



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Compromiso organizacional y clima laboral de los trabajadores  
en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Macedo Davila, Salomon (orcid.org/0009-0006-6142-6760)

**ASESORES:**

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis (orcid.org/0000-0001-8910-222X)

Dra. Cueva Rodriguez, Meladi (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización Del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

Dedicado a mi familia, por entender en enorme sacrificio que demanda estudiar, trabajar y vivir en armonía familiar., en especial a mi hija Maiara, la eterna luz de mis ojos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo, en especial a mi asesor por sus sabias orientaciones.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y clima laboral de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023", cuyo autor es MACEDO DAVILA SALOMON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 03 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS <b>DNI:</b> 40086182 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8910-222X	Firmado electrónicamente por: FNOLAZCOLA el 03- 01-2024 09:03:17

Código documento Trilce: TRI - 0716795



**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MACEDO DAVILA SALOMON estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso organizacional y clima laboral de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MACEDO DAVILA SALOMON <b>DNI:</b> 43622190 <b>ORCID:</b> 0009-0006-6142-6760	Firmado electrónicamente por: SMACEDOD el 11-01- 2024 07:06:48

Código documento Trilce: INV - 1526059

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Prueba de normalidad	22
Tabla 2. Medidas de frecuencia de la variable compromiso organizacional	22
Tabla 3. Medidas de frecuencia de la variable clima laboral	23
Tabla 4. Medidas de frecuencia de la dimensión autorrealización	23
Tabla 5. Medidas de frecuencia de la dimensión involucramiento laboral	24
Tabla 6. Medidas de frecuencia de la dimensión supervisión	24
Tabla 7. Medidas de frecuencia de la dimensión comunicación	24
Tabla 8. Medidas de frecuencia de la dimensión condiciones laborales	25
Tabla 9. Prueba de correlación de Spearman	26

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Dimensiones del compromiso organizacional	12

## Resumen

El trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la variable compromiso organizacional y la variable clima laboral y sus dimensiones respectivas, en un contexto prestadora de servicios de la selva loreтана. La metodología de estudio consistió en un paradigma positivista, enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo, de diseño no experimental. La muestra lo conformaron 80 colaboradores a quienes se aplicaron dos instrumentos validados y confiables. Los resultados determinaron una relación muy fuerte (0,890\*\*) entre el compromiso organizacional y clima laboral de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, así como una alta relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones autorrealización (0,908\*\*), involucramiento de los trabajadores (0,941\*\*), supervisión (0,825\*\*), comunicación (0,839\*\*) y condiciones laborales (0,839\*\*).

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, clima laboral, autorrealización involucramiento de los trabajadores, supervisión, comunicación.

## Abstract

The research work titled had the purpose of determining the relationship between the organizational commitment variable and the work environment variable and their respective dimensions, in a provider context. of services of the loretana jungle. The study methodology consisted of a positivist paradigm, quantitative approach, basic type, correlational descriptive level, hypothetical deductive method, non-experimental design. The sample was made up of 80 collaborators to whom two validated and reliable instruments were applied. The results determined a very strong relationship (0.890\*\*) between the organizational commitment and work environment of the workers in a service provider entity in Loreto, 2023, as well as a strong relationship between organizational commitment and the self-realization dimensions (0.908\*\*), worker involvement (0.941\*\*), supervision (0.825\*\*), communication (0.839\*\*) and working conditions (0.839\*\*).

**Keywords:** Organizational commitment, work environment, self-realization, worker involvement, supervision

## I. INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional ha cobrado interés investigativo en los últimos años, puesto que suscita abordar diversos factores pertinentes que afianzan el desenvolvimiento y accionar de los trabajadores en reciprocidad con la gestión directiva. En ese sentido, la predisposición de un entorno laboral conveniente, la presencia de incentivos relacionados con los méritos funcionales, el buen trato institucional ha permitido empoderar en gran medida a los empleados en correspondencia con las metas de la entidad en la que trabajan y forman parte. Así, frente a situaciones difíciles el compromiso se pone de manifiesto como parte de la conexión que evidencian los colaboradores en direccionalidad con la entidad que consideran adecuada para la consecución de la satisfacción laboral (Yandi & Bimaruci, 2022; Ming To & Huang, 2022; López et al., 2022).

Sin lugar a duda, la pandemia dispuso un nuevo escenario de trabajo y significó un reto organizacional para los directivos en adaptarse a la modalidad remota, puesto que el aislamiento social decretado por los gobiernos del mundo como medida sanitaria para hacer frente a la enfermedad viral y evitar los contagios masivos, la mayoría de actividades económicas y productivas fueron suspendidas, priorizándose algunos en contraste de otros. Las concentraciones colectivas en espacios públicos, escuelas, fábricas, centros de trabajo dejaron de ser presencial y se adoptó la virtualidad, mediante el tele trabajo que beneficio a algunos colaboradores, puesto que en otras realidades laborales se optó por el cierre permanente o la suspensión perfecta de actividades. Es por ello, que ante esta difícil situación los directivos y gerentes tuvieron que afrontar estos cambios, evitando desprenderse del personal y su labor en la entidad laboral, puesto que despedirlo hubiera evidenciado indiferencia ante la opinión pública en desmedro de su imagen institucional (Deschenes, 2023; Chauhan et al., 2023; Birimoglu Okuyan & Begen, 2022).

A nivel latinoamericano, se han identificado problemas en diversas organizaciones y rubros que se pudieron resolver mediante experiencias exitosas. Así, en el contexto medico mexicano según García et al. (2020) el estrés aumentó de forma acelerada y se pudo abordar contando con el apoyo socioemocional de

los psicólogos que atendían a los médicos y demás personal al finalizar las extenuadas horas de trabajo, el propósito consistió en evitar que retornen a casa con alteraciones suscitadas por el trabajo excesivo. Del mismo modo, en el caso colombiano, Santiago & Rojas (2021) han sido enfáticos en que el compromiso organizacional se afianzó con el liderazgo directivo que asumieron una inmensa responsabilidad frente a los cambios suscitados por la virtualidad y generaron espacios de fortalecimiento digital encaminado en implementaciones con el propósito de consolidar la confianza de los trabajadores. Es interesante mencionar que desde la perspectiva de Bustamante et al. (2022) en el ámbito laboral chileno se predispuso en mejorar las condiciones de trabajo de los teleoperadores como resultado del análisis de las percepciones de los empleados y disponer que las condiciones laborales sean saludables para que puedan trabajar sin ningún inconveniente.

