



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y compromiso laboral de los
trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima.2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Hernán Amador Uchuypoma Canchumani

ASESOR:

Mg. Miluska Rosario Vega Guevara

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ-2017

Página del Jurado

Mg. Samuel Rivera Castillo
Presidente

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe
Secretario

Mg. Miluska Rosario Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, esposa e hijos, quienes siempre me alentaron y motivaron para alcanzar con éxitos, otro grado profesional.

Agradecimiento

Esta investigación se concluyó gracias al apoyo de muchas personas, que es necesario hacer referencia. En primer lugar agradezco a mi familia, por la inmensa paciencia y apoyo que me brindaron hasta culminar el presente.

Así mismo quiero expresar mi agradecimiento a mis profesores, compañeros y amigos.

También expreso mi gratitud a la Mg. Miluska Rosario Vega Guevara. Asesora temática, por su asesoría y enseñanza en esta Tesis.

Declaración de Autoría

Yo, Hernán Amador Uchuypoma Canchumani, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede – Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos- Lima 2016” presentada para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de octubre del 2017

Hernán Amador Uchuypoma Canchumani

DNI. N° 10476688.

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada:, Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima.2016

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de magister.En este sentido, he realizado este estudio en la municipalidad de los Olivos - Lima, para tratar de entender mejor el clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima.2016. Espero que mi trabajo sirva de referencia para estudios posteriores que puedan abordar con mayor profundidad el problema de esta investigación.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el primer capítulo se expone la introducción. En el capítulo dos se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestra los resultados. El cuarto capítulo la discusión. En el quinto, las conclusiones. En el sexto capítulo las recomendaciones a las que se llegaron luego del análisis de las variables del estudio. En el séptimo capítulo tenemos a las referencias bibliográficas y anexos de la investigación.

El autor

Índice de contenido

	pág.
PAGINAS PRELIMINARES	
Caratula	i
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	18
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	25
1.3 Justificación	35
1.4 Problema	36
1.5 Hipótesis	37
1.6 Objetivos	38
II. MARCO METODOLÓGICO	40
2.1 Variables	41
2.2 Operacionalización de variables	41
2.3. Metodología	43
2.4. Tipos de estudio	43

2.5. Diseño	44
2.6. Población, muestra y muestreo	45
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.8. Método de Análisis	49
2.9. Aspectos éticos	51
III: RESULTADOS	52
3.1. Presentación de resultados	53
3.2. Contrastación de hipótesis	57
IV: DISCUSIÓN	63
V: CONCLUSIONES	69
VI: RECOMENDACIONES	72
VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	79
Apéndice A. Matriz de consistencia	
Apéndice B. Instrumento de medición del variable clima organizacional	
Apéndice C. Instrumento de medición del variable compromiso laboral	
Apéndice D. Análisis de validación de instrumentos	
Apéndice E. Análisis de confiabilidad	
Apéndice F. Base de datos de la prueba piloto del variable clima organizacional	
Apéndice G. Base de datos de la prueba piloto del variable compromiso laboral	
Apéndice H. Base de datos de la aplicación a la muestra clima organizacional	
Apéndice I. Base de datos de la aplicación a la muestra compromiso laboral	
Apéndice J. Permiso solicitado para la aplicación de la encuesta en la Municipalidad de los Olivos	
Apéndice K. Permiso otorgado por la Municipalidad de los Olivos para la aplicación de la muestra.	
Apéndice L. Artículo científico	

Índice de tablas

	Página
<i>Tabla 1: Operacionalización de la variable clima organizacional</i>	42
<i>Tabla 2: Operacionalización de la variable compromiso laboral.</i>	43
<i>Tabla 3: Tamaño de la población de los trabajadores de la Municipalidad.</i>	45
<i>Tabla 4: Tamaño de la muestra de los trabajadores</i>	47
<i>Tabla 5: Validez del instrumento percepción del clima organizacional</i>	50
<i>Tabla 6: Validez del instrumento percepción del compromiso organizacional</i>	50
<i>Tabla 7: Confiabilidad de los instrumentos –Alpha de cronbach</i>	51
<i>Tabla 8: Niveles de confiabilidad del Alpha de cronbach</i>	51
<i>Tabla 9: Clima organizacional percibido por los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016.</i>	53
<i>Tabla 10: Compromiso laboral percibido por los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016.</i>	54
<i>Tabla 11 Percepción del clima organizacional por dimensiones de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016.</i>	55
<i>Tabla 12 Percepción del compromiso laboral por dimensiones de los trabajadores de la municipalidad de Los olivos durante el año 2016.</i>	56
<i>Tabla 13 Relación entre realización personal y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016.</i>	57
<i>Tabla 14 Relación entre el involucramiento laboral y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016.</i>	58
<i>Tabla 15 Relación entre la supervisión y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016.</i>	59
<i>Tabla 16 Relación entre la comunicación y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016.</i>	60

Tabla 17	<i>Relación entre la comunicación y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016.</i>	61
Tabla 18	<i>Relación entre la condición laboral y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016.</i>	62

Índice de figuras

	<i>Página</i>
<i>Figura 1: Modelo de los tres componentes organizacionales de Meyer y Allen.</i>	33
<i>Figura 2: Clima organizacional percibido por los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016</i>	53
<i>Figura 3: Compromiso laboral percibido por los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016.</i>	54
<i>Figura 4: Percepción del clima organizacional por dimensiones de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016.</i>	55
<i>Figura 5: Percepción del compromiso laboral por dimensiones de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016.</i>	56

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos - Lima. 2016.

El tipo de investigación es básica de nivel correlacional, tipo de diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra fue de 242 trabajadores. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach siendo para ambas variables muy altas: 0.956 para la variable del clima organizacional y 0.791 para el variable compromiso laboral. Para el análisis descriptivo se utilizaron tablas de distribución de frecuencias y el gráfico de barras.

En la presente investigación se arribó a los siguientes resultados descriptivo inferencial, donde se tiene un coeficiente de correlación de 0,426** que indica una positiva y moderada correlación y la significativa dado que $p: 0,000 < \alpha: 0,05$, permite afirmarse existe moderada correlación positiva entre ambas variables, clima organizacional y compromiso laboral por tanto se infiere que se relacionan el clima organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos -Lima. 2016.

Palabras Claves: Clima organizacional, Compromiso laboral

Abstract

The general objective of the research was to determine how the organizational climate is related to the work commitment of the workers of the municipality of Olivos - 2016.

The type of research is basic at correlational level, type of non-experimental cross-sectional design and quantitative approach. The sample was 242 workers. The technique used was the survey and the questionnaire instrument. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of the instrument the Cronbach's alpha was used being for both variables very high: 0.956 for the variable of the organizational climate and 0.791 for the variable Labor satisfaction. For the descriptive analysis we performed frequency distribution tables and the bar graph.

In the present investigation we arrived at the following results we have a correlation coefficient of 0.426 ** indicating a positive and moderate correlation and the significance given that $p: 0.000 < \alpha: 0.05$, allows to reject the null hypothesis and is accepted That there is a moderate positive correlation between both variables, therefore it is inferred that: "The organizational climate is related in the labor commitment of the workers of the municipality of Olivos - 2016.

Keywords: Organizational climate, Work commitment

I. Introducción

En la actualidad las instituciones u organizaciones a nivel nacional como internacional reconocen la importancia de saber el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores, ya que con la globalización y el nuevo alcance de las tecnologías en los diferentes ámbitos del desarrollo empresarial en diversas entidades públicas y privadas se ha ido incrementando la competitividad y eficacia. Y como sugiere Edel, García, y Casiano (2007), toda organización tiene un ambiente o personalidad particular que la hace diferente de otras organizaciones y que influye o repercute en la conducta de sus miembros. Por lo mismo los líderes deben trabajar esmerándose y creando un ambiente óptimo para los trabajadores que permitan llegar a los objetivos de la institución y al mismo tiempo, satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de sus trabajadores. Por otro lado la municipalidad de Los Olivos tienen lineamientos estratégicos para enfrentar, fortalecer y aprovechar las mejores posiciones para alcanzar los objetivos de desarrollo en busca de la mejora del distrito ,así mismo profundizar el análisis y la propuesta cuyo objetivo es identificar los elementos relevantes del distrito que reflejen el estado de situación en diferentes contextos , pero esencialmente evaluar escenarios en los que se encuentra comprometido y que deberá actuar para que sus impactos negativos y/o limitaciones no profundicen aún más los problemas actuales , y aprovechar las ventajas y eventos favorables para transitar a estadios de mayor bienestar y progreso .

En otro contexto la municipalidad de Los Olivos considera que los servicios no económicos tienen que ver con los valores de uso generados en las familias, comunidades, instituciones o en el medio ambiente y que proporcionan un soporte intangible de vital importancia para movilizar y viabilizar recursos humanos y naturales; logrando el bienestar social, es decir la fortaleza de la instituciones cívicas y el grado de confianza, reciprocidad y cooperación entre

estas en el tejido social. Del mismo modo necesario recalcar que numerosos estudios y publicaciones han demostrada la importancia de complementar los stock de capital y las fuentes de bienestar para lograr un desarrollo humano sostenible, donde el fortalecimiento de las instituciones, así como la mejora de eficiencia y eficacia se convierte en el pilar del distrito. 15

La municipalidad de Los Olivos como gobierno local busca y promueve el desarrollo de su distrito y para ello cuenta con trabajadores que desarrollan diferentes actividades en sus respectivas áreas para lograr las metas y objetivos propuestas. Es por ello la importancia de saber la percepción del clima organizacional y compromiso laboral en la institución porque si los trabajadores laboran en un ambiente cómodo, su rendimiento influirá positivamente en el desarrollo de sus labores y servicio a la comunidad. Ya que los trabajadores con un buen clima laboral son trabajadores con un alto compromiso con la empresa que generaran mejores resultados empresariales, aumentan la fidelización de los clientes y mejoran el rendimiento financiero .Hay Group, (2012).Hace referencia, que las instituciones donde los trabajadores manifiestan alto compromiso laboral obtendrán un crecimiento en sus ingresos de 2,5 veces mayor que los que presenten bajo compromiso laboral, es decir los trabajadores que perciban un buen clima laboral estarían más comprometidos con la institución y generarían un aumento en su rendimiento que se vería reflejado en un mejor servicio a los servidores de la comunidad o cliente. Cabe mencionar que para Palma (2004), el clima laboral es” la percepción de los trabajadores con respecto a la institución donde laboran” y varía de acuerdo a las actividades, interacciones y otras experiencia que cada miembro tenga en su institución; entonces el clima laboral puede volverse en un aspecto positivo o negativo para la institución.

En lo últimos años los gobiernos locales o municipales se han visto involucrados en problemáticas de diferentes índoles , tal como el gobierno reciente de Susana Villarán el actual gobierno de Castañeda creando una atmosfera conflictiva, y estos casos son casi parecidos en las municipalidades , cuando se realiza un cambio de gobierno ,por lo mismo la municipalidad de Los Olivos es una institución que cuenta con un gran números de personal ,que siente una atmosfera de enfrentamientos o disputas de diferente índole

,aduciendo a que los trabajadores no perciben un buen sueldo o no tiene sus pagos a tiempo, muchos de ellos manifiestan su incomodidad entre otros problemas han sido removidos de sus puestos , creando un desgobierno y casos que se pueda estar presentando en la institución creando en tal : una situación que no les permite desarrollar un clima laboral favorable . As 16 con el presente estudio podrá identificarse y brindar información real e importante que servirá para determinar el compromiso laboral de los trabajadores con la institución.

Por lo expuesto; la presente investigación titulada “clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos -Lima, 2016.Planteo como objetivo general determinar cómo influye el clima organizacional en el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos. Así como determinar cómo se relacionó cada una de las dimensiones del clima organizacional como realización personal, el involucramiento laboral, supervisión, comunicación y realización personal con el variable compromiso laboral. Por lo que se dividió el presente trabajo en capítulos: El capítulo I, referido a la introducción, a los antecedentes, a la fundamentación científica, técnica y humanística; así como la justificación, hipótesis y los objetivos de la investigación. El capítulo II; conformado por el marco metodológico, desarrollo de las variables, la Operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio y diseño, población, muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis y aspectos éticos. El capítulo III; corresponde a los resultados de la investigación, donde se ha procesado con la estadística descriptiva e inferencial, en la cual se ha considerado la estadística de Rho de Spearman por la naturaleza de las variables para investigaciones de diseño no experimentales y en este caso nuestras variables son cualitativas es decir no paramétricas. El capítulo IV; se refirió al resultado del trabajo de estudio, donde se ha contrastado los resultados de nuestra investigación con los resultados de las investigaciones señaladas en los antecedentes. El capítulo V; contiene las conclusiones del trabajo de estudio, donde se ha realizado el trabajo de campo; de las cuales de acuerdo a cada prueba de hipótesis se han obtenido las conclusiones. El capítulo VI; contiene las

recomendaciones. El capítulo VII; contiene las referencias bibliográficas del trabajo de estudio, según el lineamiento del protocolo establecido por la universidad. Por último se presenta los anexos recogidos y trabajados investigación el cual se encuentran organizados en los anexos correspondi

17

El presente trabajo de investigación es de suma importancia para la municipalidad de Los Olivos ya que brindara datos contundentes de la realidad de la, misma sobre su clima organizacional, sus dimensiones y cómo influye este en el compromiso laboral de los trabajadores, a la vez quedara como un precedente que ayudara a los líderes de la institución estudiar , analizar , planificar y según los resultados tomar medidas que ayuden a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores , el mismo servirá como referente para futuras investigaciones.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2014), realizaron una investigación *Compromiso del trabajador hacia su organización y relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad, Chile*. Desarrollaron un estudio empírico transversal, para la recolección de datos emplearon una encuesta y como instrumento utilizaron el cuestionario de Meyer y Allen que consta de 21 preguntas y para evaluar el compromiso del trabajador el cuestionario del clima organizacional hicieron uso del cuestionario adaptado por Chiang, Salazar y Núñez de Koys y Decottis, la cual consta de 40 ítems tipo Likert, que van con escalas desde a saber: Muy de acuerdo con puntuación 5, De acuerdo 4, No estoy seguro 3, En desacuerdo 2, Totalmente en desacuerdo 1. La muestra estuvo conformada por 64 trabajadores de dos organizaciones públicas. Reportaron que en el análisis de correlación en las mujeres presentan relaciones altas entre el clima organizacional con el compromiso afectivo y normativo siendo estas de (0.754 y 0.733). Las dimensiones de clima organizacional como la autonomía, cohesión, confianza, presión, reconocimiento, equidad e innovación, mostraron relaciones estadísticamente significativas con el compromiso afectivo. Mientras que la dimensión de compromiso costo/ alternativa mostró relaciones estadísticamente significativas con las variables de clima organizacional (confianza, reconocimiento, equidad e innovación). Por otro lado del total de los hombres las relaciones más altas se evidenciaron entre los factores de clima organizacional apoyo e innovación y el compromiso costo alternativa (0,696 y 0,694). Muy similar a la relación entre el factor de clima organizacional, reconocimiento y el compromiso afectivo (0,682) • En relación con el punto anterior, la correlación mayor entre variables de clima tomadas en su conjunto y de compromiso del trabajador se dio con el compromiso afectivo (0,54).

Domínguez, Ramírez y García (2013), en su investigación *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional, México*. Desarrollaron un estudio de enfoque cuantitativo correlacional de corte transversal, el estudio estuvo conformado cinco instituciones de Puerto Vallarta con un mínimo de 12

trabajadores y un máximo de 261. Utilizaron un muestreo aleatorio y estratificado. Para la recolección de datos emplearon una encuesta y como instrumento un cuestionario, teniendo para ambas variables el clima organizacional un instrumento conformado por siete dimensiones que tuvieron 20 variables para el clima organizacional y 15 para la variable del compromiso. La muestra estuvo conformada por 384 trabajadores del personal administrativo. Los resultados que obtuvieron de los encuestados es que reportaron una estructura organizacional favorable, esquemas de comunicación y herramientas motivacionales también adecuados y estilos de dirección altamente favorables. Pero en el variable compromiso; como el compromiso calculado y el normativo se reportan como un nivel medio y un nivel medio alto en el compromiso afectivo. Estos resultados según los autores Considerados parecen mostrar que el clima organizacional son percibidos por los trabajadores como que la dirección los apoya y les estimula a seguir un trabajo en equipo y apoyarse entre sí, además al mismo tiempo se les permite cierto grado de autonomía y auto organización; bajo normas claras de actuación y la admisión de nuevas propuestas. Con respecto al compromiso, en términos generales se hayo colaboradores medianamente comprometidos, aparentemente por un cierto grado de insatisfacción con y esto sería por falta de reconocimiento. En lo referente a las correlaciones entre las dimensiones de clima organizacional y las del compromiso, los resultados sugieren que ambas variables son complejas con cierta dependencia una de la otra, que mantienen relaciones entre sí de moderada dimensión, teniendo esta correlación de 0,789 entre de las herramientas motivacionales y el compromiso afectivo, 0,649 entre la estructura con compromiso afectivo , 0,582, entre la comunicación y el compromiso afectivo .entre las herramientas motivacionales y el compromiso normativo hay una correlación de 0,448, entre la estructura y el normativo 0,335 y por último 0,319 entre la comunicación con el compromiso normativo. El resto de las variables no se relacionan significativamente. Con estos resultados sugieren los autores que cuanto más positivo se percibe el factor de motivación, estructura y comunicación del clima organizacional, mayor será el compromiso en su parte afectiva y normativa. Por otro lado manifestaron que básicamente compromiso y clima son dos variables que pueden representar a una empresa que muestre un clima organizacional positivo y, al mismo tiempo una buena parte de sus empleados manifieste cierto grado de lealtad hacia la

institución donde trabajan.

Blanco y Castro (2011), efectuaron una investigación *Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos, Bolivia*. La investigación tuvo como objetivo comparar el nivel de compromiso organizacional entre madres y no madres de cajeras de un banco de la ciudad de La Paz, e identificar el compromiso que se destaca. La investigación fue no experimental de tipo descriptiva, analítico y transversal. La muestra estuvo conformada por 62 participantes, todas del sexo femenino, (48 no madres y 14 madres), tuvieron en cuenta datos socios demográficos como estado civil, número de hijos, cuidados de los hijos, origen de la ayuda y nivel de educación. El instrumento que utilizaron fue el cuestionario de Meyer y Allen, para medir el compromiso organizacional. Tuvieron como resultados de que no existe una diferencia significativa estadísticamente hablando entre madres y no madres en la relación al compromiso organizacional, (las madres un 57% están entre los rangos medio alto y alto, mientras que las no madres 48,38% lo que sugiere que no hay diferencias significativas entre ambos grupos). Con respecto al compromiso organizacional que más se destaca en madres, no madres y ambas poblaciones, es el compromiso normativo esto se puede deber a los beneficios y políticas internas del banco. Como recomendación principal, se debe incrementar y mantener el compromiso de sus miembros y de sus equipos de trabajo.

Hernández (2010), desarrollo un estudio *Eficacia de un programa de compromiso laboral en una institución educativa con orientación técnica, Guatemala*. Con el objetivo de aplicar un programa de compromisos con una empresa para que el colaborador se identifique con la institución, es decir se ponga la camiseta de la empresa, al mismo tiempo determinar si el programa de compromiso organizacional aumenta el nivel de lealtad y de compromiso con los colaboradores de la institución educativa orientada a la educación técnica para jóvenes de forma diversificadas. El estudio experimental se realizó con 36 colaboradores de una institución educativa, constituidas por trabajadores del área administrativa, docente y operativa, se utilizó instrumento para la recolección de datos, una escala de Likert que conto con 25 reactivos. Los resultados del estudio mostraron información importante acerca del tema en estudio, donde los

docentes de la institución educativa se sienten comprometidos con la institución, después de haber participado en el programa de compromiso organizacional, por lo que se puede decir que los trabajadores de dicha empresa se sienten y se encuentran satisfechos, motivados, integrados y con buena adaptación a la empresa con actitudes positivas y comprometidos con responsabilidad total

Villamil y Sánchez (2012), En su investigación *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad de Choloma-Honduras* .realizaron una investigación correlacional causal, de enfoque cualitativo y diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de datos se emplearon encuestas teniendo como instrumento el cuestionario de 65 preguntas y respuestas de tipo Likert, para medir la variable de clima organizacional, tomaron como base ocho dimensiones, tales como; autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, y para la variable de satisfacción laboral seis dimensiones que son ; satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en que realiza su trabajo, con la oportunidad de desarrollo, con la relación jefe/subordinado y con la remuneración. De una población de 355 empleados, tomaron una muestra de 154 empleados para ser encuestados, de los cuales se reportó que el 61% de los empleados de la municipalidad de Choloma, califican que el clima organizacional de manera desfavorable y que mantienen un grado de insatisfacción de 55%. Estos resultados obtenidos permitieron concluir que existen un 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad de Choloma con un coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio de +0.80.

Alcantar, Maldonado y Arcos (2012), En su investigación *Clima laboral y compromiso organizacional de los empleados administrativos de una universidad pública, México*. realizaron un estudio transversal con diseño no experimental, de tipo descriptivo - correlacional , para la recolección de datos realizaron un muestreo censal de 112 empleados del área financiera de la universidad, teniendo como instrumentos: la escala CPCL(la escala multidimensional de Percepción del Clima Laboral) que consto de 27 items , con cinco variables (Organización, integración social, comunicación, condiciones de trabajo e

identidad y pertenecía); para la variable atributos de la organización(CATO), utilizaron la encuesta de por Allen y Meyer (1990) , consto de 20 items con tres variables (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo). Los resultados que obtuvieron una media del clima laboral de 111.52 y afirmaron tener un nivel de clima bueno , los resultados de compromiso organizacional fue en la dimensión compromiso afectivo que tuvieron una media de 4,38 y como mínima la dimensión de continuidad con 2.93 es decir los trabajadores tienen una fuerte identificación con la universidad . La correlación entre ambas variables fue positiva con un grado de asociación de 56.2% es decir moderada se espera que un buen Clima laboral incremente el Compromiso Organizacional de los empleados administrativos.

1.1.2. Antecedentes nacionales.

Palma (2006), Realiza una investigación *Percepción del clima laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2006, Chiclayo*. donde aporta un interesante diagnóstico del clima organizacional en trabajadores con relación de dependencia laboral. Desarrollo una investigación descriptiva, prospectiva y transversal. Para la recolección de datos emplearon encuestas auto aplicada. Y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de escala de opinión CL – SPC. Para medir la variable clima organizacional, trabajo con variables independientes como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales .La población estuvo conformada por todo el personal que laboraban en el Municipio distrital, su muestra fue de 111 trabajadores. En el análisis de resultados reportaron que clima organizacional es desfavorable (57.69%) en los diferentes grupos ocupacionales, así como el nivel de autorrealización desfavorable (54.95%), el nivel de involucramiento laboral es medio (54.95%), el nivel de supervisión es desfavorable (47.75%), el nivel de comunicación desfavorable (47.75%), el nivel de condición laboral desfavorable (47.75%).

