



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Condiciones de trabajo y compromiso organizacional en Makro
Supermayorista S.A., Surco, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Mario Luis Sánchez Mechan (ORCID: 0000-0002-1262-5118)

ASESORA:

Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se la dedico a Dios quien me dio la fuerza para seguir adelante a pesar de las adversidades que han transcurrido en el camino y por darme una motivación adicional aparte de mi familia, mi hija María Paz Sánchez Salas a quien le pido perdón por las horas que no puede estar con ella, por invertirlas en este trabajo de investigación,

Agradecimiento

En primer lugar, le doy las gracias a mi prestigiosa universidad Cesar Vallejo, ahora licenciada, por abrirme las puertas a un mundo de oportunidades y conocimientos con profesores de alto nivel académico, en segundo lugar, a mi asesora Rosa Elvira Villanueva Figueroa por la exigencia y su profesionalismo.

Y gracias a todos los que me apoyan emocional mente y económica mente, gracias por ser parte de este sueño anhelado.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo Sánchez Mehan Mario Luis con DNI N° 70978515 a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de tesis, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces

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

Lima, 12 de diciembre del 2019



Sánchez Mehan Mario Luis

70978515

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1. Tipo de diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de la variable	18
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Procedimientos	22
2.6. Método de análisis de datos	23
2.7. Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	38
Anexo 1. Matriz de Consistencia	38
Anexo 2. Validación de juicio de expertos	39
Anexo 3. Instrumento de la variable condiciones de trabajo	47
Anexo 4. Instrumento de la variable compromiso organizacional	48
Anexo 5. Base de datos de la variable condiciones de trabajo	49
Anexo 6. Base de datos de la variable compromiso organizacional	53

RESUMEN

EL siguiente estudio de investigación tiene como objetivo identificar las condiciones de trabajo en una empresa súper mayorista y cuan comprometidos están los colaboradores con la organización, el tipo de esta investigación es aplicada ya que buscamos mejorar una parte de la organización, tiene un enfoque cuantitativo donde utilizaremos la recolección de datos para comprobar nuestras hipótesis, con un diseño de investigación no experimental, porque, no se manipulara ninguna de las dos variables y tiene un nivel de investigación que es descriptivo correlacional con el fin de determinar el grado de vínculo que tienen ambas variables.

El presente estudio cuenta con fundamentos teóricos, como Siegrist (1998), sostiene su modelo de Vigor- Remuneración, teniendo claro que el sacrificio que hace el colaborador será gratamente recompensada esta teoría se relaciona con la variable condiciones de trabajo y la teoría X y Y expuesta por McGregor (1994), menciona que la teoría X es un modelo en el que el colaborador es una persona que no se compromete con la organización y la teoría Y es todo lo contrario, esta teoría se relaciona con la variable compromiso organizacional.

Y como desenlace existe una relación significativa de condiciones de trabajo y compromiso organizacional, ya que se obtuvo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,784 puntos y Sig. $0.000 \leq 0.05$, es decir, presenta correlación positiva considerable y altamente significativa.

Palabras claves: Condiciones, Compromiso, Organización

ABSTRACT

The following research study aims to identify the working conditions in a super wholesale company and how committed the collaborators are with the organization, the type of this research is applied and that seeks to improve a part of the organization, has a quantitative approach where We will use data collection to verify our hypotheses, with a non-experimental research design, because neither of the two variables is manipulated and it has a level of research that is descriptive correlational in order to determine the degree of link that both variables have.

The present study has theoretical foundations, such as Siegrist (1998), sustains its Vigor-Remuneration model, being clear that the sacrifice made by the collaborator will be pleasantly rewarded. This theory is related to the variable working conditions and the theory X and Y Exposed by McGregor (1994), he mentions that theory X is a model in which the collaborator is a person who does not commit to organization and theory Y is the opposite, this theory is related to the variable organizational commitment.

And as a result there is a significant relationship of working conditions and organizational commitment, since the Rho Spearman correlation coefficient of 0.784 points and Sig. $0.000 \leq 0.05$ was obtained, that is, it has a significant and highly significant positive correlation.

Keywords: Conditions, Commitment, Organization

I. INTRODUCCIÓN

Hoy por hoy las empresas privadas buscan ser líderes en el rubro en el que se desempeñan, siendo sus estrategias de liderazgo cada vez más agresivas buscando eliminar a su competencia, ya sea absorbiéndolas o creándole una mala imagen, para así poder captar a sus clientes. Así mismo buscan personas con requisitos especiales como buena presencia, responsable, proactivo, conducta intachable y sobre todo que tenga experiencia en atención al cliente. Ofreciéndoles un clima laboral adecuado, línea de carrera, convenios, etc. Sin embargo, no cumplen con las expectativas que les ofrecen, descuidando esa parte primordial que son los colaboradores y las condiciones de trabajo donde ejercen sus actividades o esos lugares donde los colaboradores quisieran descansar o tomarse un refrigerio, pero eso le es indiferente a los dueños de la empresa. Prefieren enfocarse en sus clientes externos para darles mejores experiencias de compra ya que son ellos la razón de ser de la empresa y los que les dan rentabilidad, dejando de lado al colaborador quien es el que representa a la empresa ante el cliente y si el colaborador no está satisfecho por las condiciones de trabajo que le ofrecen estará menos comprometido con la empresa y será mucho más factible para la competencia tenerlo en su filas solo con ofrecerle un ambiente adecuado donde no corra riesgo, ni peligro su integridad física.

Del mismo modo, en un estudio internacional Canales et al. (2015), *en su artículo de título condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile* demuestran dificultades con el estado donde laboran las enfermeras, siendo las más afectadas las mujeres por el nivel de desempleo que hay en ese país y son prácticamente obligadas a trabajar bajo las condiciones de la empresa para poder sostener a su familia. Ellas se encuentran realizando sus labores o funciones expuestas a peligros demasiado altos dentro de la organización, además de lo mencionado, hay exceso de parte de los jefes de área, ya que se les asignan excesos trabajos, trayectos laborales y turnos rotativos, donde el trabajador en lugar de realizar sus funciones correctamente y en un ambiente cálido y acogedor se encuentra laborando en un ambiente totalmente inseguro causándole al colaborador problemas físicos y mentales.

Mercado (2015) en su tesis de título *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajo en México* sobre el compromiso organizacional que ellos tienen hacia sus respectivas empresas son básicamente a los beneficios que obtienen, en segunda opción se debe al como realicen sus funciones la empresa y a como los trabajadores consideran el compañerismo fundamental para crear

un ambiente positivo en el área de trabajo, de igual manera se verifico que las organizaciones ponen en marcha mejoras para las condiciones laborales ofreciendo remuneraciones poco rechazables y un autodesarrollo de línea de carrera prometedor, incentivando la integración de parte de todos los integrantes de la organización y formando un compromiso normativo dentro de la organización para así eliminar inseguridad del colaborador y para que se dé cuenta de su compromiso y desempeño en la organización es valorizado en cualquier momento y de diferentes formas.

De la misma manera se realizaron una investigación Nacional Chirinos & Vela (2017), en su tesis de título *Compromiso Organizacional en los colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima- Metropolitana* indicando que el factor humano se ha vuelto muy rentable en estos ciclos y se ha convertido en valor agregado dentro de las organizaciones, pero hay un porcentaje bastante considerable que no se fidelizan con la organización al 100%. Debido a que tienen discrepancias con algún jefe directo o indirecto y no logran tener un ambiente positivo en la organización. Sin embargo, ese es el gran reto de las empresas que sus colaboradores logren entender que el compromiso laboral es tener una buena convivencia para que no haigas malos entendidos y si los hay solucionarlos dialogando, además debemos tener dentro de la organización un compromiso afectivo ya sea de hermandad con nuestros compañeros o con nuestros mismos jefes ya que son ellos los que apoyan si en algún momento se comete un error. Teniendo esos componentes en la empresa se crea un compromiso organizacional profundo.

Por consiguiente, analizaremos Makro Supermayorista S.A. es una empresa dedicada al rubro del comercio por mayor, está súper posicionada en el mercado ha sabido identificar a sus clientes objetivos y ha sabido como fidelizarlos, sin embargo, en la sede de Surco, es una de sus sucursales más grandes que tiene la compañía en todo el Perú y siendo una sucursal grande tiene muy reducido el espacio para los 120 colaboradores. Muchos buenos colaboradores se han retirado de la compañía porque sienten que no les dan las condiciones laborales apropiadas, ya que no tienen un lugar donde descansar durante su break y optan por descansar en el suelo de los pasadizos, sienten que su integridad física y mental está en riesgo ya que han visto colaboradores fracturados, con problemas de ergonomía que afecta a la columna directamente que han tenido que renunciar porque si no se les iba a complicar su lesión, debido al peso que realizan. También temen por su integridad mental ya que los jefes, supervisores no tratan con

respeto a sus subordinados y los intimidan psicológicamente provocando en ellos un cuadro de estrés que afectaría su salud notablemente

Enfocándonos en el compromiso laboral he notado que hay colaboradores que no tiene el nivel de identificación con la organización, no desean comprometerse con las metas ni con las actividades que ella realiza, son antisociales con sus compañeros, no reflejan una comunicación asertiva con sus jefes directos, son colaboradores que solo le velan por su interés económico, sin embargo, son menos productivos que los colaboradores sí que se sienten identificados con la organización.

Se analizaron diferentes estudios de investigación que han sido mencionadas ya que contiene problemáticas semejantes, adecuadas por tesis y artículos nacionales e internacionales que han sido elaboradas estos últimos años, las cuales aportaran a la investigación y las cuales se presentan en las siguientes líneas.

En el ámbito internacional Satizabal (2019), en su artículo de título *Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia* tuvo objetivo identificar en qué condiciones laborales trabajan las personas con discapacidad, para la cual realizaron este estudio cuantitativo, descriptivo, transversal e aplicaron una encuesta a 160 trabajadores con discapacidad que tuvo como desenlace que de cada 2 trabajadores 1 cuenta con las condiciones de trabajo adecuada, revela también que el tipo de discapacidad influye, ya que los que tienen discapacidad física tienen mejores condiciones que los que tienen alguna discapacidad mental.

Romero (2019), en su artículo de título *Condiciones de trabajo y configuración del sentido de la profesión académica en profesores universitarios colombianos* tuvo como finalidad analizar la configuración de la profesión académica, su estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo, se utilizó un instrumento QPW-5-cuestionario sobre la calidad de vida laboral a una población de 160 profesores universitarios entre privadas y estatales que arrojo como desenlace que los profesores denotan agotamiento, cinismo y efectos colaterales debido a las condiciones laborales precarias que están expuestos.

