respondió estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 18.5% acotó que está más o menos de acuerdo y el 32.5% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si la institución cuenta con líderes capaces de enfrentar situaciones adversas el 45% resaltó que estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 20.5% indicó que está más o menos de acuerdo y el 34.4% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 3

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la Ética y conducta individual según indicadores

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5. La institución fomenta buenos valores en cada área.	2	15.2	4	30.5	3	19.9	2	16.6	2	17.9
	3	%	6	%	0	%	5	%	7	%
6. La institución incentiva a realizar actividades para mejorar las normas de conducta del trabajador	3	22.5	3	25.8	2	15.2	3	20.5	2	15.9
	4	%	9	%	3	%	1	%	4	%

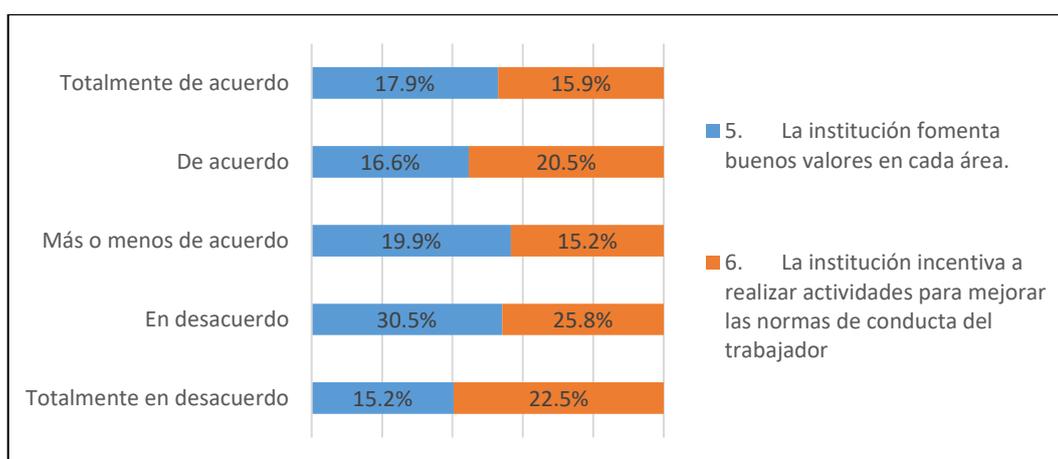


Figura 3. Ética y conducta individual.

Se muestra en la Tabla 3 que en la ética y conducta individual sus indicadores presentan en cuanto a si la institución fomenta buenos valores en cada área el 45.7% respondió estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 19.9% acotó que está más o menos de acuerdo y el 34.4% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si la institución incentiva a realizar actividades para mejorar las normas de conducta del trabajador el 48.3% resaltó que estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 15.2% indicó que está más o menos de acuerdo y el 36.4% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 4

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del Liderazgo y dirección según indicadores

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. Se persigue una visión en conjunto dentro de la institución.	2	15.2	3	25.8	3	21.2	2	17.9	3	19.9
	3	%	9	%	2	%	7	%	0	%
8. Lo establecido por los directivos se asume y realiza por todos los trabajadores de la institución.	3	21.9	3	25.8	2	16.6	2	19.2	2	16.6
	3	%	9	%	5	%	9	%	5	%

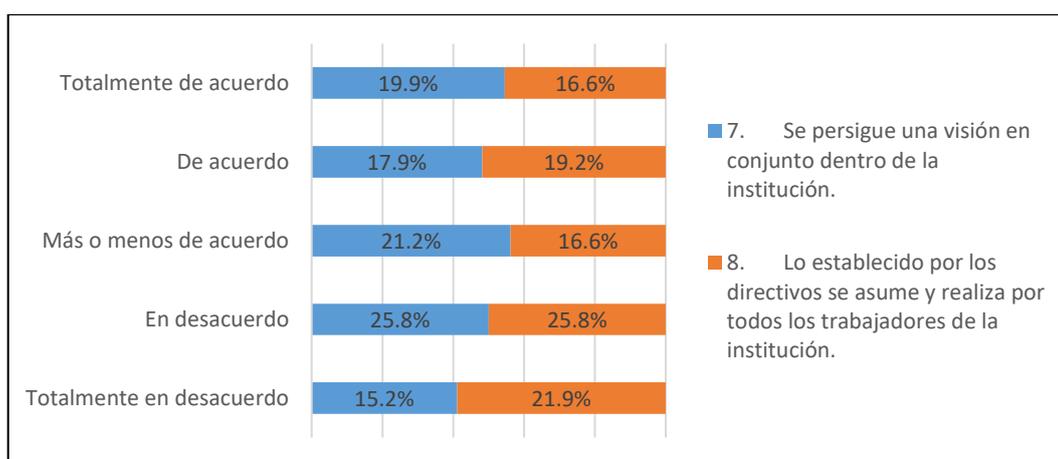


Figura 4. Liderazgo y dirección.

Se muestra en la Tabla 4 que en el liderazgo y dirección sus indicadores presentan en cuanto a si se persigue una visión en conjunto dentro de la institución el 41.1% respondió estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 21.2% acotó que está más o menos de acuerdo y el 37.7% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si lo establecido por los directivos se asume y realiza por todos los trabajadores de la institución. el 47.7% resaltó que estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 16.6% indicó que está más o menos de acuerdo y el 35.8% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 5

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la motivación según indicadores

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. En la institución los logros hechos por los trabajadores se premian.	27	17.9%	35	23.2%	27	17.9%	33	21.9%	29	19.2%
10. Dentro se institución se incentiva de forma continua la rotación de puestos para que cada trabajador pueda experimentar la actividad en otras áreas.	26	17.2%	45	29.8%	28	18.5%	25	16.6%	27	17.9%

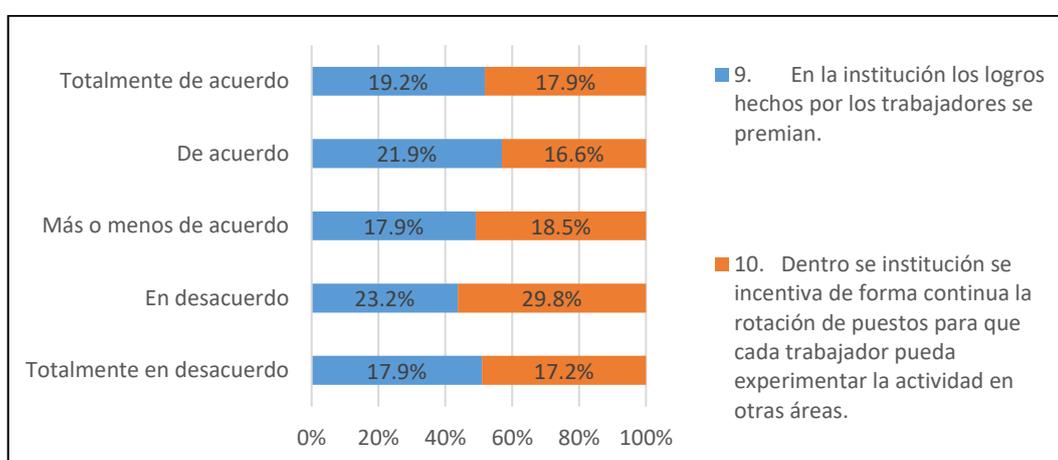


Figura 5. Motivación.