En el ámbito nacional, los problemas relacionados con el compromiso organizacional guardan estrecha relación con el entorno de trabajo y en los centros laborales fue indispensable el afianzamiento del soporte institucional que favorezca la productividad y satisfacción tanto de la entidad laboral como de los trabajadores. Así, la predisposición de la autonomía, empoderamiento institucional, colaboración forman parte del compromiso que adquiere cada trabajador de forma voluntaria al percibir que la organización en la cual labora cumple con los criterios y requisitos mínimos para asegurar su permanencia y valoración de su actividad laboral. De acuerdo con Canales et al. (2021) la disposición de un espacio de trabajo saludable será el eje básico para consolidar el compromiso e identidad de los colaboradores en beneficio directo con la organización y la satisfacción propia en correspondencia con las metas establecidas previamente.

A nivel local, es relevante tomar en consideración lo manifestado por Trigozo et al. (2022) que el contexto de la Región Loreto muestra una problemática similar al ámbito nacional, sin embargo es pertinente afirmar que una de las más características que impide un compromiso duradero tiene que ver con las condiciones informales de trabajo en los diversos rubros, eso acarrea pagos ínfimos y sin fecha para realizarlos, ausencia de seguro social, así como las extenuantes

horas de trabajo hacen inviable que los trabajadores puedan permanecer en una entidad por largo tiempo.

En el escenario de estudio, que ha correspondido a una entidad prestadora de servicios de Loreto se ha evidenciado una jornada laboral que se prolonga más allá de los horas establecidas e incluso en fechas que son consideradas altas se solicita al personal asistir los fines de semana, perjudicando el descanso y originando el estrés laboral que desmotiva a los trabajadores, esto se complementa con el incumplimiento de pago, que no se efectúan en las fechas acordadas y que las horas extras no tienden a ser consideradas pagables para los nuevos empleados. Frente a la problemática identificada es importante plantear la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y clima laboral de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023? En cuanto a las específicas: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023?

El estudio se justifica de forma teórica, por contribuir de forma académica una propuesta investigativa que afiance el conocimiento de las variables de estudio a nivel local y nacional. Cabe precisar que se apoyó en teorías pertinentes como la sustentada por Allen & Meyer (1996); Mayo (2004); Miranda & Tavares (2015) que permite incrementar los saberes e investigaciones científicas de forma adecuada. En el aspecto práctico, se predispone en ayudar a la resolución de problemas contextuales relacionados con las variables o proponer estrategias para que pueda solucionar la dificultad evidenciada. De esta manera, el compromiso de los trabajadores podrá afianzarse contando con las condiciones favorables para la labor diaria y alcanzar productividad conveniente. Se justifica de forma metodológica, puesto que el estudio ha contado con instrumentos de recojo de datos adaptados a la realidad local y validados por expertos que servirán de referente y modelo pertinente para futuros estudios que afianzarán el conocimiento tanto del compromiso organizacional, como el clima de trabajo en diversas entidades locales y nacionales.

El objetivo general del estudio quedó establecido en determinar la relación entre compromiso organizacional y clima laboral de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023. Los objetivos específicos se predispusieron en determinar la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023.

La hipótesis general de la investigación, existe relación entre el compromiso organizacional y clima laboral de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023. Asimismo, las hipótesis específicas, existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Moreno et al. (2023) en una entidad gubernamental de Huancayo y se direccionó en abordar la gestión de los recursos humanos. En ese sentido, el propósito del estudio consistió en determinar el compromiso institucional y la gestión administrativa en los trabajadores policiales. Se tuvo una metodología cuantitativa descriptiva correlacional y se pudo contar con la participación de 30 efectivos a quienes se le pudo encuestar mediante un cuestionario validado por expertos cuya información fue procesada de forma estadística. Los hallazgos mostraron significancia positiva entre las variables propuestas con particular énfasis en el clima laboral. Por ello, se pudo concluir en la relevancia de implementar estrategias de fortalecimiento entorno al compromiso organizacional.

En cuanto a la investigación efectuada por Jeri (2023) en una entidad de servicios estuvo enfocado en aspectos propicios de mejora en el desenvolvimiento laboral. El objetivo principal del estudio fue determinar la incidencia existente entre el ámbito motivacional y el compromiso de los colaboradores de una organización dedicada a servicios logísticos. Se trabajó una metodología descriptiva correlacional no experimental y se tuvo una población de 161 trabajadores a quienes se le pudo aplicó dos cuestionarios adaptados y validados de forma responsable por expertos. Los resultados evidenciaron correlación efectiva con particular énfasis en la identidad institucional. Se concluyó en la imperiosa necesidad de generar propuestas de mejora laboral para que los trabajadores se sientan motivados de trabajar en la entidad y su compromiso sea más evidenciable en las actividades organizacionales.

Por otro lado, el estudio realizado por Sánchez & Sánchez (2022) en la capital de la República entorno al sector hotelero y las características propias de la identidad de los trabajadores y proveedores. En ese sentido, el propósito de la investigación consistió en establecer la incidencia entre las variables seguridad laboral y el compromiso de los colaboradores en el sector mencionado. La metodología utilizada fue cuantitativa descriptivo correlacional y se contó con la participación de los trabajadores de una empresa hotelera quienes fueron encuestados sin ningún inconveniente mediante cuestionarios validados. Así, los hallazgos del estudio identificaron que la seguridad laboral es pertinente lo que conlleva a los colaboradores a trabajar sin preocupación alguna ante un posible

accidente y si aconteciera existen los protocolos respectivos para evitar situaciones de extrema gravedad. Se concluyó que existe incidencia entre las variables propuestas y un mayor compromiso organizacional ante las óptimas condiciones laborales del sector mencionado.

Es importante considerar la propuesta investigativa ejecutada por Castillo et al. (2022) que se desarrolló en un ámbito laboral de salud pública y se enfocó en el desenvolvimiento del personal de turno en un hospital del norte peruano. El propósito de la investigación consistió en determinar la existencia de la correlación entre el estrés laboral y el compromiso de los trabajadores de una entidad médica estatal. Se tuvo una metodología descriptiva, correlacional y transversal, se contó con la participación de 153 colaboradores a quienes se encuestó mediante un cuestionario revisado por expertos cuya información recabada fue procesada de manera estadística posteriormente. Los resultados mostraron altos índices de estrés y menores índices de compromiso laboral debido al cansancio, fatiga por las extenuantes horas de trabajo en atención de pacientes y operaciones quirúrgicas. Por ello, se concluyó que existe correlación entre las variables propuestas y es indispensable disponer de espacios de descanso y evitar la sobrecarga laboral en los trabajadores médicos.