Félix et al. (2018), en su artículo de título *Compromiso Organizacional en trabajadores de Pequeña y medianas empresas* en México tuvo como propósito conocer el compromiso organizacional que tienen los colaboradores de las pequeñas y medianas empresas, su estudio fue cuantitativo, de tipo no experimental transaccional descriptivo, aplicaron la encuesta elaborada por Meyer y Allen a una población de 608 colaboradores que tuvo como desenlace que los que tienen contrato indefinido tienen más compromiso organizacional que los colaboradores que tienen contrato temporal.

Neves et al. (2018), en su tesis *Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses*, tuvo como propósito tasar el compromiso organizacional con la posesión psicométricas de los enfermeros mediante el estudio factorial confirmatorio de la versión en portugués del cuestionario con una muestra de 850 enfermeros. La clase de ajuste se empleó a través de distintos índices por la cual nos arrojó un desenlace que manifestó que el modelo simplificado del cuestionario es confiable, demostrando una satisfacción factorial estable, tasando así el compromiso de la organización de los enfermeros portugueses.

Araque et al. (2017), en su artículo de título *Relaciones entre marketing interno y compromiso organizacional en centros de desarrollo tecnológico colombianos* tuvo como finalidad reconocer la relación que existe entre el marketing interno y compromiso organizacional en 2 centros de desarrollo tecnológico, su estudio fue cuantitativo correlacional no experimental, que mediante un cuestionario se empleara a 100 colaboradores de los 2 centros de tecnología que dio como desenlace que si existe un vínculo positivo y significativo entre ambas variables.

García (2017), en su artículo de título *Consecuencia de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de Arequipa-Perú*, tuvo como interés identificar las consecuencias que provoca la falta de comunicación con el compromiso organizacional de los colaboradores, su estudio es cuantitativo y se aplicó una encuesta a una población de 195 colaboradores de la municipalidad, el desenlace fue que las principales consecuencias son la cooperación, la participación y la ayuda solidaria que no se da la municipalidad.

Murillo & Montaña (2017), en su artículo de título *Condiciones laborales de egresados de instituciones de educación superior en México* tuvo como finalidad observar a los egresados de las diferentes instituciones donde se insertaban en el mundo laboral, se empleó un visión descriptiva con un estudio cuantitativo, se utilizó una

encuesta PROLEX donde su población fueron 9 instituciones superiores de México entre públicas y estatales que dio como desenlace dio que los que estudiaron en instituciones privadas tienen mayores condiciones laborales, mejores salarios, mejor estabilidad laboral pero no se incorporan rápidamente al mercado laboral a comparación de los egresados de instituciones públicas.

Zayas & Báez (2016), en su artículo de título *Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista* en Cuba tuvo como propósito fundamental estimar el compromiso organizacional de los colaboradores en la distribuidora mayorista, en las cuales se dispuso de un estudio cuantitativo aplicando una encuesta de Meyer y Allen a una población de 96 trabajadores mediante el programa SPSS que dio como desenlace índices bajos en compromiso ya que los trabajadores estiman que no existe relación prudente entre el salario que perciben y la labor que realizan.

Borrego (2015), en su tesis *El Engagement en el trabajo. Antecedentes y resultados organizacionales*. España, en este estudio el autor tuvo como propósito de analizar cómo influye en engagement en los trabajadores y si genera un impacto eficaz para las organizaciones. Empleando un estudio de tipo descriptivo básico mediante la recolección de datos que le arrojaba los cuestionarios que fueron resueltos por los propios trabajadores, como desenlace del estudio realizado se comprobó que el compromiso y afecto de los colaboradores es positivamente relevante para la organización ya que le llega a tener índices de rentabilidad notable.

Hernández & Castro (2015), en su artículo de título *Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores* en Venezuela, propusieron como finalidad observar el impacto que genera la R/S como estrategia activadora del compromiso organizacional en los trabajadores, su estudio cuantitativo utilizó un cuestionario que se aplicaron a 420 trabajadores que dio como desenlace que la estrategia de realizar R/S crea una cultura de identificación y pertenencia en la organización.

Merino (2015), en su artículo de título *Empeoramiento de las condiciones de empleo y trabajo en los primeros años de la crisis socioeconómicas. Relevancia y efectos sobre la salud de la población asalariada europea* tuvo como propósito obtener información sobre las condiciones de trabajo después de la última crisis socioeconómica que tuvo la población europea, desarrolló un estudio cuantitativo mediante encuestas de condiciones de trabajo a una población de 10.245 asalariados de Europa que dio como desenlace que

las condiciones de trabajo habían empeorado considerablemente y que existía una desigualdad de género de acuerdo con el salario que recibían donde las mujeres eran más vulnerables que los hombres.

Mercado (2015), en su tesis *las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador*. En México, tuvo como propósito dar a saber la posición de agrado gremial en el personal operativo, refiriendo las condiciones laborales que predominan en el agrado o desagrado del trabajador, empleando el tipo de estudio cuantitativo descriptivo transversal, y fue aplicada a una muestra de 37 trabajadores empleando el cuestionario de Likert. Y dio como desenlace que las condiciones laborales no complace del todo al trabajador o colaborador de la empresa ya que el colaborador puede sentirse cómodo en la organización sin embargo puede tener diferencias con sus compañeros o jefes a su alrededor que malogren ese ambiente laboral donde se desempeñan.

Carrión et al. (2014), en su artículo de título *Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia*. Tuvo como propósito determinar la apreciación de los colaboradores de diferentes sectores empresariales en Colombia, para ello se hizo un estudio no experimental, de corte transversal y cuantitativo, mediante una encuesta a una población de 370 colaboradores, analizaron los datos en el programa SPSS que dio como desenlace que lo colaboradores de formación técnica o superior tienen mayor probabilidad de padecer de desgastes psíquico y se analizan aspectos positivos de las condiciones de trabajo psicosocial.

En el ámbito nacional Alkon (2018), en su tesis *Condiciones de Trabajo y Calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima-2016 Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima*. Este estudio tuvo como propósito referir las condiciones de trabajo y la percepción de la calidad de vida vinculada con la salud de los colaboradores de educación escolar, para ejecutar este estudio de tipo descriptivo Observacional Transversal, obtuvo una muestra de 177 colaboradores así mismo el desenlace fue que el principio de algún riesgo o lesión se da al momento de realizar posturas inadecuadas, al ruido que generan y a las presiones psicosociales.

Carrión y Vásquez (2018), en su tesis *Compromiso Organizacional e Inteligencia emocional en los trabajadores de los Hoteles de Huanchaco-2018*. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. En este estudio tuvo como propósito definir si se encuentra correlación entre las dos variables para que contribuya a la mejora de los colaboradores. El autor empleo el diseño No experimental, de corte transversal, cuantitativo y correlacional. Con una muestra de 85 trabajadores para recolectar datos y aplicar una encuesta que dio como desenlace que el 55.29% de los trabajadores de los Hoteles Huanchaco se siente altamente comprometido con la organización.

Abanto (2017), en su tesis *Compromiso Organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana*. Trujillo-Perú, el presente estudio tuvo como propósito referir si puede haber semejanza entre las variables que generen un impacto positivo a la institución de Salud Pública de Sullana, el autor ha ejecutado un estudio sustantivo, con diseño descriptivo-correlacional, se cuestionó a una muestra de 151 enfermeras(os) de la institución entre jóvenes y adultos, el desenlace del estudio arroja que si existe vinculo significativo entre las variables. Sin embargo, el cuestionario también arroja un porcentaje de 37.7% de compromiso organizacional de los colaboradores de la institución en otras palabras en la institución de Salud Pública de Sullana no cuenta con colaboradores fieles. Ya que no apoyan a su autodesarrollo profesional.

Quinteros (2017), en su tesis *condiciones de trabajo y su influencia en el desempeño del personal en imprentas Unicentro plaza unión (sótano)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. En este estudio el autor tuvo como propósito reconocer y tasar la influencia entre condiciones de trabajo y el desempeño de los colaboradores en imprentas Unicentro Plaza Unión (sótano). El autor empleo el tipo de investigación Aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal; utilizando los cuestionarios de Likert que fue aplicada a 85 colaboradores de dicha empresa que dio como desenlace que si hay una semejanza

de Pearson efectivo de 0.977 entre variables, por lo tanto si las condiciones laborales de la imprenta no son las adecuadas habrá un alto índice bajo del desempeño de los colaboradores.

Vega (2016), en su tesis *Relación entre las Conductas de Ciudadanía Organizacional y Compromiso Organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho: 2015*. Este estudio su como propósito fue definir e referir como el comportamiento de los pobladores se relacionan con el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación Ayacucho-2015, el autor empleo el tipo de investigación básica, no experimental, transeccional y descriptivo correlacional a su vez emplearon el programa de Allen y Meyer para medir el compromiso de los colaboradores y dio como desenlace el 56% de los encuestados tiene un grado pequeño engagemet organizational , el 14% tiene un grado elevado engagemet organizational, en otros términos existe un estado bajo compromiso organizacional debido a la mal relación entre los trabajadores y la DREA.

Navarro (2015), en su artículo de título *Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana* tuvo como finalidad saber que tan comprometidos están los trabajadores de las organizaciones privadas o públicas, su estudio fue cuantitativo, no experimental, aplicaron una encuestas a una muestra de 221 trabajadores, donde dio como desenlace que hay un alto índice de compromiso organizacional como un alto índice de permanencia en la organizaciones que laboran actualmente.

Torres (2014), en su artículo de título *Relación entre marketing y el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa pública de Lima* tiene como propósito identificar el vínculo entre marketing y el compromiso organizacional, se utilizó para este estudio cuantitativo un diseño descriptivo correlacional, además un cuestionario realizado a una muestra de 279 colaboradores que arrojaron como desenlace que las trabajadoras mujeres tienes más compromiso organizacional gracias al marketing que los varones.

Por consiguiente, es trascendental conocer las siguientes teorías que respaldaran este estudio de investigación y nos darán un enfoque más profundo de la variable condiciones de trabajo.

French, Roger y Coob (1974), propusieron la semejanza entre las particularidades del ser humano y su labor, cooperan al reservar la integridad del trabajador.

Conforme con la teoría un mal acoplamiento entre el colaborador y su entorno, puede causar incomodidad al colaborador y eso le impediría desarrollarse y desarrollar sus funciones de acuerdo a su competencia laboral; desde otro ángulo la empresa lo ve como que el colaborador quiere poner sus condiciones en lugar de adaptarse y poner de su parte que la exigencia del puesto lo requiere.

Siegrist (1998), sostiene su modelo de Vigor- Remuneración, teniendo claro que el sacrificio que hace el colaborador será gratamente recompensada, el tipo revela que exceso laboral y baja remuneración ocasionan una de frustración para el colaborador. Da a conocer dos principios de vigor dentro del tipo, el vigor extrínseco que se refiere a las oportunidades de trabajo fuera de la empresa y el vigor intrínseco que se refiere a como como nos desarrollamos dentro de la organización.