Se muestra en la Tabla 5 que en la motivación sus indicadores presentan en cuanto a si en la institución los logros hechos por los trabajadores se premian el 41.1% respondió estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 17.9% acotó que está más o menos de acuerdo y el 41.1% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si dentro se institución se incentiva de forma continua la rotación de puestos para que cada trabajador pueda experimentar la actividad en otras áreas el 47% resaltó que estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 18.5% indicó que está más o menos de acuerdo y el 34.4% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

B. Análisis descriptivo del compromiso laboral

Tabla 6

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del compromiso afectivo según indicadores

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. Se siente contento y satisfechos de ser parte de la institución.	4	30.5	2	18.5	2	18.5	2	13.9	2	18.5
	6	%	8	%	8	%	1	%	8	%
12. Se siente identificado con la institución.	4	26.5	2	17.2	3	20.5	2	16.6	2	19.2
	0	%	6	%	1	%	5	%	9	%
13. Siente realmente que los problemas de la institución son asumidos como propios.	3	23.8	3	19.9	2	17.2	2	19.2	3	19.9
	6	%	0	%	6	%	9	%	0	%

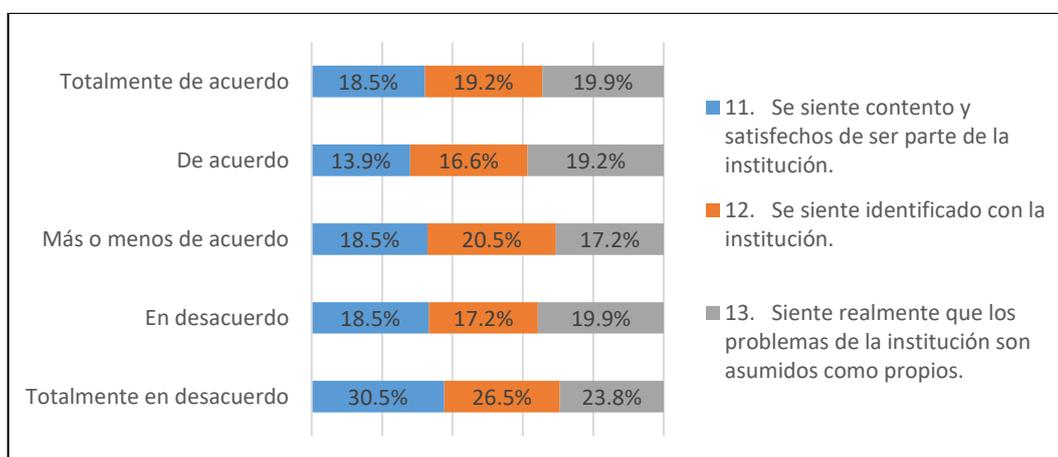


Figura 6. Compromiso afectivo.

Se muestra en la Tabla 6 que en el compromiso afectivo sus indicadores presentan en cuanto a si se siente contento y satisfechos de ser parte de la institución el 49% respondió estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 18.5% acotó que está más o menos de acuerdo y el 32.5% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si se siente identificado con la institución el 43.7% resaltó que estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 20.5% indicó que está más o menos de acuerdo y el 35.8% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en mención a si siente realmente que los problemas de la institución son asumidos como propios el 43.7% evidenció estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 17.2% determinó que está más o menos de acuerdo y el 39.1% resalta que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 7

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del compromiso normativo según indicadores

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la institución.	3	21.9	3	24.5	3	21.2	2	18.5	2	13.9
	3	%	7	%	2	%	8	%	1	%
15. En la institución se fomenta el valor de ser fiel a la misma.	3	22.5	2	16.6	3	22.5	2	15.9	3	22.5
	4	%	5	%	4	%	4	%	4	%
16. Cumple con afabilidad los reglamentos de la entidad.	3	25.2	3	19.9	2	18.5	2	17.2	2	19.2
	8	%	0	%	8	%	6	%	9	%

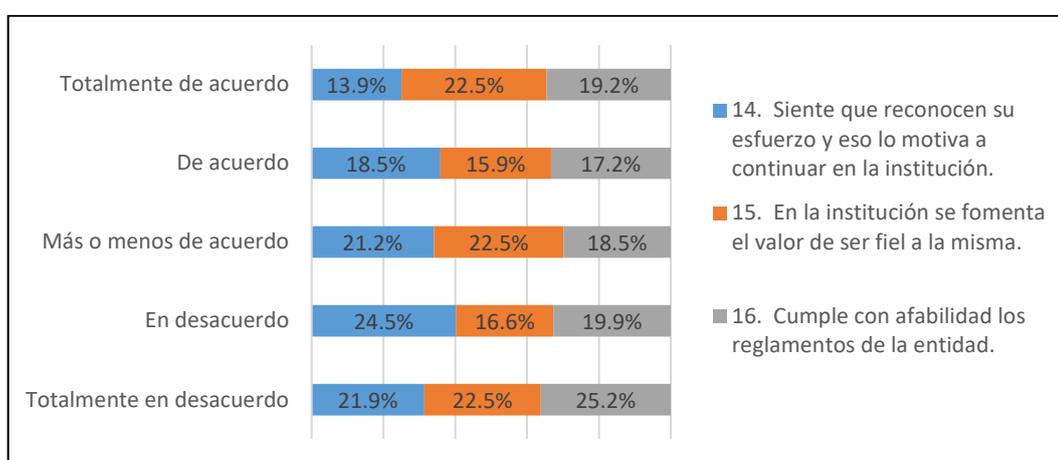


Figura 7. Compromiso normativo.

Se muestra en la Tabla 7 que en el compromiso normativo sus indicadores presentan en cuanto a si siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la institución el 46.4% respondió estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 21.2% acotó que está más o menos de acuerdo y el 32.5% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si en la institución se fomenta el valor de ser fiel a la misma el 39.1% resaltó que estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 22.5% indicó que está más o menos de acuerdo y el 38.4% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en mención a si cumple con afabilidad los reglamentos de la entidad el 45% evidenció estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 18.5% determinó que está más o menos de acuerdo y el 36.4% resalta que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 8

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del compromiso de continuación según indicadores

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
17. Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la institución.	3	24.5	2	17.2	3	19.9	2	18.5	3	19.9
	7	%	6	%	0	%	8	%	0	%
18. Si tomara la decisión dejar la entidad edil, afectaría su vida en gran medida.	4	28.5	2	16.6	2	17.9	3	19.9	2	17.2
	3	%	5	%	7	%	0	%	6	%
19. Siente que trabajar en la entidad edil es mejor que en otras instituciones.	3	25.8	3	21.9	3	19.9	2	15.2	2	17.2
	9	%	3	%	0	%	3	%	6	%
20. Siente que el tiempo que lleva laborando en la entidad le ha generado una enorme confianza en ella.	4	32.5	2	17.2	2	16.6	2	18.5	2	15.2
	9	%	6	%	5	%	8	%	3	%