Vallejos (2014), realizo una investigación *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Miramar - 2014*. Desarrollaron una investigación descriptiva transeccional, método deductivo, inductivo y analítico para la recolección de datos

emplearon la entrevista y una encuesta y como instrumento un cuestionario de 20 preguntas con cinco opiniones, teniendo como referencia los cuatro tipos de cultura con sus respectivos perfiles organizacionales. (Proceso de decisión, sistema de comunicaciones, relaciones interpersonales y sistemas de recompensas y sanciones). La muestra fue igual a la población, conformada por 30 trabajadores de la municipalidad. Reporto que la relación que existe entre ambas variables cultura organizacional y compromiso organizacional detectaron una relación directa regular. En lo que se refiere de la variable cultura organizacional tiene un perfil organizacional autoritario benevolente. Los trabajadores también manifiestan que las decisiones importantes las toman los superiores y las de menos relevancia las delegan, los trabajadores no toman decisiones por sí solos y les permite tomar iniciativa, en cuanto a las comunicaciones es transversal solo reciben órdenes desde los superiores, en cuanto a las relaciones interpersonales se relacionan sin ser tan condescendientes y en el sistema de recompensa y sanciones se les reconoce cuando hacen un buen trabajo el cual no es siempre. En lo que se refiere a la variable compromiso organizacional, los trabajadores manifestaron un compromiso medio en compromiso afectivo, así mismo medio alto para el compromiso de continuidad y medio para compromiso normativo. (aducen a que el personal no está identificado con la municipalidad trabajan más por necesidad, no están bien remunerado. En lo referido a que si tiene sentimiento de pertenecía con la institución son los trabajadores de mayor edad que dicen que si porque son gente pobre que no encontrarían trabajos en otros lares, otros menciona que si pero que si encontrarían otro trabajo que les pague más se irían, y con referencia si existe lealtad y gratitud de los trabajadores respondieron que no existe lealtad pero si gratitud por darles trabajo en la mayoría

Pérez (2012), Realizo una investigación *Impacto del compromiso laboral para el desarrollo empresarial del sector hotelero en la provincia de chincha*. Realizo una investigación de tipo cuantitativa, para determinar cuánto de su personal que se identifique con su institución y que beneficios retribuyen para los empresarios. Para la muestra en estudio se utilizaron a los propietarios de las empresas hoteleras conformadas por hospedajes y hoteles, que cuentan con más de cinco años funcionando, además que cuentan con experiencias de manejo de

personal ,los cuales están ubicados específicamente en los distritos más céntricos de la provincia de Chincha- Perú. Se utilizó como instrumento un cuestionario donde se logró obtener que un 45% de los empresarios consideren que su personal no se siente comprometido con la empresa, lo cual demuestra un gran problema para los empresarios de ese sector. Se llegó a la conclusión principal, donde se considera que el compromiso del personal de una empresa es de vital importancia y todo empresario lo que busca es lograr una capacidad competitiva que deben tener los trabajadores para que se sientan identificados, ya que esta será la base para un adecuado y optimo cumplimiento de los objetivos, debido a este análisis se recomendó que los cinco empresarios deben practicar incentivos al personal, seguir técnicas como; la motivación, reconocimiento, interés por su trabajador y una fluida comunicación.

Sotomayor (2012), Efectuó una investigación *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua, 2012*. Fue una investigación tipo descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental – transeccional; emplearon una encuesta para la recolección de datos y como instrumento un cuestionario de 54 preguntas y respuestas tipo Likert. De una población de 150 trabajadores administrativos, se tomó una muestra de 109 trabajadores encuestados. Indico que el 68.8% de los trabajadores de la sede central del Gobierno regional de Moquegua, califican el clima organizacional es de nivel medio, un 17.4% de nivel bajo y 13.8 de nivel alto .Sobre la satisfacción laboral 36.7% considera que el nivel es medio, 34.9% es de nivel bajo, 28.4% de nivel bajo. De la relación de clima organizacional y satisfacción laboral tuvieron un coeficiente de correlación de Pearson de 0,75 que indica que un 75,0% de los datos están altamente correlacionados.

Pérez (2014), realizo una investigación *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*. Desarrollaron una investigación correlacional causal, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal; para la recolección de datos emplearon una ficha de datos con información socio demográfica, utilizo una escala de motivación elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y

Malorni, para la escala de compromiso organizacional utilizó el modelo de tres componentes del compromiso (TCM, siglas en inglés) desarrollada por Meyer y Allen que permitió medir el compromiso de los trabajadores dentro de una organización. Y consta de las sub escalas de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad. El resultado que indicó fue que las correlaciones es una relación positiva, significativa y mediana entre el área de Regulación Introyectada, Compromiso Afectivo ($r_s(226)=.31, p<0,01$). sostuvo que es el involucramiento del trabajador con su organización que se vincula con la búsqueda de su aprobación y mantenimiento de su autoestima, mientras que la asociación con el compromiso normativo, $r_{rs}(226)=.32, p <0,01$. ; explicaría en el sentido de obligación hacia la organización, una vez que ocurre una internalización de acciones por parte del trabajador.

1.2. Fundamentación científico, técnica o humanística

1.2.1. Variable Clima organizacional.

Las conceptualizaciones y definiciones sobre el clima organizacional son muy amplias por mencionar una de ellas tenemos a Chiavenato (2009), quien lo define como “el ambiente entre los miembros de la organización” la cual está ceñido o ligado a la motivación, y nos menciona que cuando los trabajadores están muy motivados mejora el clima organizacional y se interpreta o se manifiesta en relaciones satisfactorias. (p .260).

Baguer (2012), define al clima laboral como el ambiente humano en el que los trabajadores de una organización perciben ciertas características del ambiente de trabajo y este a su vez influye en su conducta (citado por Baltazar y Chirinos, 2014).

Para el presente trabajo de investigación se adoptó la definición de Palma (2004), quien definió al clima laboral como la relación del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados con posibilidades de realización personal, involucramiento con las tareas asignadas, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su trabajo.

Dimensiones del clima organizacional:

Dimensión 1: Realización personal.

Según Palma, (2004), afirma que. Es la apreciación que tiene el colaborador o trabajador con respecto a las posibilidades de que en el medio en el que laboran les pueda favorecer en el desarrollo personal y profesional circunstancialmente a la tarea y con perspectiva o vista de futuro, de tal modo que les permita sentirse realizados. (p. 4).

Dimensión 2: Involucramiento laboral.

Palma, (2004), afirma que es la identificación que tiene o siente el trabajador con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y lograr el desarrollo de la organización, contribuyendo de esta manera al logro de metas establecidas por la empresa y el desempeño laboral adecuado, que permitirá brindar un mejor servicio. (p .4).

Dimensión 3: Supervisión.

Palma, (2004), afirma que en esta dimensión el trabajador dan apreciaciones , estimaciones o calificaciones sobre la funcionalidad y significación de sus superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, así también en la relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, mejorando la producción y la calidad de servicio. La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral. (p. 5).

Dimensión 4: Comunicación.

Palma, (2004), definió como “La percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma” (p. 5).

Dimensión 5: Condiciones laborales.

Palma, (2004), afirma que se obtiene información sobre el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para poder desempeñar el trabajo de la mejor manera. Al hablar de condiciones laborales, no solo se habla de remuneración económica, sino también de los diversos elementos que se necesitan para realizar un buen trabajo, los cuales la organización está obligada de brindar, ya que favorece a la producción y mejora de ella. (p. 6).

Teorías del clima organizacional:

Las teorías sobre clima y organización surgieron gracias a los aportes realizados dentro de la teoría general de la administración. Hablaremos de algunos de ellos citados por Chiavenato (2007).

Teoría clásica

Tuvo como representante a Henri Fayol (1845 – 1925), planteo los principios generales y universales de la administración, propone 14 principios generales (división de trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, interés general, remuneración, centralización, cadena de mando, orden) y pensaba que todas las empresas debían estar organizadas de una sola manera que les permitiera a los gerentes tomar decisiones para alcanzar la eficiencia. Con sus principios se habla de homogenizar las tareas y dieron inicio a la departamentalización de la estructura de la organización

Teoría estructuralista

Surge en las décadas de 1950, nace por el cuestionamiento al modelo burocrático, describe que cada organización se caracteriza por la interdependencia que existe entre cada una de ellas, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman”, Este ambiente de trabajo influye en el comportamiento y motivación de los trabajadores.se centran

primordialmente en los factores estructurales

Teoría conductual.

La teoría se deriva de la escuela de las relaciones humanas y surgió en 1950, se caracteriza porque no solo se concentran en las estructuras de la organización, los métodos, procesos y departamentalización, si no que se preocupa también de los aspectos humanos y sociales como la comunicación, la cultura, el liderazgo, la motivación, los equipos y el clima organizacional (se estaría hablando de una interacción entre las características de la institución y el individuo).

Teoría de los sistemas.

Ludwiig Von Bertalanffy en los años 1951 y 1960 dio a conocer las bases de la teoría, su principal aporte es el concepto de la organización como un sistema abierto en constante interacción con su entorno, y que interactúan continuamente. Nos mencionó que toda organización está compuesta por dos subsistemas.

El subsistema técnico.

Este subsistema abarca la tecnología, el territorio y el tiempo, se estaría hablando de las instalaciones físicas, equipos e instrumentos para la realización de las tareas, las exigencias de las tareas.

El subsistema social.

Este subsistema incluye a las personas, sus características físicas y psicológicas, su relación social con los demás trabajadores u individuos, este subsistema se encargaría de transformar la eficacia potencial en eficiencia real.

Otros autores que compartieron las ideas de Ludwig, posteriormente aportaron nuevos conocimientos, modelos de organizaciones etc. Entre ellos tenemos a Schein, Katz y Kahn, y es Katz y Kahn quienes aportaron el concepto de organizaciones proponiendo que "cada organización o entidad crea su propia cultura y que cada organización tiene sus propias tabúes, usos 'y costumbres.'" Es decir en una organización se refleja sus normas, los valores del sistema formal y su reinterpretación por el sistema informal, así como sucede con

las disputas internas y externas de las personas que la organización atrae (relaciones interpersonales), sus procesos de trabajo y distribución física, las modalidades o tipo de comunicación y el ejercicio o papel que toma la autoridad dentro del sistema. Da como ejemplo que si una sociedad tiene una herencia cultural, las organizaciones sociales también poseen estándares distintivos de sentimiento y creencias colectivas, que se transmiten a cada miembro nuevo de la organización.

Teoría del clima organizacional de Likert

La teoría de Likert (citado por Pérez y Rivera ,2013), sostiene que el comportamiento que presentan los trabajadores es causado, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que ellos perciben .es decir cómo los trabajadores sienten, sus esperanzas, capacidades, sus valores, eso es lo que cuenta es cómo ve y percibe las cosas y no la realidad objetiva. De esto realidad dependerá el tipo de comportamiento que tendrá el trabajador dentro de la institución. En este orden de ideas es posible separar cuatro factores principales que influye sobre la percepción individual del clima y que también podrían dar origen a diferentes tipos de microclimas y a la vez explicar la naturaleza de los microclimas en una organización. Likert menciona tres variables que determinan las características de una organización.

Variable causal.

Son variables independientes y que son susceptibles a sufrir una modificación o transformación por los miembros de la organización, también se puede agregar nuevos componentes y son variable independientes (de causa y efecto) es decir si se modifican hacen que se modifiquen las otras variables.

Variable intermediarias.

Son variables que reflejan el estado interno de una empresa ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimientos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

Variables finales.

Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de las anteriores variables, viene hacer el reflejo de los resultados obtenidos de la organización; como es la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias etc. La interacción de estas variables hace que se determine dos grandes tipos de clima organizacional.

Clima de tipo autoritario.

Según Brunet, (1987), considera que existen dos sistemas:

Sistema I. Autoritarismo explotador: En este tipo de clima la dirección no posee confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos son tomadas por los jefes en la cima de la organización. Los trabajan se devuelven dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, amenazas, ocasionalmente de recompensas, este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio, la comunicación de la dirección o jefes con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

Sistema II. Autoritarismo paternalista: En este tipo de clima se caracteriza porque existe una confianza condescendiente entre la dirección y en sus empleados, la mayoría de las decisiones la toman los directivos, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Se utilizan los castigos y recompensa como motivación. En este clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de los empleados.

Clima de tipo participativo:

Clima de tipo participativo, sistema III: Se caracteriza porque existe una confianza donde los superiores con sus trabajadores. En este tipo de clima se les permite a los trabajadores tomar decisiones s específicas más no generales. La comunicación es de tipo descendente. Se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima de los trabajadores.

Sistema Participación en grupo- Sistema IV: La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Las de toma de decisiones están diseminados en

toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación se hace de manera ascendente, descendente, horizontal. Los trabajadores se sienten motivados por la participación y la implicación, se trabaja de manera establecida de objetivos por rendimiento. En este tipo de clima los subordinados y directores trabajan en equipo para alcanzar los objetivos.

1.2.2. Variable Compromiso laboral.

En los últimos años se viene dando mayor énfasis al compromiso laboral en los trabajadores ya que un resultado positivo en la misma constituye para la organización garantía de eficacia, eficiencia y efectividad, se dice que los trabajadores presentan tres tipos de actitudes en el compromiso organizacional, y estas actitudes está relacionado a su trabajo, “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”(Robbins, 1999, Citado por Navarro y García, p.51)

Para Domínguez (2013), el compromiso organizacional se puede analizar la lealtad y afinidad de los trabajadores y si se consigue que ellos estén bien identificados e implicados en la organización a la que pertenecen o laboran, tendrán mayores probabilidades de que permanezcan en la misma, posibilitando el desarrollo de las habilidades y capacidades colectivas, formando equipos de trabajo unidos y consistente, que en definitiva conducirán a que la organización logre sus metas y objetivos de manera eficiente.(p.61)

Por otro lado Soberanes y de la Fuente (2009) citan que el compromiso organizacional toma una estructura que se orienta de manera directa al cumplir la misión y visión de la organización y sus beneficios; nos menciona que un trabajador comprometido fortalece la competitividad de las organizaciones, se reduce los índices de rotación de personal y de los gastos derivados del reclutamiento, selección y capacitación. Muy por el contrario si el personal no se compromete se producirá una disminución de la eficacia (p.124).

Para efectos del presente estudio se utilizó el concepto y escala de Meyer y Allen (1991), quienes definen el compromiso organizacional como un “estado

psicológico que caracteriza la relaciones entre los empleados con la organización y tiene implicaciones en las decisiones de continuar o dejar de ser miembro de la organización "(p.59). Así mismo las dimensiones utilizadas se agruparon en tres grandes temas generales las diferentes definiciones del compromiso organizacional: Afectivo, de continuidad y normativo. Además de acuerdo con Arciniega (2002) existen tres caras, o en términos más técnicos, tres tipos de dimensiones, lo cual no significa que existan tres variables distintas, sino que en realidad es una sola, pero con tres facetas.

Dimensiones del compromiso laboral.

Según Meyer y Allen, citado por Méndez, 2015.p.52, las dimensiones son:

Dimensión 1: Componente afectivo.

El compromiso afectivo es la conformidad o aceptación emocional del trabajador hacia la empresa, adquirida como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente

Dimensión 2: Componente de continuidad.

Plantean el compromiso de continuidad como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo. En este sentido, en sociedades con altos índices de desempleo existe un bajo grado de compromiso de continuidad.

Dimensión 3: Componente normativo.

Se explica cómo deber moral o gratitud (lealtad) que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa, como consecuencia de los beneficios obtenidos.

Modelo de los tres componentes de Meyer y Allen.

Crearon el modelo de tres componentes o multidimensional de compromiso organizacional que identifica al empleado con su organización y se relaciona entre si aunque cada una de ellas son diferentes Dicho modelo se presenta en la Figura1 (Meyer y Allen. Citado por Méndez, 2015, P.52)

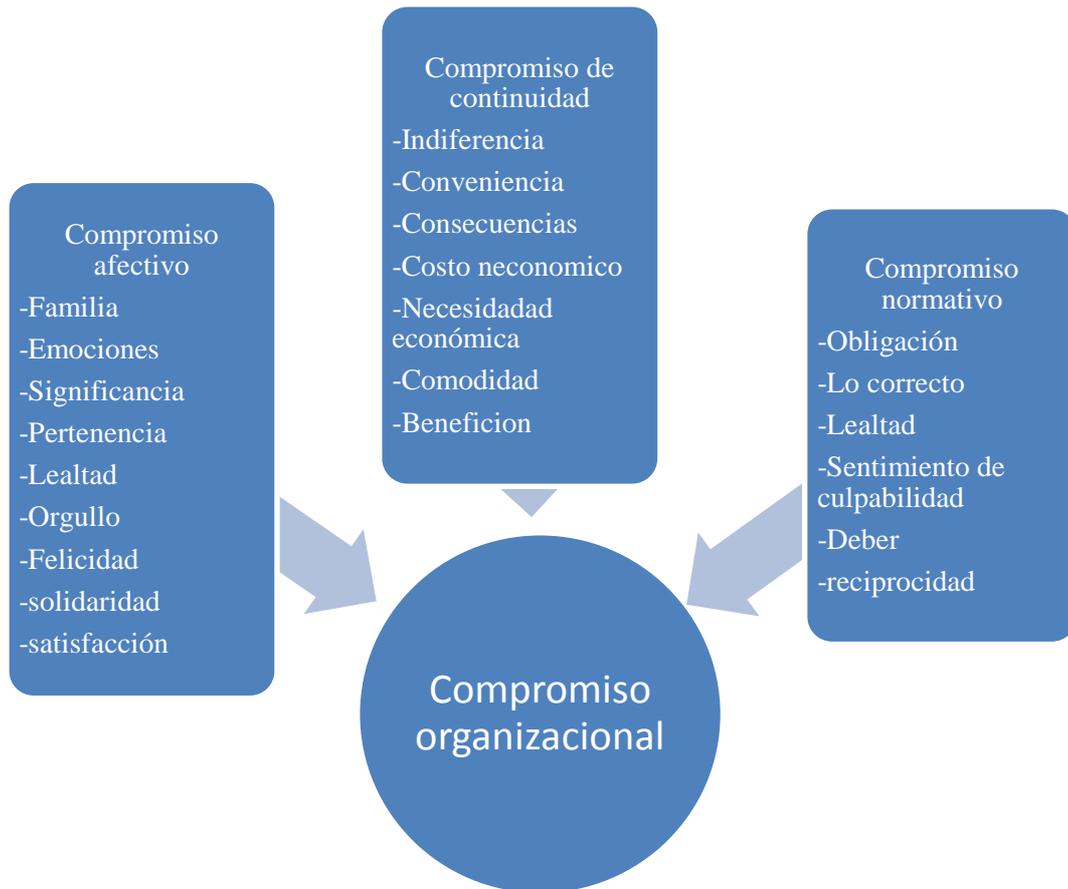


Figura 1. Modelo de compromiso organizacional de Allen y Meyer. Tomado del “clima y compromiso organizacional percibido por los empleados de parque eco arqueológico”, por Méndez, 2015.Mexico,

Factores del compromiso organizacional:

Mowday y Cols (1982), hace referencia de tres factores como importantes para percibir el compromiso organizacional, las cuales se encuentran relacionadas fuertemente entre sí (citado por García, 2008)

Identificación.

Es cuando el trabajador acepta por voluntad propia y cree en las metas, objetivos y valores propios que identifica la organización y modifica su identidad que posee acerca de la percepción de la empresa, a la vez este influye en la interacción que tiene el trabajador con la institución donde labora.

Implicación.

Es la voluntad natural del trabajador hacia la organización, ya que se siente como propio la finalidad de alcanzar las metas de la empresa tanto que llega a interpretar los éxitos y fracasos de la empresa como propios y esta participación están dadas por sentimientos afectivos como cognoscitivos, es decir el trabajador no solo tiene la idea o percepción sino que también tiene un sentir propio a la organización que pertenece.

Lealtad.

Es el deseo propio y voluntario del trabajador por permanecer y seguir formando parte de la organización y para ella. Se daría como resultado de la intervención e implicación que tiene los trabajadores con los valores y la meta de la institución, es decir los trabajadores que no se sienten identificados e implicados con la organización acabarían abandonando la institución y este puede ser de dos maneras, externa e interna. el abandono externo sería cuando el personal se va a otra empresa mientras que la interna, la más preocupante y peligrosa sería la interna porque se tendría un trabajador que no se esfuerza, no se implica convirtiéndose en un opositor y enemigo interno en la empresa.

Factores que influyen en el compromiso laboral:

Encaje persona – empresa.

Se debe buscar en los procesos de selección personal que encajen con los valores, objetivos y valores de la empresa.

Socialización.

Es muy importante que el trabajador que integra la organización en sus primeros meses de trabajo deba ser consistente con las experiencias y sus expectativas durante el proceso.

Justicia.

No se debe aplicar tratos desiguales o injustificados porque creara un impacto negativo que puede generar una sensación de injusticia.

Injusticia distributiva.

Se trata de los despidos injustificados que crean o debilitan el compromiso de los que quedan en la institución

Comunicación.

Es muy importante porque es el apoyo de gran relevancia para el compromiso ya que se apoya en la confianza, por eso es fundamental una comunicación abierta de abajo hacia arriba como de arriba hacia abajo.

Compensación e incentivos.

Los trabajadores con alto compromiso esperan un salario como justa compensación a su nivel de entrega

Interés.

Una manera de afectar positivamente al compromiso es tener programas de apoyo a las situaciones de maternidad y otros que demuestren un interés real por parte de la empresa al trabajador.

1.3. Justificación.

Justificación teórica

La información de este proyecto proporcionara aportes teóricos y conocimiento respecto a las variables en estudio, y permitirá contrastar los hallazgos con otras investigaciones en lo que se refiere a las variables en estudio referente a municipalidades y que además servirán como base para futuras investigaciones.

Justificación práctica.

Teniendo en cuenta que la investigación tiene por objeto determinar cómo influye el clima organizacional en el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad, sus dimensiones y su relación con cada una de ellas, siendo una investigación básica,

Descriptiva y correlacional causal, el aporte será fundamental ya que serán datos reales que servirá a los directivos de la municipalidad del distrito de Los Olivos para que puedan analizar y planear estrategias de mejora en la organización y que a la vez promueva el desarrollo de la misma enfocándose en brindar un buen servicio eficiente y eficaz a los servidores de la comunidad.

Justificación en el ámbito de la gestión pública.

Los resultados de la investigación servirán para la mejora en el clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Los Olivos. Por otro lado; las conclusiones y recomendaciones de la investigación serán tomadas de conocimiento y apoyo por los directivos, para potenciar todas aquellas áreas y procesos que necesiten ser mejoradas y conseguir el compromiso e identidad de los trabajadores con la institución, así mismo se pueda conseguir un nivel de aprobación de una buena gestión administrativa con el fin de elevar el compromiso de los funcionarios y trabajadores permitiendo alcanzar los objetivos planteados por dicha municipalidad, todo esto influirá y contribuirá para la percepción de la imagen institucional hacia los usuarios y la comunidad.

1.4. Formulación del problema:

Problema general.

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima.2016?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cómo se relaciona la realización personal con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima. 2016?

Problema específico 2.

¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos-Lima. 2016?

Problema específico 3.

¿Cómo se relaciona la supervisión con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima. 2016?

Problema específico 4.

¿Cómo se relaciona la comunicación con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima. 2016?