Es trascendental también mencionar las siguientes teorías que respaldaran este estudio de investigación y nos darán un enfoque más profundo de la variable compromiso organizacional.

La teoría X y Y expuesta por McGregor (1994), menciona que la teoría X es un modelo en el que el colaborador es una persona ociosa que no le gusta laborar, no tiene ninguna aspiración, le gusta recibir ordenadas, siempre prefiere ser el subordinado que ser el jefe, se desliga de responsabilidades rápidamente, realiza sus labores por obligación ya que por eso recibe un salario. A ese tipo de personas las contratan más las empresas burocráticas Este tipo de organizaciones se les conoce por lo que ejercen dominio sobre sus empleados y su principal objetivo de esta organización es que los colaboradores hagan su trabajo para que la organización tenga éxito. En la teoría Y encontramos todo lo opuesto a la Teoría X en el cual la organización tiene un papel importante, ya que apoya a que los colaboradores con cualidades y que aptitud se desarrollen y de desenvuelvan de la mejor manera potenciándolo para que logren su metas trazadas. En esta teoría se fomenta la autonomía del colaborador y cooperación de la organización.

La teoría Z formulada por Ouchi (1990), manifestó una nueva teoría, que nombró como teoría Z profundiza más sobre la teoría Y. Ochi expresa que para llegar a elaborar un compromiso de cooperación de parte de la organización es fundamental que tanto el

colaborador y la organización tengan un vínculo afectivo (confianza, trabajo en equipo, estrechas relaciones), que compartan los mismos valores, cultura y que los objetivos del colaborador beneficien a la organización. Solo con la plena integración del colaborador se podría lograr la auto superación favoreciéndose así tanto la organización como su persona.

Considerando lo antes sustentado, se ha formulado un problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019? Además se planteó el problema específico 1: ¿Qué relación existe entre condiciones de trabajo y compromiso afectivo en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019? Así como el problema específico 2: ¿Qué relación existe entre condiciones de trabajo y compromiso normativo en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019? Y el problema específico 3: ¿Qué relación existe entre Condiciones de trabajo y compromiso de continuidad en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019?

La investigación es de importancia, ya que presenta una justificación teórica: el estudio realizado, busca fundamentar las condiciones de trabajo mediante teorías y leyes que la respaldan al colaborador en su centro de trabajo, de igual manera se plantearon teorías para profundizar más el tema de compromiso organizacional, estas teorías nos harán analizar un panorama diferente y permitir a las organizaciones cambiar por el bien de la empresa y de su cliente interno. Así mismo una justificación practica: Este estudio se realizó para poner fin a las malas condiciones laborales. Para que las entidades sean conscientes que sus clientes internos también son tan importantes como los clientes externos, y son ellos quienes responderán los cuestionarios que realizaremos para constatar si sienten que la empresa debería mejorar las condiciones laborales o se sienten satisfechos trabajando con las condiciones que la empresa les ofrece. De igual manera si se sienten comprometidos con la organización y si no lo están cuales serían esas causas que generan insatisfacción laboral. Y una justificación metodológica: Este estudio es de tipo descriptivo-correlacional, el cual sigue unas ciertas parámetros previamente establecidas para el uso correcto de los instrumentos de medición, encuestas que son validadas por el juicio de expertos, por ello para el uso del instrumento se usara la técnica del encuesta ya que se encuestara a toda la población, ya que está compuesta de todos los trabajadores de la tienda, seguidamente realizaremos muestra, para el análisis de estos datos se utilizara el programa SSPS el cual medirá la fiabilidad y la correlación de las variables.

Según los problemas proyectados, la investigación tiene por objetivo general: Determinar la relación que existe entre condiciones de trabajo y compromiso Organizacional en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019. Así como también tiene como objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre condiciones de trabajo y compromiso afectivo en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019. El objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre condiciones de trabajo y compromiso normativo en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019. Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre condiciones de trabajo y compromiso de continuidad en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

Adicionalmente, el estudio de investigación tiene por consiguiente la hipótesis general: Existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional en Makro supermayorista S.A., Surco, 2019. Asi mismo tiene como hipótesis específico 1: Existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso afectivo en MakroSupermayorista S.A., Surco, 2019. La hipótesis específico 2: Existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso normativo en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019. La hipótesis específico 3: Existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso de continuidad en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

II. METODO

2.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio de investigación es de tipo aplicada.

Carrasco (2005) la investigación de tipo aplicada son las que se modifica, transforma y se producen cambios en un sector determinado (p.43)

2.1.2. Diseño de Investigación

El diseño del presente estudio es No experimental

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Este estudio, posee un diseño No experimental de corte transversal, ya que en este estudio no se hará ninguna manipulación a las variables

Presentamos los componentes del estudio a ejecutar

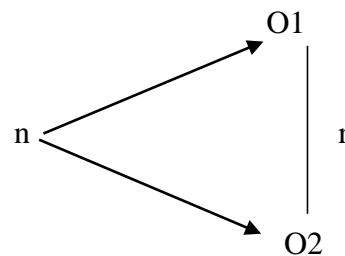
Dónde:

O1: condiciones de trabajo

O2: compromiso organizacional

r: relación entre ambas variables

n: Muestra



2.1.3. Enfoque del proyecto de Investigación.

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo

Hernández, Fernández y Batista (2014), definen que para que el estudio sea cuantitativa se debe utiliza la recolección de datos para comprobar la hipótesis y se debe aplicar un análisis estadístico con base numéricas (p.4).

2.1.4. Nivel de investigación

El nivel de este estudio de investigación es descriptivo correlacional con el fin de determinar el grado de vinculo que tienen ambas variables.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Mencionan que el nivel de investigación tiene como finalidad precisar la relación que existe entre dos o más variables (p.109)

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Condiciones de trabajo

Definición Conceptual

Chiavenato (2018) Son proyectos que se encargan de velar por la integridad física y mental del colaborador, desde una visión administrativa de gestión de personas, las integridades del colaborador establecen lo primordial para que se conserve la actitud laboral.

Definición Operacional

Se averiguaron concepto de Condiciones de Trabajo

Cortes (2007), determina las Condiciones de trabajo como un ambiente que la empresa le otorga al colaborador acondicionadas con parámetros especializados para no atentar contra la salud ni la seguridad del colaborador.

El autor menciona que las condiciones labores se enfoca en el entorno en cómo está estructurada la empresa y las comodidades que tendría el colaborador en ella.

Heno (2013), determina como a un conjunto de elementos, componentes que actúan en el entorno del individuo para mejorar la calidad de su espacio de trabajo.

Este autor también se basa en el entorno físico de la organización siendo según autor da entender que el colaborador solo necesita un ambiente cómodo, espacioso, con los materiales al alcance de sus manos

Dimensiones de la variable Condiciones de Trabajo

Dimensión 1: Seguridad del trabajador:

Chiavenato (2018), Determina como un grupo de dimensiones técnicas, educativas médicas y psicológicas, ejecutada para evitar algún daño que pueda afectar al colaborador y descartar las condiciones inseguras del puesto de trabajo.

Según Chiavenato menciona los siguientes indicadores que correspondería a la dimensión de seguridad del trabajo

Indicador 1: Prevención de Accidentes

La seguridad busca minimizar los accidentes de trabajo ya que provoca en el colaborador directa o indirectamente lesiones o enfermedades que incluso les puede ocasionar la muerte se busca obtener condiciones seguras, mediante constante supervisiones y registros para prevenir.

Indicador 2: Prevención de Robos

Cada establecimiento tiene un control de seguridad que vela cada minuto por los colaboradores (por ejemplo: a qué hora entran, a qué hora salen) cuidando así tus pertenencias y tu integridad como colaborador durante el tiempo que permanezcas en la empresa.

Indicador 3: Prevención de Incendios

Este indicador consiste en tener a la mano los equipos como: extintores, manguera de agua, las alarmas, detector de humo, señalizaciones y puertas de escape, como también incluye tener a los colaboradores altamente capacitados para se sepan actuar en el momento que se inicie una tragedia.

Dimensión 2: Salud del trabajador:

Chiavenato (2018), se refiere a un conjunto de normas sobre la protección física y mental del colaborador, afirma que son el contacto entre el cuerpo, la mente y su entorno social. El estado de una persona se puede ver afectado en estos modos.

Indicador 1: Riesgo Químicos

Este indicador se da si surge una explosión que el ser humano no pueda controlar de sustancias toxicas que pueden no solo dañar la salud de los colaboradores sino de sus clientes.

Indicador 2: Riesgos Físicos

Este indicador quiere decir que hay la probabilidad que un colaborador pueda sufrir algún daño físicamente que atenta contra su integridad

Indicador 3: Riesgo Biológico

Este indicador son presencias de microorganismo que pueden dar pie a diversas enfermedades.

Dimensión 3: Condiciones ambientales:

Chiavenato (2018), son las condiciones que se rigen con una estricta ley de normas y procedimientos de la organización que protegen al colaborador ante cualquier eventualidad que pueda suceder y pueda perjudicar al personal que está laborando.

Se distinguieron los siguientes indicadores:

Indicador 1: Iluminación

Es la dosis de claridad que se le concentra en su puesto de trabajo, si hay mala claridad, el colaborador puede salir perjudicado ya que les afecta directamente a los ojos, causando así fatiga y nervios en tu trabajo.

Indicador 2: Ruido

Mientras mayor cerca este al ruido mayor riesgo de perder la audición tiene el colaborador de la organización.

Indicador 3: Temperatura

Se trata de la humedad que se genera en el ambiente donde se desarrolla el personal

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición Conceptual

Mayer y Allen (1991 citado en Rodríguez, 2014) que fundamentan que el compromiso organizacional es un estado psicológico donde declara la relación semejanza de colaborador con la organización.

Definición Operacional

Espinoza (2014), argumenta que el compromiso organizacional radica en la forma de como los colaboradores se desempeñan y se sientan dentro de la organización (p.14).

Cagigas y Mazo (2013). Define que el compromiso organizacional es lo que el individuo hace por la organización y como la representa para poder conseguir la mayor productividad (p.24).

Montoya (2014), indica que el compromiso organizacional analiza la conducta y como se desenvuelven los colaboradores en sus respectivas áreas (p.33)

Dimensiones de la variable Compromiso Organizacional

Para el presente estudio, las dimensiones de Compromiso Organizacional, Mayer y Allen (1991 citado en Rodríguez, 2014) Proponen 3 componentes de compromiso:

Compromiso efectivo.

Es el lazo sentimental que une a la organización con sus colaboradores, esta sale a la luz cuando ambas partes son atendidas y hay una buena relación entre el colaborador y la organización. El colaborador esta fidelizado con la organización hasta se siente contento de trabajar en la empresa ya que cada logro lo festeja como si fuera suyo (p.98).