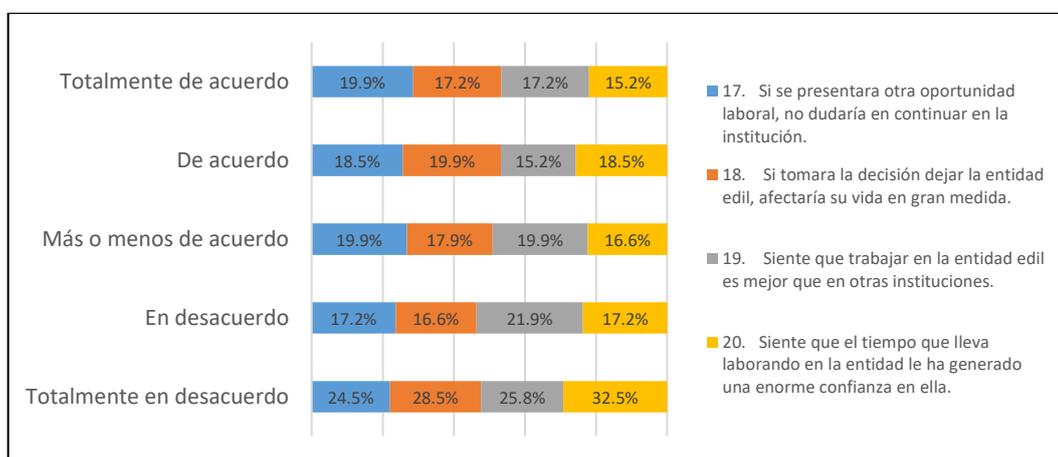


Figura 8. Compromiso de continuidad.

Se muestra en la Tabla 8 que en el compromiso de continuidad sus indicadores presentan en cuanto a si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la institución el 41.7% respondió estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 19.9% acoto que está más o menos de acuerdo y el 38.4% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si tomara la decisión dejar la entidad edil, afectaría su vida en gran medida el 45% resaltó que estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 17.9% indicó que está más o menos de acuerdo y el 37.1% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en mención a si siente que trabajar en la entidad edil es mejor que en otras instituciones el 47.7% evidenció estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 19.9% determinó que está más o menos de acuerdo y el 32.5% resalta que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En cuarto lugar, en

referencia a si siente que el tiempo que lleva laborando en la entidad le ha generado una enorme confianza en ella el 49.7% respondió estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 16.6% acotó que está más o menos de acuerdo y el 33.8% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

C. Prueba de normalidad

Para decidir sobre la prueba de hipótesis a emplear, es indispensable realizar el nivel de distribución normal de los datos, para lo cual se empleará la de Kolmogorov-Smirnov ya que se cuenta con un tamaño de muestra mayor a 50 participantes. En vista al criterio del nivel de significancia que se presentan en todos los casos menores al 0.05 se concluye que no presenta una distribución normal. Por lo tanto, se utilizará la Prueba Rho de Spearman.

Tabla 9
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.081	151	0.017
Estructura organizacional	0.131	151	0.000
Desarrollo de procesos	0.149	151	0.000
Ética y conducta individual	0.137	151	0.000
Liderazgo y dirección	0.144	151	0.000
Motivación	0.125	151	0.000
Compromiso laboral	0.155	151	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre el clima organizacional y compromiso laboral

			Clima organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,843**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	151	151
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,843**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		151	151	

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

Se muestra en la Tabla 10 que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.843, estableciéndose un grado positivo alto con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05.

Hipótesis específica 1

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman entre la estructura organizacional y compromiso laboral

			Estructura organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,493**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	151	151
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,493**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	151	151

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

Se muestra en la Tabla 11 que la estructura organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.493, estableciéndose un grado positivo moderado con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05.

Hipótesis específica 2

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre la estructura organizacional y compromiso laboral

			Desarrollo de procesos	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de procesos	Coefficiente de correlación	1.000	,416**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	151	151
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,416**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	151	151

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

Se muestra en la Tabla 12 que el desarrollo de procesos influye significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.416, estableciéndose un grado positivo moderado con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05.

Hipótesis específica 3

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman entre la estructura organizacional y compromiso laboral

			Ética y conducta individual	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Ética y conducta individual	Coefficiente de correlación	1.000	,516**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	151	151
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,516**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	151	151

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

Se muestra en la Tabla 13 que la ética y conducta individual influyen significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.516, estableciéndose un grado positivo moderado con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05.

Hipótesis específica 4

Tabla 14

Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo y dirección organizacional y compromiso laboral

			Liderazgo y dirección	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Liderazgo y dirección	Coefficiente de correlación	1.000	,508**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	151	151
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,508**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	151	151

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

Se muestra en la Tabla 14 que el liderazgo y dirección influyen significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.508, estableciéndose un grado positivo moderado con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05.

Hipótesis específica 5

Tabla 15

Prueba de Rho de Spearman entre la motivación organizacional y compromiso laboral

			Motivación	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,467**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	151	151
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,467**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	151	151

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

Se muestra en la Tabla 15 que la motivación influye significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.467, estableciéndose un grado positivo moderado con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general planteado fue determinar de qué modo el clima organizacional interviene en el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.843, estableciéndose un grado positivo elevado con un grado de importancia de 0.00 menor al 0.05. El hallazgo encontrado en el estudio se sustenta en el teórico Saldaña y Cornejo (2017) menciona que en la tesis de Becker contempla que una persona siente compromiso de forma voluntaria a la empresa, lo que conduce a poner de su parte, con el objeto de tener beneficios dados por la organización tales como seguro y abandonarlo le resultaría una carencia. Así, cuando un trabajador se siente comprometido con su organización a causa de su accionar o realizar acciones muy buenas en pro de esta (como laborar luego de su jornada laboral) surge el compromiso. Ello se traduce como constancia conductual, ya que la conducta de compromiso hecha durante determinadas circunstancias, incide en una nueva aparición de permanencia. En la misma línea Barco (2019) en su investigación titulada “Relación del clima organizacional y la calidad del servicio de una Institución Pública”, concluyó que “hay un vínculo entre el clima organizacional y calidad de la prestación” (p. 105), el concepto descifrado por ciertos autores para clima, ultiman que “son los conocimientos, conmociones, el contexto físico que viven y perciben los trabajadores en una organización” (p. 105), mientras que calidad de servicio, “es el bien o prestación que un individuo obtiene sufragando para complacer sus requerimientos” (p.105).

Con respecto al primer objetivo planteado fue determinar de qué modo la estructura organizacional interviene en el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021, en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.493, estableciéndose un grado positivo moderado con un grado de importancia de 0.00 menor al 0.05. El

hallazgo encontrado en el estudio se sustenta en el teórico Chiavenato (2015) quien señala que la motivación personal se muestra en la organización. Las personas se adecuan de manera incesante a distintos sucesos para proporcionar satisfacción a sus carencias y guardar una proporción entusiasta, ello es posible

conceptualizarlo como un estado permanente de adecuación, donde buscar tanto satisfacer el orden superior como las necesidades básicas. La frustración, genera diversos problemas de adecuación sino se logran satisfacer las necesidades más altas. Por lo general la satisfacción de dichas necesidades está sujeta al individuo en ocupación de elevado cargo, es relevante que la administración entienda la propiedad de la adecuación y la inadecuación de los individuos. En la misma línea Hernández (2018) realizó la investigación con título “Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincha-Ica, 2018”, menciona que la gestión en la formación del personal es uno de los más primordiales en la contribución al desarrollo de un país y de los recursos de elaboración. Del mismo modo, es el apoyo al progreso y el reajuste de los saberes para obtener trabajadores eficaces, elevadamente competentes y fructíferos, logrado así que las compañías logren la perfección en sus métodos y gestión adecuada de su primordial activo. Por motivo al papel significativo que desempeñan las municipalidades o los gobiernos locales en el desarrollo y la economía de una nación, es fundamental que sus objetivos garantizar que sus objetivos se cumplan. Por ello es necesario contar con un personal adecuado que este motivado y satisfecho. La indagación tuvo como conclusión que “hay vínculo positivo entre la gestión de la capacitación laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chincha-Ica” (p. 56).