La investigación de Vásquez et al. (2022) efectuada en una entidad laboral dedicada a las teles llamadas se predispuso en abordar la convivencia y desenvolvimiento diario del personal, su capacidad en conseguir clientes y procedimientos de trámites adecuados. Así, el objetivo del estudio fue determinar si el clima laboral guarda relación con la rotación del personal en la actividad laboral mencionada. Se tuvo una metodología cuantitativa, descriptiva correlacional transversal. Se pudo contar con una población de 372 trabajadores quienes fueron encuestados de forma presencial mediante cuestionarios registrados como válidos por los expertos. Los hallazgos del estudio evidenciaron relación directa entre las variables con particular énfasis en la comunicación asertiva entre trabajadores y con sus directivos. Es por ello que se pudo concluir en fortalecer las habilidades blandas como la empatía en situaciones de rotación del personal que se vuelve la etapa más complicada en la convivencia de los trabajadores.

Andriani & Solikhah (2023) en el ámbito laboral del sur de Indonesia se enfocó en el trabajo ejercido, la satisfacción motivacional de los trabajadores de una entidad. El propósito fue examinar el efecto producido por el compromiso laboral de los colaboradores en la ejecución del trabajo físico. Se fundamentó en un enfoque cuantitativo con una población de 70 empleados de un consorcio laboral quienes fueron encuestados sin ningún inconveniente. Los resultados evidenciaron influencia entre el compromiso de trabajo y la satisfacción por ejercer su labor por parte de los colaboradores. Se concluyó en promover acciones que posibiliten la mantención del compromiso y la motivación por continuar trabajo en la entidad por parte de los directivos y gerentes.

Del mismo modo, Minarsih & Fatmasari (2022) sobre en la realidad laboral de Indonesia se direccionó en abordar las mejoras del entorno laboral como factor para la promoción de la convivencia efectiva de los colaboradores. El objetivo del estudio fue examinar el efecto del trabajo, disciplina en relación con el ámbito laboral y el compromiso de los empleados a mejorar. Se tuvo una metodología cuantitativa y se contó con la participación de una población censal compuesta por 100 trabajadores quienes fueron encuestados por cuestionarios adaptados y validados. Los hallazgos del estudio mostraron que el entorno tiene un efecto positivo en el compromiso y motivación por trabajar en los colaboradores. Es por ello se concluye que la revaloración de la experiencia laboral mediante incentivos permitirá afianzar el compromiso con el personal antiguo que percibirá su trascendencia y accionar en la organización.

Por otro lado, Danni & Bachri (2021) en una empresa de servicios se enfocaron en las acciones de compensación y entorno laboral para que los empleados puedan desenvolverse sin ningún inconveniente. El objetivo de la investigación consistió en analizar la relevancia del compromiso de los trabajadores, el ambiente de trabajo y su incidencia en el desempeño laboral. La metodología utilizada fue explicativa y se pudo contar con la participación de 36 empleados quienes fueron encuestados para recabar información relevante procesada posteriormente. Los resultados evidenciaron que el ambiente de trabajo es adecuado para poder trabajar y que la ausencia de compensaciones disminuye la motivación por trabajar tal como se mostró en el estudio. Se concluyó en la

imperiosa necesidad de promover acciones entorno a los factores de incentivos, compromiso y entorno de trabajo para la mejora productiva de la organización.

Naz et al. (2020) desarrollaron un estudio en una organización de Pakistán y se dispuso en abordar el comportamiento de los trabajadores en su desenvolvimiento diario dentro de una cadena de restaurantes. El objetivo de la investigación consistió en indagar el accionar del compromiso y los empleados en correspondencia con el entorno de trabajo. Se tuvo una metodología cuantitativa y se contó con la participación de los empleados quienes fueron encuestados tanto de forma presencial como virtual, una vez recabada la información se procedió a procesarla de manera estadística lo que permitió mostrar los primeros hallazgos que apuntalaron a la relevancia de las relaciones humanas y apoyo mutuo como evidencia de un clima laboral pertinente. Así, se pudo concluir en la mantención efectiva de un entorno saludable que fomente la participación y compromiso organizacional de los trabajadores.

También se ha considerado la investigación de Tang et al. (2019) realizado en el ámbito laboral chino que abordó en primer término el comportamiento de los colaboradores como factor clave para que las acciones empresariales se ejecuten de forma óptima. El propósito del estudio fue investigar el efecto psicológico producido por el trabajo en el comportamiento laboral en correspondencia con la satisfacción y compromiso de las personas. La metodología utilizada fue descriptiva y se contó con una población de 266 empleados quienes fueron encuestados de manera presencial sin ningún inconveniente. Los hallazgos del estudio mostraron significancia positiva entorno a la satisfacción y compromiso efectivo de los trabajadores en la organización. Se concluyó en la relevancia de fomentar de forma pertinente las implicaciones gerenciales a fin de mejorar el compromiso de los trabajadores.

En cuanto a las propuestas teóricas de las variables de estudio, es importante considerar en primer término la formulada por Mayo (2004) también conocida como teoría de las relaciones humanas en que se procura repotenciar el entorno como espacio clave de la interacción y lugar donde se efectúan el conjunto de actividades de carácter social de vínculo afectivo y comunicativo que consolidan el adecuado funcionamiento de una entidad. En ese sentido, es relevante la presencia de los colaboradores puesto que son elementos eminentemente sociales

que tienen la finalidad de llevar adelante las acciones de la organización dentro del marco productivo y tienden a influir en los éxitos resultantes en los niveles que logran mostrar en gran medida por la familiaridad de sus integrantes y la conducta de sus miembros entorno a las labores y funciones que desempeñan en el interior de una entidad determinada. Para esta propuesta teórica, los empleados son fundamentales, así como el espacio donde efectúan sus actividades laborales, y las organizaciones deben afianzar su trascendencia para que ellos puedan evidenciar que forman parte de una institución que valora su trabajo, su estabilidad respectiva, respeto por su función con el propósito de obtener altos beneficios organizacionales.

Del mismo modo, el compromiso es definido por los teóricos Allen y Meyer (1996) como un estadio emocional que tiene una estrecha relación entre la institución y la persona de manera recíproca. Su propuesta se dividió en tres dimensiones como el afectivo, continuidad y el normativo. En ese sentido, el compromiso propuesto se predispone en la necesidad, deber adecuado y un deseo agradable de continuar en una institución asumiendo las funciones en las que se desenvuelve.