Se distinguieron los siguientes indicadores:

Indicador 1: Aceptación al Cambio

Alles (2004), la adaptabilidad al cambio es la disposición y la capacidad que tienen las personas u organización para adaptarse a diferentes situaciones, contextos, problemática que se presente y resolverla de manera eficaz (p.95).

Indicador 2: Satisfacción Laboral

Rodriguez (2006), es el nivel de aprobación de parte de los colaboradores respecto a su ambiente y trato que percibe de parte de la organización (p.57).

Indicador 3: Iniciativa

Alles (2005), se define como la capacidad que adquieren algunas personas por sí mismo para iniciar algún proyecto o emprendimiento que ayude a resolver alguna problemática que se presente (p.293)

Indicador 4: Espíritu Cooperativo

Alles (2009), manifiesta que es la disposición de ofrecer apoyo a otros para hacer frente a sus obligaciones y anhelos económicos, sociales y culturales por medio de una empresa (p.33).

Indicador 5: Deseo de Permanencia

Newstrom (2011), lo define como un actitud emocional positiva donde el colaborador ha desarrollado un sentimiento afectivo hacia la organización.

Compromiso normativo.

El compromiso normativo es un sentimiento de respeto hacia la organización, ya que lo contrataron y eso significa mucho para el colaborador. Por ese motivo se siente agradecido con la empresa (p.98).

Se analizaron los siguientes indicadores:

Indicador 1: lealtad

Según la real academia española es el cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien.

Indicador 2: Desarrollo Corporativo

Según Porter (2007), lo define como un propósito de intención de la organización estableciendo vínculos con el mercado global.

Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad se da por voluntad propia ya que necesita el trabajo y no puede darse el gusto de despreciarlo, sin reprochar después las condiciones este compromiso se da más por interés propio e interés monetario (p.98).

Contamos con los siguientes indicadores:

Indicador1: Desempeño mínimo

Chiavenato (2017), define que un desempeño sobresaliente lleva a la organización al éxito en cambio un desempeño mediocre no suma valor alguno (p.12).

Indicador 2: Absentismo (físico psicológico)

Molinera (2006), es todo aquel incumplimiento, ausencia, abandono de manera justificada o injustificada, sin respetar las condiciones establecidas en el contrato de trabajo (p.19).

Indicador 3: Rotación

Chiavenato (2017), define como el cambio del personal por diferentes factores ya sea por su desempeño, por desvinculación con la empresa, por su comportamiento o ausentismo (p.18).

2.2.1. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable condiciones de trabajo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel	Baremación
Chiavenato (2018), se refiere a un conjunto de normas sobre la protección física y mental del colaborador, afirma que son el contacto entre el cuerpo, la mente y su entorno social. El estado de una persona se puede ver afectado en estos modos.	Se elaborara un cuestionario con 9 preguntas y cada uno de los indicadores está relacionado con las dimensiones	Seguridad	Prevención de accidentes	de En la empresa brindan capacitación de seguridad para prevenir los tipos de accidentes que se presenten.	Bajo Regular Alto	Ordinal	(34-45)
			Prevención de robo	En la empresa brindan capacitación de seguridad para prevenir los robos entre el personal interno de la empresa.			
			Prevención de incendios	de En la empresa brindan capacitaciones de seguridad para prevenir los incendios y saber cómo manipular los extintores.			
		Salud	Riesgo químico	La empresa conserva los productos químicos en un ambiente adecuado, al resguardo de su salud			
			Riesgo físico	La empresa le resulta importante su integridad y le ofrece equipos de protección personal para realizar sus labores			
			Riesgo biológico	Para el bienestar del colaborador la empresa te brinda alimentos que tienen un proceso de calidad para su consumo			
		Condiciones ambientales	Iluminación	La iluminación en la empresa es la adecuada para el buen desarrollo de tus actividades.			
			Ruido	El ruido que realizan en la empresa afecta directamente con el desempeño y concentración			
			Temperatura	La temperatura en la empresa le hace sentir cómodo y se caracteriza por ser cálida			

Fuente: elaboración propia

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel	Baremación
Mayer y Allen (1991 citado en Rodríguez, 2014) Fundamentan que el compromiso organizacional es un estado psicológico donde declara la relación semejante del colaborador con la organización	Se elaborara un cuestionario con 11 preguntas relacionado cada uno con los indicadores y sus respectivas dimensiones	Compromiso afectivo	Aceptación del cambio	Se siente dispuesto a adaptarte a los cambios de la empresa para llegar a su objetivo. Sientes que los objetivos de la empresa, como si fueran los logros de todos.	Bajo Regular Alto	Ordinal	(41-55)
			Satisfacción laboral	La empresa genera un compromiso afectivo con los colaboradores, para mejorar aspectos de la empresa que los beneficien			
			Espíritu cooperativo	La empresa transmite un espíritu cooperativo con los colaboradores, que puede contar con ellos cuando se le necesite			
			Deseo de permanencia	La empresa transmite un compromiso de permanencia, que puedes trabajar durante un largo periodo de tiempo			
		Compromiso normativo	Iniciativa	Se sientes capaz de resolver problemas o generar un impacto positivo a la empresa con tus demás compañeros			(26-40)
			Lealtad	La empresa transmite un compromiso de lealtad con su colaboradora consiguiendo que la recomienden como uno de los mejores lugares para trabajar			(11-25)
		Compromiso de continuidad	Desarrollo corporativo	Apoyaría a la empresa a la planeación y desarrollo cooperativo para lograr las metas de la organización.			
			Desempeño	Siente que la empresa y su jefe directo reconocen su buen desempeño y compromiso con la organización			
			Desempeño	La rotación del personal en la empresa, le transmite inseguridad en su puesto de trabajo			
			Rotación	Sueles dejar de laborar en una empresa sin dar ninguna explicación a la organización			
			Absentismo	Se siente dispuesto a adaptarte a los cambios de la empresa para llegar a su objetivo.			

Fuente: elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Según menciona Martínez (2012), la definición de población es un conjunto de medidas o el recuento de todos los elementos que presentan característica común.

En el presente estudio se consideró como muestra, la totalidad de la población conformada por 125 trabajadores (masculino y femenino) con excepción del personal del staff y personal administrativo de la empresa Makro Supermayorista S.A., ubicada en el distrito de Surco, censada en el año 2018.

2.3.2 Muestra

El tamaño de la muestra para los casos de encuesta estuvo compuesto por 125 trabajadores que es el total de población. Con excepción del personal del staff y personal administrativo. Esta clase de muestra se caracteriza por ser muestra censal.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población censal donde todas las personas de la organización son consideradas como muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la presente investigación se utilizó:

2.4.1 Técnicas de recolección de datos

Para el presente estudio de investigación se impuso la técnica para la recolección de datos la encuesta que se aplicó a toda la población censal de la organización.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección se utilizó el cuestionario que cuenta con un total de 20 ítems. De las 20 ítems se desglosa con 9 ítems para mi variable Condiciones de trabajo y 11 ítems para mi segunda variable compromiso organizacional, con la técnica de escala de Likert, y la base de datos obtenidas por el cuestionario será ingresado y procesado por el programa spss que medirá con confiabilidad y fiabilidad de los ítems realizados por mi persona y evaluadas previamente con expertos en el área de investigación de la prestigiosa universidad Cesar Vallejo

2.4.3. Validez

La validez de mis variables: Condiciones de trabajo y Compromiso Organizacional, fueron validados por juicios de expertos con larga experiencia en el área de investigación. Estos expertos son prestigiosos docentes en el área de investigación de la Universidad César Vallejo:

Tabla 3

Expertos validadores del instrumento

Validador	Grado	Instrumento 1	Instrumento 2
Villanueva Figuroa, Rosa Elvira	Doctor en administración	Aplicable	Aplicable
Alva Arce, Rosel César	Doctor en administración	Aplicable	Aplicable
Aliaga Correa, David Fernando	Doctor en administración	Aplicable	Aplicable
Merino Garces, José Luis	Magister en administración	Aplicable	Aplicable

2.4.4. Confiabilidad

En otra empresa dedicada al mismo rubro se realizó una prueba piloto considerando a 30 colaboradores de la organización donde la base de datos de la encuesta fue proporcionada para procesarla en el programa spss con un total de 20 ítems para conocer la confiabilidad del cuestionario atreves de un resultado denominado por el programa como el alfa de Cronbranch

Tabla 4

Escala de valores del coeficiente de confiabilidad

Niveles	Intervalos	Valor asignado
5	42—50	Totalmente en desacuerdo
4	34—42	Desacuerdo
3	26—34	Indiferente
2	18—26	De acuerdo
1	10—18	Totalmente de acuerdo

Tabla 5

Coefficiente Alfa de Cronbach prueba de confiabilidad condiciones de trabajo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	9

Tabla 6

Coefficiente Alfa de Cronbach prueba de confiabilidad compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	11

2.5. Procedimiento

Se realizó la base de datos para ambas variables de investigación, en el cual los registros obtenidos fueron mediante el empleo de instrumentos de medición, por consiguiente se procedió a realizar el análisis descriptivo e inferencial mediante un programa llamado spss, donde se determinó la prueba normalidad y la correlación de Rho Spearman para estimar la relación entre variables.

Tabla 7

Valores de la correlación de Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta(a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta(A mayor X mayor Y)

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

2.6. Métodos de análisis de datos

El método del estudio de esta investigación es hipotético- deductivo, según Bernal (2010), consiste en procedimientos que comienza con las afirmaciones de hipótesis planteadas y descartar las hipótesis falsas para poder llegar a la conclusión (p.60).

En este estudio se fundamentaron las variable mediante teorías científicas, posteriormente se realizó una recolección de datos donde se comprobaba mediante gráficos estadísticos y un análisis inferencial las hipótesis planteadas.

2.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación ha cumplido con el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad Privada César Vallejo. Por otro lado, los datos de la empresa se registrarán a la ley de protección de datos y no serán vulnerados y mantendrá la confidencialidad del encuestado. Esta investigación es auténtica y todas las fuentes a las cuales se recurrió fueron respetadas por los derechos del autor de libros, tesis, ensayos, artículos, etc.

Este estudio de investigación tiene como finalidad proponer recomendaciones para reforzar las debilidades de la organización, sin dañar su imagen corporativa. Sin embargo por órdenes superiores de la gerencia de la organización el presente estudio no será publicado.