Con respecto al segundo objetivo planteado fue determinar de qué modo el desarrollo de procesos interviene en el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.416, estableciéndose un grado positivo moderado con un grado de importancia de 0.00 menor al 0.05. El hallazgo encontrado en el estudio se sustenta en el teórico Martínez (2013) menciona que un clima de tipo autoritario se caracteriza principalmente por la desconfianza de los integrantes hacia la dirección. En la cúpula de la organización se toman las decisiones y blancos los cuales se comunica de forma descendente. Los empleados

laboran en un ambiente de temor, de sanción, de intimidación, con pocos incentivos y la satisfacción de las carencias continua en fases psíquicas y de seguridad. Los procesos de control se encuentran bastante enfocados en la cúpula, generalmente sucede en una empresa no formal que va en contra de una empresa formal. En la misma línea Santos (2016) en su indagación titulada “Influencia del clima organizacional sobre la productividad de funcionarios de Empresa Pública CELEC E.P.”; dando como resultado que los empleados se encuentran insatisfechos con su funciones laborales, manifiestan que no se les presta atención para mantenerlos motivados y que se maneja una comunicación ineficaz entre ellos, repercutiendo en el trabajo en equipo. Por último, presenta un grado de temor asociados a las condiciones del entorno, dando como resultado que no pueden realizar sus trabajos. Finalmente, la investigación concluyó que “los elementos de los grados de satisfacción laboral que inciden en la producción hay disgusto laboral” (p. 38).

Con respecto al tercer propósito planteado fue determinar de qué manera la moral y comportamiento particular influyen en el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.516, estableciéndose un grado positivo moderado con un grado de importancia de 0.00 menor al 0.05. El hallazgo encontrado en el estudio se sustenta en el teórico Chiavenato (2014) señala que la conducta de los individuos está sujeto a la moral. Dichos comportamientos ante cosas, individuos o contextos son una postura que predispone a tener un cierto comportamiento. Una moral alta va de la mano junto a un cierto comportamiento de compromiso, impulso, aprobación, entusiasmo e interés positivo frente al trabajo, también que minimiza incidencias de indisciplina. También estimula la cooperación ya que se apoya de un fundamento psicológico en donde resalta las ganas de pertenecer a un equipo y la satisfacción que predomina en una organización, particularmente cuando la organización formal se acopla a la organización no formal, sus comunicaciones de excelente calidad y del grado agradable de inspección. Por otro lado, la ética baja va acompañada de conducta de no provecho, negación rechazo con respecto a la labor, a menudo genera problemas de supervisión y disciplina. La moral es consecuencia del grado de satisfacción de las necesidades particulares de las personas (p.88). En la misma línea Silva (2018) en su indagación con título “Clima Laboral y compromiso organizacional en los trabajadores

de la Municipalidad de Independencia 2018”, la cual acota que cuando un jefe de área presenta incapacidad para comunicarse de manera efectiva con su trabajador, que su entonación no sea el apropiado, ignora la retroalimentación del grupo y tiene preferencia por solo unas pocas personas, provocaría en los trabajadores ansiedad, resentimiento y problemas dentro del trabajo en equipo. La investigación concluyó que “hay vínculo revelador directo y flete entre el clima laboral y el compromiso organizacional, lo que establece que mientras el clima laboral sea desarrollado de modo propicio, el compromiso optimizará en la compañía” (p. 41).

Con respecto al cuarto objetivo planteado fue determinar de qué modo el liderazgo y dirección influyen en el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.508, estableciéndose un grado positivo moderado con un grado de importancia de 0.00 menor al 0.05. El hallazgo encontrado en el estudio se sustenta en el teórico Salazar (2018) en su indagación con título “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”, la cual concluyó que “el vínculo que hay entre las variables de satisfacción y compromiso, exponiéndose la una sobre la otra; significa que, si un empleado se siente complacido laboralmente, se comprometerá mucho más con la compañía” (p. 110) ..., “motivo por el cual es significativo procurar que los empleados se aprecien complacidos, entre otras experiencias, con convenientes remuneraciones y distinciones, por el acatamiento de propósitos, labor y esfuerzo realizado” (p. 110).

Con respecto al quinto objetivo planteado fue determinar de qué modo la motivación interviene en el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.467, estableciéndose un grado positivo moderado con un grado de importancia de 0.00 menor al 0.05. El hallazgo encontrado en el estudio se sustenta en el teórico Martínez (2013) menciona que el personal es motivado por medio de participaciones y la integración, por la determinación de metas de desempeño, por optimizar las técnicas laborales y por la evaluación del desempeño por medio de objetivos. Se presenta claros vínculos de amistad. En la misma línea López (2016) en su investigación con título “Compromiso laboral y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de

Víctor Larco- Trujillo- 2016”, la cual concluyó que “hay una relación directa de 0.124 entre el Compromiso Laboral y el Clima Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco” (p. 45).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- La estructura organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.493, estableciéndose un grado positivo moderado con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05. Esto implica que si la organización evalúa de las características de las funciones y tareas que deben desarrollar el perfil idóneo de cada área será mayor el desarrollo y eficiencia de las capacidades del personal.
- El desarrollo de procesos influye significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.416, estableciéndose un grado positivo moderado con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05. Esto implica que si la organización implementa estrategias de comunicación que ayuden a involucrar al personal con el equipo de trabajo será mayor su lealtad y vinculación con la entidad.
- La ética y conducta individual influyen significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.516, estableciéndose un grado positivo moderado con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05. Esto implica que si la organización incentiva a realizar actividades para mejorar las normas de conducta del trabajador será mayor su satisfacción que sean parte de la institución.
- El liderazgo y dirección influyen significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.508, estableciéndose un grado positivo moderado con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05. Esto implica que si la organización difunde la misión institucional para perseguir en conjunto la identificación y metas con los objetivos organizacionales será mayor la productividad del personal.

- La motivación influye significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.467, estableciéndose un grado positivo moderado con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05. Esto implica que a medida que la organización establezca un régimen de incentivos en reconocimiento a los logros realizados por los trabajadores será mayor su compromiso para realizar sus funciones conllevando una mejor productividad en la institución.
- El clima organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; en las evidencias estadísticas mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.843, estableciéndose un grado positivo alto con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05.