La dimensión afectiva está referida al sentimiento emocional que los individuos trabajadores experimentan hacia su centro laboral, puesto que ese entorno le ha permitido obtener satisfacciones y expectativas que han desencadenado en el disfrute de su estancia institucional. Para Chiavenato (2014) su importancia es fundamental puesto que es la fuerza motriz para la consolidación de la continuidad, que es percibido como conciencia reflexiva individual en cuanto al tiempo y esfuerzo invertido en caso de abandono organizacional y analizando las capacidades, así como la posibilidad de encontrar un nuevo puesto laboral parecido al que está por abandonar. Es un espacio muy calibrado y prospectivo, puesto que se encuentra en juego su destino económico. Así, el dejar de pertenecer a una institución puede resultar oneroso y complicado tras esta meditación y la percepción del desempleo social desencadenaría su continuidad. El compromiso normativo, el sentido del deber, se percibe en la predisposición voluntaria de la fidelidad a la institución desde la perspectiva moral, quizá por algunos beneficios que se le concedía y la retribución de la misma lo conlleva a una reciprocidad de acción al permanecer en la organización por un sentido de agradecimiento. Para Griffin y

Moorhead (2010), se afianza en la reciprocidad del ámbito empresarial: quien recibe algún beneficio laboral, este lo retribuye mediante un compromiso de lealtad hacia la misma por una decisión personal y voluntaria.

En cuanto a la propuesta teórica de Miranda y Tabares (2015) direccionada desde una perspectiva humanista, mediante la cual se enfatiza la importancia de la función directiva y liderazgo con un sentido de vocación, motivación laboral en perspectiva con la consolidación de la identidad institucional en las actividades respectivas como la planeación, gestión y optimización de los procesos mediante el pertinente reconocimiento del entorno laboral. La propuesta se caracteriza por considerar el liderazgo como una dimensión efectiva de adecuación y generación de espacios de convivencia y clima armonioso laboral. En ese sentido, se tiende a explorar estrategias específicas que respondan a las necesidades contextuales que incluya el diálogo recíproco, la escucha atenta y la colaboración grupal. Las principales características se pueden establecer en asumir una conducción institucional efectiva y en perspectiva con los cambios contextuales. Asimismo, reflexionar sobre la toma de decisiones en el quehacer organizacional que involucre la participación del personal. También, es importante acotar que el uso de las tecnologías de información (resalta la Teoría del conectivismo de George Siemens) posibilitará una interacción continua de comunicación efectiva con el objetivo de fomentar el bienestar institucional. Del mismo modo, fomentar una eficiente gestión e innovación para garantizar una prestación efectiva en un entorno laboral saludable. Sin lugar a dudas, establecer un modelo humanista en donde los valores y actitudes, el diálogo y respeto mutuo sea prioridad y constituya el fin orientador de los propósitos organizacionales.

Es considerado por Chiavenato (2014) como el nivel identificatorio que evidencia un trabajador en relación con una organización y en perspectiva con otros factores que permiten el logro respectivo. En ese sentido, es indispensable la consolidación de este accionar puesto que generará un desempeño óptimo del grupo de colaboradores en cuanto a la productividad efectiva. La consecución del compromiso asegura la permanencia del empleado y la fidelización al compartir las metas, propósitos planeados por una institución, evitando la rotación que no es adecuada para ninguna entidad laboral. Para Robbins y Judge (2013), este compromiso es la forma como el personal se identifica con la organización de forma

conveniente, al lograr este proceso su relevancia constituye un logro su predisposición al estar de acuerdo con las acciones, metas institucionales.

Es por ello que el compromiso con una organización es percibido como el grado que muestra el trabajador en unirse de forma voluntaria con una entidad laboral y dependerá su accionar de diversos factores como la seguridad, adecuada infraestructura, revaloración competencias profesionales, méritos laborales, buen trato entre otros factores significativos. Del mismo modo, es considerada la adhesión emocional individualizada entorno a una institución que involucra aspectos laborales, lealtad, fidelización y creencia firme en los valores de una entidad. Así, el compromiso se forja debido a la existencia de la identificación personal con una institución determinada (Peralta, 2013; Vidal, 2022)

El compromiso organizacional es relevante debido principalmente que constituye el punto inicial de los trabajadores de empoderamiento y fijación de la identidad institucional en parte por las particularidades como las metas, propósitos, valores, expectativas que se solidifican con el tiempo mediante lazos emocionales con la entidad y con sus colegas de trabajo, aunado por la disposición de un entornos saludables, las condiciones de mejora en su posición organizacional condicionan al individuo a sentirse parte de una familia laboral evidenciando la fidelización organizacional.

Las dimensiones del compromiso organizacional desde la perspectiva afectiva se enfocan con el lado emocional de los individuos y la entidad que trabaja, la continuidad relacionada con la mantención laboral y el normativo enfocado con el aspecto ético moral de los empleados con la organización, tal como se visualiza en la siguiente figura:

**Figura 1**

*Dimensiones del compromiso organizacional*



*Nota.* Adaptado de Allen & Meyer (1996); Grandez y Saravia (2022)

En la dimensión continuidad, se pone de manifiesto el tiempo y esfuerzo realizado por los trabajadores en relación a los logros obtenidos como resultado de su permanencia organizacional y cuánto podría perder si deja de laborar en la entidad. En realidades con crisis de desempleo es complicado la presencia de este compromiso institucional. Sin lugar a duda, Grandez y Saravia (2022) son enfáticos al afirmar que la continuidad hace referencia al apego que los individuos efectúan en correspondencia con su centro de trabajo lo que puede percibirse como una inversión a mediano y largo plazo en relación con los beneficios que puede obtener más adelante como pago de vacaciones, liquidaciones, utilidades, inversiones diversas en concordancia con el estatus que ocupe en la institución y que perdería si se fuera. Así, el trabajador se encuentra vinculado con la entidad por el tiempo que ha pasado e invertido en ella en esfuerzo y que al dejarlo perdería todo lo que le ha costado obtener.

Uno de los factores que prioriza la continuidad de los trabajadores es el económico y la satisfacción del colaborador porque lo que gana en la organización cubra sus necesidades y por eso decide continuar laborando. Asimismo, las oportunidades que vuelva a ocupar un puesto expectante en el nuevo escenario laboral es una incertidumbre, aunado por la edad asume que las oportunidades

serán mínimas, es por ello que la permanencia se transforma en compromiso organizacional. El buen trato es otro factor de continuidad, puesto que la horizontalidad fomenta la reciprocidad y valoración en el reconocimiento del trabajo realizado por el colaborador, generando la lealtad y la imposibilidad de irse a otra entidad que posiblemente no experimente un buen trato (Allen y Meyer, 1996; Quispe & Paucar, 2020).