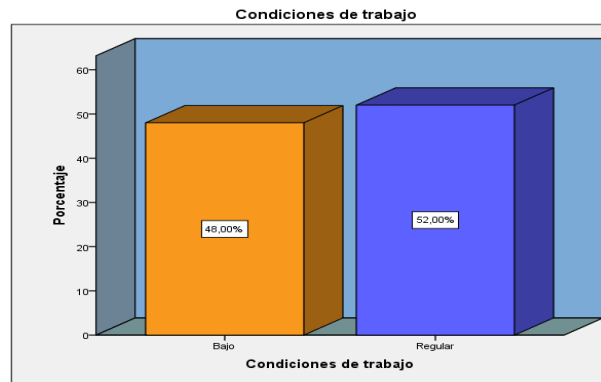
III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 8

Niveles de condiciones de trabajo de Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Valido	Bajo	60	48,00
	Regula	65	52,00
r			
	Total	125	100,0



Fuente: Base de datos

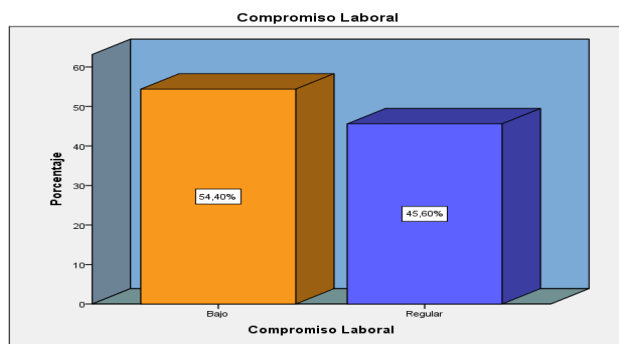
Figura1: Niveles de condiciones de trabajo de Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

En la tabla 8 y figura 1 se puede analizar el desenlace que de los 125 colaboradores encuestados, un 48% marcaron que existe un nivel bajo en las condiciones de trabajo y el 52% restante marcaron que existe un nivel regular.

Tabla 9

Niveles de compromiso organizacional de Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Valido	Bajo	68	54,4
	Regula	57	45,6
r			
	Total	125	100,0



Fuente: Base de datos

Figura2: Niveles de compromiso organizacional de Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

En la tabla 9 y figura 2 se puede analizar el desenlace que de los 125 colaboradores encuestados, un 54.4% marcaron que existe un a nivel bajo en cuanto al compromiso organizacional y el 45.6% restante marcaron que existe un nivel regular

Tabla 10

Tabla cruzada Condiciones de trabajo y Compromiso Organizacional en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

			Compromiso organizacional		
			Bajo	Regular	Total
Condiciones de trabajo	Bajo	Recuento	56	4	60
		% del total	44,8%	3,2%	48,0%
	Regular	Recuento	12	53	65
		% del total	9,6%	42,4%	52,0%
Total	Recuento		68	57	125
	% del total		54,4%	45,6%	100,0%

Fuente: Base de datos

En la tabla 10, se puede analizar que de los 60 encuestados que marcan nivel bajo en condiciones de trabajo, el mayor número, 56, marcan también que hay un nivel bajo en compromiso organizacional. Posteriormente de los 65 encuestados que marcan nivel regular en condiciones de trabajo, el mayor número, 53, marcan también un nivel regular en compromiso organizacional. Con estos resultados se describe una tendencia baja de condiciones de trabajo y compromiso organizacional.

3.2 Resultados Inferenciales

Tabla 11

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,112	125	,001	,966	125	,003
Compromiso organizacional	,133	125	,000	,945	125	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se observa en la tabla 11, la muestra es de 125 individuos, por ello que se trabaja con Kolmogorov-Smirnov, ya que es mayor a 50. Esta prueba nos indica una significancia menor a 0.05 en ambas variables, es decir, el estudio no tiene una distribución normal, por consiguiente, el análisis utilizará pruebas no paramétricas, en otras palabras, se utilizará el Rho de Spearman para realizar la prueba de hipótesis.

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

Ha: Existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

Asumimos el nivel de confianza: 95%

Margen de error: Al 5% (0.05)

Regla de decisión: $p > \alpha =$ acepta H_0
 $p < \alpha =$ rechaza H_0

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 12

Correlación entre Condiciones de trabajo y Compromiso organizacional

		Condiciones de trabajo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,784**
		N	,000
		125	125
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,784**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		125	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En los resultados que se visualizan en la tabla 12, las condiciones de trabajo están vinculado directamente con el compromiso organizacional, siendo coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,784 puntos y Sig. $0.000 \leq 0.05$, es decir, presenta correlación positiva considerable y altamente significativa.

En desenlace, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso afectivo en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

H_a: Existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso afectivo en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = Al 5% (0.05)

Regla de decisión: $p > \alpha =$ acepta H₀
 $p < \alpha =$ rechaza H₀

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 13

Correlación entre condiciones de trabajo y compromiso afectivo

			Condiciones de trabajo	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
Compromiso afectivo	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

El resultado que se visualiza en la tabla 13, las condiciones de trabajo está vinculado directamente con el compromiso afectivo, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.582 y Sig $0.000 \leq 0.05$, es decir, presenta correlación positiva considerable y altamente significativa.

En desenlace, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁).

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso normativo en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

H_a: Existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso normativo en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = Al 5% (0.05)

Regla de decisión: $p > \alpha =$ acepta H₀

$p < \alpha =$ rechaza H₀

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 14

Correlación entre condiciones de trabajo y compromiso normativo

		Condiciones de trabajo	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,718**
		N	125
Compromiso Normativo	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,718**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	125

En los resultados que se visualiza en la tabla 14, las condiciones de trabajo está vinculada directamente con el compromiso normativo, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.718 y Sig. $0.000 \leq 0.05$, es decir, presenta correlación positiva considerable y altamente significativa.

En desenlace, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁).

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso de continuidad en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

H_a: Existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso de continuidad en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = Al 5% (0.05)

Regla de decisión: $p > \alpha$ = acepta H₀
 $p < \alpha$ = rechaza H₀

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 15

Correlación entre condiciones de trabajo y compromiso de continuidad

		Condiciones de trabajo	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,302**
		N	,001
		125	125
Compromiso de continuidad	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,302**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001
		125	125

En los resultados que se visualiza en la tabla 15, las condiciones de trabajo está vinculada directamente con el compromiso de continuidad, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.302 y Sig. $0.000 \leq 0.05$, es decir, presenta correlación positiva considerable y altamente significativa.

En desenlace, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁).

IV. DISCUSIÓN

El actual estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019. De igual manera se buscó determinar la relación entre la variable condiciones de trabajo con las dimensiones de la variable compromiso organizacional.

Los resultados obtenidos por los 125 colaboradores de Makro Supermayorista S.A., evidencian con un 48% que existe un nivel bajo en las condiciones de trabajo y con un 52% de sus colaboradores manifestaron que existe un nivel regular. Y de la variable compromiso organizacional, se evidencia con un 54.4% indicaron que existe un nivel bajo y el 45.6% restante manifestaron que existe un nivel regular. En cuanto a los resultados inferenciales, se reveló una correlación positiva de a Rho Spearman de 0,784 entre las dos variables variable de la investigación; con respecto a la significancia de $p=0.000$, menor que 0.05, lo que evidenció una correlación altamente significativa, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis y se acepta la hipótesis alternativa.

El resultado descriptivo de la variable condiciones de trabajo:

Se corroboró con el artículo de Murillo y Montaña (2018), titulada condiciones laborales de egresados de instituciones de educación superior de México, planteo como principal objetivo determinar las condiciones laborales de los egresados universitarios el cual presento con un 59.3% que las condiciones son bajas y un 40.7% regulares debido a que las empresas buscan egresados con experiencia para bríndales mejores condiciones laborales, en desenlace se recomendó que los alumnos de 8 ciclo hacia adelante se enfoquen en trabajos que estén relacionado con su carrera profesional.

Los resultados descriptivos también fueron semejantes al artículo de Romero (2017) titulada condiciones de trabajo y configuración del sentido de la profesión académica en profesores universitarios colombianos que indican con un 50% manifiestan que las condiciones de trabajo para los docentes es muy bajo, un 28% manifiestan que son bajos, un 12% regulares, 8% son buenos y un 2% muy buenas debido al entorno físico que presenta la universidad, no reconocen el trabajo del docente y consideran que tienen sobrecarga laboral, en desenlace se recomendó las instituciones universitarias mejorar las infraestructura de los docentes e incorporar un área donde los docentes tengan las herramientas necesarias para desarrollar su clase.

Asimismo los resultados descriptivos se corroboraron de forma similar, con el estudio de Mercado (2015), las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador, cuyo objetivo fue conocer si los trabajadores están satisfechos con las condiciones de trabajo que la organización les ofrece, el 63% no están totalmente de acuerdo con las condiciones de trabajo, el 24% no están de acuerdo, el 8 % están de acuerdo y el 5% están totalmente de acuerdo. Debido a que los trabajadores consideran que la organización no le paga lo justo, se recomendó a la organización de llevar una mejor recategorización de los trabajadores y tener una mayor comunicación entre jefes directos y trabajadores.

De igual manera los resultados descriptivos fueron corroborados semejantemente por el artículo de Canales et al. (2016), titulada condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile, la finalidad es identificar las condiciones de trabajo y las razones por las cuales enferman los profesionales de enfermería de Chile, con un 78% manifiestan que las condiciones de trabajo son malas y un 22% son regulares, debido a la carencia de materiales, alta demanda laboral y limitados recursos, ocasionan en las enfermeras estrés y fatiga. Se recomendó a los centros hospitalarios no sobrecargar de laboral a las enfermeras, acondicionar los recursos que son de urgencia para que puedan desarrollar sus actividades normalmente.

Por su parte, Satizabal (2019) en su artículo titulado condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia cuyo objetivo fue indagar en qué condiciones de empleo se desarrollan personas con discapacidad, a diferencia de este presente estudio, su descripción de datos fue representado a partir de cinco dimensiones (jornada laboral, ingresos, estabilidad laboral, ajuste de empleo y seguridad social) adicional a las dimensiones se segmentó teniendo en cuenta el tipo de sexo, discapacidad y ocupación. Este estudio reveló como resultado que los trabajadores con discapacidad mental tienen las peores condiciones de trabajo a diferencia de los trabajadores con discapacidad física, por lo tanto, las entidades que contratan personas con discapacidad se les recomendó promover la cultura de comportamiento y respeto hacia las personas con discapacidad.

Los resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional fueron semejantes con el artículo de Zayas y Báez (2016), titulado evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista, donde evaluaron el compromiso de los colaboradores en una distribuidora mayorista, se ha revelado que el 18.2% tiene un nivel

alto de compromiso, un 79.3% tiene un nivel medio y un 2.2% un nivel bajo, eso evidencia una debilidad en la organización, donde se recomendó brindar a los trabajadores mayor seguridad en la infraestructura, mayor reconocimiento y la distribución de los beneficios por el trabajo realizado.

Los resultados descriptivos también fueron semejantes a Navarro (2015), titulada compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana, conocer que tan comprometidos están los profesionales en las organizaciones públicas y privadas, dando a conocer que el 25% de empleados no se comprometen a plenitud, se le recomienda que asocie más el compromiso de convivencia para así desarrollar un compromiso más afectivo entre los empleados y la organización.