6.2. Recomendaciones

- Evaluar las características de las funciones y tareas que deben desarrollar el perfil idóneo de cada área será mayor el desarrollo y eficiencia de las capacidades del personal.
- Implementar estrategias de comunicación que ayuden a involucrar al personal con el equipo de trabajo para lograr optimizar su lealtad y vinculación con la entidad.
- Incentivar de manera constante a realizar actividades para mejorar las normas de conducta del trabajador para así lograr aumentar su satisfacción que sean parte de la institución.
- Difundir la misión institucional para perseguir en conjunto la identificación y metas con los objetivos organizacionales para que de esta manera aumente la productividad del personal.
- Establezca un régimen de incentivos en reconocimiento a los logros realizados por los trabajadores permitiéndole ser más comprometido para realizar sus funciones conllevando una mejor productividad en la institución.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Alles, M. (2015). *Cuestiones sobre gestión de personas*. Argentina: Granica.
- Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17 ed.). México: Cengage Learning.
- Chiang, M. y Nuñez, J. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Comillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8 ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional* (9 ed.). México D.F., México: Cengage Learning.
- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional Administración de personas y organizaciones* (12 ed.). México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (12 ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano* (2 ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning .
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial. Equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Díaz de Santos.

Mochón, F., Mochón, M. y Sáez, M. (2014). *Administración Enfoque por Competencias con Casos Latinoamericanos*. México: Alfaomega.

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). México: Pearson.

7.2. Fuentes electrónicas

Barco, S. (2019). *Relación del clima organizacional y la calidad del servicio de una Institución Pública*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 14 de agosto de 2020, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13947/1/T-UCSG-POS-MAE-249.pdf>

Bustamante, E. (2016). *Compromiso organizacional e Intención de rotación laboral en el sector Cementero de la Región Arequipa*. Tesis de grado, Universidad Católica del Perú., Lima. Recuperado el 2020 de agosto de 23, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8312>

Hernández, I. (2018). *Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chinchicoma, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 14 de agosto de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31253/hernandez_ei.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kruse, K. (2013). How do you measure engagement. Obtenido de <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-youmeasure-engagement/#3f86c2617d06>

López, B. (2016). *Compromiso laboral y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-Trujillo- 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado el 14 de agosto de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/440/lopez_chb.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rodríguez, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 14 de agosto de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12030/rodriguez_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Recuperado el 14 de agosto de 2020, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Saldaña, S. y Cornejo, C. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016*. Tesis de grado, Universidad Peruana Unión, Lima. Recuperado el 23 de agosto de 2020, de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/738>
- Santos, W. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la productividad de funcionarios de Empresa Pública CELEC E.P.* Tesis maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil . Recuperado el 14 de agosto de 2020, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/43721/1/INFLUENCIASATISFACCIONLABORALY%20PRODUCTIVIDAD-SANTOS%20WENDY.pdf>
- Silva, C. (2018). *Clima Laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 14 de agosto de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25877/Silva_VCJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Tasayco, M. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima,2016*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo , Lima. Recuperado el 23 de agosto de 2020 , de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9102>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 01					
1. Se practica la delegación de funciones dentro de la institución.					
2. Las actividades de cada puesto se desarrollan de acuerdo a lo establecido en el MOF.					
DIMENSIÓN 02					
3. Cuando surgen problemas en la institución se toman decisiones oportunas.					
4. La institución cuenta con líderes capaces de enfrentar situaciones adversas.					
DIMENSIÓN 03					
5. La institución fomenta buenos valores en cada área.					
6. La institución incentiva a realizar actividades para mejorar las normas de conducta del trabajador					
DIMENSIÓN 04					
7. Se persigue una visión en conjunto dentro de la institución.					
8. Lo establecido por los directivos se asume y realiza por todos los trabajadores de la institución.					
DIMENSIÓN 05					
9. En la institución los logros hechos por los trabajadores se premian.					
10. Dentro de la institución se incentiva de forma continua la rotación de puestos para que cada trabajador pueda experimentar la actividad en otras áreas.					

COMPROMISO LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
11. Se siente contento y satisfechos de ser parte de la institución.					
12. Se siente identificado con la institución.					
13. Siente realmente que los problemas de la institución son asumidos como propios.					
DIMENSIÓN 02					
14. Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la institución.					
15. En la institución se fomenta el valor de ser fiel a la misma.					
16. Cumple con afabilidad los reglamentos de la entidad.					
DIMENSIÓN 03					
17. Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la institución.					
18. Si tomara la decisión dejar la entidad edil, afectaría su vida en gran medida.					
19. Siente que trabajar en la entidad edil es mejor que en otras instituciones.					
20. Siente que el tiempo que lleva laborando en la entidad le ha generado una enorme confianza en ella.					

Fuente: Adaptado de Rodríguez (2017) y López (2016).

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Género

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	55	36.4
	Femenino	96	63.6
	Total	151	100.0

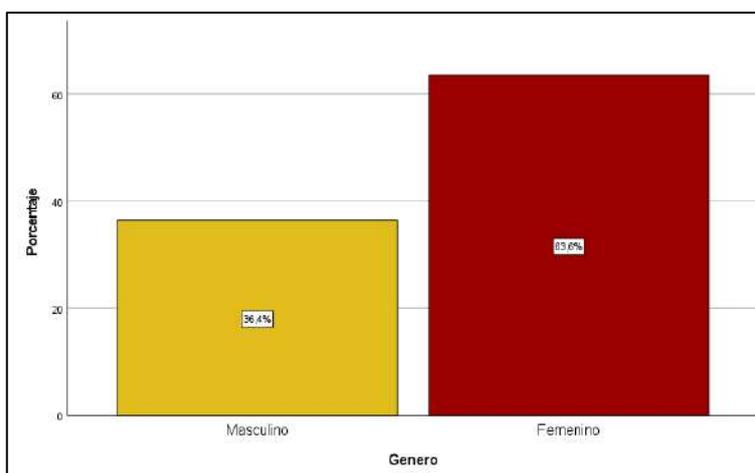


Figura. Género

Se muestra en la Tabla que el 36.4% son parte del género masculino y el 63.6% son del género femenino.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL CLIMA LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.728
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	232.095
	gl	45
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.751
p2	1.000	0.831
p3	1.000	0.859
p4	1.000	0.866
p5	1.000	0.793
p6	1.000	0.843
p7	1.000	0.884
p8	1.000	0.724
p9	1.000	0.867
p10	1.000	0.775
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DEL COMPROMISO LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.732
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	225.598
	gl	45
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p11	1.000	0.723
p12	1.000	0.834

p13	1.000	0.858
p14	1.000	0.865
p15	1.000	0.794
p16	1.000	0.835
p17	1.000	0.878
p18	1.000	0.717
p19	1.000	0.861
p20	1.000	0.775
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DEL CLIMA LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.915	10

CONFIABILIDAD DEL COMPROMISO LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.912	10