Problema específico 5.

¿Cómo se relaciona la condición laboral con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima. 2016?

1.5. Hipótesis.

Hipótesis general.

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima.2016.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

La realización personal se relaciona directa y significativamente con el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima. 2016

Hipótesis específica 2.

El involucramiento laboral se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.

Hipótesis específica 3.

La supervisión se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima. 2016.

Hipótesis específica 4.

La comunicación se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral de la municipalidad de Los Olivos –Lima.2016.

Hipótesis específica 5.

Las condiciones laborales se relacionan directa y significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima. 2016.

1.6. Objetivos:

Objetivo general.

Determinar si el clima organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos-Lima 2016.

Objetivos específicos:

Objetivos específicos 1.

Determinar si la realización personal se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima.2016.

Objetivos específicos 2.

Determinar si el involucramiento laboral se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima 2016.

Objetivos específicos 3.

Determinar si la supervisión se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima 2016.

Objetivos específicos 4.

Determinar si la comunicación se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima 2016.

Objetivos específicos 5.

Determinar si las condiciones laborales se relacionan con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima. 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

En la presente investigación se estableció como variables de estudio la percepción del clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos, siendo ambas variables de naturaleza , es por esto que su ocurrencia en la institución se expresará en categorías, las cuales en el presente trabajo están determinadas en valores asignados a los instrumentos; en tal sentido serán medidas en una escala ordinal, lo que permite establecer relaciones de tipo bajo, medio y alto entre los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos.

Variable1: Clima organizacional:

Palma (2004), definió al clima organizacional como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados con posibilidades de realización personal, involucramiento con las tareas asignadas, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su trabajo.

Variable 2: Compromiso laboral.

Meyer y Allen (1991), definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza las relaciones entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible de expresar todos los aspectos en una relación formal incluso legal.

2.2. Operacionalización de variables

La Operacionalización de las variables responde al enfoque cuantitativo y está estrechamente vinculada a la técnica de la encuesta que fue utilizada en la investigación para la recolección de datos.

Tabla 1*Operacionalización variable Clima organizacional*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel Rango
Realización personal	Desarrollo personal Desarrollo profesional	1 - 6 7-10		
Involucramiento laboral	Compromiso con la entidad	11 – 16	Nunca (1)	Bajo (50-116)
	Identificación con la entidad	17-20	Casi nunca (2)	
Supervisión	Apoyo para las tareas	21-26	A veces (3)	Medio (117-183)
	Orientación para las tareas	27-30		
Comunicación	Fluidez en la comunicación	31-35	Casi siempre (4)	Alto (184-250)
	Claridad en la comunicación	36-40	Siempre (5)	
Condiciones laborales	Elementos materiales	41-46		
	Elementos psicosociales	47-48		
	Elementos económicos	49-50		

Tabla 2*Operacionalización variable compromiso laboral*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel Rango
Componente afectivo	Lazos emocionales	1-3	Nunca	Bajo (21-49)
	Percepción de satisfacción de necesidades	4-6	(1) Casi nunca.	
Componente de continuidad	Orgullo de pertenencia a la entidad	7-8	(2) A veces	Medio (50-78)
	Necesidad de trabajo en la entidad	9-10	(3) Casi siempre	
Componente normativo	Opciones laborales	11-14	(4)	Alto (79-105)
	Evaluación de permanencia	15-16	Siempre	
	Reciprocidad con la entidad	17-19	(5)	
	Cumplimiento de obligaciones	20-21		

2.3. Metodología.

En la investigación que se realizó, se utilizó el método hipotético deductivo e inicio con el planteamiento del problema, la formulaciones de las hipótesis, posteriormente con la recolección de los datos mediante la encuesta para probar las hipótesis para lo cual se usó la medición numérica y el análisis estadístico.

2.4. Tipo de estudio

La investigación es básica y descriptiva. Como investigación básica enuncia los fundamentos teóricos (Mejía.2005, p.29) sobre la relación entre clima organizacional y relaciones interpersonales. Por otra parte, describe o especifica las características de las variables asociadas (Hernández *et al.*...2010.p.80).

Correlacional, porque tiene como propósito determinar el grado de relación que existe entre las variables, se utilizó técnicas estadísticas para estimar la correlación. Hernández *et al.*... (2006).

Cuantitativa, porque usa la recolección de datos para probar hipótesis, con

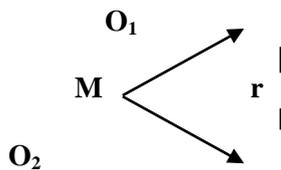
base en la medición numérica y el análisis estadístico. (Hernández *et al.*,2006).

2.5. Diseño

En la investigación se utilizó un diseño no experimental, de corte transversal. Porque solo se observaron los fenómenos tal como se da en su contexto natural, sin alterar las variables las cuales se analizaron. Como señala. (Kerlinger y Lee, 2002, citado por Hernández, Fernández y Baptista ,2006):"En la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos". (p.205).

Transversal, porque se recogieron los datos en un momento único en el tiempo para la descripción de las variables y sus relaciones. (Hernández... ,2006).

Correlacional, porque se determinó el grado de relación que existe entre las variables clima organizacional y compromiso laboral, para lo cual se midieron las variables y se aplicaron técnicas estadísticas para estimar la correlación. (Hernández, Fernández y Baptista ,2006).gráficamente el esquema se denota:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Clima organizacional

O₂ = Compromiso laboral

r = correlación de las variables de estudio

2.6. Población, muestra y muestreo

Población.

Para la presente investigación se trabajó con una población de 655 trabajadores de la Municipalidad de los Olivos, entre empleados y obreros. De acuerdo a Hernández *et al.* (2010), quienes manifiestan que población es el “conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”,

Así mismo; se trabajó con criterio de inclusión y exclusión se considera como criterio de inclusión, a los trabajadores que estén laborando por más de dos años. Y como criterio de exclusión los trabajadores que ejercen cargos de confianza.

Tabla 3

Tamaño de población de los trabajadores.

Condición laboral	Población
Empleados	140
Obreros	515
Total de trabajadores	655

Muestra

De acuerdo con Hernández, et.al., (2010) la muestra es una parte representativa de la población, considerando que la población estuvo conformada por los trabajadores empleados y obreros de la Municipalidad de Los Olivos. En un primer momento la intención es establecer la cantidad total de participantes en el estudio, para lograr este cometido se obtuvo utilizando el siguiente cálculo estadístico:

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

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza del 95 % (1.96)

p = probabilidad de éxito del 50 % (0.5)

q= probabilidad de fracaso 1-p (0.5)

e = error muestral o precisión del 5 % (0.05)

N = Tamaño de la población (2535)

$$n = \frac{(655) \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{(0.05)^2 \cdot (655-1) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)} = 242.37$$

n = 242 trabajadores

Muestreo:

Se considera muestreo al proceso de selección de los elementos o unidades de una muestra, El muestreo para el presente trabajo fue probabilístico, siguiendo la técnica de aleatorio simple, es decir tipo rifa en la cual todos los integrantes tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos en la muestra de estudio.

Criterios de selección

Para la determinación de la muestra se eligió mediante el procedimiento de sorteo hasta completar el número de cupos por cada turno en la misma todos tuvieron la oportunidad de pertenecer al grupo de muestra.

Sin embargo, se consideraron los siguientes aspectos de inclusión: Ser trabajadores entre empleados y obreros que tengan como mínimo dos años laborando en la entidad municipal.

Se consideraron como criterios de exclusión a trabajadores contratados y

ocupen cargos de confianza.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta, fue la técnica utilizada para la recolección de datos para la variable clima organizacional y la variable compromiso laboral, el cual consistió en preguntas dirigidas a un considerable número de personas y se hizo uso de dos cuestionarios con preguntas tipo Likert.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fue el cuestionario, al respecto Hernández *et al...* (2006) indico que un instrumento de medición, es el recurso que emplea el investigador para registrar la información sobre las variables de la investigación. (p.276).

Instrumento para el variable clima organizacional.

El cuestionario utilizado fue el de Sonia Palma (2004), que formo parte de la teoría elegida para la investigación, el cual consto de 50 preguntas.

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario para medir el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos.

Autor: Sonia Palma (2004).

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: de 15 a 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente la percepción del clima organizacional de los trabajadores.

Descripción: El cuestionario consta de 50 preguntas sobre el clima organizacional fue estructurado bajo una escala tipo Likert, con cinco categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5) y está dividido en seis dimensiones: Realización personal (10 ítems), Involucramiento laboral (10 ítems), Supervisión (10 ítems), Comunicación (10 ítems) y Condiciones laborales (10 ítems).

Baremo del cuestionario de percepción del clima organizacional:

Bajo: [50 – 116>

Medio: [117– 183>;

Alto: [184 - 250]

Baremo del cuestionario de percepción del clima organizacional por dimensiones:

Realización personal: Bajo: [10 – 23>; Medio: [24 – 37>; Alto: [38 - 50]

Involucramiento laboral: [10 – 23>; Medio: [24 – 37>; Alto: [38 - 50]

Supervisión: Bajo: [10 – 23>; Medio: [24 – 37>; Alto: [38 - 50]

Comunicación: Bajo: [10 – 23>; Medio: [24 – 37>; Alto: [38 - 50]

Condiciones laborales: [10 – 23>; Medio: [24 – 37>; Alto: [38 - 50]

Instrumento para el variable comportamiento laboral

Se utilizara el cuestionario de Meyer y Allen (1997), que consta de 21 preguntas

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario para medir el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos.

Autor: Meyer y Allen (1997).

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 10 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente el nivel de compromiso de los trabajadores de la municipalidad.

Descripción: El cuestionario está compuesto por 21 ítems, tipo de la escala tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5) y está dividido en tres dimensiones: Compromiso afectivo (6 ítems), compromiso de continuidad (4 ítems), y compromiso normativo (11 ítems)

Baremo del cuestionario compromiso laboral:

Bajo: [21– 49>

Medio: [50 – 78>

Alto: [79 - 105]

Baremo del cuestionario compromiso laboral por dimensiones:

Compromiso afectivo: Bajo: [6– 14>; Medio: [15 – 23>; Alto: [24- 32]

Compromiso de continuidad: Bajo: [4 – 9>; Medio: [10 – 15>; Alto: [16 – 20]

Compromiso normativo: Bajo: [11 – 26>; Medio: [27 – >38; Alto: [39 – 50]

Validación y confiabilidad del instrumento:

Validación de los instrumentos

Para determinar la validez de los instrumentos, se sometieron a un proceso de juicio de expertos, que consiste en preguntar a personas en el dominio que miden los ítems, según Hernández, Fernández y Batista, (2006) para la presente investigación se dispone de los certificados de validez en los anexos correspondientes para su aceptación.

Validez.

La validez es el grado en el que un instrumento en verdad se mide la variable que se busca medir. (Hernández, et al...2010.p.201).

Tabla 5

Validez del instrumento percepción del clima organizacional, según expertos

Experto	El instrumento presenta			Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Metodólogo	si	si	si	Aplicable
Experto 1	si	si	si	Aplicable
Experto 2	si	si	si	Aplicable

Tabla 6

Validez del instrumento compromiso laboral, según expertos

Experto	El instrumento presenta			Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Metodólogo	si	si	si	Aplicable
Experto 1	Si	Si	Si	Aplicable
Experto 2	Si	Si	Si	Aplicable

Confiabilidad.

Confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. (Hernandez, et al. 2010, p. 201)

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó la encuesta en una prueba piloto a 20 trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, fueron aplicadas en las mismas condiciones con preguntas tipo likert Por lo tanto la confiabilidad de los cuestionarios de clima organizacional y compromiso laboral se realizaron a través de alfa de cronbach. Para la investigación se utilizó los siguientes niveles de confiabilidad. (Soto, 2015).

Tabla 7

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Posteriormente, se procedió a la calificación y tabulación de los datos en la hoja de cálculo Excel. Para luego analizar los datos a través del programa estadístico SPSS 20

Tabla 8

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

variable / Dimension	Alfa de Cronbach	Nºde ítems
Clima organizacional	9.56	50
Compromiso laboral	7.91	21

Los resultados de análisis de confiabilidad de alfa de cronbach para el variable clima organizacional fue de 9.66 y de la variable compromiso laboral 0,791 ambos resultados nos indican que tienen una alta confiabilidad.

2.8. Métodos de análisis

Después de la recolección de datos en la investigación, se procedió al análisis estadístico respectivo, para lo cual se procedió a las tabulaciones de los datos presentados en tablas y figuras, para ello se capturan los datos en un documento de Excel (matriz) y luego se trasladan a un archivo del programa de análisis estadístico IBM SPSS STATISTICS 20.0. Para medir la relación entre las variables clima organizacional y compromiso laboral se utilizó la prueba no paramétrica de Sperman utilizadas para variables de nivel ordinal.

2.9. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación ha cumplido con el diseño y desarrollo del proyecto de investigación de enfoque cuantitativo, siguiendo los lineamientos que enmarca las normas de la Universidad Cesar Vallejo. Así también hace referencia que se cumplió con respetar la autoría de cada una de los investigadores por lo que se hace referencia de los autores y editoriales.

III. Resultados

3.1. Presentación de resultados

Tabla 9.

Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos. Lima. 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	11.2
Medio	126	52.1
Alto	89	36.8
Total	242	100.0

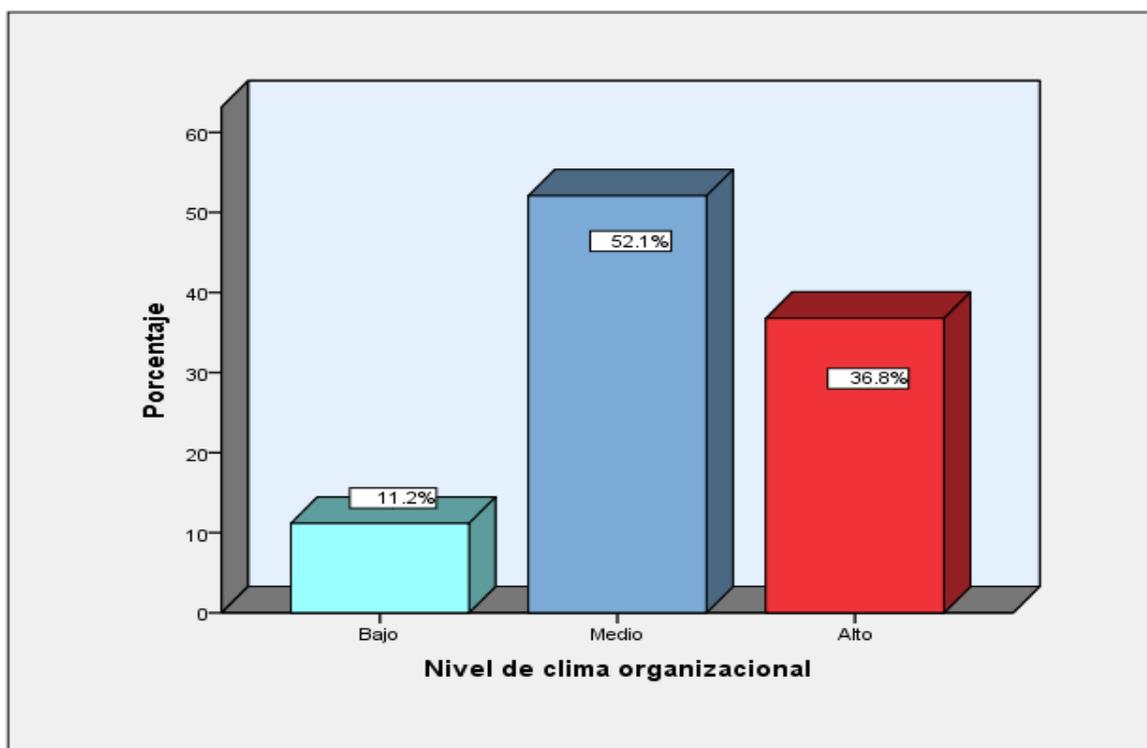


Figura 2. Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos- Lima. 2016

En la tabla 9 y figura 2 se observa que el 52.1% de los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos percibieron que el clima organizacional es de nivel medio, en tanto que el 36.8 % consideraron que el clima organizacional es de nivel alto, mientras que solo el 11.2 % consideran que el clima organizacional

es de nivel bajo.

Tabla 10

Compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos .Lima-2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	158	65.3
Alto	84	34.7
Total	242	100.0

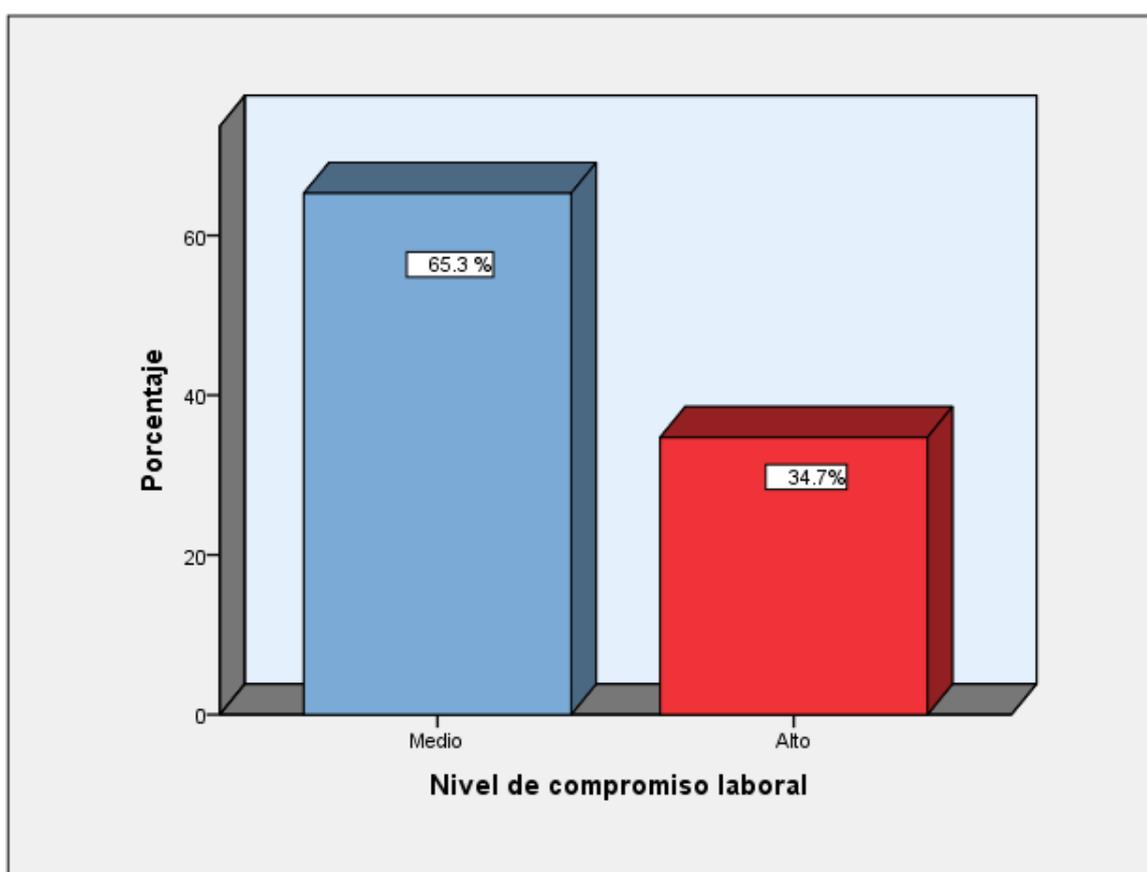


Figura 3. Compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos .Lima- 2016.

En la tabla 10y figura 3 se observa que el 65.3 % de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos presentan un nivel de compromiso laboral medio, mientras que el 34.7 % evidencia un nivel alto de compromiso.

Tabla 11

Percepción del clima organizacional por dimensiones de los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos. Lima 2016.

Nivel	Percepción del clima organizacional									
	Realización personal		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	11	4.5	11	3.3	53	21.9	60	18.0	69	20.7
Medio	139	57.4	114	79.6		46.7	223	67.0	231	69.4
Alto	92	38		17.1	76	31.4	50	15.0	33	9.9
Total	242	100.0	242	100.0		100.0	333	100.0	333	100.0

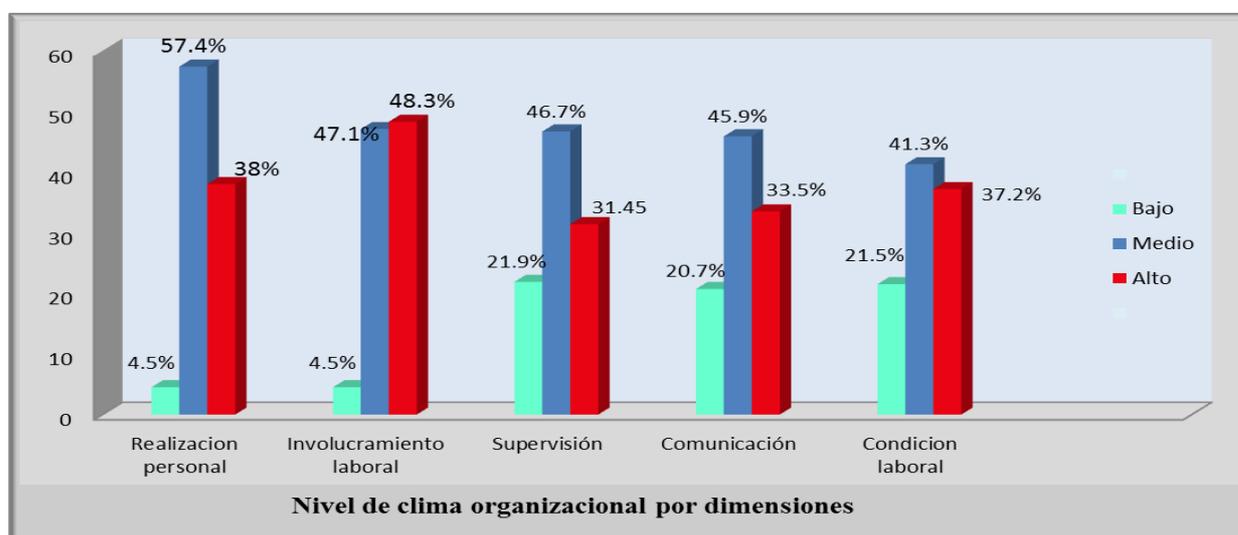


Figura 4. Percepción del clima organizacional por dimensiones de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. Lima, 2016.

La tabla 11 y figura 4 muestra que el 57.4 % de los trabajadores perciben un nivel medio de realización personal, encontramos además que estos porcentajes son similares en las otras dimensiones. Excepto con la dimensión involucramiento laboral que tiene un nivel alto de 48.3% .además cabe resaltar que los trabajadores que presentan un nivel bajo, es en la dimensión supervisión y condición laboral donde presentan un nivel porcentual de 21.9 %y 21.5%.

Tabla 12

Percepción del compromiso laboral por dimensiones de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-Lima.2016.