Por su parte en el artículo de Felix et al. (2018), titulada compromiso organizacional en trabajadores de pequeñas y medianas empresas, tuvo como objetivo determinar qué tan comprometidos están los trabajadores, a diferencia de este estudio, su evaluación de datos fue elaborada en forma descriptiva ítem por ítem, dio un alto nivel de compromiso de los trabajadores, y se recomendó seguir con las prácticas que realizan ya que eso mantiene el buen ambiente laboral de la organización

Por otro lado, Hernández y Castro (2015), en su artículo *Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores*, observar el impacto de la responsabilidad social, donde encuentra factores claves para el compromiso organizacional que son la identificación con la organización, membresía y lealtad, impactando de manera positiva en los trabajadores, se le recomendó a la empresa brindar mayor capacitaciones a sus trabajadores en cuanto a la responsabilidad social.

Se comprobó a su vez con Ramírez (2019), en su artículo titulado Evaluación del compromiso organizacional de servidores públicos en México su propósito fue identificar si existe vínculo entre variable sociodemográficas, a diferencia de nuestro estudio, esta investigación tiene un porcentaje de compromiso organizacional de 5% muy bajo, un 22% bajo, un 47% manifiestan en término medio, un 26% alto y el 2% muy alto. Se recomendó a las entidades públicas para un mayor compromiso proporcionar un plan de mejora de los recursos que posee, incorporar a los nuevos colaboradores, crear programas de formación para que los colaboradores se sientan identificados con la organización.

Por el trabajo de estudio de Abanto (2017), titulado *Compromiso Organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana*, cuyo propósito era identificar el compromiso de los trabajadores en la institución de salud pública, este estudio arrojó un porcentaje de compromiso 27.2% de los encuestados consideran que es alto, el 31.1% manifiestan que es medio y el 41.7% consideran que es bajo, teniendo los resultados en cuenta se puede referir que la mayor parte de colaboradores no se siente comprometidos con su institución, se recomendó a las instituciones brindar terapias individuales y colectivas para aquellos que presenten un nivel bajo de compromiso, además también se recomienda integrar un coaching en el programa de capacitaciones.

El estudio de Carrión y Vásquez (2018), titulada *Compromiso Organizacional e Inteligencia emocional en los trabajadores de los Hoteles de Huanchaco-2018*, tiene a diferencia de mi investigación obtiene otros resultados positivos con un 55.29% manifiestan que el compromiso organizacional es alto y el 44.71% indica que es medio debió a las diferentes motivaciones que ofrece la organización a sus colaboradores, se recomendó seguir motivándoles , mucha comunicación, destacar los logros de cada colaborador para seguir manteniendo ese buen ambiente laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Las condiciones de trabajo están vinculadas directamente con el compromiso organizacional, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,784 puntos y Sig. $0.000 \leq 0.05$, es decir, presenta correlación positiva considerable y altamente significativa.
2. En cuanto al objetivo específico 1, las condiciones de trabajo están vinculadas directamente con el compromiso afectivo, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.582 y Sig $0.000 \leq 0.05$, es decir, presenta correlación positiva considerable y altamente significativa.
3. En cuanto al objetivo específico 2, las condiciones de trabajo están vinculadas directamente con el compromiso normativo, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.718 y Sig. $0.000 \leq 0.05$, es decir, presenta correlación positiva considerable y altamente significativa.
4. En cuanto al objetivo específico 3, las condiciones de trabajo están vinculadas directamente con el compromiso de continuidad, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.302 y Sig. $0.000 \leq 0.05$, es decir, presenta correlación positiva considerable y altamente significativa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda mejorar la infraestructura del lugar donde los colaboradores puedan descansar, sentirse a gusto, almorzar en un ambiente adecuado.
2. Se recomienda al gerente, jefes y supervisores de la organización mantener motivados a los integrantes de cada área, aplaudir cada logro que realicen, mantener una buena comunicación asertiva con cada uno de ellos, con el fin que el colaborador se sienta importante y demuestre un compromiso de permanencia debido a buen clima laboral que percibe.
3. Se recomienda implementar vistas cada mes de especialistas en masajes lumbares y realizar pausas activas todos los días para poder evitar sufrir alguna lesión de gravedad.
4. Se recomienda al gerente, jefes y supervisores realizar programas de estímulos y recompensas que sean beneficios para el colaborador y fomentar su crecimiento y desarrollo profesional de esta forma el colaborador se sentirá identificado y crecerá su compromiso hacia la organización
5. Se recomienda realizar programas y actividades como la responsabilidad social para que los mismos colaboradores participen y sientan que la organización no solo ve su bien común sino que ayuda, apoya a las personas de bajos recursos para que puedan tener un regalo en navidad o una chocolatada navideña.

REFERENCIAS

- Aguillon, A., Berrum, Luz., Peña, J. & Treviño, F.(2015) *El comportamiento humano en las organizaciones*, México
- Alkon, k. (2018). Condiciones de trabajo y Calidad de Vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima 2016 (Tesis para optar el grado de Maestro en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente). Universidad Peruana Cayetano Heredia de Lima- Perú
- Cagigas, J. y Mazo, I. (2013). Los Mitos de Silvia. España: Editorial LID empresarial S.L
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M. & Pedroza, F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. <http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Canales, M., Valenzuela, S. & Paravic, T.(2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería de Chile en 2015 recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>
- Carrion, J. & Vasquez, M. (2018). *Compromiso Organizacional e Inteligencia Emocional en los trabajadores de los Hoteles de Huanchaco-2018*. (Tesis de Licenciado en Administración). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Chirinos, D. & Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en los colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciada en Psicología). Universidad San Ignacio de Loyola de Lima-Perú
- Espinoza, C. (2014). 20 listas geniales de 20 pensadores sobresalientes. España: Editorial LID empresarial S.L
- Gabel-Shemueli, R., Dolan, S. & Suárez, C. (2017) Work conditions and engagement among nurses in Uruguay *Emerald Group Publishing Limited* 59-71 DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/ARLA-02-2016-0049>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill, 4ta Edición.
- Lahelma, E., Laaksonen, M., Lallukka, T., Martikainen, P. y Pietiläinen, O. (2012). Working conditions as risk factors for disability retirement: a longitudinal register linkage study. *BioMed Central*, 309. DOI: <http://dx.doi.org/10.1186/1471-2458-12-309>

- Malinen, S. & Harju, L. (2017) Volunteer Engagement: Exploring the Distinction Between Job and Organizational Engagement. *Springer Nature B.V.* 69-89 DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s11266-016-9823-z>
- Mendoza, M. (2016). *Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate.* (Tesis de licenciatura en enfermería). Universidad Ricardo Palma de Lima- Perú
- Mercado, S. (2015). “*Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador.*” (Tesis de licenciatura en Psicología). Universidad Autónoma en el estado de México
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). “A three-component conceptualization of organizational commitment.” *Human Resource Management Review*
- Neves T, Graveto J, Rodrigues V, Marôco J, Parreira P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v26/es_0104-1169-rlae-26-e3021.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (1987). *Medios contra el consumo de drogas y de alcohol en el trabajo.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- (1987). *Medios contra el consumo de Drogas y de alcohol en el trabajo.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Peña, M., Díaz, G., Chávez. A. y Sánchez C. (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas.* *Revista Internacional Administración y Finanzas.* México. Recuperado de: <file:///D:/TESIS/DÍAZ%20PEÑA%20CHAVEZ%20Y%20SANCHEZ%202016.pdf>
- Quinteros, k. (2017). *Condiciones de trabajo y su influencia en el desempeño del personal en imprentas, Unicentro Plaza Unión (sótano).* (Tesis de licenciado en Administración). Universidad Cesar Vallejo de Lima- Perú.
- Rodriguez, A. (2014) *Psicología de las organizaciones.* Barcelona. España: Editorial UOC.
- Vega, w.(2016). *Relación entre las Conductas de Ciudadanía Organizacional y Compromiso Organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho: 2015.* (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Económicas) Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga, Ayacucho.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Condiciones de trabajo y compromiso organizacional en Makro Supermayorista S.A., Surco,2019”				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método
General	General	General	Variable 1	Enfoque:
¿Qué relación existe entre Condiciones Laborales y el Compromiso Organizacional en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019?	Determinar la relación que existe entre Condiciones de trabajo y Compromiso Organizacional en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.	Existe relación significativa entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional en Makro Supermayorista S.A., Surco, 2019.	Condiciones de trabajo	Cuantitativa
				Tipo de estudio:
				Aplicada
				Tipo de diseño:
Especifico	Especifico	Especifico	Variable 2	No experimental- transversal
¿Qué relación existe entre Condiciones de trabajo y Compromiso Afectivo en Makro Supermayorista, S.A, Surco, 2019?	Determinar la relación que existe entre Condiciones de trabajo y Compromiso Afectivo en Makro Supermayorista, S.A., Surco, 2019?	Existe relación significativa entre Condiciones de trabajo y Vigor en Makro Supermayorista, Surco, 2019?	Compromiso organizacional	Nivel:
				Correlacional
				Método de investigación:
				Hipotético-Deductivo
¿Qué relación existe entre Condiciones de trabajo y Compromiso Normativo en Makro Supermayorista, S.A., Surco, 2019?	Determinar la relación que existe entre Condiciones de trabajo y Compromiso Normativo en Makro Supermayorista, S.A., Surco, 2019?	Existe relación significativa entre Condiciones de trabajo y Absorción en Makro Supermayorista, Surco, 2019?		Población y muestra
				125 con un muestra censal
¿Qué relación existe entre Condiciones de trabajo y Compromiso de Continuidad en Makro Supermayorista, S.A., Surco, 2019?	Determinar la relación que existe entre Condiciones Laborales y Compromiso de Continuidad en Makro Supermayorista, S.A, Surco, 2019?	Existe relación significativa entre Condiciones de trabajo y Dedicación en Makro Supermayorista, Surco, 2019?		Técnica:
				Likert
				Instrumento