ANEXO N° 04 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura organizacional	p1	p2	Desarrollo de procesos	p3	p4	Ética y conducta individual	p5	p6	Liderazgo y dirección	p7	p8	Motivación	p9	p10
1	32	6	3	3	2	1	1	8	4	4	6	5	1	10	5	5
1	32	6	2	4	9	5	4	9	5	4	4	2	2	4	3	1
1	33	8	3	5	4	2	2	7	3	4	6	3	3	8	5	3
1	28	5	1	4	6	3	3	7	3	4	3	2	1	7	5	2
1	37	6	1	5	10	5	5	10	5	5	5	3	2	6	4	2
1	28	2	1	1	8	5	3	5	4	1	4	2	2	9	4	5
1	35	5	3	2	6	5	1	9	4	5	8	3	5	7	3	4
1	22	6	5	1	2	1	1	7	5	2	2	1	1	5	4	1
1	35	6	5	1	4	3	1	9	4	5	6	5	1	10	5	5
1	26	6	1	5	7	2	5	6	1	5	2	1	1	5	4	1
1	34	4	3	1	9	5	4	4	3	1	8	4	4	9	5	4
1	25	4	3	1	3	1	2	4	3	1	7	5	2	7	4	3
1	37	8	4	4	6	1	5	8	4	4	6	5	1	9	5	4
1	32	4	2	2	8	3	5	4	2	2	9	4	5	7	3	4
1	36	6	4	2	6	4	2	6	4	2	9	4	5	9	5	4
1	20	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
1	21	2	1	1	3	1	2	2	1	1	9	5	4	5	4	1
1	27	4	2	2	6	1	5	4	2	2	8	5	3	5	3	2
1	42	8	4	4	8	4	4	8	4	4	9	4	5	9	5	4
1	24	4	2	2	5	3	2	4	2	2	5	1	4	6	4	2
2	30	7	2	5	2	1	1	7	2	5	7	2	5	7	5	2
2	38	8	5	3	8	3	5	8	5	3	7	5	2	7	2	5
2	21	6	1	5	3	2	1	6	1	5	4	3	1	2	1	1
2	21	3	2	1	6	3	3	3	2	1	5	3	2	4	2	2
2	33	6	4	2	5	3	2	6	4	2	8	4	4	8	4	4
2	30	8	5	3	5	1	4	8	5	3	3	2	1	6	1	5
2	29	7	4	3	3	1	2	7	4	3	6	4	2	6	2	4
2	29	4	2	2	5	3	2	4	2	2	9	4	5	7	5	2
2	33	4	2	2	9	4	5	4	2	2	9	4	5	7	5	2
2	20	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
2	33	6	2	4	4	2	2	6	2	4	10	5	5	7	5	2
2	35	9	4	5	4	3	1	9	4	5	6	3	3	7	3	4
2	31	6	4	2	10	5	5	6	4	2	4	3	1	5	1	4

2	38	7	5	2	7	2	5	7	5	2	7	2	5	10	5	5
2	33	6	3	3	7	3	4	6	3	3	6	1	5	8	5	3
2	20	3	2	1	5	2	3	3	2	1	4	1	3	5	3	2
2	32	5	4	1	6	1	5	5	4	1	8	4	4	8	4	4
2	35	6	3	3	6	3	3	6	3	3	9	4	5	8	5	3
2	29	5	1	4	8	3	5	5	1	4	7	4	3	4	3	1
1	27	5	3	2	4	3	1	5	3	2	6	2	4	7	4	3
1	25	4	3	1	7	3	4	4	3	1	4	1	3	6	3	3
1	29	5	2	3	6	1	5	5	2	3	8	5	3	5	3	2
1	37	7	5	2	7	2	5	7	5	2	7	3	4	9	4	5
1	35	7	5	2	3	1	2	7	5	2	9	5	4	9	4	5
2	20	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
2	20	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
1	25	5	2	3	4	3	1	5	2	3	5	1	4	6	4	2
1	27	3	2	1	8	4	4	3	2	1	7	3	4	6	4	2
1	32	6	5	1	4	1	3	6	5	1	6	1	5	10	5	5
1	26	5	3	2	5	1	4	5	3	2	5	2	3	6	3	3
2	37	8	3	5	9	4	5	8	3	5	7	5	2	5	2	3
2	41	9	5	4	7	4	3	9	5	4	7	3	4	9	4	5
2	42	10	5	5	4	3	1	10	5	5	8	3	5	10	5	5
2	23	6	1	5	4	2	2	6	1	5	4	2	2	3	2	1
2	25	4	2	2	4	3	1	7	2	5	6	4	2	4	2	2
2	29	3	2	1	7	2	5	9	5	4	3	1	2	7	2	5
2	43	10	5	5	10	5	5	9	5	4	6	3	3	8	3	5
2	26	4	1	3	6	5	1	5	3	2	5	2	3	6	3	3
2	23	6	5	1	6	1	5	3	2	1	4	2	2	4	2	2
1	26	6	3	3	10	5	5	6	1	5	2	1	1	2	1	1
1	28	8	3	5	3	2	1	5	3	2	5	1	4	7	4	3
1	34	6	1	5	3	1	2	8	3	5	9	4	5	8	5	3
1	25	4	3	1	7	3	4	4	1	3	5	1	4	5	4	1
2	20	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
1	35	5	4	1	4	2	2	9	4	5	9	5	4	8	4	4
1	23	5	3	2	6	3	3	6	2	4	3	2	1	3	1	2
2	20	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
1	33	7	2	5	6	2	4	7	3	4	6	2	4	7	4	3
1	30	9	4	5	4	1	3	5	1	4	6	1	5	6	5	1
1	39	9	4	5	9	5	4	4	2	2	10	5	5	7	5	2
1	32	9	5	4	7	4	3	3	2	1	7	3	4	6	4	2
1	30	7	3	4	6	1	5	8	5	3	3	2	1	6	1	5

1	22	5	1	4	8	4	4	5	1	4	2	1	1	2	1	1
1	33	7	5	2	10	5	5	6	3	3	6	5	1	4	1	3
1	38	5	1	4	8	5	3	6	5	1	9	4	5	10	5	5
1	33	10	5	5	3	1	2	7	3	4	6	2	4	7	4	3
1	30	7	5	2	6	2	4	7	2	5	5	2	3	5	3	2
1	35	7	3	4	4	2	2	6	5	1	9	5	4	9	4	5
1	27	4	2	2	7	5	2	6	1	5	6	3	3	4	3	1
1	36	5	2	3	8	5	3	8	5	3	6	2	4	9	4	5
1	36	9	4	5	6	5	1	9	5	4	6	5	1	6	1	5
1	33	6	5	1	6	3	3	6	2	4	9	5	4	6	4	2
1	31	10	5	5	3	2	1	7	3	4	6	4	2	5	2	3
2	20	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
1	33	7	3	4	5	2	3	10	5	5	5	4	1	6	1	5
1	27	6	5	1	6	4	2	4	2	2	6	3	3	5	3	2
1	33	9	5	4	9	4	5	5	1	4	5	1	4	5	4	1
1	23	6	1	5	4	1	3	6	1	5	5	4	1	2	1	1
2	23	5	4	1	4	2	2	7	3	4	3	2	1	4	1	3
2	26	4	2	2	6	4	2	5	4	1	4	1	3	7	3	4
2	27	2	1	1	5	1	4	4	3	1	8	3	5	8	5	3
2	30	3	2	1	6	2	4	9	5	4	6	5	1	6	1	5
2	30	6	4	2	3	1	2	4	2	2	10	5	5	7	5	2
2	36	5	2	3	8	5	3	7	4	3	8	4	4	8	4	4
2	23	5	3	2	4	1	3	4	1	3	7	5	2	3	2	1
2	32	9	5	4	4	2	2	9	4	5	4	2	2	6	2	4
2	29	8	5	3	6	4	2	7	3	4	3	1	2	5	2	3
2	28	8	3	5	9	5	4	6	2	4	2	1	1	3	1	2
2	34	7	3	4	5	1	4	7	5	2	6	2	4	9	4	5
2	34	6	4	2	6	4	2	7	5	2	6	2	4	9	4	5
2	32	7	5	2	7	4	3	5	2	3	8	5	3	5	3	2
2	28	10	5	5	4	1	3	6	2	4	4	2	2	4	2	2
2	32	7	5	2	8	3	5	7	3	4	6	5	1	4	1	3
2	22	6	3	3	5	2	3	5	1	4	4	3	1	2	1	1
2	21	3	1	2	6	5	1	5	2	3	4	3	1	3	1	2
2	23	5	1	4	7	3	4	5	1	4	4	3	1	2	1	1
2	29	10	5	5	3	2	1	6	4	2	5	4	1	5	1	4
2	20	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
2	34	9	4	5	5	2	3	5	4	1	8	5	3	7	3	4
2	26	7	4	3	6	1	5	5	3	2	4	3	1	4	1	3
2	32	6	5	1	8	5	3	7	2	5	6	3	3	5	3	2