Nivel	Nivel de compromiso organizacional					
	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	16	6.6	0	0	242	100
Medio	120	49.6	122	50.4	0	0
Alto	106	43.8	120	49.6	0	0
Total	242	100	242	100	242	100

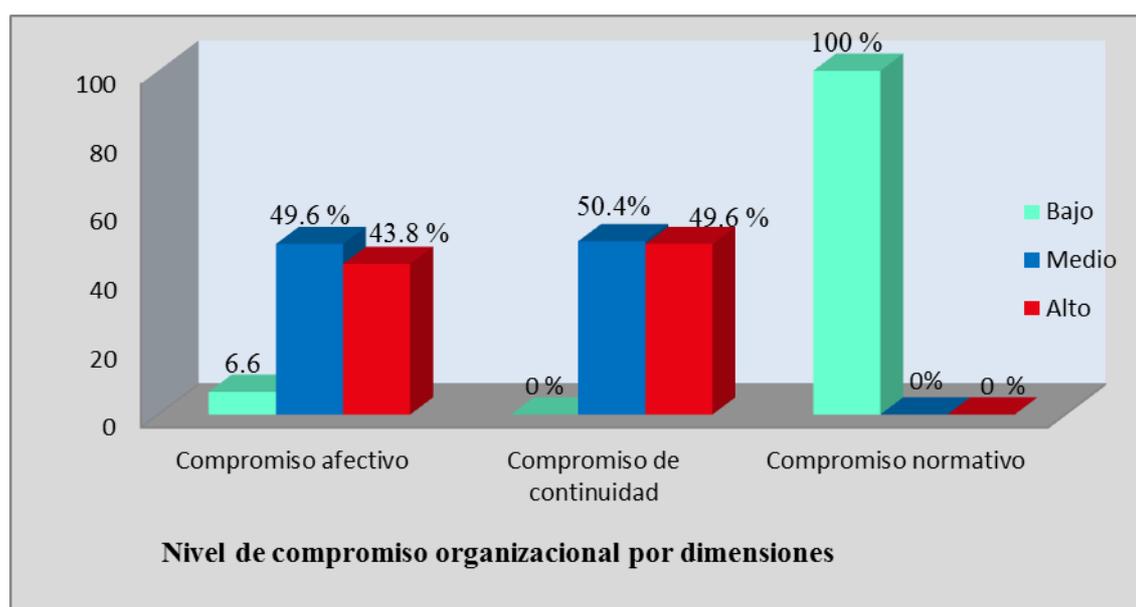


Figura 5. Percepción del compromiso laboral por dimensiones de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos- Lima, 2016.

La tabla 12 y figura 4 muestra que los trabajadores presentan nivel bajo de compromiso normativo y cabe resaltar que es en un (100%). Así mismo que en las dimensiones compromiso de continuidad y compromiso afectivo presentan niveles similares entre alto y medio, siendo sus porcentajes de 49.6% y 50.4% como nivel medio y 43.8% y 49.6% como nivel alto.

3.2. Contrastación de hipótesis

De la hipótesis general

Ho: La influencia del clima organizacional no se relaciona directamente con el compromiso laboral de los trabajadores

H1: La influencia del clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores

Significancia: $\alpha = 0.01$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 13

Relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. Lima, 2016

	Clima organizacional		Compromiso laboral
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,426**
	Sig.(bilateral)	.	,000
	N	242	242
Compromiso laboral	Coeficiente decorrelación	,426**	1,000
	Sig.(bilateral)	,000	.
	N	242	242

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

En la tabla 13, se muestran los resultados de correlación, donde el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha =0,01$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación positiva ($r=0.426$) significativa (P valor = 0.05) entre el clima organizacional y el compromiso laboral, siendo esta correlación de nivel moderado ($r = ,426^{**}$).

De la hipótesis específica 1

Ho: La realización personal no se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores

H1: La realización personal se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores.

Significancia: $\alpha = 0.01$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 14

Relación entre la realización personal y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. Lima, 2016

		Compromiso	Realización personal
Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,313**
	Sig.(bilateral)	.	,000
	N	242	242
Realización personal	Coeficiente de correlación	,313**	1,000
	Sig.(bilateral)	,000	.
	N	242	242

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

En la tabla 14, se muestran los resultados de correlación, donde el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación positiva ($r=0.313$) significativa (p valor $=0.05$ entre la realización personal y el compromiso laboral, siendo una correlación de nivel baja ($r = ,313^{**}$).

De la hipótesis específica 2

Ho: El involucramiento laboral no se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores.

H2: El involucramiento laboral se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores Significancia: $\alpha = 0.01$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 15

Relación entre el involucramiento laboral y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. Lima, 2016

		Compromiso laboral	Involucramient o laboral
Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,477**
	Sig.(bilateral)	.	,000
	N	242	242
Involucramientolaboral	Coefficiente decorrelación	,477**	1,000
	Sig.(bilateral)	.000	.
	N	242	242

**..Lacorrelaciónessignificativaalnivel0,01(bilateral).

En la tabla 15, se muestran los resultados de correlación ,donde el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula , concluyendo que existe relación ($N=0.477$)(p valor= 0.05) entre Involucramiento laboral y el compromiso laboral ,siendo esta correlación positiva de nivel moderada ($r = ,477^{**}$).

De la hipótesis específica 3

Ho: La supervisión no se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores.

H3: La supervisión se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores.

Significancia: $\alpha = 0.01$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 16

Relación entre la supervisión y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. Lima, 2016

		Compromiso laboral	Supervision
Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,355**
	Sig.(bilateral)	.	,000
	N	242	242
Supervision	Coeficiente de correlación	,355**	1,000
	Sig.(bilateral)	,000	.
	N	242	242

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

En la tabla 16, se muestran los resultados de correlación, donde el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación (No= 0.355) no significativa (p valor = 0.05) entre la supervisión y el compromiso laboral, siendo esta correlación positiva de nivel baja ($r = ,355^{**}$).

De la hipótesis específica 4

Ho: La comunicación no se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores.

H4: La comunicación se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores.

Significancia: $\alpha = 0.01$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 17

Relación entre la comunicación y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. Lima, 2016

		Compromiso laboral	Comunicación n
Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,372**
	Sig.(bilateral)	.	,000
	N	242	242
Comunicación	Coeficiente de correlación	,372**	1,000
	Sig.(bilateral)	,000	.
	N	242	242

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

La tabla 17, se muestra los resultados de correlación, donde el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación ($r=0.372$) no significativa (p valor = 0.05) entre la comunicación y el compromiso laboral, siendo esta correlación positiva de nivel bajo ($r = ,372^{**}$).

De la hipótesis específica 5

Ho: La condición laboral no se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores.

H5: La condición laboral se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores. Significancia: $\alpha = 0.01$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 18

Relación entre la realización personal y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos. Lima, 2016

	laboral	Compromiso	Condiciónlaboral
Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,460**
	Sig.(bilateral)	.	,000
	N	242	460
Condición laboral	Coeficiente decorrelación	,460**	1,000
	Sig.(bilateral)	,000	.
	N	242	242

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

La tabla 18, muestra los resultados de correlación, donde el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha =0,01$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación (No=0.460) no significativa (p valor = 0.05) entre la condición laboral y el compromiso laboral, siendo esta correlación positiva de nivel moderado ($r = ,460^{**}$).

IV. Discusión

En el presente trabajo de investigación denominado clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos- 2016; se demostró que en la tabla 9 y figura 2 se observa que el 52.1% de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos percibieron que el clima organizacional es de nivel medio, en tanto que el 36.8 % consideraron que el clima organizacional es de nivel alto, mientras que solo el 11.2 % consideran que el clima organizacional es de nivel bajo. Es decir que la mitad de los trabajadores encuestados consideran que el clima organizacional faltaría mejorarla dentro de la entidad porque lo consideran como medio. Esto coincide con Sotomayor (2012), en su investigación “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua, 2012”. Donde el 68.8% de los trabajadores calificaron el clima organizacional de nivel medio, así mismo Alcantar, Maldonado y Arcos (2012), en su tesis “Clima laboral y compromiso organizacional de los empleados administrativos de una universidad pública, México”. Tuvieron un clima laboral medio. Estos resultados difieren de Villamil y Sánchez (2012), en su investigación “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad de Choloma-Honduras. Demostraron que el 61% de los empleados, calificaban que el clima organizacional de manera desfavorable, otro que difiere con nuestros resultados es la investigación de Palma (2006), que en su investigación “Percepción del clima laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2006, Chiclayo, tuvieron resultados de un clima organizacional muy desfavorables (57.69%).

Por otro lado en lo que se refiere a el clima organizacional por dimensiones tenemos que; en La tabla 11 y figura 4 que el 57.4 % de los trabajadores perciben un nivel medio de realización personal, encontramos además que estos porcentajes son similares en las otras dimensiones. Excepto con la dimensión involucramiento laboral que tiene un nivel alto de 48.3% .además ,cabe resaltar que los trabajadores que presentan un nivel bajo, es en la dimensión supervisión y condición laboral donde presentan un nivel porcentual de 21.9 % y 21.5%.Los resultados nos indicarían que los trabajadores de la municipalidad manifestaron o se sienten medianamente

comprometidos e identificados con su institución el cual requiere ser mejorado , por otro lado, en lo que se requiere mayor atención es la supervisión ,en su apoyo y orientación en las tareas que realizan y no deja de ser menos importante la condición laboral y la comunicación porque si no hay una buena fluidez , claridad y oportuna comunicación serán trabajadores que no cumplirán de manera eficaz su desempeño laboral ; más aún si no son reconocidos y no cuentan con materiales o herramientas necesarias para su cumplir su labor. Nuestros resultados difieren de Palma (2006), donde observaron que el nivel de autorrealización ,supervisión y comunicación eran desfavorable en los trabajadores, así también deferimos con la dimensión involucramiento laboral que dieron como resultado medio , pero coincidimos con la dimensión condición laboral donde su resultado predominante fue medio.

Por lo tanto; con los resultados obtenidos de la investigación es evidente que si se quiere mejorar el clima organizacional ,es importante que el trabajador como pieza clave para cualquier institución se deba mejorar y fortalecer la comunicación , la supervisión ,brindar un mejor trato al personal y a sus condiciones laborales.

En lo que se refiere al estudio del compromiso organizacional , los resultados que se obtuvieron en la tabla 10 y figura 3 fue que el 65.3 % de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos presentan un nivel medio, mientras que el 34.7 % evidencia un nivel alto de compromiso.es decir que más de la mitad de los encuestados no se encuentran totalmente comprometidos o lo están medianamente con su institución lo cual sería nada favorable ,tal como lo menciona Domínguez (2013) se debe analizar la lealtad y afinidad de los trabajadores ya que colaboradores que estén bien identificados e implicados en la organización en la que laboran , serán trabajadores que desarrollen habilidades y capacidades colectivas, formando colaboradores que trabajen en equipos, que en definitiva conducirán a que la organización o institución logre sus metas y objetivos de manera eficiente y eficaz.(p.61). Estos resultados concuerdan con Domínguez, Ramírez y García (2013), en su investigación “El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional, México”. Que tuvieron como resultados a colaboradores medianamente comprometidos, aparentemente por un

cierto grado de insatisfacción y esto sería por falta de reconocimiento. Otro investigador con quien coincidimos es Vallejos (2014), en su investigación "La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Miramar - 2014". Donde los trabajadores manifestaron un compromiso medio.

También se puede observar en el resultado del compromiso organizacional por dimensiones en la tabla 12 y figura 4, donde los trabajadores presentaron niveles bajo de compromiso normativo y cabe resaltar que es en un (100%). Así mismo que en las dimensiones compromiso de continuidad y compromiso afectivo presentan niveles similares entre alto y medio, siendo sus porcentajes de 49.6% y 50.4% como nivel medio y 43.8% y 49.6% como nivel alto. Esto nos indicaría que la institución tiene problemas serios sobre todo a lo que se refiere al compromiso normativo porque se estaría hablando de trabajadores que no tendrían lealtad o gratitud hacia la institución y que estarían trabajando por otros intereses o necesidades, considerando también que no estarían implicados con las metas y objetivos y como lo considera Mowday y Cols, 1982 (citado por García, 2008) tendría al enemigo u opositor dentro de la empresa. Estos resultados difieren con Domínguez, Ramírez y García (2013), en su investigación ".El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional, México". Que tuvieron como resultados en el compromiso normativo un nivel medio por su parte Vallejos (2014), en su investigación "La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Miramar - 2014". Los trabajadores manifestaron sentir un nivel medio de compromiso normativo. En lo que se refiere a la variable del compromiso afectivo coincidimos con Domínguez, Ramírez y García (2013), tuvieron como resultado un nivel medio. Para Alcantar, Maldonado y Arcos (2012), también fue de nivel medio de 4,38 ellos consideraron que los trabajadores tienen fuerte identificación para la institución. Para Vallejos (2014), como resultado compromiso afectivo fue de nivel medio, quien concluyó que los trabajadores trabajan más por necesidad, no están bien remunerados. Por otro lado referente al variable compromiso de continuidad no concordamos con Alcantar, Maldonado y Arcos (2012), ya que ellos tuvieron un nivel mínimo con 2.93.

Respecto a los resultados de la hipótesis general la correlación entre las variables clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, se obtuvo como resultado que el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha =0,01$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación positiva significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral, siendo esta correlación de nivel moderado ($r = ,426^{**}$). Los resultados de nuestra investigación son consecuentes con Alcantar, Maldonado y Arcos (2012), quienes consideraron que la correlación entre ambas variables fue positiva con un grado de asociación de 56.2% es decir moderada por lo que concluyeron que un buen Clima laboral incrementa el Compromiso Organizacional de los trabajadores administrativos. Estos resultados no coinciden con Domínguez, Ramírez y García (2013), quienes sugieren que ambas variables son complejas con cierta dependencia una de la otra, que mantienen relaciones entre sí, teniendo esta correlación de 0,789. También difieren de Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2014), quienes tuvieron una relación de 0.682 entre clima y el compromiso afectivo.

De la hipótesis específica uno, si la realización personal se relaciona o no se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, el resultado obtenido fue, que el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre la realización personal y el compromiso laboral, siendo una correlación de nivel baja ($r = ,313^{**}$). Nuestros resultados sugieren que si los trabajadores se desarrollan de manera personal y profesional no tendría un vínculo u concordancia en gran medida con el compromiso laboral.

De la hipótesis específica dos, si el involucramiento laboral se relaciona o no se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, se llegó a determinar que el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre Involucramiento laboral y el compromiso laboral, siendo esta correlación moderada ($r = ,477^{**}$). Nos da como referencia que la identificación del personal

con los valores y el compromiso de la institución así como su colaboración en ellas tendría poco relación con el compromiso laboral.

De la hipótesis específica tres, si la supervisión se relaciona o no se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, el resultado que se obtuvo fue que el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación entre la supervisión y el compromiso laboral, siendo esta correlación de nivel baja ($r = ,355^{**}$). Concluyendo que no habría una buena relación significativa entre apoyo y orientación hacia las tareas que realizan los trabajadores con el compromiso laboral.

De la hipótesis específica cuatro, si la comunicación se relaciona o no se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, el valor obtenido fue el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre la comunicación y el compromiso laboral, siendo esta correlación de nivel bajo ($r = ,372^{**}$). Nuestros resultados difieren de Domínguez, Ramírez y García (2013) entre la comunicación y el compromiso afectivo hubo una relación de 0,582 y en lo que se refiere a la comunicación con el compromiso normativo de 0,319.

De la hipótesis específica cinco, si la condición laboral se relaciona o no se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, donde la tabla 18, muestra los resultados de correlación, donde el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha =0,01$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación positiva significativa entre la condición laboral y el compromiso laboral, siendo esta correlación de nivel moderado ($r = ,460^{**}$). es decir que a medida que la institución brinde o aplique los elementos tanto materiales y económicos de tal manera que los trabajadores cumplan con sus tareas de forma eficiente, se relacionara de manera moderada con el compromiso laboral.

v. Conclusiones

En la presente investigación “clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos durante el año 2016 “, por lo tanto se puede afirmar que llegamos a las siguientes conclusiones:

Primera conclusión.

Que, existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, siendo esta correlación de nivel moderada ($r = ,426^{**}$).

Segunda conclusión:

Existe una relación significativa entre la realización personal y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, siendo esta correlación positiva de nivel baja ($r = ,313^{**}$).

Tercera conclusión:

Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, siendo esta correlación positiva de nivel moderada ($r = ,477^{**}$).

Cuarta conclusión:

Existe una relación significativa entre la supervisión y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, siendo esta correlación positiva de nivel baja ($r = ,335^{**}$).

Quinta conclusión:

Existe una relación significativa entre la comunicación y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, siendo esta correlación positiva de nivel baja ($r = ,372^{**}$).

Sexta conclusión:

Existe una relación significativa entre la condición laboral y el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, siendo esta correlación positiva de nivel moderada ($r = ,460^{**}$).

VI. Recomendaciones

Primera recomendación:

Se debe tomar muy en serio y con prioridad los resultados obtenidos, partiendo de un 100% del personal que considera que el compromiso normativo es de nivel bajo. Se sugiere a los altos directivos o gerentes que analicen, diseñen e implementen un plan de acciones con metas y objetivos claros a corto y largo plazo donde se motiven, se fortalezca la comunicación y el trabajo en equipo de tal manera que se comprometan a todos los trabajadores de diferentes niveles a que se sientan identificados con su institución, sus objetivos, sus logros y hasta sus desaciertos; ya que se busca trabajadores leales que puedan brindar lo mejor de sí para un trabajo eficiente porque trabajadores comprometidos brindarán un mejor servicio a la comunidad.

Segunda recomendación:

Se sugiere que se debe realizar estudios de investigación más a fondo en dicha institución en los siguientes meses y observar si hay una mejora en la percepción del trabajador con respecto a las variables planteadas en la investigación.

Tercera recomendación:

Buscar que todos los trabajadores desde los cargos más altos hasta niveles más bajos, se sientan parte del mismo equipo, luchando por un mismo propósito el cual es tener "la camiseta de la entidad bien puesta".

Cuarta recomendación:

Implementar talleres con la finalidad de realizar actividades donde se interrelacionen todas las áreas existentes, para crear un ambiente laboral agradable y de esta manera fortalecer el compromiso con la entidad.

Referencias

- Aguilar, F. y Guerrero, A. (2014). *Las habilidades directivas y su relación con la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL 04, 2013*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Alcantar, E., Maldonado, S. y Arcos, J.(2012). *Clima laboral y compromiso organizacional de los empleados administrativos de una universidad pública*. México. XV congreso internacional de investigación en ciencias administrativas. .
- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica, Revista de Negocios del ITAM, 2(1), 21-23.Recuperado de www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000108...
- Baltazar, D. y Chirinos, J. (2014). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013*. (Tesis de grado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo,Peru,Recuperadotesis.usat.edu.pe/.../tl_baltazarzavaletadeysi_chirinosantezanajose.pdf
- Bernal,C. (2006). *Metodología d ela investigación*. México: Pearson educación
- Blanco, M; Castro, P. (2011). *Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos*. Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, La Paz, Bolivia. Recuperado de www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf
- Brunet,L. (1987). *El Clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. Mexico, D.F: Trillas.
- Chiang, M., Nunez, A., Martin, M., Y Salazar, M. (2010). *Compromiso de trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad Paranormal* .Revista panorama socioeconómico.28, N° 40, p 92 – 103.
- Carrasco, S. (2004). *Metodología de la Investigación científica*. 2da Reimpresión.

- Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los nuevos tiempos*. (3ª. ed). Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da edición). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración a la teoría general de la administración*. (7ma edición).México: McGraw Hill.
- Domínguez, L., Ramírez, A., y García, A. (2013), *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*, Revista nacional de administración 4 (1): 59-70 enero-Junio, 2013 .recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4721419.pdf>
- Edel R, García, A, Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Recuperado de www.adizesca.com/site/.../g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pd..
- Hay Group.(28 de marzo del 2014) .*El impacto del clima organizacional en los resultados*.diario de economía y negocios .Colombia. Recuperado de www.portafolio.co/
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4^{ta} ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, V. (2010). *Eficacia de un programa de compromiso laboral en una institución educativa con orientación técnica*.(Tesis inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/43/HernandezMontenegro-Veronica/Hernandez-Montenegro-Veronica.pdf> Contenido de Tesis PDF
- Hogan, P. (2004). *Pruebas psicológicas*. México: Manual moderno
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. (3ª ed.). España: Díaz de Santos

- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, (1) (1), 61-89.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). *Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization*. *Revista de psicología Aplicada*, 538-551. Recuperado de <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.htm...>
- Navarro, R., García, A., Casiano., (2007). *Clima y compromiso organizacional*. (volumen1). Recuperado de biblioteca virtual de derecho, economía y ciencias sociales www.calameo.com/books/000383179af5baa121afd
- Palma (2004). *Escala clima laboral CL-SPC Manual* (primera edición). Recuperado de www.academia.edu/.../escala_clima_laboral_cl_spc_manual.
- Pérez, P. (2012). *Impacto del compromiso laboral para el desarrollo empresarial del sector hotelero en la provincia de Chíncha*. Perú. Recuperado de www.monografias.com › Administración y Finanzas.
- Pérez, R. (2014), *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*. (Tesis de grado). Lima. Universidad Católica del Perú.
- Pérez, N y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013*. (Tesis de maestría). Universidad nacional de la Amazonia Peruana. Recuperado de dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf
- Robbins, S. y Coulter, M. (2000). *Administración*. (6ª ed.). México: Prentice Hall.
- Soberanes, L. y de la fuente, A. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones*. *Revista internacional de la nueva gestión organizacional* .julio-diciembre, (5) (9) .issn: 1870205-8, pp. 120-127. 122. recuperado de

https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia.../2.pdf

Sotomayor, F. (2012). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna. Recuperado de www.unjbg.edu.pe/transparenciainst/pdf/MEMORIA_2012.pdf

Vallejos, L. (2014). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Miramar – 2014*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo.