Validacion de jucios de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CONDICIONES DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., SURCO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: SANCHEZ MECHAN, MARIO LUIS							
Apellidos y nombres del experto: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA							
Doctora en Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y Comercio Internacional, Mg. Educación, Lic. en Administración							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CONDICIONES DE TRABAJO	SEGURIDAD	Prevención de accidentes	En la empresa brindan capacitación de seguridad para prevenir los tipos de accidentes que se presenten.	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Acuerdo 5 = Total Acuerdo			
		Prevención de robos	En la empresa brindan capacitación de seguridad para prevenir los robos entre el personal interno de la empresa.				
		Prevención de incendio	En la empresa brindan capacitaciones de seguridad para prevenir los incendios y saber cómo manipular los extintores.				
	SALUD	Riesgo Químico	La empresa conserva los productos químicos en un ambiente adecuado, en resguardo de su salud				
		Riesgo Físico	La empresa le resulta importante su integridad y le ofrece equipos de protección personal para realizar sus labores				
		Riesgo Biológico	Para el bienestar del colaborador, la empresa le brinda alimentos que tienen un proceso de calidad para su consumo				
	CONDICIONES AMBIENTALES	Iluminación	La iluminación en la empresa es la adecuada para el buen desarrollo de las actividades.				
		Ruido	El ruido que realizan en la empresa afecta directamente con el desempeño y concentración				
		Temperatura	La temperatura en la empresa le hace sentir cómodo y se caracteriza por ser cálida				
Firma del experto:			Fecha				
			13/06/2019				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CONDICIONES DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., SURCO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: SANCHEZ MECHAN, MARIO LUIS							
Apellidos y nombres del experto: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA							
Doctora en Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y Comercio Internacional, Mg. Educación, Lic. en Administración							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	Aceptación del cambio	Se siente dispuesto a adaptarse a los cambios de la empresa para llegar a su objetivo.	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Acuerdo 5 = Total Acuerdo			
			Siente que los objetivos de la empresa, como si fueran los logros de todos				
		Satisfacción laboral	La empresa genera un compromiso afectivo con los colaboradores, para mejorar aspectos de la empresa que los beneficien				
		Espíritu cooperativo	La empresa transmite un espíritu cooperativo con los colaboradores, que puede contar con ellos voluntariamente cuando se les necesite				
		Deseo de permanencia	La empresa transmite un compromiso de permanencia, que puedes trabajar durante un largo periodo de tiempo.				
	COMPROMISO NORMATIVO	Lealtad	Siente que es capaz de resolver problemas o generar un impacto positivo a la empresa con tus demás compañeros				
			La empresa transmite un compromiso de lealtad con sus colaboradores consiguiendo que la recomienden como uno de los mejores lugares para trabajar				
		Desarrollo corporativo	Apoyaría a la empresa a la planeación y desarrollo corporativo para lograr las metas de la organización.				
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Desempeño	Siente que la empresa y su jefe directo reconocen su buen desempeño y compromiso con la organización				
		Rotación	La rotación del personal en la empresa, le transmite inseguridad en su puesto de trabajo.				
Absentismo		Suele dejar de laborar en una empresa sin dar ninguna explicación a la organización					
Firma del experto: 			Fecha: 13/09/2019				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CONDICIONES DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., SURCO, 2019"

Apellidos y nombres del investigador: SANCHEZ MECHAN, MARIO LUIS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CONDICIONES DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., SURCO, 2019"

Apellidos y nombres del investigador: SANCHEZ MECHAN, MARIO LUIS

Apellidos y nombres del experto: *MS José Luis Ferrero Borcer*

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	Aceptación del cambio	Se siente dispuesto a adaptarse a los cambios de la empresa para llegar a su objetivo.	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Acuerdo 5 = Total Acuerdo	/		
			Siente que los objetivos de la empresa, como si fueran los logros de todos		/		
		Satisfacción laboral	La empresa genera un compromiso afectivo con los colaboradores, para mejorar aspectos de la empresa que los beneficien		/		
		Espíritu cooperativo	La empresa transmite un espíritu cooperativo con los colaboradores, que puede contar con ellos voluntariamente cuando se les necesite		/		
		Deseo de permanencia	La empresa transmite un compromiso de permanencia, que puedes trabajar durante un largo periodo de tiempo.		/		
		Iniciativa	Siente que es capaz de resolver problemas o generar un impacto positivo a la empresa con tus demás compañeros		/		
	COMPROMISO NORMATIVO	Lealtad	La empresa transmite un compromiso de lealtad con sus colaboradores consiguiendo que la recomienden como uno de los mejores lugares para trabajar		/		
		Desarrollo corporativo	Apoyaría a la empresa a la planeación y desarrollo corporativo para lograr las metas de la organización.		/		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Desempeño	Siente que la empresa y su jefe directo reconocen su buen desempeño y compromiso con la organización		/		
		Rotación	La rotación del personal en la empresa, le transmite inseguridad en su puesto de trabajo.		/		
Absentismo		Suele dejar de laborar en una empresa sin dar ninguna explicación a la organización	/				
Firma del experto:			Fecha: <i>13/06/19</i>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CONDICIONES DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., SURCO, 2019"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CONDICIONES DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., SURCO, 2019"

Apellidos y nombres del investigador: SANCHEZ MECHAN, MARIO LUIS

Apellidos y nombres del experto: *Dr. Rosal Cesar Alva Arce*

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	Acceptación del cambio	Se siente dispuesto a adaptarse a los cambios de la empresa para llegar a su objetivo.	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Acuerdo 5 = Total Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Siente que los objetivos de la empresa, como si fueran los logros de todos		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Satisfacción laboral	La empresa genera un compromiso afectivo con los colaboradores, para mejorar aspectos de la empresa que los beneficien		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Espíritu cooperativo	La empresa transmite un espíritu cooperativo con los colaboradores, que puede contar con ellos voluntariamente cuando se les necesite		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Deseo de permanencia	La empresa transmite un compromiso de permanencia, que puedes trabajar durante un largo periodo de tiempo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Iniciativa	Siente que es capaz de resolver problemas o generar un impacto positivo a la empresa con tus demás compañeros		<input checked="" type="checkbox"/>		
	COMPROMISO NORMATIVO	Lealtad	La empresa transmite un compromiso de lealtad con sus colaboradores consiguiendo que la recomienden como uno de los mejores lugares para trabajar		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo corporativo	Apoyaría a la empresa a la planeación y desarrollo corporativo para lograr las metas de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Desempeño	Siente que la empresa y su jefe directo reconocen su buen desempeño y compromiso con la organización		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Rotación	La rotación del personal en la empresa, le transmite inseguridad en su puesto de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Absentismo		Suele dejar de laborar en una empresa sin dar ninguna explicación a la organización	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto:			Fecha <i>3 / 06 / 2019</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CONDICIONES DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., SURCO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: SANCHEZ MECHAN, MARIO LUIS							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. ALIDSA CORREA DAVID FERNANDO</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	Aceptación del cambio	Se siente dispuesto a adaptarse a los cambios de la empresa para llegar a su objetivo.	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Acuerdo 5 = Total Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Siente que los objetivos de la empresa, como si fueran los logros de todos		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Satisfacción laboral	La empresa genera un compromiso afectivo con los colaboradores, para mejorar aspectos de la empresa que los beneficien		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Espíritu cooperativo	La empresa transmite un espíritu cooperativo con los colaboradores, que puede contar con ellos voluntariamente cuando se les necesite		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Deseo de permanencia	La empresa transmite un compromiso de permanencia, que puedes trabajar durante un largo periodo de tiempo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	COMPROMISO NORMATIVO	Lealtad	Siente que es capaz de resolver problemas o generar un impacto positivo a la empresa con tus demás compañeros		<input checked="" type="checkbox"/>		
			La empresa transmite un compromiso de lealtad con sus colaboradores consiguiendo que la recomienden como uno de los mejores lugares para trabajar		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo corporativo	Apoyaría a la empresa a la planeación y desarrollo corporativo para lograr las metas de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Desempeño	Siente que la empresa y su jefe directo reconocen su buen desempeño y compromiso con la organización		<input checked="" type="checkbox"/>		
			La rotación del personal en la empresa, le transmite inseguridad en su puesto de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Suele dejar de laborar en una empresa sin dar ninguna explicación a la organización			<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto: <i>[Firma]</i> 22168879			Fecha: <u>13/06/2019</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Instrumento de la variable condiciones de trabajo

“CONDICIONES DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., SURCO, 2019”

OBJETIVO:

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y compromiso organizacional en Makro Supermayorista S.A., Surco 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	En la empresa brindan capacitación de seguridad para prevenir los tipos de accidentes que se presenten.					
2	En la empresa brindan capacitación de seguridad para prevenir los robos entre el personal interno de la empresa.					
3	En la empresa brindan capacitaciones de seguridad para prevenir los incendios y saber cómo manipular los extintores.					
4	La empresa conserva los productos químicos en un ambiente adecuado, al resguardo de su salud					
5	La empresa le resulta importante su integridad y le ofrece equipos de protección personal para realizar sus labores					
6	Para el bienestar del colaborador la empresa te brinda alimentos que tienen un proceso de calidad para su consumo					
7	La iluminación en la empresa es la adecuada para el buen desarrollo de tus actividades.					
8	El ruido que realizan en la empresa afecta directamente con el desempeño y concentración					
9	La temperatura en la empresa le hace sentir cómodo y se caracteriza por ser cálida					

Gracias por su colaboración

Instrumento de la variable compromiso organizacional

“CONDICIONES DE TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., SURCO, 2019”

OBJETIVO:

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y compromiso organizacional en Makro Supermayorista S.A., Surco 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Se siente dispuesto a adaptarte a los cambios de la empresa para llegar a su objetivo.					
2	Sientes que los objetivos de la empresa, como si fueran los logros de todos.					
3	La empresa genera un compromiso afectivo con los colaboradores, para mejorar aspectos de la empresa que los beneficien					
4	La empresa transmite un espíritu cooperativo con los colaboradores, que puede contar con ellos cuando se le necesite					
5	La empresa transmite un compromiso de permanencia, que puedes trabajar durante un largo periodo de tiempo					
6	Se sientes capaz de resolver problemas o generar un impacto positivo a la empresa con tus demás compañeros					
7	La empresa transmite un compromiso de lealtad con su colaboradores consiguiendo que la recomienden como uno de los mejores lugares para trabajar					
8	Apoyaría a la empresa a la planeación y desarrollo cooperativo para lograr las metas de la organización.					
9	Siente que la empresa y su jefe directo reconocen su buen desempeño y compromiso con la organización					
10	La rotación del personal en la empresa, le transmite inseguridad en su puesto de trabajo					
11	Sueles dejar de laborar en una empresa sin dar ninguna explicación a la organización					

Gracias por su colaboración

Base de datos de la variable condiciones de trabajo

	Variable 1: Condiciones de trabajo								
	SEGURIDAD			SALUD			CONDICIONES AMBIENTALES		
1	2	3	3	3	1	3	1	2	4
2	1	2	1	2	2	1	2	2	1
3	2	3	3	1	2	3	4	2	1
4	3	3	3	4	2	4	4	2	2
5	3	3	3	4	2	4	3	2	2
6	2	4	1	4	2	1	4	2	2
7	2	3	1	4	1	2	3	2	2
8	1	3	3	1	1	2	2	2	2
9	3	3	1	2	2	1	3	2	2
10	2	2	1	2	2	2	1	2	1
11	3	3	2	2	2	2	2	2	1
12	2	1	1	1	2	2	2	2	1
13	3	2	3	3	1	2	2	2	1
14	2	2	3	3	1	2	2	2	3
15	2	2	3	3	2	2	1	2	3
16	3	2	1	3	1	3	1	2	3
17	1	1	1	3	2	3	1	2	3
18	1	1	1	4	2	2	3	2	3
19	1	3	3	3	2	2	3	2	3
20	2	3	3	3	2	2	3	2	3
21	1	4	1	4	2	1	3	1	2
22	1	5	1	4	2	2	2	2	2
23	2	1	3	4	3	1	3	2	1
24	2	1	1	4	4	3	3	2	2
25	2	1	1	1	1	3	1	2	4
26	2	1	2	4	3	3	5	2	4
27	3	1	4	1	3	1	3	2	4
28	3	1	2	2	3	3	3	3	4
29	3	3	4	1	3	5	5	1	4