2	37	4	1	3	10	5	5	5	4	1	9	4	5	9	5	4
2	20	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
2	21	7	5	2	4	3	1	2	1	1	5	3	2	3	2	1
2	33	4	2	2	10	5	5	5	4	1	6	2	4	8	4	4
2	29	4	2	2	5	1	4	6	1	5	8	3	5	6	5	1
2	35	5	3	2	4	3	1	8	5	3	9	5	4	9	4	5
2	28	9	5	4	4	1	3	4	3	1	6	4	2	5	2	3
2	31	6	5	1	10	5	5	7	3	4	4	3	1	4	1	3
2	29	6	3	3	6	5	1	7	2	5	6	4	2	4	2	2
2	24	2	1	1	6	4	2	4	3	1	5	1	4	7	4	3
2	20	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
2	25	4	1	3	6	2	4	5	2	3	5	2	3	5	3	2
2	34	8	5	3	6	3	3	8	5	3	5	3	2	7	2	5
2	25	3	1	2	6	5	1	7	4	3	4	3	1	5	1	4
2	33	7	2	5	6	5	1	5	4	1	6	1	5	9	5	4
2	30	5	2	3	7	3	4	8	4	4	5	4	1	5	1	4
2	31	5	1	4	10	5	5	4	3	1	6	3	3	6	3	3
2	22	4	1	3	2	1	1	4	3	1	6	3	3	6	3	3
2	19	4	3	1	3	1	2	3	2	1	5	3	2	4	2	2
2	24	8	5	3	4	2	2	4	2	2	5	4	1	3	1	2
2	27	9	4	5	7	3	4	4	3	1	3	2	1	4	1	3
2	20	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
2	34	7	3	4	5	4	1	6	1	5	10	5	5	6	5	1
2	30	9	4	5	6	5	1	6	1	5	5	2	3	4	3	1
2	25	5	2	3	8	5	3	2	1	1	7	5	2	3	2	1
2	28	3	1	2	7	2	5	5	4	1	7	5	2	6	2	4
2	33	8	3	5	5	2	3	6	5	1	6	3	3	8	3	5
2	17	7	2	5	2	1	1	2	1	1	3	1	2	3	2	1
2	33	10	5	5	5	2	3	6	5	1	4	1	3	8	3	5
2	29	5	4	1	5	3	2	8	5	3	4	2	2	7	2	5
2	28	4	3	1	6	5	1	3	1	2	9	4	5	6	5	1
2	27	4	2	2	7	4	3	5	2	3	6	3	3	5	3	2
2	29	6	3	3	5	4	1	4	1	3	9	5	4	5	4	1
2	25	5	2	3	5	4	1	6	4	2	3	1	2	6	2	4
2	20	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
2	29	4	3	1	4	1	3	4	3	1	9	4	5	8	5	3
2	25	6	4	2	6	1	5	5	2	3	4	3	1	4	1	3
2	30	6	3	3	9	4	5	6	2	4	6	5	1	3	1	2
2	28	2	1	1	5	2	3	4	3	1	9	5	4	8	4	4

2	26	7	2	5	4	1	3	4	2	2	7	4	3	4	3	1
---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

COMPROMISO LABORAL	Compromiso afectivo	p11	p12	p13	Compromiso normativo	p14	p15	p16	Compromiso de continuación	p17	p18	p19	p20
25	6	1	3	2	8	2	3	3	11	2	3	3	3
37	9	2	4	3	13	5	5	3	15	4	5	2	4
32	11	5	4	2	8	3	1	4	13	2	3	3	5
27	10	4	4	2	10	4	4	2	7	1	1	1	4
38	11	3	4	4	12	5	3	4	15	5	4	1	5
21	10	5	3	2	7	1	5	1	4	1	1	1	1
30	9	5	1	3	9	5	3	1	12	3	3	4	2
28	7	1	1	5	12	5	4	3	9	1	2	5	1
34	6	3	1	2	12	4	4	4	16	5	5	5	1
30	10	2	5	3	12	3	4	5	8	1	1	1	5
36	14	5	4	5	10	5	1	4	12	4	4	3	1
26	7	1	2	4	8	2	5	1	11	5	2	3	1
29	9	1	5	3	6	1	3	2	14	5	1	4	4
29	9	3	5	1	7	1	3	3	13	4	5	2	2
37	11	4	2	5	11	5	3	3	15	4	5	4	2
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
28	6	1	2	3	11	5	2	4	11	5	4	1	1
27	7	1	5	1	8	5	2	1	12	5	3	2	2
34	9	4	4	1	8	3	3	2	17	4	5	4	4
27	10	3	2	5	8	1	2	5	9	1	4	2	2
32	7	1	1	5	11	3	5	3	14	2	5	2	5
37	13	3	5	5	9	1	4	4	15	5	2	5	3
22	6	2	1	3	6	1	3	2	10	3	1	1	5
27	8	3	3	2	11	2	4	5	8	3	2	2	1
28	8	3	2	3	6	2	2	2	14	4	4	4	2
28	8	1	4	3	9	3	4	2	11	2	1	5	3
25	5	1	2	2	7	1	5	1	13	4	2	4	3
28	7	3	2	2	8	2	3	3	13	4	5	2	2
35	14	4	5	5	8	2	2	4	13	4	5	2	2
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
32	6	2	2	2	10	2	5	3	16	5	5	2	4
35	8	3	1	4	12	5	3	4	15	3	3	4	5
28	15	5	5	5	3	1	1	1	10	3	1	4	2
33	10	2	5	3	9	3	2	4	14	2	5	5	2
33	11	3	4	4	10	3	3	4	12	1	5	3	3