Villamil y Sánchez (2012), *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma*. Recuperado de www.unitec.edu/innovare/wp-content/plugins/.../download.php?id=743

Yadira Corral-Lizama Corral-Angeli Franco. *REVISTA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN* g2015, Julio - Diciembre, Vol 26, Nro. 46, ISSN: 316- 5917. 151-167

Anexos

APENDICE A

Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016	Determinar si el clima organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos-Lima 2016.	El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016	Variable 1: Clima organizacional				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel y rango
¿Cómo se relaciona la realización personal con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016?	Determinar si la realización personal se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima.2016.	La realización personal se relaciona directa y significativamente con el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016	Realización personal	Desarrollo personal Desarrollo profesional	1 - 6 7 - 10	Nunca (1)	Bajo (50- 116)
¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos 2016?	Determinar si el involucramiento laboral se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	El involucramiento laboral se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	Involucramiento laboral	Compromiso con la entidad Identificación con la entidad	11 – 16 17 - 20	Casi nunca (2)	Media (117 -183)
¿Cómo se relaciona la supervisión con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016?	Determinar si la supervisión se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	La supervisión se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	Supervisión	Apoyo para las tareas Orientación para las tareas	21 – 26 27 - 30	A veces (3)	Alta (184 -250)
¿Cómo se relaciona la comunicación con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016?	Determinar si la comunicación se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	La comunicación se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	Comunicación	Fluidez de la comunicación Claridad en la comunicación	31 -35 36 - 40	Casi siempre (4)	
¿Cómo se relaciona la supervisión con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016?	Determinar si la supervisión se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	La supervisión se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	Condiciones laborales	Elementos materiales Elementos psicosociales Elementos económicos	41 - 46 47 – 48 49 - 50	Siempre (5)	
¿Cómo se relaciona la supervisión con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016?	Determinar si la supervisión se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	La supervisión se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	Variable 2: Compromiso laboral				
¿Cómo se relaciona la comunicación con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016?	Determinar si la comunicación se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	La comunicación se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral de la municipalidad de Los Olivos 2016.	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel y rango
¿Cómo se relaciona la comunicación con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016?	Determinar si la comunicación se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	La comunicación se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral de la municipalidad de Los Olivos 2016.	Componente afectivo	Lazos emocionales Percepción de satisfacción de necesidades	1 - 3 4 - 6	Nunca (1)	Bajo (21- 49)
¿Cómo se relaciona la condición laboral con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016?	Determinar si las condiciones laborales se relacionan con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	Las condiciones laborales se relacionan directa y significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	Componente de continuidad	Orgullo de pertenencia a la entidad Necesidad de trabajo en la entidad	7 - 8 9 - 10	Casi nunca (2)	Media (50 -78)
¿Cómo se relaciona la condición laboral con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016?	Determinar si las condiciones laborales se relacionan con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	Las condiciones laborales se relacionan directa y significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.	Componente normativo	Opciones laborales Evaluación de pertenencia Reciprocidad con la entidad Escucha Cumplimiento de obligaciones	11 – 14 15 - 16 17 – 19 20 - 21	A veces (3)	Alta (79 -105)
						Casi siempre (4)	
						Siempre (5)	

APENDICE B

Instrumento de medición del variable clima organizacional

CUESTIONARIO DE OPINION CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL

A continuación encontrará dos cuestionarios, relacionados con el trabajo con fines propiamente de investigación académica; léalos con atención y califique cada uno de ellos marcando con una (X) en las casillas respectivas; la opción que considera que se adecúa mejor a su percepción. No hay respuestas CORRECTAS ni INCORRECTAS, la información será totalmente anónima y confidencial por lo que agradecemos que conteste honestamente.

Condición laboral	
Empleados	
Obreros	

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	ITEMS	Nunca (1)	Cas inunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	¿Cada trabajador asegura su nivel de logro en esta entidad?					
2	¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted?					
3	¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal?					
4	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante?					
5	¿La entidad promueve el desarrollo personal?					
6	¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal?					
7	¿Existen oportunidades de progresar en esta entidad?					
8	¿La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional?					
9	¿Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente?					
10	¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo?					
11	¿Se siente comprometido(a) con el éxito de la entidad?					
12	¿Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?					
13	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad?					
14	¿Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario?					
15	¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado?					
16	¿En la entidad se hacen mejor las cosas cada día?					
17	¿Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad?					
18	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad?					
19	¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal?					
20	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas?					

21	¿El gerente general o jefe de servicio brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
22	¿El gerente general o jefe de servicio, se interesa por el éxito de su personal?					
23	¿En la entidad se afronta y superan los problemas?					
24	¿Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita?					
25	Los gerentes y jefes escuchan los planteamientos que se les hacen?					
26	¿Se promueven la generación de ideas creativas e innovadoras?					
27	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?					
28	¿Se valora los altos niveles de desempeño?					
29	¿El gerente general o jefe de área expresa reconocimientos por los logros obtenidos?					
30	¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades?					
31	¿En su trabajo la comunicación fluye adecuadamente?					
32	¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?					
33	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
34	¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna?					
35	¿Se comunican los avances de las otras áreas de la entidad?					
36	¿Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
37	¿Existen suficientes canales de información?					
38	¿Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?					
39	¿Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal?					
40	¿Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la entidad?					
41	¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
42	¿Existe un adecuado entorno físico en su área de trabajo?					
43	¿La gerencia de administración provee de insumos para el trabajo diario?					
44	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
45	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
46	¿Se disponen de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo?					
47	¿Recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo?					
48	¿Es motivado para participar en actividades programadas?					
49	¿La remuneración es considerada atractiva en esta entidad?					
50	¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que desempeña?					

APÉNDICE C
Instrumento de medición del variable compromiso laboral

CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

N°	ITEMS	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	¿Tiene confianza en los valores de la entidad?					
2	¿Tiene voluntad para dar el mayor esfuerzo de lo normal para la entidad?					
3	¿Se siente integrado plenamente en la entidad?					
4	¿Está convencido de que la entidad satisface sus necesidades?					
5	¿Manifiesta orgullo de pertenecer a esta entidad?					
6	¿Considera usted que la entidad es importante para su desarrollo personal y profesional?					
7	¿Siente apego emocional a esta entidad?					
8	¿Cuenta con diversas opciones en el trabajo?					
9	¿Aceptaría Ud. cualquier tipo de labores para seguir trabajando en esta entidad?					
10	¿Podría considerar otra opción de trabajo sino tiene apoyo de esta entidad?					
11	¿Otras personas dependen de sus ingresos de esta entidad?					
12	¿Dejaría la entidad a pesar que será duro encontrar otro puesto de igual nivel?					
13	¿Considera que permanecer en esta entidad es cuestión de necesidad?					
14	¿Ha analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no en esta entidad?					
15	¿Considera que tiene capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo?					
16	¿Considera que existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con esta entidad?					
17	¿Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de esta entidad?					
18	¿Tendría sentimiento de culpa si dejara la entidad en estos momentos?					
19	¿Tiene una sensación de deuda con esta entidad?					
20	¿Considera que es leal a esta entidad?					
21	¿Tiene la obligación de permanecer en esta entidad?					

Gracias

APÉNDICE D

Análisis de validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita):
.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión Pública de la UCV, en la sede en el distrito de Los Olivos, promoción 2015-I, aula 114-B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: El clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos. Lima, 2016 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Uchuypoma Canchumani, Hernán Amador
D.N.I:10476688

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Cada trabajador asegura su nivel de logro personal en esta entidad?	✓		✓		✓		
2	¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted?	✓		✓		✓		
3	¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal?	✓		✓		✓		
4	¿Cumplir con tus labores diarias es una tarea gratificante?	✓		✓		✓		
5	¿La entidad promueve el desarrollo personal?	✓		✓		✓		
6	¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal?	✓		✓		✓		
7	¿Existen oportunidades de progresar en esta entidad?	✓		✓		✓		
8	¿La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional?	✓		✓		✓		
9	¿Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente?	✓		✓		✓		
10	¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo?	✓		✓		✓		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 2								
11	¿Se siente comprometido con el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
12	¿Participa en definir los objetivos y acciones para lograrlo?	✓		✓		✓		
13	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad mayor?	✓		✓		✓		
15	¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado?	✓		✓		✓		
16	¿En la entidad se hacen mejor las cosas cada día?	✓		✓		✓		
17	¿Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad?	✓		✓		✓		
18	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
19	¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal?	✓		✓		✓		
20	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas?	✓		✓		✓		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 3								
21	¿El gerente general o jefe de servicio, brinda apoyo para superar los problemas que se presentan?	✓		✓		✓		
22	¿El gerente municipal o jefe de servicio se interesa por el éxito de su personal?	✓		✓		✓		
23	¿En la entidad se afronta y se superan los obstáculos?	✓		✓		✓		
24	¿Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita?	✓		✓		✓		
25	¿Los gerentes y jefes escuchan los planteamientos que se les hacen?	✓		✓		✓		
26	¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?	✓		✓		✓		
27	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?	✓		✓		✓		
28	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	✓		✓		✓		
29	¿El gerente general o jefe del área expresa reconocimientos por los logros?	✓		✓		✓		

	obtenidos?	✓					
30	¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades?	✓					
	DIMENSION 4	SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	¿En su trabajo la información fluye adecuadamente?	✓		✓		✓	
32	¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?	✓		✓		✓	
33	¿Es posible la interacción y correlación con personas de mayor jerarquía?	✓		✓		✓	
34	¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna?	✓		✓		✓	
35	¿Se comunican los avances de las otras áreas de la entidad?	✓		✓		✓	
36	¿Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con su trabajo?	✓		✓		✓	
37	¿Existen suficientes canales de información?	✓		✓		✓	
38	¿Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?	✓		✓		✓	
39	¿Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal?	✓		✓		✓	
40	¿Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la entidad?	✓		✓		✓	
	DIMENSION 5	SI	NO	SI	NO	SI	NO
41	¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	✓		✓		✓	
42	¿Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo?	✓		✓		✓	
43	¿La gerencia de administración provee de insumos para el trabajo diario?	✓		✓		✓	
44	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	✓		✓		✓	
45	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	✓		✓		✓	
46	¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo?	✓		✓		✓	
47	¿Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo?	✓		✓		✓	
48	¿Es motivado para participar en actividades programadas?	✓		✓		✓	
49	¿La remuneración es considerada atractiva en esta entidad?	✓		✓		✓	
50	¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que desempeña?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

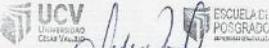
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Meliska Rosario Vega Guevara DNI: 28284526

Especialidad del validador:.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...05 de Agosto del 2016


Meliska Vega Guevara
 Mag. Meliska Vega Guevara
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Tiene confianza en los valores de la entidad?	✓		✓		✓		
2	¿Tiene voluntad para dar el mayor esfuerzo de lo normal para la entidad?	✓		✓		✓		
3	¿Se siente integrado plenamente en la entidad?	✓		✓		✓		
4	¿Está convencido de que la entidad satisface sus necesidades?	✓		✓		✓		
5	¿Manifiesta orgullo de pertenecer a esta entidad?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que la entidad es importante para su desarrollo personal y profesional?	✓		✓		✓		
7	¿Siente apego emocional a esta entidad?	✓		✓		✓		
8	¿Cuenta con diversas opciones en el trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Aceptaría Ud. cualquier tipo de labores para seguir trabajando en esta entidad?	✓		✓		✓		
10	¿Podría considerar otra opción de trabajo sino tiene apoyo de esta entidad?	✓		✓		✓		
11	¿Otras personas dependen de sus ingresos de esta entidad?	✓		✓		✓		
12	¿Dejaría la entidad a pesar que será duro encontrar otro puesto de igual nivel?	✓		✓		✓		
13	¿Considera que permanecer en esta entidad es cuestión de necesidad?	✓		✓		✓		
14	¿Ha analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no en esta entidad?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que tiene capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con esta entidad?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	¿Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de esta entidad?	✓		✓		✓		
18	¿Tendría sentimiento de culpa si dejara la entidad en estos momentos?	✓		✓		✓		
19	¿Tiene una sensación de deuda con esta entidad?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que es leal a esta entidad?	✓		✓		✓		
21	¿Tiene la obligación de permanecer en esta entidad?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Cada trabajador asegura su nivel de logro personal en esta entidad?	✓		✓		✓		
2	¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted?	✓		✓		✓		
3	¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal?	✓		✓		✓		
4	¿Cumplir con tus labores diarias es una tarea gratificante?	✓		✓		✓		
5	¿La entidad promueve el desarrollo personal?	✓		✓		✓		
6	¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal?	✓		✓		✓		
7	¿Existen oportunidades de progresar en esta entidad?	✓		✓		✓		
8	¿La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional?	✓		✓		✓		
9	¿Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente?	✓		✓		✓		
10	¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2								
11	¿Se siente comprometido con el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
12	¿Participa en definir los objetivos y acciones para lograrlos?	✓		✓		✓		
13	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad mayor?	✓		✓		✓		
15	¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado?]	✓		✓		✓		
16	¿En la entidad se hacen mejor las cosas cada día?	✓		✓		✓		
17	¿Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad?	✓		✓		✓		
18	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
19	¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal?	✓		✓		✓		
20	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3								
21	¿El gerente general o jefe de servicio, brinda apoyo para superar los problemas que se presentan?	✓		✓		✓		
22	¿El gerente municipal o jefe de servicio se interesa por el éxito de su personal?	✓		✓		✓		
23	¿En la entidad se afronta y se superan los obstáculos?	✓		✓		✓		
24	¿Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita?	✓		✓		✓		
25	¿Los gerentes y jefes escuchan los planteamientos que se les hacen?	✓		✓		✓		
26	¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?	✓		✓		✓		
27	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?	✓		✓		✓		
28	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	✓		✓		✓		
29	¿El gerente general o jefe del área expresa reconocimientos por los logros?	✓		✓		✓		

	obtenidos?						
30	¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades?						
	DIMENSION 4	SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	¿En su trabajo la información fluye adecuadamente?	✓		✓		✓	
32	¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?	✓		✓		✓	
33	¿Es posible la interacción y correlación con personas de mayor jerarquía?	✓		✓		✓	
34	¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna?	✓		✓		✓	
35	¿Se comunican los avances de las otras áreas de la entidad?	✓		✓		✓	
36	¿Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con su trabajo?	✓		✓		✓	
37	¿Existen suficientes canales de información?	✓		✓		✓	
38	¿Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?	✓		✓		✓	
39	¿Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal?	✓		✓		✓	
40	¿Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la entidad?	✓		✓		✓	
	DIMENSION 5	SI	NO	SI	NO	SI	NO
41	¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	✓		✓		✓	
42	¿Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo?	✓		✓		✓	
43	¿La gerencia de administración provee de insumos para el trabajo diario?	✓		✓		✓	
44	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	✓		✓		✓	
45	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	✓		✓		✓	
46	¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo?	✓		✓		✓	
47	¿Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo?	✓		✓		✓	
48	¿Es motivado para participar en actividades programadas?	✓		✓		✓	
49	¿La remuneración es considerada atractiva en esta entidad?	✓		✓		✓	
50	¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que desempeña?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) Mg: JUAN RICARDO BARRETO BARDALES DNI: 07873699

Especialidad del validador: ECONOMISTA, MG. GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA, DR. EN EDUCACIÓN

29 de 10 del 2016

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto-Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Tiene confianza en los valores de la entidad?	✓		✓		✓		
2	¿Tiene voluntad para dar el mayor esfuerzo de lo normal para la entidad?	✓		✓		✓		
3	¿Se siente integrado plenamente en la entidad?	✓		✓		✓		
4	¿Está convencido de que la entidad satisface sus necesidades?	✓		✓		✓		
5	¿Manifiesta orgullo de pertenecer a esta entidad?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que la entidad es importante para su desarrollo personal y profesional?	✓		✓		✓		
7	¿Siente apego emocional a esta entidad?	✓		✓		✓		
8	¿Cuenta con diversas opciones en el trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Aceptaría Ud. cualquier tipo de labores para seguir trabajando en esta entidad?	✓		✓		✓		
10	¿Podría considerar otra opción de trabajo sino tiene apoyo de esta entidad?	✓		✓		✓		
11	¿Otras personas dependen de sus ingresos de esta entidad?	✓		✓		✓		
12	¿Dejaría la entidad a pesar que será duro encontrar otro puesto de igual nivel?	✓		✓		✓		
13	¿Considera que permanecer en esta entidad es cuestión de necesidad?	✓		✓		✓		
14	¿Ha analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no en esta entidad?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que tiene capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con esta entidad?	✓		✓				
	DIMENSION 3	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	¿Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de esta entidad?	✓		✓		✓		
18	¿Tendría sentimiento de culpa si dejara la entidad en estos momentos?	✓		✓		✓		
19	¿Tiene una sensación de deuda con esta entidad?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que es leal a esta entidad?	✓		✓		✓		
21	¿Tiene la obligación de permanecer en esta entidad?	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: JUAN RICARDO BARRETO BADALES DNI: 07873699

Especialidad del validador: ECONOMISTA, Mg. GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA, DR. EN EDUCACIÓN

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de 10 del 2016


Firma del Experto Informante.

APÉNDICE E

Análisis de confiabilidad

Análisis de fiabilidad

ESCALA: VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.956	.958	50

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
preg1	2.90	1.071	20
preg2	3.55	1.050	20
preg3	3.80	1.005	20
preg4	4.30	.801	20
preg5	2.65	1.089	20
preg6	3.25	1.251	20
preg7	2.75	1.164	20
preg8	3.20	1.005	20
preg9	3.45	.887	20
preg10	2.30	1.081	20
preg11	4.25	.967	20
preg12	3.00	1.257	20
preg13	2.45	1.146	20
preg14	3.80	.951	20
preg15	3.90	.968	20
preg16	2.95	1.146	20
preg17	3.45	.945	20
preg18	3.90	1.021	20
preg19	3.35	1.226	20
preg20	3.25	.851	20
preg21	2.95	1.234	20
preg22	2.40	1.046	20
preg23	3.15	1.268	20
preg24	2.45	1.191	20
preg25	2.75	1.164	20
preg26	2.45	1.234	20
preg27	3.35	1.268	20
preg28	2.40	1.353	20
preg29	2.25	1.118	20

preg30	2.35	.933	20
preg31	3.00	1.298	20
preg32	3.60	.995	20
preg33	2.75	1.164	20
preg34	2.45	1.146	20
preg35	2.20	.834	20
preg36	2.85	.933	20
preg37	2.60	.995	20
preg38	3.25	1.251	20
preg39	2.70	1.129	20
preg40	2.50	.889	20
preg41	2.90	1.071	20
preg42	2.65	.875	20
preg43	2.60	1.231	20
preg44	2.80	1.399	20
preg45	3.00	1.298	20
preg46	3.25	1.164	20
preg47	2.75	1.209	20
preg48	2.90	1.119	20
preg49	1.90	1.119	20
preg50	3.20	1.795	20

ESCALA: DIMENSION REALIZACIÓN PERSONAL**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.846	.836	10

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
preg1	2.90	1.071	20
preg2	3.55	1.050	20
preg3	3.80	1.005	20
preg4	4.30	.801	20
preg5	2.65	1.089	20
preg6	3.25	1.251	20
preg7	2.75	1.164	20
preg8	3.20	1.005	20
preg9	3.45	.887	20
preg10	2.30	1.081	20

ESCALA: DIMENSION INVOLUCRAMIENTO LABORAL**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.845	.850	11

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
preg10	2.30	1.081	20
preg11	4.25	.967	20
preg12	3.00	1.257	20
preg13	2.45	1.146	20
preg14	3.80	.951	20
preg15	3.90	.968	20
preg16	2.95	1.146	20
preg17	3.45	.945	20
preg18	3.90	1.021	20
preg19	3.35	1.226	20
preg20	3.25	.851	20

ESCALA: DIMENSION SUPERVISIÓN.**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.923	.926	10

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
preg21	2.95	1.234	20
preg22	2.40	1.046	20
preg23	3.15	1.268	20
preg24	2.45	1.191	20
preg25	2.75	1.164	20
preg26	2.45	1.234	20
preg27	3.35	1.268	20
preg28	2.40	1.353	20
preg29	2.25	1.118	20
preg30	2.35	.933	20

ESCALA: COMUNICACIÓN**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.900	.905	10

	Media	Desviación típica	N
preg31	3.00	1.298	20
preg32	3.60	.995	20
preg33	2.75	1.164	20
preg34	2.45	1.146	20
preg35	2.20	.834	20
preg36	2.85	.933	20
preg37	2.60	.995	20
preg38	3.25	1.251	20
preg39	2.70	1.129	20
preg40	2.50	.889	20

ESCALA: CONDICIONES LABORALES

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.839	.871	10

	Media	Desviación típica	N
preg41	2.90	1.071	20
preg42	2.65	.875	20
preg43	2.60	1.231	20
preg44	2.80	1.399	20
preg45	3.00	1.298	20
preg46	3.25	1.164	20
preg47	2.75	1.209	20
preg48	2.90	1.119	20
preg49	1.90	1.119	20
preg50	3.20	1.795	20

ESCALA: VARIABLE COMPROMISO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
.791	21

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Preg 1	3.15	.988	20
Preg 2	4.30	.865	20
Preg 3	3.70	1.081	20
Preg 4	2.35	1.089	20
Preg 5	3.80	1.105	20
Preg 6	3.45	.826	20
Preg 7	3.95	.945	20
Preg 8	3.10	1.021	20
Preg 9	3.20	1.240	20
Preg 10	3.70	1.031	20
Preg 11	4.15	1.182	20
Preg 12	3.40	1.273	20
Preg 13	3.15	1.309	20
Preg 14	4.05	.945	20
Preg 15	3.85	.745	20
Preg 16	4.30	.733	20
Preg 17	2.60	1.142	20
Preg 18	3.15	1.040	20
Preg 19	2.00	1.338	20
Preg 20	4.05	.887	20
Preg 21	3.05	1.317	20

ESCALA: DIMENSION COMPONENTE AFECTIVO**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.798	.807	10

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Preg 1	3.15	.988	20
Preg 2	4.30	.865	20
Preg 3	3.70	1.081	20
Preg 4	2.35	1.089	20
Preg 5	3.80	1.105	20
Preg 6	3.45	.826	20
Preg 7	3.95	.945	20
Preg 8	3.10	1.021	20
Preg 9	3.20	1.240	20
Preg 10	3.70	1.031	20

ESCALA: DIMENSION COMPONENTE CONTINUIDAD**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.641	.654	6

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Preg 11	4.15	1.182	20
Preg 12	3.40	1.273	20
Preg 13	3.15	1.309	20
Preg 14	4.05	.945	20
Preg 15	3.85	.745	20
Preg 16	4.30	.733	20

ESCALA: DIMENSION COMPONENTE NORMATIVO**estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.669	.657	5

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Preg 17	2.60	1.142	20
Preg 18	3.15	1.040	20
Preg 19	2.00	1.338	20
Preg 20	4.05	.887	20
Preg 21	3.05	1.317	20