30	1	2	3	4	3	4	2	1	1
31	4	3	2	2	4	3	2	2	3
32	4	3	5	2	4	4	1	2	4
33	1	3	5	2	4	4	2	5	1
34	2	2	5	4	4	4	2	2	1
35	2	2	5	2	5	3	2	2	4
36	2	2	1	4	5	3	1	1	1
37	2	1	1	2	1	3	1	2	3
38	2	2	1	2	1	3	1	2	5
39	2	1	2	3	1	3	1	1	5
40	2	3	2	4	1	3	4	1	5
41	1	3	1	3	1	2	1	2	5
42	1	3	2	3	1	2	4	2	5
43	2	3	3	4	1	1	1	1	1
44	2	2	3	4	1	2	2	2	1
45	2	3	3	3	2	2	2	2	2
46	1	3	3	5	2	1	2	3	2
47	1	3	1	4	2	1	1	3	4
48	2	2	1	4	3	2	2	3	3
49	2	1	2	4	2	1	1	3	1
50	1	3	1	4	1	1	1	3	1
51	2	3	3	3	1	3	1	2	1
52	1	4	1	4	2	3	4	2	1
53	2	3	3	1	2	3	4	2	1
54	3	3	3	4	2	4	4	2	2
55	3	3	3	4	2	4	3	2	2
56	2	4	1	4	2	1	4	2	2
57	2	3	1	4	1	2	3	2	2
58	1	3	3	1	1	2	2	2	2
59	3	3	1	2	2	1	3	2	2
60	2	2	1	2	2	2	1	2	1

61	3	3	2	2	2	2	2	2	1
62	2	3	3	1	2	2	2	2	1
63	3	2	3	3	1	2	2	2	1
64	2	2	3	3	1	2	2	2	3
65	2	2	3	3	2	2	1	2	3
66	3	2	1	3	1	3	1	2	3
67	1	1	1	3	2	3	1	2	3
68	1	1	1	4	2	2	3	2	3
69	1	3	3	3	2	2	3	2	3
70	2	3	3	3	2	2	3	2	3
71	1	4	1	4	2	1	3	1	2
72	1	5	1	4	2	2	2	2	2
73	2	1	3	4	3	1	3	2	1
74	2	1	1	4	4	3	3	2	2
75	2	1	1	1	1	3	1	2	4
76	2	1	2	4	3	3	5	2	4
77	3	1	4	1	3	1	3	2	4
78	3	1	2	4	3	3	1	3	4
79	3	3	4	1	3	5	5	1	4
80	1	2	3	1	1	3	2	1	1
81	4	3	2	2	4	4	2	2	2
82	4	3	5	2	4	4	1	2	4
83	1	3	5	2	4	4	2	5	1
84	2	2	5	4	4	4	2	2	1
85	2	2	5	2	5	3	1	1	4
86	2	2	1	4	5	3	1	1	1
87	2	1	1	2	1	3	1	2	3
88	2	2	1	2	1	3	1	2	5
89	2	1	2	3	1	3	1	1	5
90	2	3	2	4	1	3	4	1	5
91	1	3	1	3	1	2	1	2	5

92	1	3	2	3	1	2	4	2	5
93	2	3	3	4	1	1	1	1	1
94	2	2	3	4	1	2	2	2	1
95	2	3	3	3	2	2	2	2	2
96	1	3	3	5	2	1	2	3	2
97	1	3	1	4	2	1	1	3	4
98	2	2	1	4	3	2	2	3	3
99	2	1	2	4	2	1	1	3	1
100	1	3	1	4	1	1	1	3	1
101	2	1	2	3	3	1	2	2	3
102	4	1	2	3	1	1	2	2	1
103	1	1	4	2	2	4	3	1	2
104	1	2	4	2	2	3	3	2	3
105	2	3	3	1	1	5	3	2	3
106	2	3	4	1	1	4	1	2	3
107	2	3	1	2	2	4	1	3	2
108	2	3	4	2	1	4	2	2	1
109	3	1	1	1	1	4	1	1	3
110	3	5	4	2	3	3	3	1	3
111	3	5	1	1	3	4	1	2	4
112	1	4	4	2	3	1	3	2	3
113	4	4	2	3	2	2	3	2	3
114	4	4	2	3	4	4	3	2	3
115	3	4	2	2	4	4	2	3	4
116	2	4	4	2	2	4	1	1	3
117	2	3	2	1	2	1	3	1	3
118	2	3	4	3	1	2	1	2	3
119	2	3	2	2	4	2	4	2	3
120	2	3	2	3	2	2	2	2	3
121	2	3	3	2	2	1	3	2	3
122	2	3	4	2	1	3	3	2	4
123	1	2	3	1	1	3	2	3	3
124	1	2	3	2	1	3	4	3	2
125	2	1	4	3	1	3	3	2	2

Base de datos de la variable compromiso organizacional

Variable 2: Compromiso Laboral										
D1: Compromiso afectivo						D2: C. Normativo		D3: C. de Continuidad		
2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1
1	3	3	1	2	3	2	1	4	3	1
2	3	4	3	2	3	3	1	3	2	1
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2
2	1	4	1	2	4	2	2	4	3	2
2	2	4	1	1	3	3	1	3	3	2
1	3	1	3	3	3	1	2	2	3	2
3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2
2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1
3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1
2	2	1	3	2	3	1	3	2	4	1
3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1
2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3
2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3
3	3	3	1	3	2	3	2	1	2	3
1	3	3	1	2	1	2	1	2	2	3
1	2	4	1	2	1	2	2	3	2	3
1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
1	1	4	1	2	4	1	3	3	1	2
1	2	4	1	2	5	2	2	3	2	2
2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1
2	3	4	1	4	1	2	3	3	2	4
2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	4
2	3	4	2	3	1	2	3	5	2	4
3	1	1	4	3	1	3	2	3	2	4
3	5	4	4	3	1	3	2	5	3	4
3	5	1	4	3	3	3	3	5	1	4

4	4	2	5	4	3	2	3	2	2	4
4	4	2	5	4	3	3	3	1	2	4
1	4	2	5	4	3	3	3	2	5	1
2	4	4	5	4	2	3	3	2	2	1
2	3	2	5	5	2	2	3	1	1	4
2	3	4	1	5	2	2	2	1	1	1
2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	3
2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	5
2	3	3	2	1	1	3	1	1	1	5
2	3	4	2	1	3	2	3	4	1	5
1	2	3	1	1	3	2	2	1	2	5
1	2	3	2	1	3	3	2	4	2	5
2	1	4	3	1	3	2	1	1	1	1
2	2	4	3	1	2	3	1	2	2	1
2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
1	1	5	3	2	3	3	2	2	3	2
1	1	4	1	2	3	2	3	1	3	4
2	2	4	1	3	2	3	1	2	3	3
2	1	4	2	2	1	2	2	1	3	1
1	1	4	1	1	3	1	2	1	3	1
2	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1
1	3	4	1	2	4	1	3	4	2	1
2	3	1	3	2	3	2	3	4	2	1
3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2
3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3
2	1	4	1	2	4	2	2	4	2	2
2	2	4	1	1	3	2	3	3	2	2
1	2	1	3	1	3	2	1	2	2	2
3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2
2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1

2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	1
3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3
2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3
2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3
3	3	3	1	1	2	2	2	1	2	1
1	3	3	1	2	1	2	1	1	2	3
1	2	4	1	2	1	3	1	3	2	3
1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
1	1	4	1	2	4	2	2	3	1	2
1	2	4	1	2	5	2	2	2	2	2
2	1	4	3	3	1	3	1	3	2	1
2	3	2	1	4	1	2	3	3	2	2
2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	4
2	3	4	2	3	1	2	3	5	2	4
3	1	1	4	3	1	2	3	3	2	4
3	5	4	4	3	1	2	3	2	3	4
3	5	1	4	3	3	4	2	5	1	4
1	4	4	3	3	2	1	2	2	1	1
4	4	2	5	4	3	3	3	2	2	4
4	4	2	5	4	3	2	3	1	2	4
1	4	2	5	4	3	3	3	2	5	1
2	4	4	5	4	2	2	3	2	2	1
2	3	2	5	3	2	3	3	1	3	2
2	3	4	1	4	2	2	3	1	1	3
2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	3
2	3	2	1	1	2	1	3	1	2	5
2	3	3	2	1	1	2	2	1	1	5
2	3	4	2	1	3	3	2	4	1	5
1	2	3	1	1	3	2	2	1	2	5
1	2	3	2	1	3	3	2	4	2	4

2	1	4	3	1	3	2	3	2	1	1
2	2	4	3	1	2	3	2	3	2	1
2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2
1	3	5	3	2	3	3	2	2	3	2
1	1	4	1	2	3	2	3	2	3	4
2	2	4	1	3	2	2	2	2	3	3
2	1	4	2	2	1	2	1	2	3	1
1	1	4	1	1	3	1	3	4	3	1
2	2	4	1	1	3	1	3	1	2	1
2	1	4	1	2	3	1	2	3	2	1
2	1	3	4	3	1	2	2	1	3	3
2	1	1	4	4	3	3	2	2	3	1
2	1	1	1	1	3	3	1	4	2	1
2	1	2	4	3	3	2	2	4	1	2
3	1	4	1	3	1	2	2	4	3	1
3	1	4	4	3	5	2	3	4	1	2
3	3	4	1	3	5	2	1	4	1	2
1	2	3	1	1	3	2	3	1	1	4
4	3	5	2	4	4	2	3	4	3	2
4	3	5	2	4	4	3	2	4	4	2
1	3	5	2	4	4	2	3	1	4	3
2	2	5	4	4	4	3	3	1	4	2
2	2	5	2	5	3	2	3	4	4	1
2	2	1	4	5	3	2	2	1	3	3
2	1	1	2	1	3	3	1	3	3	1
2	2	1	2	1	3	2	2	5	2	2
2	1	2	3	1	3	4	1	5	1	1
2	3	2	4	1	3	3	1	5	2	2
1	3	1	3	1	2	3	2	5	1	1
1	3	2	3	1	2	3	2	5	1	1
2	3	3	4	1	1	2	1	1	1	2
2	2	3	4	1	2	2	2	1	1	2
2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3