25	7	2	3	2	11	4	2	5	7	1	3	2	1
34	10	1	5	4	11	3	4	4	13	4	4	4	1
36	10	3	3	4	11	5	1	5	15	4	5	3	3
28	9	3	5	1	7	1	1	5	12	4	3	1	4
30	9	3	1	5	10	4	1	5	11	2	4	3	2
23	8	3	4	1	7	2	3	2	8	1	3	3	1
32	8	1	5	2	11	4	3	4	13	5	3	2	3
32	10	2	5	3	8	2	5	1	14	3	4	5	2
30	4	1	2	1	10	2	5	3	16	5	4	5	2
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
27	7	3	1	3	10	2	5	3	10	1	4	2	3
33	13	4	4	5	10	3	5	2	10	3	4	2	1
30	7	1	3	3	11	2	4	5	12	1	5	5	1
27	6	1	4	1	11	2	5	4	10	2	3	3	2
33	12	4	5	3	6	1	3	2	15	5	2	3	5
31	11	4	3	4	4	1	2	1	16	3	4	5	4
36	9	3	1	5	9	3	4	2	18	3	5	5	5
27	8	2	2	4	9	4	4	1	10	2	2	1	5
29	8	3	1	4	8	4	2	2	13	4	2	2	5
27	10	2	5	3	5	2	2	1	12	1	2	5	4
42	14	5	5	4	13	3	5	5	15	3	3	5	4
29	11	5	1	5	8	4	1	3	10	2	3	3	2
24	7	1	5	1	10	4	5	1	7	2	2	2	1
30	12	5	5	2	10	4	3	3	8	1	1	1	5
29	6	2	1	3	13	5	3	5	10	1	4	3	2
34	8	1	2	5	9	3	1	5	17	4	5	3	5
25	9	3	4	2	7	3	3	1	9	1	4	1	3
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
31	5	2	2	1	8	3	4	1	18	5	4	4	5
24	8	3	3	2	7	2	3	2	9	2	1	2	4
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
31	10	2	4	4	8	1	2	5	13	2	4	3	4
30	6	1	3	2	13	4	4	5	11	1	5	1	4
38	13	5	4	4	11	2	4	5	14	5	5	2	2
31	9	4	3	2	12	3	5	4	10	3	4	2	1
33	11	1	5	5	11	4	3	4	11	2	1	5	3
26	12	4	4	4	7	2	1	4	7	1	1	1	4
37	14	5	5	4	11	4	5	2	12	5	1	3	3

35	11	5	3	3	9	4	1	4	15	4	5	5	1
32	7	1	2	4	12	2	5	5	13	2	4	3	4
34	11	2	4	5	11	4	5	2	12	2	3	2	5
32	9	2	2	5	8	1	3	4	15	5	4	5	1
30	12	5	2	5	6	2	2	2	12	3	3	1	5
35	13	5	3	5	8	3	2	3	14	2	4	5	3
33	7	5	1	1	11	2	4	5	15	5	1	5	4
33	11	3	3	5	7	1	5	1	15	5	4	2	4
30	6	2	1	3	11	1	5	5	13	4	2	3	4
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
34	9	2	3	4	10	3	3	4	15	4	1	5	5
26	9	4	2	3	7	1	5	1	10	3	3	2	2
33	11	4	5	2	12	3	5	4	10	1	4	1	4
24	5	1	3	1	8	2	1	5	11	4	1	1	5
25	6	2	2	2	9	4	4	1	10	2	1	3	4
23	7	4	2	1	7	3	2	2	9	1	3	4	1
25	9	1	4	4	4	2	1	1	12	3	5	3	1
32	10	2	4	4	7	4	2	1	15	5	1	5	4
32	7	1	2	4	11	5	4	2	14	5	5	2	2
36	13	5	3	5	8	3	2	3	15	4	4	4	3
26	7	1	3	3	8	3	3	2	11	5	2	1	3
29	5	2	2	1	11	2	5	4	13	2	2	4	5
27	8	4	2	2	9	1	5	3	10	1	2	3	4
29	11	5	4	2	10	2	3	5	8	1	1	2	4
32	10	1	4	5	9	2	3	4	13	2	4	5	2
30	8	4	2	2	9	3	4	2	13	2	4	5	2
35	12	4	3	5	10	3	5	2	13	5	3	2	3
34	9	1	3	5	15	5	5	5	10	2	2	2	4
32	10	3	5	2	9	2	5	2	13	5	1	3	4
27	8	2	3	3	10	4	3	3	9	3	1	1	4
25	10	5	1	4	6	3	1	2	9	3	1	2	3
26	10	3	4	3	7	2	1	4	9	3	1	1	4
28	5	2	1	2	12	2	5	5	11	4	1	4	2
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
33	7	2	3	2	13	4	4	5	13	5	3	4	1
30	9	1	5	3	12	5	4	3	9	3	1	3	2
35	13	5	3	5	9	3	5	1	13	3	3	2	5
36	14	5	5	4	8	4	1	3	14	4	5	4	1
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1

23	5	3	1	1	11	4	5	2	7	3	2	1	1
31	15	5	5	5	5	1	2	2	11	2	4	4	1
27	6	1	4	1	7	3	2	2	14	3	5	1	5
32	9	3	1	5	6	1	3	2	17	5	4	5	3
32	9	1	3	5	13	4	5	4	10	4	2	3	1
32	13	5	5	3	8	2	5	1	11	3	1	3	4
30	9	5	1	3	8	2	3	3	13	4	2	2	5
26	10	4	2	4	7	5	1	1	9	1	4	3	1
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
25	7	2	4	1	8	4	1	3	10	2	3	2	3
33	7	3	3	1	13	5	5	3	13	3	2	5	3
27	11	5	1	5	5	2	1	2	11	3	1	4	3
30	7	5	1	1	12	5	2	5	11	1	5	4	1
31	11	3	4	4	7	2	2	3	13	4	1	4	4
31	12	5	5	2	9	4	1	4	10	3	3	3	1
20	5	1	1	3	5	1	1	3	10	3	3	3	1
19	5	1	2	2	6	2	3	1	8	3	2	2	1
26	6	2	2	2	11	3	5	3	9	4	1	2	2
27	8	3	4	1	12	3	4	5	7	2	1	3	1
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
32	6	4	1	1	10	3	3	4	16	5	5	1	5
34	11	5	1	5	12	3	4	5	11	2	3	1	5
29	11	5	3	3	9	4	2	3	9	5	2	1	1
28	11	2	5	4	5	2	1	2	12	5	2	4	1
33	10	2	3	5	11	3	3	5	12	3	3	5	1
20	6	1	1	4	9	2	2	5	5	1	2	1	1
31	9	2	3	4	12	2	5	5	10	1	3	5	1
30	9	3	2	4	9	4	4	1	12	2	2	5	3
28	7	5	1	1	9	5	3	1	12	4	5	1	2
27	9	4	3	2	7	3	2	2	11	3	3	2	3
32	9	4	1	4	10	4	3	3	13	5	4	1	3
25	6	4	1	1	10	5	2	3	9	1	2	4	2
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
28	6	1	3	2	9	5	3	1	13	4	5	3	1
25	7	1	5	1	8	2	4	2	10	3	1	3	3
34	13	4	5	4	10	4	3	3	11	5	1	2	3
23	6	2	3	1	3	1	1	1	14	5	4	4	1
27	6	1	3	2	12	5	2	5	9	4	3	1	1