Al referirse con el ámbito normativo, se predispone en la cuestión moral y de gratitud que percibe el colaborador entorno como responder hacia la entidad como resultado de los beneficios otorgados. En ese sentido, para Allen & Meyer (1996) este compromiso es emocional y se evidencia en la experimentación de un fuerte sentimiento de apego hacia la entidad laboral. Este aspecto sentimental tiende a originarse en la lealtad que se va gestando desde sus primeros años de vida, es decir se adapta y da por hecho que ser leal es un requisito indispensable para que pueda laborar. De acuerdo con Nolzco et al. (2023a), la selección del personal tiene que adecuarse a la continuidad y por ellos los criterios evaluativos deben enfocarse a la permanencia y en correspondencia con lo que puede ofrecer las instituciones en satisfacer las demandas y necesidades de sus colaboradores, valorarlos para generar impacto en su compromiso con particular énfasis en la motivación laboral que incidan en los propósitos organizacionales y objetivos personales que conduzcan a una actividad laboral pertinente entre los empleados de la entidad.

En cuanto al aspecto afectivo, este compromiso para Dávila de León & Jiménez (2014) se acentúa en el ámbito sentimental de los empleados con la institución. Es por ello que lograr que un colaborador se sienta comprometido es un reto, puesto que son diversos los factores que influyen en la búsqueda de la satisfacción, identidad y orgullo de formar parte de una entidad determinada y que lo motivara para poder ejercer de forma óptima su función laboral. Es importante considerar el aspecto personal, sus características que incluye la edad, género, tiempo de permanencia, su nivel educativo, preparación y actualización que permita el cumplimiento de sus actividades organizacionales. Del mismo modo, las características estructurales que se predisponen en la relación que mantiene el colaborador con los directivos, su reciprocidad y valoración dentro de la entidad laboral. En cuanto a las particularidades laborales se abordan desde la perspectiva

participativa de los empleados en las decisiones organizacionales. También, es pertinente acotar que las experiencias de los colaboradores son clave para evidenciar la afectividad (Nazir et al., 2018; Allen & Meyer, 1996).

Para Badrianto & Ekhsan (2020) al referirse con la definición de clima de trabajo o laboral tiende a considerarlo como complejo y se afianza desde diversas disciplinas y teorías sobre organizaciones, sin embargo, su conceptualización se ha afianzado entorno al comportamiento de los individuos en un entorno de trabajo saludable, su desenvolvimiento y las óptimas condiciones que forman parte de la adecuada convivencia laboral. En ese sentido, puede considerarse como resultante de las percepciones obtenidas de las personas conjugado con otros factores relacionados con la idiosincrasia y la motivación laboral que forman parte del espacio en donde efectúan sus actividades laborales y evidencian reciprocidad con sus coetáneos (Yslado et al., 2021).

El clima laboral no puede ser determinado por los puntos de vista de los individuos sino desde una visión colectiva en donde la autonomía, seguridad, confianza, méritos, constituyen acciones de mejora y de transformación organizacional, y en el caso de una entidad se predispone en las condiciones de trabajo, el espacio saludable como parte de los procesos de gestión institucional. El clima laboral guarda estrecha relación con las diversas actividades, rutinas, procedimientos que se efectúan en el interior de una organización y se encuentran direccionadas en correspondencia con la satisfacción de los empleados y su centro laboral (Fathurahman, 2022; Chiavenato, 2014).

Es por ello que al afirmar que el clima laboral constituye las condiciones de desenvolvimiento de los empleados en un ámbito de trabajo, la interacción y reciprocidad mutua mediante la motivación continua en cumplir las metas, propósitos que evidencien el desempeño y satisfacción tanto individual como colectiva. De esta manera, tiende a valorarse como un componente básico para la mantención de la convivencia en una entidad entre los demás colaboradores y en correspondencia con los directivos, jefes, gerentes o coordinadores. El desarrollo de un entorno de trabajo saludable no solo es responsabilidad directiva sino de los mismos colaboradores puesto que su efectividad permite fortalecer la eficacia

productiva para poder cumplir con los objetivos planeados por la organización (Sugiarti, 2023; Robbins & Judge, 2013).

La autorrealización, considerada por Pacheco (2017) como el proceso pertinente en que los colaboradores evidencian satisfacción de manera individualizada en concordancia con sus actividades laborales, logrando el cumplimiento de las metas y propósitos al obtener reconocimiento de su labor organizacional. En ese sentido, es conveniente abordar la función laboral y la acción de trabajar como factor preponderante que brinda oportunidades de realización personal si se consolida el acercamiento y reflexión individualizada, puesto que trabajar al margen de brindar conformidades y situaciones para un mejor conocimiento de la realidad, de aceptación y de mejora continua tanto personal como colectiva. Es relevante considerar que al abordar esta realización propia de los seres humanos se predisponen en metas, retos que las personas tienen y organizan de forma adecuada como va a realizarse. Así, los individuos deben experimentar un sentido conveniente de su trascendencia y que pretende lograr en su devenir cotidiano.

Al abordar el involucramiento laboral, es referirse de acuerdo con Lupano & Castro (2018) el proceso voluntario y participativo de los colaboradores en la toma de decisiones que se relacionan de forma directa con su accionar productivo organizacional. Es por ello que utiliza la totalidad de la capacidad que puede disponer los trabajadores en procura del compromiso y la obtención de resultados beneficiosos para la entidad. Según Monje et al. (2020) el involucramiento tiende a ser un compromiso continuo cuya activez permite la atención y cumplimiento laboral de las diversas actividades planeadas con antelación. Es responsabilidad de los directivos promover el involucramiento de los trabajadores en la dinámica organizacional para generar mayor participación en el proceso de toma de decisiones desde el ámbito de trabajo en que se desenvuelven dentro de la entidad laboral.

La supervisión, percibido como un proceso adecuado de brindar soporte a la labor efectuada en la institución, así como la mantención informativa de las actividades de trabajo por parte de los colaboradores que desempeñan una función laboral (Cernas et al., 2018). Esta actividad también es concebida como una forma de dirigir mediante acciones de observar, identificar, registrar situaciones entorno a

la labor ejercida que servirá de base para consolidar los logros, alcances, dificultades en correspondencia con los propósitos organizacionales suscitándose la gestión institucional como referente de un accionar conveniente y de verificación del cumplimiento laboral que implica la búsqueda de la calidad y excelencia (Niati et al., 2021).