APÉNDICE F

Bases de datos de la prueba piloto de clima organizacional

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL																																																								
	Realizacion personal										Involucramiento laboral										Supervision										Comunicación										Condiciones laborales															
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	T					
1	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	#	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	43	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3	38	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	38	5	4	5	4	4	3	4	4	3	2	38	191
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	#	5	2	2	5	2	2	2	5	3	3	31	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	19	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	22	4	1	1	1	3	3	3	5	4	1	26	125
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	#	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	44	233	
4	3	4	5	5	4	5	3	3	5	3	#	5	3	5	4	3	3	4	4	4	3	38	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	38	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	36	4	3	4	5	4	4	3	3	4	37	189	
5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	41	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	38	4	3	5	2	2	1	3	3	3	2	28	2	4	5	3	2	2	2	3	2	2	27	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	18	152
6	2	3	5	5	2	3	3	3	3	1	#	5	3	3	5	5	2	5	5	5	5	43	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2	16	5	5	1	1	1	2	1	5	3	3	27	3	3	3	5	5	5	5	3	5	42	158	
7	3	5	3	5	5	5	3	3	2	3	#	5	2	3	5	5	4	4	5	4	4	41	4	3	4	4	3	2	4	1	1	2	28	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	20	3	2	1	2	3	3	1	2	1	1	19	145
8	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	#	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	29	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	22	145
9	3	4	4	5	2	4	3	3	3	3	#	5	3	2	4	5	3	3	5	4	3	37	4	4	5	2	4	3	5	3	3	3	36	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	34	3	3	3	3	3	3	3	2	1	5	29	170
10	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	#	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	32	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	30	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22	2	2	2	4	5	5	2	2	1	1	26	148
11	2	3	4	4	2	1	2	2	3	1	#	2	1	1	2	4	2	2	2	1	2	19	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	13	2	3	2	2	2	3	3	4	1	1	23	1	1	1	1	2	3	2	2	1	4	18	97
12	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	#	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	21	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	19	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	21	2	2	2	1	2	2	2	2	1	5	21	108
13	3	3	1	3	2	1	1	3	2	1	#	5	5	1	5	2	1	4	5	5	3	36	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	18	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	14	3	2	2	1	1	3	1	2	1	5	21	109
14	3	3	5	5	2	4	2	2	4	1	31	4	3	3	3	5	2	3	3	1	3	30	2	1	4	3	2	2	2	1	1	2	20	5	5	3	2	2	2	3	3	2	3	30	2	4	4	3	1	4	4	3	3	5	33	144
15	1	5	5	5	1	1	1	1	5	1	#	5	1	1	5	4	4	4	4	3	4	35	1	1	4	1	4	2	4	1	2	1	21	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	30	3	3	1	3	3	1	3	3	1	5	26	138
16	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	#	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	34	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	30	4	3	2	2	2	4	2	3	3	2	27	3	3	3	3	4	4	3	3	2	5	33	159
17	1	2	3	4	1	3	2	4	3	2	#	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	36	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	15	4	4	3	1	1	2	2	1	3	3	24	2	3	3	3	2	3	3	3	1	4	27	127
18	3	3	4	4	2	3	3	2	3	1	#	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	28	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	23	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	25	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	21	125
19	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	#	2	2	2	3	4	2	2	4	3	3	27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	30	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	34	159
20	2	5	4	5	3	3	1	3	3	1	#	5	2	1	4	5	5	3	5	3	3	36	5	3	3	5	3	1	3	3	3	2	31	3	5	3	2	3	3	2	5	4	3	33	3	2	2	2	3	2	2	2	1	5	24	154

APÉNDICE G

Bases de datos de la prueba piloto compromiso laboral

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL																									
Componente afectivo												Componente de continuidad							Componente normativo						
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21		T
1	4	5	3	3	4	3	4	4	2	3	35	2	2	1	4	4	3	16	3	3	1	4	3	14	65
2	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	36	5	3	4	5	3	4	24	4	3	1	5	5	18	78
3	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	45	3	4	1	5	5	5	23	5	1	1	3	1	11	79
4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	37	3	5	3	3	4	4	22	3	4	3	5	3	18	77
5	3	4	4	1	3	4	3	3	2	2	29	3	1	3	3	3	3	16	1	4	1	3	3	12	57
6	3	5	5	4	5	3	3	3	5	3	39	5	3	4	4	4	5	25	3	4	5	5	5	22	86
7	3	5	5	2	3	4	5	3	5	3	38	5	4	5	5	4	5	28	1	4	5	5	5	20	86
8	3	5	5	1	3	4	4	5	5	3	38	5	2	2	4	3	4	20	3	2	1	5	1	12	70
9	4	5	3	2	4	4	5	3	3	5	38	5	4	3	4	4	4	24	2	4	1	3	2	12	74
10	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	38	5	1	2	2	3	5	18	2	3	3	3	3	14	70
11	2	3	5	1	2	3	4	1	3	3	27	5	5	5	5	4	5	29	1	3	3	5	5	17	73
12	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	20	4	5	3	3	5	3	23	3	1	1	3	3	11	54
13	2	2	5	1	5	4	5	2	3	4	33	4	3	4	5	4	5	25	2	4	1	4	1	12	70
14	3	5	5	3	5	4	5	3	3	5	41	5	5	3	5	5	5	28	3	4	1	3	4	15	84
15	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	40	5	3	5	5	3	5	26	4	3	3	5	3	18	84
16	3	4	4	3	5	3	5	3	1	5	36	5	5	1	4	4	4	23	3	3	3	3	2	14	73
17	1	4	3	1	1	3	2	3	3	3	24	1	3	3	3	3	5	18	2	3	1	4	4	14	56
18	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	34	4	4	3	3	4	4	22	2	2	1	5	3	13	69
19	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	29	5	3	3	4	3	4	22	4	3	2	4	2	15	66
20	3	5	2	2	5	3	4	3	5	5	37	4	3	5	5	5	4	26	1	5	2	4	3	15	78

APÉNDICE H

Base de datos de la aplicación a la muestra clima
organizacional

22	3	4	2	3	3	3	3	4	3	5	33	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	40	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	2	187	
23	3	5	3	5	5	5	3	3	2	3	37	5	2	3	5	5	4	4	5	4	4	41	4	3	4	4	3	2	4	1	1	2	28	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	20	3	2	1	2	3	3	1	2	1	1	1	9	145	
24	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	34	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	43	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3	38	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	38	5	4	5	4	4	3	4	4	3	2	3	8	191	
25	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	27	5	2	2	5	2	2	2	5	3	3	31	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	19	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	22	4	1	1	1	3	3	3	5	4	1	2	6	125	
26	5	5	5	5	3	3	2	1	1	2	32	5	5	1	5	5	3	5	5	3	2	39	1	1	3	1	3	3	5	4	5	5	31	5	3	4	5	1	1	3	5	5	3	35	4	4	1	5	5	1	5	5	1	1	2	3	2	169
27	2	3	5	5	2	3	3	3	3	1	30	5	3	3	5	5	2	5	5	5	5	43	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2	16	5	5	1	1	1	2	1	5	3	3	27	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	2	4	158	
28	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	25	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	7	134		
29	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	29	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	3	2	2	2	2	2	3	5	2	8	141			
30	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	27	5	2	2	5	2	2	2	5	3	3	31	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	19	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	22	3	4	1	1	1	3	3	3	5	4	2	8	127	
31	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	47	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	45	5	5	5	1	5	4	4	4	5	4	42	3	3	4	3	5	4	3	2	5	3	35	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	214	
32	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	42	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	40	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	37	5	2	2	5	3	2	5	5	5	5	3	9	202	
33	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	41	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	38	4	3	5	2	2	1	3	3	3	2	28	2	4	5	3	2	2	2	3	2	2	27	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	8	152	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	199	
35	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	36	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	44	4	4	5	2	4	4	5	5	3	4	40	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	0	197	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	233		
37	5	5	5	5	3	3	1	1	1	2	31	5	5	1	5	5	3	5	5	3	2	39	1	1	3	1	3	3	5	1	5	5	28	5	3	3	5	1	1	3	5	5	4	35	4	1	5	5	1	5	5	1	1	1	2	9	162	
38	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	5	4	5	4	4	3	5	5	5	45	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	7	226		
39	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	34	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	40	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	40	5	4	4	3	5	5	3	4	5	2	4	0	198	
40	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	26	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	21	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	19	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	21	2	2	2	1	2	2	2	2	1	5	2	1	108	
41	2	3	4	4	2	1	2	2	3	1	24	2	1	1	2	4	2	2	2	1	2	19	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	13	2	3	2	2	2	3	3	4	1	1	23	1	1	1	1	2	3	2	2	1	4	1	8	97	
42	3	5	3	5	5	5	3	3	2	3	37	5	2	3	5	5	4	4	5	4	4	41	4	3	4	4	3	2	4	1	1	2	28	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	20	3	2	1	2	3	3	1	2	1	1	1	9	145	
43	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	29	2	4	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	145		
44	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	226	
45	3	5	5	3	5	4	3	4	5	4	41	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47	4	5	3	2	3	2	4	3	2	4	32	3	4	3	5	5	4	5	3	5	4	41	3	5	5	4	5	4	5	4	3	2	4	0	201	
46	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	38	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	31	2	3	3	3	2	3	3	4	5	3	31	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	2	176	

47	1	2	5	5	1	1	1	1	1	4	22	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	19	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	18	2	1	1	3	1	3	1	1	2	5	2	0	92
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	7	238	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	233				
50	3	4	5	5	4	5	3	3	5	3	40	5	3	5	4	3	3	4	4	4	38	4	4	3	3	4	4	4	5	4	38	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	36	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	7	189		
51	2	3	3	4	3	3	2	2	3	1	26	5	1	1	4	3	2	3	3	2	2	26	2	3	3	2	2	1	2	1	4	2	22	1	3	2	2	1	1	2	2	1	17	1	1	2	1	2	2	1	2	1	5	1	8	109	
52	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	34	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	3	3	3	4	3	4	35	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	8	158				
53	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	43	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	43	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	7	224		
54	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	33	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30	4	4	4	4	3	4	3	3	3	35	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	161		
55	3	5	5	5	2	2	1	5	1	5	34	5	1	5	3	1	4	5	1	2	1	28	1	1	1	1	4	3	1	1	3	1	17	1	1	1	1	1	1	4	1	1	13	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	4	106		
56	3	3	4	5	2	3	3	4	5	2	34	5	3	3	3	4	3	3	2	3	2	31	3	3	3	2	2	3	3	2	2	25	3	3	3	3	2	3	2	2	2	25	3	3	3	2	3	4	2	2	1	5	2	8	143		
57	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	228	
58	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	240			
59	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	45	3	4	5	4	4	3	3	5	5	3	39	3	3	4	4	5	3	4	3	3	35	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	44	5	2	3	5	5	5	4	4	3	5	4	1	204	
60	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3	39	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	41	5	5	5	3	4	4	5	3	5	3	42	3	5	5	4	3	3	4	5	3	4	39	5	4	3	3	2	2	3	2	1	5	3	0	191
61	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	35	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	34	3	2	2	2	3	4	4	4	3	30	4	3	2	2	2	4	2	3	3	2	27	3	3	3	3	4	4	3	3	2	5	3	3	159	
62	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	44	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	1	219		
63	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	164		
64	1	5	5	5	1	1	1	1	5	1	26	5	1	1	5	4	4	4	4	3	4	35	1	1	4	1	4	2	4	1	2	21	3	4	3	2	3	3	3	3	3	30	3	3	1	3	3	2	3	3	1	5	2	7	139		
65	3	4	5	3	5	5	5	4	2	3	39	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	44	5	4	4	5	3	4	5	4	4	43	4	5	4	5	4	4	2	4	3	2	37	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	0	203	
66	5	4	5	5	5	4	3	4	3	2	40	3	3	3	5	5	3	4	4	4	5	39	5	3	4	3	3	2	5	4	4	36	5	3	2	3	4	5	3	5	5	5	40	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	2	197		
67	3	3	5	5	2	4	2	2	4	1	31	4	3	3	3	5	2	3	3	1	3	30	2	1	4	3	2	2	2	1	1	20	5	5	3	2	2	2	3	3	2	30	2	4	3	1	4	4	3	3	1	5	3	0	141		
68	4	5	5	4	3	4	2	3	3	3	36	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	34	4	4	2	4	3	4	4	2	1	1	29	4	5	4	4	3	3	3	4	37	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	5	161		
69	3	3	1	3	2	1	1	3	2	1	20	5	5	1	5	2	1	4	5	5	3	36	3	2	2	1	2	2	2	1	1	18	1	2	1	1	1	2	1	1	2	14	3	2	2	1	1	3	1	2	1	5	2	1	109		
70	5	4	5	5	5	4	4	4	3	2	41	3	3	3	3	3	4	4	4	5	35	5	3	4	3	3	2	5	4	4	36	5	3	2	3	4	5	3	5	5	5	40	5	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	184		
71	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	39	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	38	4	3	5	2	2	1	3	3	3	28	2	4	5	3	2	2	2	3	2	27	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	8	150		

72	3	5	5	2	3	3	3	3	1	4	32	5	3	3	5	5	2	5	5	5	5	43	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2	16	5	5	1	1	1	2	1	5	3	3	27	3	3	3	5	5	5	5	3	5	4	2	160	
73	1	2	3	4	1	3	2	4	3	2	25	4	4	2	4	4	4	4	3	3	36	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	15	4	4	3	1	1	2	2	1	3	3	24	1	3	3	3	1	3	3	3	1	4	2	5	125
74	3	3	4	5	1	3	1	3	3	1	27	3	3	1	2	4	3	3	3	1	3	26	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	13	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	24	1	3	3	1	2	3	1	1	1	5	2	1	111
75	5	5	4	5	3	2	2	4	4	3	37	4	3	2	5	4	4	4	4	3	37	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	30	4	4	3	2	1	3	4	3	3	3	30	2	2	2	1	2	3	3	3	2	5	2	5	159	
76	5	3	4	5	3	4	4	5	5	3	41	3	4	3	5	5	4	5	5	5	3	42	2	4	5	3	5	5	4	4	3	4	39	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	44	4	4	4	5	5	4	5	4	4	1	4	0	206
77	2	3	3	5	1	3	2	3	3	1	26	3	2	2	3	3	3	3	2	3	27	3	2	3	1	3	2	3	2	1	1	21	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	20	1	3	2	1	2	2	1	2	1	5	2	0	114	
78	5	3	4	5	3	4	4	5	5	3	41	3	4	3	5	5	4	5	5	5	3	42	2	4	5	3	5	5	4	4	3	4	39	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	44	4	4	4	5	5	4	5	4	4	1	4	0	206
79	2	3	3	5	1	3	2	3	3	1	26	3	2	2	3	3	3	3	2	3	27	3	2	3	1	3	2	3	2	1	1	21	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	20	1	3	2	1	2	2	1	2	1	5	2	0	114	
80	3	4	4	3	3	2	2	1	1	2	25	3	3	2	3	2	2	3	5	4	2	29	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	26	3	3	2	2	2	2	3	2	2	23	3	3	2	1	4	4	4	2	2	2	7	130		
81	4	5	5	5	5	5	5	3	2	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	243		
82	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	22	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	28	2	2	3	1	2	2	3	2	5	3	25	3	2	1	1	2	1	1	2	1	4	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	113
83	3	2	4	2	3	3	4	4	4	3	32	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	31	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	26	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	29	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	142	
84	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	26	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	21	3	2	2	2	1	1	2	2	2	19	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	21	2	2	2	1	2	2	2	1	5	2	1	108		
85	3	3	1	3	2	1	1	3	2	1	20	5	5	1	5	2	1	4	5	5	3	36	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	18	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	14	3	2	2	1	1	3	1	2	1	5	2	1	109
86	3	3	3	3	3	4	4	5	2	4	34	4	5	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	34	4	3	4	4	3	4	3	4	3	35	3	5	4	4	2	4	4	3	4	3	3	6	172		
87	2	5	4	5	3	3	1	3	3	1	30	5	2	1	4	5	5	3	5	3	3	36	5	3	3	5	3	1	3	3	3	2	31	3	5	3	2	3	3	2	5	4	3	33	3	2	2	4	3	3	3	1	5	2	8	158	
88	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	37	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	33	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	5	186	
89	3	3	3	3	3	2	4	1	1	1	24	5	2	1	4	3	2	3	3	3	2	28	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	22	5	3	1	3	5	5	3	5	3	1	34	3	1	1	3	5	3	1	3	5	1	2	6	134
90	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	32	5	2	2	3	4	3	4	4	4	3	34	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	34	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	36	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	171
91	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47	2	5	4	5	4	4	5	5	2	2	3	8	224	
92	2	3	5	3	4	5	2	1	3	1	29	5	4	3	2	5	4	2	2	3	2	32	1	2	3	2	3	2	5	2	1	2	23	1	2	1	3	4	3	2	2	3	1	22	2	1	1	3	1	2	2	1	5	1	1	9	125
93	3	3	4	4	2	3	3	2	3	1	28	4	3	2	3	3	3	2	2	3	28	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	23	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	25	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	125	
94	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	43	2	2	5	4	5	2	5	4	2	5	36	4	5	3	2	2	1	4	2	5	5	33	4	2	2	3	3	4	5	4	4	36	5	4	4	5	3	2	5	3	4	5	4	0	188	
95	5	5	5	5	3	5	3	1	1	1	34	3	1	1	3	5	4	5	3	5	3	33	2	3	3	2	3	3	5	4	5	5	35	5	4	4	3	5	3	2	5	3	5	39	5	3	3	3	5	5	2	5	5	3	3	9	180
96	4	3	3	5	2	3	2	3	3	2	30	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	30	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	30	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	28	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	8	146

122	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	43	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	44	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	4	5	3	3	3	3	4	5	5	4	39	4	4	2	4	3	2	2	2	1	1	2	5	179	
123	3	4	1	3	3	3	3	2	3	28	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	26	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	27	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	31	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	145
124	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	28	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	38	3	3	4	3	4	4	3	4	1	3	32	3	4	3	3	2	3	3	3	5	4	33	4	4	3	5	5	4	3	2	4	4	3	8	169
125	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	233		
126	3	4	4	5	4	5	3	3	5	3	39	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	37	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	37	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	187	
127	3	3	4	5	2	4	2	2	4	1	30	4	3	3	3	5	2	3	3	1	3	30	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	19	5	5	3	3	2	2	3	3	2	3	31	2	4	4	3	1	4	4	3	3	5	3	143	
128	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	33	5	2	2	3	5	3	4	4	4	3	35	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	34	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	171
129	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	2	5	4	5	4	4	5	5	2	2	3	8	228	
130	2	3	5	3	4	4	2	1	3	1	28	5	4	3	3	5	4	2	2	3	2	33	1	2	3	2	3	2	5	1	1	2	22	1	2	1	3	4	3	2	2	3	1	22	2	1	1	3	1	2	2	1	5	1	9	124	
131	4	3	4	4	2	3	3	2	3	1	29	4	3	3	3	3	3	2	2	3	29	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	24	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	24	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	127	
132	4	4	5	4	5	4	2	5	4	5	42	2	3	5	4	5	2	5	4	2	5	37	4	5	3	2	2	1	4	2	4	5	32	4	2	2	3	3	3	5	4	5	4	35	5	4	4	5	3	2	5	3	4	5	4	0	186
133	4	5	5	5	3	5	3	1	1	1	33	3	1	1	2	5	4	5	3	5	3	32	2	3	3	2	3	3	5	5	5	5	36	5	4	4	3	4	3	2	5	3	5	38	5	3	3	3	5	5	2	5	5	3	9	178	
134	5	3	3	5	2	3	2	4	3	2	32	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	31	3	4	4	2	3	3	3	2	4	31	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	29	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	8	151	
135	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	243
136	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	44	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	42	3	2	3	4	5	3	5	5	5	5	40	4	4	4	5	4	3	2	4	5	5	4	0	212
137	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	25	5	1	1	4	3	2	3	3	2	2	26	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	21	1	3	2	1	1	1	2	2	1	16	1	1	2	1	2	2	1	2	1	5	1	8	106	
138	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	35	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	8	159
139	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	44	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	43	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	7	225	
140	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	4	5	3	4	3	3	3	36	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	164	
141	4	4	4	5	2	4	3	3	3	3	35	5	3	2	4	5	3	4	5	4	3	38	4	4	5	2	4	3	5	3	3	36	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	33	3	3	3	3	3	3	3	2	1	5	2	9	171	
142	4	4	4	5	2	3	3	4	4	4	37	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	32	3	3	3	3	4	3	4	2	2	29	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	2	2	2	4	5	5	2	2	1	1	2	6	145		
143	3	3	4	4	2	1	2	2	3	1	25	2	1	1	2	4	2	2	2	1	2	19	1	1	1	2	2	1	1	1	1	13	2	3	2	2	2	3	3	4	1	1	23	1	1	1	1	2	3	2	2	1	4	1	8	98	
144	5	5	5	5	4	3	2	1	1	2	33	5	5	1	5	4	3	5	5	3	2	38	1	1	3	1	3	3	5	4	4	5	30	5	3	3	5	1	1	3	5	5	3	34	4	4	1	5	5	1	5	5	1	1	3	2	167
145	2	3	4	5	2	3	3	3	3	1	29	5	3	3	5	5	2	5	5	5	5	43	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	15	4	5	1	1	1	2	1	5	3	3	26	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	2	155
146	4	2	3	3	3	2	2	2	1	2	24	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	28	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26	3	3	3	3	3	2	3	3	2	28	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	7	133			

147	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	28	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	3	3	2	2	2	2	3	5	2	8	138		
148	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	26	4	2	2	5	2	2	2	4	3	3	29	1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	20	1	2	2	2	3	1	3	3	1	3	21	3	4	1	1	1	3	3	3	5	4	2	8	124	
149	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	46	4	4	5	5	5	5	4	4	3	44	4	5	5	1	5	4	4	4	5	4	41	3	3	4	3	4	4	3	2	5	3	34	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	210		
150	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	43	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45	4	5	5	2	4	4	5	4	4	41	4	4	4	3	4	2	4	5	2	4	36	5	2	2	5	3	2	5	5	5	5	3	9	204		
151	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	40	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	39	4	3	4	2	2	1	3	3	3	2	27	2	4	5	3	2	3	2	3	2	2	28	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	8	152	
152	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	41	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	205		
153	3	4	5	5	2	2	1	5	1	5	33	5	1	5	3	1	4	5	1	2	1	28	1	1	1	1	4	2	1	1	3	1	16	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	13	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	4	104	
154	3	3	4	4	2	3	3	4	5	2	33	5	3	3	3	5	3	3	2	3	2	32	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	26	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	3	3	3	2	3	4	2	2	1	5	2	8	145		
155	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	225	
156	1	5	5	4	1	1	1	2	4	1	25	4	1	1	5	4	4	4	3	4	34	1	1	3	1	4	2	4	1	2	1	20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	1	3	3	1	3	3	1	5	2	6	136		
157	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	245		
158	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	20	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	27	2	2	3	1	2	2	3	2	5	3	25	3	2	1	1	2	2	1	2	1	4	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	111	
159	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	33	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	30	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	25	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	28	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	140	
160	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	27	3	1	2	2	3	2	4	2	2	2	23	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2	21	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	22	2	2	2	1	2	2	2	2	1	5	2	1	114	
161	3	3	1	3	2	1	1	3	2	2	21	5	5	1	5	2	1	4	4	4	3	34	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	19	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	13	3	2	2	1	1	3	1	2	1	5	2	1	108	
162	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	33	4	5	3	3	3	3	3	4	3	34	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	36	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34	3	5	4	4	2	4	4	3	4	3	3	6	173		
163	2	4	4	5	3	3	1	3	2	1	28	5	2	1	4	5	4	3	5	3	3	35	5	3	3	5	4	1	3	3	3	2	32	3	5	3	2	3	2	2	5	4	3	32	3	2	2	2	4	3	3	3	1	5	2	8	155	
164	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	32	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	35	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	5	180		
165	4	3	3	3	3	2	4	1	1	1	25	4	2	1	4	3	2	3	3	3	2	27	1	1	3	3	1	3	2	3	3	1	21	5	3	1	3	5	3	3	5	3	1	32	3	1	1	3	5	3	1	3	5	1	2	6	131	
166	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	46	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	6	228			
167	3	4	5	5	4	4	4	3	1	3	36	5	4	3	5	5	4	4	5	5	3	43	4	1	2	2	4	2	3	2	4	29	2	3	3	4	5	5	2	3	2	3	32	3	3	4	5	5	3	1	2	5	4	3	5	175		
168	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	42	3	5	4	5	3	5	5	3	5	3	41	5	5	3	1	3	3	4	3	3	33	3	5	4	4	3	3	1	5	5	5	38	5	3	3	3	5	3	5	3	2	5	3	7	191		
169	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	38	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	37	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	29	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	23	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	149	
170	3	3	5	4	3	2	3	4	5	3	35	4	3	2	4	5	4	3	5	4	5	39	4	5	3	2	3	2	4	4	5	36	3	3	1	3	3	3	4	4	5	4	33	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	5	178
171	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	4	3	5	4	4	2	5	4	3	3	37	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	25	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	18	1	2	1	3	1	2	3	1	3	2	1	9	131	