Es fundamental la comunicación, en todos los ámbitos de la entidad, puesto que la interacción permitirá el entendimiento preciso en las diversas instancias que forman parte de la misma organización y estrecha lazos en procura de la mejora de las actividades de trabajo, la fidelización de los colaboradores, el ordenamiento laboral, el reconocimiento del trabajo del personal y la actualización en cuanto al manejo de las tecnologías informáticas entre otras acciones pertinentes. Para Moreira (2018), el sentido de la comunicación en una entidad no se enfoca solo en el dialogo reciproco sino en las múltiples funciones interactivas que permiten el cumplimiento de las actividades. De esta manera, la transmisión de mensajes evidenciara convivencia y buen trato adecuado entre los integrantes, puesto que el accionar asertivo y empático consolidan el discurso comunicativo entre las personas, directivos, usuarios que conforman la organización.

Sin lugar a duda, las condiciones laborales, hacen referencia desde la perspectiva de Galanti et al. (2021) a los diversos factores agrupados de forma conjunta que tienen que encontrarse predispuestos y contar con los estándares saludables para que se pueda ejercer la labor de los colaboradores, de lo contrario podrá afectar la salud física y emocional de los integrantes de la entidad de trabajo. Del mismo modo, involucra el ambiente donde se efectúan las labores, el horario que tienen los colaboradores, el pago, los días libres y vacaciones que permiten equilibrar aspectos propios del trabajo con la vida de los individuos engloban las condiciones. De acuerdo con Chiavenato (2014) abordan diversas cuestiones relacionadas con el espacio de trabajo y demás concesiones favorables que permiten el favorecimiento de la labor en beneficio de la salud de los empleados, evitando toda forma de alteración física mental como resultado del extenuante trabajo y tienden a direccionarse a los aspectos relacionados con el medio, las tecnologías y la gestión organizacional.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El presente estudio se fundamenta bajo un enfoque cuantitativo, puesto que al recabar datos de la realidad se predispondrán a ser analizados mediante procesos estadísticos para dar respuesta efectiva a la interrogante planteada, así como de las hipótesis propuestas (Nolazco et al., 2023). Este enfoque derivado del paradigma positivista utiliza de forma organizada los diversos datos recogidos del contexto de estudio y mediante argumentos pueden responder al propósito principal y contrastar hipótesis con apoyo estadístico (Mercado & Layme, 2023).

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Del mismo modo, es tipo básica, porque según Hernández & Mendoza (2018) tiende a generar contenidos nuevos como resultado del proceso investigativo y se direcciona de manera ordenada en el ordenamiento de los saberes para su incremento en perspectiva contextual donde se recabo. Para Palella & Martins (2017), este tipo de estudio aborda la comprensión conceptual que se ha obtenido de la realidad y que tienden a ser modificados de forma teórica en procura de la mejora del estudio científico.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño de investigación ha correspondido al descriptivo, porque su base se direcciona en la precisión de las particularidades de los participantes, grupos, perfiles y acontecimientos que se encuentran relacionados con el estudio y la recopilación informativa para la medición pertinente y análisis adecuado (Hernández et al., 2014; Hernández & Mendoza, 2018).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable. Compromiso organizacional**

##### **Definición conceptual.**

Para Robbins & Judge (2013), este compromiso es la forma como el personal se identifica con la organización de forma conveniente, al lograr este

proceso su relevancia constituye un logro su predisposición al estar de acuerdo con las acciones, metas institucionales.

#### **Definición operacional.**

El compromiso organizacional será medido, mediante la aplicación de un cuestionario validado por expertos y aplicado a la población participante. Las dimensiones de la variable, se encuentra conformado por un constructo tridimensional conformado por la interacción de las dimensiones de continuidad (calculador), normativo (obligación) y afectivo (deseo).

#### **Variable. Clima laboral**

##### **Definición conceptual.**

Para Chiavenato (2014), guarda estrecha relación con las diversas actividades, rutinas, procedimientos que se efectúan en el interior de una organización y se encuentran direccionadas en correspondencia con la satisfacción de los empleados y su centro laboral.

##### **Definición operacional.**

El clima laboral será medido, mediante la aplicación de un cuestionario validado por expertos y aplicado a la población participante. Las dimensiones de la variable la conforman: autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, comunicación, condiciones laborales.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.**

#### **3.3.1. Población**

Corresponde a los diversos elementos, eventos, casos, entidades que pueden ordenarse desde la denominación de individuos y objetos que tienden a generar una reflexión metódica en procura de la consolidación investigativa (Villanueva, 2022). Para el presente estudio la población ha correspondido a los 120 trabajadores de una entidad prestadora de servicios de la Región Loreto.

La muestra, para Rodríguez & Pérez (2017) corresponde un segmento de la población participante que permite identificar el número preciso de elementos para

poder establecer el estudio, los resultados y predisponer los parámetros respectivos, y en el caso de la investigación corresponde a 80 colaboradores.

El muestreo en el presente estudio ha correspondido al no probabilístico intencional, debido que facilita al investigador la selección de los componentes de la población en concordancia con la accesibilidad y comodidad para efectuar el estudio respectivo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **3.4.1 Técnica**

La encuesta como técnica investigativa para Palella & Martins (2017) se suele utilizar en investigaciones cuantitativas y contando con el apoyo de los cuestionarios evalúan los diversos factores que se pretende identificar de un segmento poblacional en correspondencia con las variables y dimensiones estudiadas.

#### **3.4.2 Instrumento**

De acuerdo con Valderrama (2020) agrupa en gran medida a las interrogantes relacionadas con las variables y dimensiones que se adaptaron a los indicadores que se pretende investigar. El proceso de aplicación del cuestionario en el trabajo de campo puede ser presencial o virtual o ambas a la vez, puesto que al ser un instrumento de recojo de datos documentarios presente un numero de ítems característicos y en correspondencia con una escala respectiva y susceptible de ser medida (ver anexo 3).

#### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

La adaptación de los instrumentos de recojo de datos a un ámbito organizacional de la región Loreto se ejecutó por expertos que son investigadores con amplia experiencia. Así, la validación se relaciona con el sentido valorativo de los ítems formulados en correspondencia con las variables de estudio y evidenciar que es fiable para ser aplicado en el trabajo de campo. Es pertinente acotar que las personas expertas y su aporte evidenciaron la validez de los instrumentos mediante

una calificación adecuada en claridad, importancia y adaptación de las interrogantes del estudio (ver anexo 4).

En cuanto a la confiabilidad y la medición que se ejecutó, guarda relación con la aplicación hacia los participantes quienes son encuestados de forma puntual y permitirá el recojo de datos valederos. El Alfa Cronbach y su aplicación supondrá evidenciar la consistencia interna de los cuestionarios que serán utilizados en la prueba inicial y que podrá mostrar lo confiable que resulta en el recojo de información en diversos contextos de estudios (ver anexo 5).