196	3	4	4	4	5	3	3	4	3	37	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	36	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	6	185	
197	2	3	4	3	3	2	2	3	1	26	4	1	2	4	3	3	3	3	2	3	28	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	22	3	3	1	2	1	1	2	2	1	18	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	8	112			
198	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	34	3	3	2	3	3	3	4	3	2	29	3	3	4	3	3	2	3	3	4	31	4	4	3	3	3	4	3	4	35	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	9	158					
199	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	42	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	223				
200	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	35	2	2	3	3	4	3	3	4	3	30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32	4	4	5	4	3	4	3	3	3	36	4	3	3	3	4	4	3	3	2	5	165				
201	3	4	5	5	2	2	1	4	1	5	32	5	1	4	3	1	4	3	1	2	1	25	1	1	1	1	4	3	1	1	2	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	96			
202	3	4	4	5	2	3	3	4	4	2	34	5	3	3	3	4	3	3	2	4	2	32	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	26	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	26	3	3	3	2	4	4	2	2	1	4	8	146	
203	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	7	235		
204	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	7	239		
205	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	39	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37	4	3	5	2	2	1	2	3	3	2	27	2	4	4	3	2	2	2	3	2	26	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	8	147	
206	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	41	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	203				
207	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37	4	2	3	4	3	4	4	4	4	36	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	44	4	4	5	2	4	4	5	5	3	4	40	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	0	197		
208	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	233				
209	5	5	5	5	3	3	1	1	1	2	31	5	5	1	5	5	3	5	5	3	2	39	1	1	3	1	3	3	5	1	5	5	28	5	3	3	5	1	1	3	5	5	4	35	4	1	5	5	1	5	5	1	1	1	2	9	162
210	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	45	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	7	226		
211	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	43	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3	39	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	39	5	4	4	3	5	5	3	4	5	2	4	0	194	
212	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	27	3	1	3	2	3	2	3	2	2	23	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	21	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	22	2	2	2	1	2	3	2	2	1	5	2	115		
213	2	3	3	4	2	1	2	2	3	1	23	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	18	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	15	2	3	2	2	1	3	3	4	1	1	22	1	1	1	2	2	3	2	1	1	4	1	8	96
214	3	4	3	5	5	3	3	2	3	3	36	5	2	3	4	5	4	4	5	4	40	4	4	4	4	3	2	4	1	1	2	29	1	3	2	1	2	4	2	3	2	1	21	3	2	1	2	3	4	1	2	2	1	1	147		
215	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	2	230		
216	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45	3	4	5	4	4	3	4	5	5	40	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	36	5	5	5	4	5	4	4	4	3	42	5	2	3	5	5	5	4	4	3	4	4	0	203		
217	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	41	4	5	5	4	4	5	3	4	3	40	5	5	5	3	4	4	5	4	5	3	43	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	38	5	4	3	3	2	3	3	2	1	5	3	1	193	
218	3	4	5	5	3	3	3	3	5	3	37	4	5	3	3	4	2	3	3	4	5	36	3	2	2	2	3	4	4	5	3	3	31	4	3	2	2	2	4	2	3	4	2	28	3	3	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	165
219	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	43	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	0	214	
220	4	5	4	5	3	3	3	5	4	3	39	4	4	3	3	4	3	3	3	2	32	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	170	

221	1	4	5	4	1	1	1	1	5	1	24	5	1	1	4	4	4	3	4	3	4	33	1	1	3	1	4	2	3	1	2	1	19	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	29	3	2	1	3	3	2	3	2	1	4	2	4	129
222	3	3	4	3	5	4	5	4	2	3	36	5	5	4	5	4	4	5	3	4	43	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	42	4	5	4	5	5	4	2	4	3	2	38	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	199		
223	4	4	5	5	4	4	3	4	3	2	38	3	3	3	4	5	3	4	4	5	38	5	3	4	4	3	2	5	4	4	3	37	5	3	2	3	4	5	4	5	5	5	41	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	198		
224	3	3	5	4	2	4	2	2	4	1	30	4	3	3	3	5	2	4	3	1	3	31	2	1	4	3	2	2	2	1	2	2	21	5	4	3	2	2	2	3	3	2	3	29	3	4	3	1	4	4	3	3	5	3	144		
225	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	46	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	42	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	215			
226	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	41	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	42	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	31	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	41	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2	183		
227	4	4	1	3	3	3	3	4	2	3	30	4	3	1	2	3	4	3	3	3	29	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	27	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	34	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	154			
228	5	4	2	3	2	2	3	3	3	3	30	4	5	3	5	3	3	3	3	5	4	38	3	3	4	3	3	5	3	4	1	3	32	3	5	3	3	2	4	3	3	5	5	36	5	4	3	5	5	5	3	2	4	4	176		
229	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	6	240			
230	3	5	5	5	4	5	3	4	5	3	42	5	3	5	5	3	3	4	4	4	3	39	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	39	3	3	5	4	3	4	5	5	3	3	38	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	3	197	
231	3	4	4	5	2	4	2	2	4	1	31	5	3	4	3	5	2	3	3	1	3	32	3	1	4	3	2	2	2	1	1	2	21	5	4	3	2	2	3	3	3	2	3	30	2	4	3	3	1	4	4	3	4	5	3	147	
232	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	34	5	2	3	3	4	3	4	4	4	3	35	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	34	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	35	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	171		
233	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45	4	4	5	4	5	4	5	5	45	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45	2	4	4	5	4	4	5	4	2	2	3	219			
234	5	5	4	5	3	5	3	1	2	2	35	3	1	2	3	5	4	4	3	5	3	33	2	3	3	2	3	3	4	4	5	5	34	5	4	4	3	4	3	2	5	3	5	38	5	3	3	3	5	4	2	5	4	3	177		
235	4	4	3	4	2	3	2	3	3	2	30	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	29	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	26	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	139	
236	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	244			
237	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	42	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	44	3	2	3	4	5	4	5	5	5	5	41	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	3	211	
238	3	3	4	3	2	3	3	2	3	1	27	3	3	2	3	3	3	2	2	3	27	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	24	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	26	2	3	1	3	2	3	2	1	1	1	1	9	123	
239	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	31	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	152		
240	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	33	5	3	3	4	5	3	3	5	4	3	38	4	4	5	2	4	3	5	3	3	36	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	34	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	8	169	
241	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	36	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47	5	5	4	5	5	4	1	4	5	5	43	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	7	221	
242	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	30	4	3	3	4	3	2	3	4	3	31	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	38	3	5	3	4	5	3	3	5	3	37	5	3	3	2	3	3	2	5	4	3	3	3	169		

APENDICE I

**Base de datos de la aplicación a la muestra compromiso
laboral**

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL																										
Compromiso afectivo												Compromiso de continuidad							Compromiso normativo							
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21		T	
1	3	5	2	2	5	3	4	3	5	5	37	4	3	5	5	5	4	26	1	5	2	4	3	15	78	
2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	40	5	3	5	5	3	5	26	4	3	3	5	3	18	84	
3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47	5	4	5	5	4	4	27	5	5	1	5	4	20	94	
4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	41	5	4	5	4	4	5	27	3	4	4	4	5	20	88	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	5	3	1	3	5	5	22	4	1	1	5	1	12	75	
6	3	3	3	2	3	3	3	4	2	5	31	5	4	5	5	5	2	26	1	1	1	5	3	11	68	
7	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	3	3	4	3	21	3	4	3	4	3	17	69	
8	5	4	4	3	3	3	3	1	5	4	35	5	1	2	5	5	3	21	3	1	1	5	5	15	71	
9	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	34	4	4	3	3	4	4	22	2	2	1	5	3	13	69	
10	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	29	5	3	3	4	3	4	22	4	3	2	4	2	15	66	
11	4	5	4	2	4	4	5	3	3	5	39	5	4	3	4	5	4	25	2	1	1	5	1	10	74	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	3	3	3	23	3	4	5	5	5	22	95	
13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	46	2	5	5	3	5	3	23	5	3	5	5	5	23	92	
14	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	38	4	4	3	3	3	2	19	4	3	3	3	5	18	75	
15	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	37	3	5	3	3	5	4	23	3	1	3	5	3	15	75	
16	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	45	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	25	98	
17	3	4	5	5	4	4	4	3	1	3	36	5	4	3	5	5	3	25	4	5	5	3	4	21	82	
18	5	5	5	3	5	5	5	3	5	2	43	3	5	3	5	3	5	24	3	5	5	5	5	23	90	
19	3	5	1	3	4	4	5	5	3	5	38	2	2	4	5	4	3	20	2	2	5	1	2	12	70	
20	3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	39	4	1	3	4	4	3	19	1	3	1	5	3	13	71	
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	4	4	4	4	4	4	24	3	3	2	2	1	11	83	
22	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	42	4	3	5	4	4	5	25	4	5	1	3	3	16	83	

23	3	5	4	2	3	4	5	3	5	3	37	5	3	5	5	3	5	26	1	2	5	3	5	16	79
24	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	45	3	4	1	5	5	5	23	5	1	1	3	1	11	79
25	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	37	3	5	3	3	4	4	22	3	4	3	5	3	18	77
26	3	5	5	3	5	3	5	1	5	5	40	5	3	5	5	5	5	28	1	5	1	5	1	13	81
27	3	5	5	4	5	3	3	3	5	3	39	5	1	4	4	4	5	23	3	4	5	5	5	22	84
28	2	2	2	2	2	1	1	5	1	1	19	4	5	4	3	5	5	26	2	2	2	5	1	12	57
29	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	20	5	4	3	5	3	2	22	2	2	2	5	1	12	54
30	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	36	5	3	4	5	5	4	26	4	1	1	5	5	16	78
31	5	5	5	5	3	4	3	5	1	3	39	3	5	5	5	4	3	25	2	4	1	5	2	14	78
32	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	31	3	1	2	3	4	3	16	2	1	1	3	2	9	56
33	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	31	3	1	2	2	5	3	16	1	4	1	5	1	12	59
34	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	38	5	3	3	2	4	5	22	4	4	2	2	5	17	77
35	3	4	3	3	3	3	3	4	1	5	32	5	3	4	5	4	2	23	2	1	1	3	1	8	63
36	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	46	3	1	1	5	5	5	20	5	1	1	5	1	13	79
37	3	5	5	3	5	3	5	1	5	5	40	5	3	5	5	5	5	28	1	5	1	5	5	17	85
38	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	46	5	4	3	5	5	5	27	3	4	2	5	2	16	89
39	4	5	4	3	4	3	4	4	2	3	36	2	2	1	4	4	3	16	3	3	1	4	1	12	64
40	2	3	3	1	3	1	3	1	1	3	21	4	5	3	3	5	3	23	3	1	2	5	3	14	58
41	2	3	3	1	2	3	4	1	3	3	25	5	5	5	5	5	5	30	1	1	3	5	5	15	70
42	3	5	5	2	3	4	5	3	5	3	38	5	4	5	5	4	5	28	1	4	5	5	5	20	86
43	3	5	5	1	3	4	4	5	5	3	38	5	2	2	4	3	4	20	3	2	1	5	1	12	70
44	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4	5	5	5	5	4	28	4	3	3	4	5	19	96
45	3	5	5	3	5	4	3	4	5	4	41	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	5	4	23	92
46	3	4	3	3	4	4	3	4	1	4	33	5	3	3	4	4	3	22	3	2	2	3	1	11	66
47	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	19	5	5	5	5	5	5	30	1	1	1	1	5	9	58
48	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	46	5	5	1	3	5	5	24	3	4	3	5	1	16	86

49	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	45	3	4	1	5	5	5	23	5	1	1	3	1	11	79
50	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	37	3	5	3	3	4	4	22	3	4	3	5	3	18	77
51	2	3	3	4	3	3	2	2	3	1	26	5	1	1	4	3	2	16	3	3	2	2	2	12	54
52	4	4	4	3	4	4	4	5	1	3	36	4	2	1	4	5	4	20	3	1	1	2	1	8	64
53	2	3	4	3	4	1	1	1	1	2	22	3	4	3	4	3	4	21	5	5	5	1	5	21	64
54	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	33	2	2	2	3	4	3	16	3	4	2	5	1	15	64
55	4	1	5	1	4	3	1	1	1	5	26	4	1	5	5	5	5	25	1	1	1	4	1	8	59
56	3	5	5	1	5	3	5	3	3	3	36	5	3	3	3	5	4	23	2	3	4	5	3	17	76
57	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47	5	5	4	4	5	5	28	4	5	4	5	5	23	98
58	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	4	5	1	4	5	4	23	2	3	4	5	5	19	90
59	3	3	5	4	4	5	4	5	3	3	39	3	4	3	3	5	5	23	2	1	1	5	3	12	74
60	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3	39	4	5	5	4	5	5	28	3	4	3	3	1	14	81
61	3	4	5	3	5	3	5	3	1	5	37	5	5	1	4	5	4	24	3	3	3	4	2	15	76
62	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	39	5	2	2	3	4	4	20	3	4	3	5	3	18	77
63	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	31	4	3	4	4	3	2	20	2	2	2	3	3	12	63
64	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	40	5	1	5	5	5	5	26	4	3	3	1	1	12	78
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4	5	5	4	5	4	27	5	5	2	5	5	22	98
66	4	5	5	3	4	4	3	3	4	3	38	1	3	4	3	3	3	17	3	3	1	5	3	15	70
67	3	5	5	3	5	4	5	3	3	5	41	5	5	3	5	5	5	28	3	1	1	5	3	13	82
68	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	43	4	4	5	4	5	5	27	4	3	1	5	5	18	88
69	2	2	2	1	5	4	5	2	3	4	30	4	3	4	5	5	5	26	2	4	1	5	1	13	69
70	4	5	5	3	4	4	3	3	4	3	38	1	3	4	3	3	3	17	3	3	1	5	3	15	70
71	3	4	4	1	3	4	3	3	2	2	29	3	1	3	3	3	3	16	1	4	1	3	3	12	57
72	3	5	5	4	5	3	3	3	5	3	39	5	3	4	4	4	5	25	3	4	5	5	5	22	86
73	1	4	5	1	1	3	2	3	3	3	26	1	3	3	3	5	5	20	2	3	1	4	4	14	60
74	1	5	3	1	1	3	1	3	3	5	26	5	1	5	5	5	5	26	1	1	1	5	5	13	65

75	4	4	4	3	4	3	2	3	4	5	36	5	3	4	3	3	3	21	2	1	1	5	3	12	69
76	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47	5	2	2	4	5	5	23	5	3	3	5	2	18	88
77	2	3	3	5	1	3	2	3	3	1	26	3	2	2	3	3	3	16	3	3	2	3	3	14	56
78	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	27	3	2	3	2	3	2	15	2	3	2	3	2	12	54
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	1	5	3	1	5	20	5	5	5	5	5	25	91
80	2	2	3	3	4	4	5	5	3	3	34	2	4	5	2	3	4	20	5	2	4	2	4	17	71
81	2	3	4	3	3	4	4	4	5	3	35	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	4	3	22	84
82	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	5	3	18	70
83	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	36	1	3	3	2	4	3	16	2	4	2	4	4	16	68
84	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	20	4	5	3	3	5	3	23	3	1	1	3	3	11	54
85	2	2	5	1	5	4	5	2	3	4	33	4	3	4	5	4	5	25	2	4	1	4	1	12	70
86	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	4	3	19	3	1	2	5	1	12	62
87	2	5	4	5	3	3	1	3	3	1	30	5	2	1	4	5	5	22	3	5	3	4	5	20	72
88	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	37	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	4	4	23	86
89	1	5	1	1	5	1	5	3	5	5	32	5	1	5	5	5	1	22	1	1	1	5	1	9	63
90	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	32	5	2	2	3	4	3	19	4	4	4	3	4	19	70
91	5	5	1	3	4	4	5	5	4	3	39	5	5	4	2	4	3	23	5	3	1	2	5	16	78
92	2	3	5	3	4	5	2	1	3	1	29	5	4	3	2	5	4	23	2	2	3	2	5	14	66
93	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	35	4	3	3	3	4	4	21	2	2	1	5	4	14	70
94	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	43	3	4	2	5	5	5	24	5	2	1	5	4	17	84
95	3	4	3	4	2	4	3	2	5	5	35	5	4	4	3	2	4	22	4	5	4	3	4	20	77
96	3	5	3	3	4	3	3	3	5	4	36	5	1	3	4	5	3	21	2	5	1	5	4	17	74
97	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	43	2	3	4	5	5	5	24	5	5	5	1	5	21	88
98	4	5	4	5	4	5	4	3	5	1	40	1	1	5	4	3	2	16	1	2	1	5	4	13	69
99	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	33	4	4	3	3	3	4	21	2	2	1	5	3	13	67
100	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	29	5	3	2	4	3	4	21	4	2	2	4	2	14	64

101	5	5	4	2	4	4	5	3	3	5	40	5	4	3	4	4	4	24	2	1	1	5	1	10	74
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	5	3	3	3	22	3	4	5	5	5	22	94
103	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	45	2	4	5	3	5	3	22	5	3	5	5	5	23	90
104	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	39	4	5	3	3	3	2	20	3	3	3	3	5	17	76
105	5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	36	3	5	3	4	5	4	24	3	1	3	5	3	15	75
106	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	44	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	5	5	24	96
107	3	4	3	3	3	3	3	4	1	5	32	5	5	4	5	4	2	25	2	1	1	3	1	8	65
108	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	45	3	5	1	4	5	5	23	5	1	1	5	1	13	81
109	3	4	5	3	5	3	5	1	5	5	39	4	5	5	5	5	5	29	1	5	1	5	5	17	85
110	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	45	5	5	3	5	5	5	28	3	4	1	5	2	15	88
111	4	5	4	3	4	4	4	4	2	3	37	2	5	1	4	4	3	19	3	2	1	4	1	11	67
112	2	3	3	1	3	1	3	1	1	3	21	4	5	3	2	5	3	22	3	1	2	5	3	14	57
113	2	3	3	1	2	3	4	1	3	3	25	5	4	5	5	5	5	29	1	1	3	5	5	15	69
114	3	4	5	2	3	4	5	3	5	3	37	4	5	5	5	4	5	28	1	4	5	5	5	20	85
115	3	4	4	3	5	3	5	4	1	5	37	5	5	1	4	4	3	22	3	3	3	3	2	14	73
116	1	4	3	1	1	2	2	3	3	3	23	1	5	2	3	3	5	19	2	3	1	4	4	14	56
117	3	5	2	2	5	3	4	3	5	5	37	4	5	5	5	5	4	28	1	5	2	4	2	14	79
118	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	40	5	5	4	5	3	5	27	4	3	3	5	3	18	85
119	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46	5	5	5	5	5	4	29	5	5	1	5	4	20	95
120	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	42	5	5	4	4	4	5	27	3	4	4	4	5	20	89
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	1	3	5	5	24	4	1	1	5	1	12	76
122	3	3	3	2	3	3	3	3	2	5	30	5	5	4	5	5	2	26	1	1	1	5	3	11	67
123	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	31	4	5	3	3	4	3	22	3	4	3	4	3	17	70
124	5	4	4	3	3	3	3	1	5	4	35	5	5	2	4	5	3	24	3	1	1	5	5	15	74
125	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5	44	3	5	1	4	5	5	23	5	1	1	3	1	11	78
126	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	38	3	5	3	3	4	4	22	3	4	3	5	3	18	78

127	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	42	5	5	3	5	5	5	28	3	3	1	3	4	14	84
128	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	32	5	5	2	3	4	3	22	4	4	4	3	4	19	73
129	5	5	1	3	5	4	5	5	4	3	40	4	5	4	2	4	3	22	5	3	1	2	5	16	78
130	2	3	5	3	5	5	2	1	3	1	30	5	5	3	2	5	4	24	2	2	3	2	4	13	67
131	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	36	4	5	3	3	4	4	23	2	2	1	5	4	14	73
132	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	43	3	4	2	5	5	5	24	5	2	1	5	3	16	83
133	3	4	3	4	2	4	3	2	5	5	35	5	5	4	3	2	4	23	4	5	4	3	4	20	78
134	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	35	5	4	3	4	5	3	24	2	5	1	4	4	16	75
135	5	5	5	4	5	5	3	3	2	5	42	3	5	4	5	5	5	27	5	5	5	1	5	21	90
136	4	5	5	5	5	4	4	3	5	1	41	1	4	5	4	3	2	19	1	2	1	5	4	13	73
137	2	4	3	4	3	3	2	2	3	1	27	5	4	1	4	3	2	19	3	3	2	2	2	12	58
138	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	35	4	5	1	4	5	4	23	3	1	1	1	1	7	65
139	2	3	4	3	4	1	1	1	1	2	22	3	5	3	4	3	4	22	4	5	5	1	5	20	64
140	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	32	2	5	2	3	4	3	19	3	4	2	4	1	14	65
141	4	4	3	2	4	4	5	3	3	5	37	5	5	4	4	4	4	26	2	4	1	2	2	11	74
142	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	37	4	5	2	2	3	5	21	2	3	3	3	3	14	72
143	3	3	5	1	2	3	4	1	3	3	28	5	5	4	5	4	5	28	1	3	3	5	5	17	73
144	3	5	5	3	5	3	5	1	4	4	38	5	5	5	5	5	5	30	1	5	1	5	1	13	81
145	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	40	5	5	5	4	4	5	28	3	4	5	5	5	22	90
146	2	2	2	2	1	1	1	5	1	1	18	4	5	4	3	5	5	26	2	2	2	5	1	12	56
147	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	21	5	5	3	5	3	2	23	2	2	2	4	1	11	55
148	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	37	5	5	4	4	5	4	27	4	1	1	5	5	16	80
149	5	5	5	5	3	4	3	5	1	3	39	3	4	5	5	4	3	24	2	4	1	4	2	13	76
150	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	31	3	5	3	3	4	3	21	2	1	1	3	2	9	61
151	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	30	3	4	2	2	5	3	19	1	4	1	5	1	12	61
152	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	37	5	4	3	2	4	5	23	4	4	2	2	4	16	76