### **3.5. Procedimiento**

El procedimiento se ha ajustado en primer término al cronograma elaborado y a lo indicado en la escuela de Postgrado universitario. Así, se empezó con la búsqueda de la información indizada para consolidar el soporte investigativo, se pudo recabar datos actualizados y de alto impacto en diferentes idiomas.

Se continuo con la selección de las variables y dimensiones para poder elaborar la matriz de consistencia que ha sido fundamental en la investigación. Se dispuso luego, revisar y actualizar los instrumentos de recojo de datos para proceder con la validación respectiva quienes con su registro viabilizaron la aplicación en el escenario de estudio. La aplicación de los cuestionarios se podrá realizar vía virtual y presencial en la sede de la organización respectiva, pero solo se aplicar en una ocasión que luego de ser recabado se podrá procesar de forma estadística contando con el apoyo del SPSS versión 25 que es muy utilizados en las investigaciones cuantitativas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se predispone en aspectos relacionados con los parámetros y las diversas pruebas con el propósito de analizar el recojo de los datos del escenario de estudio. Así, en el ámbito descriptivo, luego de que se ha recabado la información del trabajo de campo en los cuestionarios, se organizará lo recolectado en un Excel para proceder a efectuar el procesamiento interpretativo contando con el apoyo estadístico y poder responder la interrogante investigativa. La información fue analizada mediante el programa estadístico SPSS versión 25 propio de las

investigaciones cuantitativas, análisis e interpretación de los gráficos, porcentajes, entre otros.

En el ámbito inferencial, es indispensable el uso adecuado de las denominadas pruebas no paramétricas con la regresión logística ordinal, para mostrar la configuración entorno a la dependencia de una respuesta correspondiente a los predictores, dimensiones del estudio. Así, los resultados podrán discutirse en relación con el marco teórico conceptual y se puedan formular las conclusiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este punto se aborda las diversas particularidades éticas en la investigación, el manejo efectivo de las referencias en correspondencia con el estilo de citación APA 7ma Ed., procurando respetar la autoría investigativa utilizando el parafraseo y evitando toda forma de plagio y copia de la información en línea. La investigación mostrará veracidad con información inédita con priorización teórica que se evidencia con el porcentaje mínimo de similitud corroborado por el programa Turnitin.

Las diversas respuestas que se han obtenido de los cuestionarios presentan confidencialidad, puesto que su función es eminentemente académica. Del mismo modo, el anonimato de los participantes y la no alteración de los resultados para evitar suspicacias y carezca de rigor científico. Asimismo, el presente estudio no ha trasgredido ningún criterio del reglamento de posgrado en materia de titulación. Todo paso en este proceso investigativo se ha predispuesto entorno al cronograma formulado.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivos

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de las variables en estudio y sus dimensiones*

		Compromiso organizacional	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Clima laboral
<b>N</b>		80	80	80	80	80	80	80
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,2625	2,2125	2,2625	2,3375	2,2125	2,2125	2,2750
	Desviación estándar	,67023	,66929	,68886	,67400	,66929	,66929	,69309
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,265	,275	,258	,287	,275	,275	,265
	Positivo	,265	,275	,248	,242	,275	,275	,242
	Negativo	-,252	-,238	-,258	-,287	-,238	-,238	-,265
Estadístico de prueba		,265	,275	,258	,287	,275	,275	,265
Sig. asintótica (bilateral)		<b>,000<sup>c</sup></b>	<b>,000<sup>c</sup></b>	<b>,000<sup>c</sup></b>	<b>,000<sup>c</sup></b>	<b>,000<sup>c</sup></b>	<b>,000<sup>c</sup></b>	<b>,000<sup>c</sup></b>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 1 se representa la prueba de Kolmogorov Smirnov, para comprobar la normalidad de los datos. Al comprobarse dicha normalidad se toma en consideración la prueba de correlación de Spearman para la contrastación de hipótesis

**Tabla 2**

*Medidas de frecuencia de la variable compromiso organizacional*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	12,5	12,5	12,5
	Regular	39	48,8	48,8	61,3
	Alto	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la tabla 2 y figura 2 (ver anexo) se observa que de 80 colaboradores que conforman la muestra, el 12,5% indican que existe un nivel bajo con respecto al

compromiso organizacional, un 48,8 % manifiesta un nivel regular y un 38,8% demuestran un nivel alto en relación al compromiso organizacional en una entidad prestadora de servicios en Loreto, 2023.

**Tabla 3**

*Medidas de frecuencia de la variable clima laboral*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	11	13,8	13,8	13,8
	Regular	36	45,0	45,0	58,8
	Adecuado	33	41,3	41,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la tabla 3 y figura 3 (ver anexo 6) se observa que de 80 colaboradores que conforman la muestra, el 13,6% indican que existe un inadecuado clima laboral, un 45% manifiesta un nivel regular y un 41,3% demuestran que existe un nivel adecuado en relación al clima laboral en una entidad prestadora de servicios en Loreto, 2023.

**Tabla 4**

*Medidas de frecuencia de la dimensión autorrealización*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	11	13,8	13,8	13,8
	Regular	41	51,2	51,2	65,0
	Adecuado	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la tabla 4 se determina que de 80 colaboradores que conforman la muestra, el 13,8% indican que existe un nivel inadecuado de autorrealización en el personal, un 51,2% manifiesta un nivel regular y un 35% demuestran que existe un nivel adecuado en relación a la autorrealización del personal en una entidad prestadora de servicios en Loreto, 2023.

**Tabla 5***Medidas de frecuencia de la dimensión involucramiento laboral*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	11	13,8	13,8	13,8
	Regular	37	46,3	46,3	60,0
	Adecuado	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la tabla 5 se determina que de 80 colaboradores que conforman la muestra, el 13,8% indican que existe un nivel inadecuado de involucramiento laboral del personal, un 46,3% manifiesta un nivel regular y un 40% demuestran que existe un nivel adecuado en relación al involucramiento laboral en una entidad prestadora de servicios en Loreto, 2023.

**Tabla 6***Medidas de frecuencia de la dimensión supervisión*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	9	11,3	11,3	11,3
	Regular	35	43,8	43,8	55,0
	Adecuado	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la tabla 6 se determina que de 80 colaboradores que conforman la muestra, el 11,3% indican que existe un nivel inadecuado de supervisión al personal, un 43,8% manifiesta un nivel regular y un 45% demuestran que existe un nivel adecuado en relación a la supervisión laboral del personal en una entidad prestadora de servicios en Loreto, 2023.