153	3	1	5	1	4	3	1	1	1	5	25	4	5	5	5	5	5	29	1	1	1	4	1	8	62
154	3	5	5	1	5	3	5	3	4	3	37	5	5	3	3	5	4	25	2	3	3	5	3	16	78
155	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	5	5	22	95
156	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	41	5	5	5	4	3	5	27	4	3	3	5	4	19	87
157	2	4	4	3	3	4	5	4	5	3	37	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	3	22	88
158	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	35	4	5	3	3	3	4	22	3	3	4	5	3	18	75
159	3	3	4	2	4	5	4	3	4	3	35	1	5	3	2	4	3	18	2	4	2	4	3	15	68
160	2	3	2	1	3	1	2	1	1	3	19	4	4	3	3	5	3	22	4	1	1	3	3	12	53
161	2	2	5	1	5	4	5	3	3	4	34	4	5	4	5	3	5	26	2	4	1	3	1	11	71
162	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	4	3	3	4	3	20	3	1	2	5	1	12	62
163	2	5	4	5	3	3	1	3	2	1	29	5	5	1	4	5	5	25	3	4	3	4	5	19	73
164	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	36	5	5	4	4	3	5	26	5	5	5	4	3	22	84
165	1	5	1	1	5	1	5	3	4	5	31	5	5	5	5	5	1	26	1	1	1	4	1	8	65
166	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	44	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	4	24	95
167	3	4	5	5	4	5	4	3	1	3	37	5	5	3	5	4	3	25	4	5	4	3	4	20	82
168	5	5	4	3	5	5	5	3	4	2	41	3	5	4	5	3	5	25	3	5	5	5	5	23	89
169	3	5	1	3	4	4	5	5	3	5	38	2	5	4	5	4	3	23	2	2	5	1	2	12	73
170	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	38	4	4	3	4	4	3	22	1	3	1	5	2	12	72
171	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47	4	5	4	4	3	4	24	3	3	2	2	1	11	82
172	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	42	4	5	5	5	4	5	28	4	5	1	3	3	16	86
173	3	5	4	2	3	4	5	3	4	3	36	5	5	5	5	3	4	27	1	2	5	3	4	15	78
174	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	44	3	4	1	5	5	5	23	5	1	1	3	1	11	78
175	5	4	3	3	3	4	3	3	3	5	36	3	5	3	3	3	4	21	3	4	3	5	2	17	74
176	4	5	5	3	4	4	3	2	4	3	37	1	5	4	3	3	3	19	3	3	1	5	2	14	70
177	3	4	4	1	3	4	2	3	2	2	28	3	5	3	3	3	3	20	1	4	2	3	3	13	61
178	3	4	5	4	5	3	3	3	5	3	38	5	4	4	4	4	5	26	3	4	5	5	4	21	85

179	1	4	5	1	1	3	2	3	3	3	26	1	5	3	3	5	5	22	2	3	1	4	4	14	62
180	1	4	3	1	1	3	1	3	3	5	25	5	5	5	5	4	5	29	1	1	1	5	5	13	67
181	4	4	3	3	4	3	2	3	4	5	35	4	5	4	3	3	3	22	1	1	1	5	3	11	68
182	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	5	5	2	4	5	5	26	5	3	2	5	2	17	91
183	2	3	3	4	1	3	2	3	3	1	25	3	4	2	3	3	3	18	3	3	2	3	3	14	57
184	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	28	3	5	3	2	3	2	18	2	3	3	3	2	13	59
185	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	5	4	1	5	25	5	5	5	5	5	25	96
186	2	2	2	3	4	4	5	5	3	3	33	2	5	4	2	3	4	20	5	2	4	2	3	16	69
187	3	5	5	3	5	3	5	1	5	4	39	4	5	5	5	5	5	29	1	5	1	5	1	13	81
188	4	5	5	4	5	3	3	3	5	3	40	5	4	4	4	4	5	26	3	4	5	5	5	22	88
189	3	2	2	2	2	1	1	5	1	1	20	4	4	4	3	5	5	25	2	2	2	5	1	12	57
190	2	2	2	2	2	2	3	1	1	4	21	5	5	3	5	4	2	24	2	2	2	5	2	13	58
191	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	36	5	5	4	5	5	4	28	4	1	1	5	3	14	78
192	4	5	4	5	3	4	3	5	1	3	37	3	4	5	5	4	3	24	2	4	1	5	2	14	75
193	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	32	3	4	2	3	4	3	19	2	1	1	3	1	8	59
194	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	30	3	5	2	3	5	3	21	1	4	1	4	1	11	62
195	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	36	5	5	3	2	4	4	23	4	4	2	2	4	16	75
196	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	36	3	5	3	3	5	4	23	3	4	3	5	3	18	77
197	2	3	3	4	3	2	2	2	3	1	25	5	5	1	5	3	2	21	3	3	3	2	2	13	59
198	5	4	4	3	4	4	4	5	1	3	37	5	5	1	4	5	4	24	2	1	1	2	1	7	68
199	3	3	4	3	4	1	1	1	1	2	23	3	5	3	3	3	4	21	5	5	5	1	4	20	64
200	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	32	2	5	2	3	4	2	18	3	4	2	4	1	14	64
201	3	1	5	1	4	3	1	1	2	5	26	4	5	5	5	5	4	28	1	1	1	3	1	7	61
202	3	4	5	1	5	3	5	3	4	3	36	5	5	3	3	5	4	25	2	4	4	5	3	18	79
203	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46	5	5	4	4	4	5	27	4	5	4	5	5	23	96
204	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47	4	5	1	4	5	4	23	2	3	4	5	4	18	88

205	4	4	3	3	3	3	3	4	1	5	33	4	5	4	5	4	2	24	2	1	2	3	1	9	66
206	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	47	3	5	2	5	5	5	25	5	1	1	4	1	12	84
207	4	5	5	3	5	3	5	1	5	5	41	5	5	5	5	5	5	30	1	5	1	5	4	16	87
208	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47	5	5	4	5	5	5	29	3	4	2	5	3	17	93
209	5	5	4	3	4	3	4	5	2	3	38	2	5	1	4	5	3	20	3	3	1	4	2	13	71
210	2	3	3	1	3	1	3	1	2	3	22	4	5	3	3	5	4	24	3	2	2	5	3	15	61
211	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	24	5	5	5	4	5	5	29	1	1	3	5	4	14	67
212	3	4	4	2	3	4	5	3	5	3	36	4	5	5	5	4	5	28	1	4	5	5	4	19	83
213	2	3	2	1	2	3	4	1	3	3	24	5	5	5	5	5	5	30	1	1	3	5	4	14	68
214	4	5	4	2	3	4	5	3	5	3	38	5	5	5	5	5	5	30	1	4	5	5	4	19	87
215	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47	5	5	1	4	5	4	24	2	3	4	4	5	18	89
216	4	3	5	4	4	5	4	5	3	3	40	3	4	3	3	5	4	22	1	1	1	5	3	11	73
217	3	4	5	5	3	3	4	5	4	3	39	4	5	4	4	5	5	27	3	4	3	3	1	14	80
218	3	5	5	3	5	3	5	3	1	5	38	4	5	1	4	5	4	23	3	3	3	4	2	15	76
219	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	39	5	5	2	4	4	5	25	3	4	3	5	3	18	82
220	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	32	4	5	4	3	3	2	21	2	2	2	2	3	11	64
221	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	42	5	5	4	4	5	5	28	3	3	3	1	2	12	82
222	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47	4	4	5	4	5	4	26	5	4	2	5	5	21	94
223	4	5	5	3	4	5	3	3	4	3	39	1	5	3	3	3	3	18	3	3	1	4	3	14	71
224	3	4	4	3	5	4	5	3	3	5	39	5	4	3	5	5	5	27	3	1	1	5	2	12	78
225	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43	5	5	1	3	4	5	23	4	1	1	3	1	10	76
226	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	32	5	4	4	5	5	2	25	2	1	2	5	3	13	70
227	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	30	4	5	3	3	3	3	21	3	4	3	3	3	16	67
228	4	4	4	3	3	3	3	1	5	4	34	4	5	2	5	5	3	24	2	1	1	5	5	14	72
229	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	45	3	5	1	5	5	5	24	5	1	1	3	2	12	81
230	5	4	3	3	5	4	3	3	3	5	38	3	4	3	3	4	4	21	3	4	4	5	3	19	78

231	3	5	5	3	5	4	5	3	3	5	41	5	5	3	5	5	5	28	3	4	1	3	5	16	85
232	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	33	5	5	2	4	4	3	23	4	4	4	3	5	20	76
233	4	4	1	3	4	4	5	5	4	3	37	5	5	4	2	4	3	23	5	3	1	2	5	16	76
234	3	4	3	4	2	4	3	2	5	5	35	5	5	4	3	2	4	23	4	5	4	3	4	20	78
235	3	5	3	3	4	3	4	3	5	4	37	5	5	2	4	5	3	24	2	5	1	5	3	16	77
236	5	5	5	4	4	5	3	3	2	5	41	2	5	4	4	5	5	25	5	5	5	1	3	19	85
237	5	5	4	5	5	5	4	3	5	1	42	1	5	5	3	3	2	19	1	2	1	5	3	12	73
238	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	35	4	5	3	4	4	4	24	2	2	1	5	3	13	72
239	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	29	4	5	3	4	3	4	23	4	3	2	3	2	14	66
240	4	5	4	2	4	3	4	3	3	5	37	5	5	3	4	5	4	26	2	1	1	5	1	10	73
241	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	5	5	5	3	3	3	24	3	4	5	4	5	21	92
242	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	43	2	5	4	3	5	3	22	5	2	4	5	5	21	86

APENDICE J

**Permiso solicitado para la aplicación de la encuesta en
la municipalidad de los Olivos**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 16 de setiembre de 2016

Carta P. 627 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Econ. Alfredo Reynaga Ramírez

Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Los Olivos

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Hernan Amador Uchuypoma Canchumani** identificado(a) con DNI N.° **10476688** y código de matrícula N.° **6000010031**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"El clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. Lima 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

LIMA NCSGV Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2050.

APENDICE K

**Permiso otorgado por la Municipalidad de los Olivos
para la aplicación del cuestionario**



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE
LOS OLIVOS

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

Los Olivos, 14 de Diciembre de 2016.

CARTA N° 855-2016-MDLO/GA/SGRRH

SEÑOR

Dr. CARLOS VENTURA ORBEGOSO

Director de la Escuela de Postgrado – Filial Lima
Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

REFERENCIA: DOCUMENTO SIMPLE N° 19177-2016

De nuestra consideración:

Me es grato dirigirme a usted, para expresarle el cordial saludo del Lic. Pedro Moisés del Rosario Ramírez, Alcalde de Los Olivos y de quien suscribe en mi calidad de Sub Gerente de Recursos Humanos, asimismo; sirva la presente para manifestarle que en atención al documento de la referencia la entidad municipal otorgó las facilidades al Sr. **Hernán Amador Uchuypoma Canchumani** en calidad de estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, para que realice su trabajo de investigación *sobre "El clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. Lima 2016"*, quien realizó encuestas dirigidas al personal que labora en esta municipalidad.

En ese sentido ponemos de su conocimiento para los fines que estime conveniente y sin otro particular me despido de usted.

Atentamente,



 Municipalidad Distrital
de Los Olivos
 LIC. JANINA TERESA SEGUI JHONSON
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS (e)

APENDICE L

Artículo científico

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos - 2016.

El tipo de investigación es básica de nivel correlacional, tipo de diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra fue de 242 trabajadores. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento el cuestionario. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach siendo para ambas variables muy altas: 0.956 para la variable del clima organizacional y 0.791 para la variable Satisfacción laboral. Para el análisis descriptivo se realizó tablas de distribución de frecuencias y el gráfico de barras.

En la presente investigación se arribó a los siguientes resultados se tiene un coeficiente de correlación de 0,426** que indica una positiva y moderada correlación y la significación dado que $p: 0,000 < \alpha: 0,05$, permite rechazar la hipótesis nula y se acepta que existe moderada correlación positiva entre ambas variables, por tanto se infiere que: “Se relacionan el clima organizacional en el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos - 2016.

Palabras Claves: Clima organizacional, Compromiso laboral

Abstract

The general objective of the research was to determine how the organizational climate is related to the work commitment of the workers of the municipality of Olivos - 2016.

The type of research is basic at correlational level, type of non-experimental cross-sectional design and quantitative approach. The sample was 242 workers. The technique used was the survey and the questionnaire instrument. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of the instrument the Cronbach's alpha was used being for both variables very high: 0.956 for the variable of the organizational climate and 0.791 for the variable Labor satisfaction. For the descriptive analysis we performed frequency distribution tables and the bar graph.

In the present investigation we arrived at the following results we have a correlation coefficient of 0.426 ** indicating a positive and moderate correlation and the significance given that $p: 0.000 < \alpha: 0.05$, allows to reject the null hypothesis and is accepted That there is a moderate positive correlation between both variables, therefore it is inferred

that: "The organizational climate is related in the labor commitment of the workers of the municipality of Olivos - 2016.

Keywords: Organizational climate, Work commitment

Introducción

En la actualidad las instituciones u organizaciones a nivel nacional como internacional se reconocen la importancia de saber el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores, ya que con la globalización y el nuevo alcance de las tecnologías en los diferentes ámbitos del desarrollo empresarial diferentes entidades públicas y privadas se ha ido incrementando la competitividad y eficacia. Y como sugiere Edel, García, y Casiano (2007), toda organización tiene un ambiente o personalidad particular que la hace diferente de otras organizaciones y que influye o repercute en la conducta de sus miembros. Por lo mismo los líderes deben trabajar esmerándose creando un ambiente óptimo para los trabajadores que permita llegar a los objetivos de la institución y al mismo tiempo, satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de sus trabajadores. Como es sabido en los últimos años los gobiernos locales o municipales se han visto involucrados en problemáticas de diferentes índoles, tal como el gobierno reciente de Susana Villarán el actual gobierno de Castañeda creando una atmosfera conflictiva, y estos casos son casi parecidos en las municipalidades cuando se realiza un cambio de gobierno, por lo mismo la institución de los Olivos es una institución que cuenta con un gran número de personal se siente una atmosfera de enfrentamientos o disputas de diferente índole, aduciendo a que los trabajadores no perciben un buen sueldo o no tiene sus pagos a tiempo, muchos de ellos manifiestan su incomodidad porque entre otros problemas han sido removidos de sus puestos, entre otros casos que se pueda estar presentando en la institución creando en tal sentido un atmosfera que no les permite desarrollar un clima favorable. Así mismo se podrá tener información que será valioso para determinar el compromiso laboral de los trabajadores.

Por lo tanto el presente trabajo de investigación es de suma importancia para la municipalidad de los Olivos ya que brindara datos contundentes de la realidad de la misma sobre su clima organizacional, sus dimensiones y cómo influye este en el compromiso laboral de los trabajadores, además los resultados serán tomadas de conocimiento y apoyo por los directivos, para potenciar todas aquellas áreas y procesos que necesiten ser mejoradas y conseguir el compromiso e identidad de los trabajadores.

con la institución, así mismo se pueda conseguir un nivel de aprobación de una buena gestión a la vez quedara como un precedente que ayudara a los líderes de la institución estudiar , analizar , planificar y según los resultados tomar medidas que ayuden a mejorar las condiciones del trabajadores ,si mismo servirá como referente para futuras investigaciones.

Antecedentes del problema

Diversos investigadores realizaron estudios para determinar el nivel y la relación del clima organizacional y el compromiso laboral en diferentes organizaciones tanto nacionales como internacionales , tal como Domínguez, Ramírez y García (2013), en su investigación “.El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional, México”. Desarrollaron un estudio de enfoque cuantitativo, el estudio estuvo conformada cinco instituciones de puerto Vallarta. Utilizaron un muestreo aleatorio y estratificado. La muestra estuvo conformada por 384 trabajadores del personal administrativo. Los resultados que reportaron es una estructura organizacional favorable, esquemas de comunicación y herramientas motivacionales también adecuados y estilos de dirección altamente favorables. Pero en el variable compromiso; como el compromiso calculado y el normativo se reportan como un nivel medio y un nivel medio alto en el compromiso afectivo. Estos resultados según los autores Considerados parecen mostrar que el clima organizacional son percibidos por los trabajadores como que la dirección los apoya y les estimula a seguir un trabajo en equipo y apoyarse entre sí, además al mismo tiempo se les permite cierto grado de autonomía y auto organización; bajo normas claras de actuación y la admisión de nuevas propuestas. Con respecto al compromiso, en términos generales se hayo colaboradores medianamente comprometidos, aparentemente por un cierto grado de insatisfacción con y esto sería por falta de reconocimiento. En lo referente a las correlaciones entre las dimensiones de clima organizacional y las del compromiso, los resultados sugieren que ambas variables son complejas con cierta dependencia una de la otra, que mantienen relaciones entre sí de moderada dimensión, teniendo esta correlación de 0,789 entre de las herramientas motivacionales y el compromiso afectivo, 0,649 entre la estructura con compromiso afectivo , 0,582, entre la comunicación y el compromiso afectivo .entre las herramientas motivacionales y el compromiso normativo hay unacorrelación de 0,448, entre la estructura y el normativo 0,335 y por último 0,319 entre la comunicación con el compromiso normativo. El resto de las variables no se relacionan significativamente.

Problema

El problema general de nuestra investigación fue conocer ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos - Lima, 2016? , así mismo los problemas específicos fueron: ¿Cómo se relaciona la realización personal con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016? ;¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos 2016? ¿Cómo se relaciona la supervisión con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016? ¿Cómo se relaciona la comunicación con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016? ¿Cómo se relaciona la condición laboral con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016?

Objetivo

El objetivo general de nuestra investigación fue Determinar si el clima organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos-Lima 2016. Asimismo los objetivos específicos son: Determinar si la realización personal se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima.2016. Determinar si el involucramiento laboral se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016. Determinar si la supervisión se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016. Determinar si la comunicación se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016. Determinar si las condiciones laborales se relacionan con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos 2016.

Metodología

En la investigación se utilizó el método hipotético deductivo, de diseño no experimental, de corte transversal; correlacional de enfoque cuantitativo. Para lo cual se contó con una muestra de 242 trabajadores y se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos.

El instrumento utilizado para la variable clima organizacional fue el cuestionario de Palma (2004), de 50 ítems con cinco categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5) y está dividido en cinco dimensiones: Realización personal (10 ítems), Involucramiento laboral (10 ítems), Supervisión (10 ítems), Comunicación (10 ítems) y Condiciones laborales (10 ítems). Para la variable compromiso laboral el

instrumento utilizado fue el de Meyer y Allen (1997), con cinco categorías y tres NVBBBBBBBBBBBBBBBBBBBBB/NBBBBBBBBB dimensiones Compromiso afectivo (6 compromiso de continuidad (4 ítems), y compromiso normativo (11 ítems). obteniendo la recolección de datos , se procedió al análisis estadístico , tabulación y se presentaron en tablas y figuras para ello se hizo uso del software estadístico SPSS 20. Para medir la relación entre las variables clima organizacional y compromiso laboral se utilizó la prueba no paramétrica de Sperman .

Resultados

Tabla 9

Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos .Lima,2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	11.2
Medio	126	52.1
o	89	36.8
Total	242	100.0

En la tabla 9 se observó que el 52.1% de los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos percibieron que el clima organizacional es de nivel medio, en tanto que el 36.8 % consideraron que el clima organizacional es de nivel alto, mientras que solo el 11.2 % consideran que el clima organizacional es de nivel bajo.

Tabla 10

Compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos .Lima, 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	158	65.3
Alto	84	34.7
Total	242	100.0

En la tabla 10 se observó que el 65.3 % de los trabajadores de la Municipalidad delos Olivos presentan un nivel de compromiso laboral medio, mientras que el 34.7 %

evidencia un nivel alto de compromiso

Tabla 11

Percepción del clima organizacional por dimensiones de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. Lima 2016.

Nivel	Percepción del clima organizacional									
	Realización personal		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	11	4.5	11	3.3	53	21.9	60	18.0	69	20.7
Medio	139	57.4	114	79.6		46.7	223	67.0	231	69.4
Alto	92	38		17.1	76	31.4	50	15.0	33	9.9
Total	242	100.0	242	100.0		100.0	242	100.0	242	100.0

La tabla 11 nos dio como resultado que el 57.4 % de los trabajadores perciben un nivel medio de realización personal, encontramos además que estos porcentajes son similares en las otras dimensiones. Excepto con la dimensión involucramiento laboral que tiene un nivel alto de 48.3% .además Cabe resaltar que los trabajadores que presentan un nivel bajo, es en la dimensión supervisión y condición laboral donde presentan un nivel porcentual de 21.9 % y 21.5%.

Tabla 12

Percepción del compromiso laboral percibida por los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. Lima, 2016

Nivel	Nivel de compromiso organizacional					
	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	16	6.6	0	0	242	100
Medio	120	49.6	122	50.4	0	0
Alto	106	43.8	120	49.6	0	0
Total	242	100	242	100	242	100

La tabla 12 muestra que los trabajadores presentan nivel bajo de compromiso normativo y cabe resaltar que es en un (100%). Así mismo que en las dimensiones compromiso de continuidad y compromiso afectivo presentan niveles similares entre alto y medio, siendo sus porcentajes de 49.6% y 50.4% como nivel medio y 43.8% y 49.6% como nivel alto

Para constatar la hipótesis se utilizaron la prueba no Paramétrica de Rho de Spearman

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores

H1: : El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores

se muestran los resultados de correlación ,donde el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha =0,01$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula , concluyendo que existe relación positiva no tan significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral ,siendo esta correlación de nivel moderado ($r = ,426^{**}$).

Discusión

Para la presente investigación, el objetivo general fue determinar si el clima organizacional se relaciona con el compromiso laboral, concluyendo que existe una relación positiva no significativa de nivel moderado($r = ,426^{**}$). los resultados de nuestra investigación son consecuentes con Alcantar, Maldonado y Arcos (2012), quienes consideraron que la correlación entre ambas variables fue positiva con un grado de asociación de 56.2% es decir moderada por lo que concluyeron que un buen Clima laboral incrementa el Compromiso Organizacional de los trabajadores administrativos. Estos resultados no coinciden con Domínguez, Ramírez y García (2013), quienes sugieren que ambas variables son complejas con cierta dependencia una de la otra, que mantienen relaciones entre sí, teniendo esta correlación de 0,789. También difieren de Chiang, Núñez, Martin y Salazar (2014), quienes tuvieron una relación de 0.682 entre clima y el compromiso afectivo.

De la De la hipótesis específica uno, tres y cuatro; si la realización personal ,supervisión y comunicación se relaciona o no se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos ,el resultado obtenido fue, que el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula , concluyendo que existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral ,siendo correlación no significativa de nivel baja ($r = ,313^{**}$)($r = ,355^{**}$).($r = ,372^{**}$).. Con respecto a los resultados de el involucramiento laboral y la condición laboral se relaciona o no se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos se concluyó que existe relación no significativa entre las dimensiones y el compromiso laboral, siendo esta correlación positiva de nivel moderada($r = ,477^{**}$).($r = ,460^{**}$)

Referencias

- Chiavenato I. (2007). Administración de recursos humanos .México. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato I. (1987). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw-Hill
- Chiang, M., Martin, M, y Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/.../Relaciones_entre_el_clima_organi...
- Edel R, García, A, Casiano, R. (2007). Clima y compromiso organizacional. Recuperado de www.adizesca.com/site/.../g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (Cuarta edición). México: McGraw-Hill/interamericana Editores.
- Herzberg, F. (1959). Teoría de los Dos Factores de Herzberg. México: Mc Graw-Hill. Recuperado de <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf>
- Hogan, P. (2004). Pruebas psicológicas. México: Manual moderno
- Palma (2004). Escala clima laboral CL-SPC Manual (primera edición) recuperado de www.academia.edu/.../escala_clima_laboral_cl_spc_manual.