**Tabla 7***Medidas de frecuencia de la dimensión comunicación*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	11	13,8	13,8	13,8
	Regular	41	51,2	51,2	65,0
	Adecuado	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la tabla 7 se determina que de 80 colaboradores que conforman la muestra, el 13,8% indican que existe un nivel inadecuado de comunicación entre los colaboradores y los cargos jerárquicos, un 51,2% manifiesta un nivel regular y un 35% demuestran que existe un nivel adecuado en relación a la dimensión comunicación en una entidad prestadora de servicios en Loreto, 2023.

**Tabla 8**

*Medidas de frecuencia de la dimensión condiciones laborales*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	11	13,8	13,8	13,8
	Regular	41	51,2	51,2	65,0
	Adecuado	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la tabla 8 se determina que de 80 colaboradores que conforman la muestra, el 13,8% indican que existe un nivel inadecuado de las condiciones laborales, un 51,2% manifiesta un nivel regular y un 35% demuestran que existe un nivel adecuado en relación a las condiciones laborales en una entidad prestadora de servicios en Loreto, 2023.

## 4.2. Análisis inferencial

**Tabla 9**

*Prueba de correlación de Spearman que demuestra la contrastación de las hipótesis*

			Compromiso organizacional	Clima laboral	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Compromiso organizacional</b>	Coefficiente de correlación	<b>1,000</b>	<b>,890**</b>	<b>,908**</b>	<b>,941**</b>	<b>,825**</b>	<b>,839**</b>	<b>,839**</b>
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	<b>80</b>	80	80	80	80	80	80
	<b>Clima laboral</b>	Coefficiente de correlación	<b>,890**</b>	1,000	<b>,888**</b>	<b>,901**</b>	<b>,923**</b>	<b>,888**</b>	<b>,855**</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	<b>80</b>	80	80	80	80	80	80
	<b>Autorrealización</b>	Coefficiente de correlación	<b>,908**</b>	<b>,888**</b>	1,000	<b>,885**</b>	<b>,812**</b>	<b>,898**</b>	<b>,898**</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	<b>80</b>	80	80	80	80	80	80
	<b>Involucramiento laboral</b>	Coefficiente de correlación	<b>,941**</b>	<b>,901**</b>	<b>,885**</b>	1,000	<b>,838**</b>	<b>,885**</b>	<b>,818**</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	<b>80</b>	80	80	80	80	80	80
	<b>Supervisión</b>	Coefficiente de correlación	<b>,825**</b>	<b>,923**</b>	<b>,812**</b>	<b>,838**</b>	1,000	<b>,812**</b>	<b>,777**</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	<b>80</b>	80	80	80	80	80	80
	<b>Comunicación</b>	Coefficiente de correlación	<b>,839**</b>	<b>,888**</b>	<b>,898**</b>	<b>,885**</b>	<b>,812**</b>	1,000	<b>,864**</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	<b>80</b>	80	80	80	80	80	80
	<b>Condiciones laborales</b>	Coefficiente de correlación	<b>,839**</b>	<b>,855**</b>	<b>,898**</b>	<b>,818**</b>	<b>,777**</b>	<b>,864**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	<b>80</b>	80	80	80	80	80	80

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

Con la prueba de Spearman se contrasta la hipótesis general y las cinco hipótesis específicas considerando:

Nivel de significancia: Menor que 0.05

Prueba de correlación: Rho de Spearman

Niveles de correlación: No existe correlación, correlación baja, moderada, alta.

Realizada la prueba de correlación de Spearman, con respecto a la hipótesis general expone que existe relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, se determinó un coeficiente de correlación de 0,890\*\* y un nivel de significancia de 0,000 aceptándose la hipótesis alterna y sustentando que existe una correlación alta entre ambas variables. Asimismo, la hipótesis específica 1, sostiene que existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión autorrealización de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, determinándose un coeficiente de correlación de 0,908\*\* (correlación alta) y un nivel de significancia de 0,000 aceptándose la hipótesis alterna. La hipótesis específica 2, explica que existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión involucramiento de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, obteniéndose un nivel de correlación de 0,941\*\* (correlación alta) y una significancia de 0,000 aceptándose la hipótesis alterna. De la misma manera, la hipótesis específica 3 indica: Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión supervisión de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, se obtuvo una correlación alta de 0,825\*\* y una significancia de 0,000 aceptándose la hipótesis alterna. Con respecto a la hipótesis específica 4, sostiene que existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión comunicación de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, teniendo como resultado un coeficiente de 0,839\*\* (correlación alta) aceptándose de igual forma la hipótesis alterna. Finalmente, la hipótesis específica 5 sostiene que existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión condiciones laborales de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.839\* y un nivel de significancia de 0,000 aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula en todas las hipótesis expuestas.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se contrastó los resultados obtenidos con los antecedentes, sustentados en el marco teórico, en ese sentido se determinó lo siguiente:

Inicialmente se planteó una hipótesis general la cual indicó que: Existe relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, dicha afirmación fue aceptada dado que, se determinó un coeficiente de correlación alto de 0,890\*\* y un nivel de significancia menor al 0.05 (0,000) aceptándose con ello la hipótesis alterna y rechazando la nula, además los resultados descriptivos evidenciaron que el 12,5% indican que existe un nivel bajo con respecto al compromiso organizacional, un 48,8% manifiesta un nivel regular y un 38,8% demuestran un nivel alto en relación al compromiso organizacional, asimismo el 13,6% indican que existe un inadecuado clima laboral, un 45% manifiesta un nivel regular y un 41,3% demuestran que existe un nivel adecuado en relación al clima laboral.

Lo hallado guarda relación con Tang et al. (2019) quienes demostraron como el clima laboral se relaciona con el compromiso laboral de los empleados, sus resultados mostraron significancia positiva entorno a la satisfacción y compromiso efectivo de los trabajadores en la organización, por tal motivo el autor resalto la relevancia de fomentar de forma pertinente las implicaciones gerenciales que afecten el clima laboral a fin de mejorar el compromiso de los trabajadores, añadió que el compromiso de los colaboradores es un factor clave para que las acciones empresariales y que ello influye que se ejecuten las tareas de forma óptima, por tal motivo es importante atenderlas. Asimismo, Castillo et al. (2022) evidenció como el compromiso laboral se ve afectado por los altos índices de estrés, resultando con ello menores índices de compromiso laboral debido al cansancio, fatiga por las extenuantes horas de trabajo en atención, por lo cual resalto que es indispensable disponer de espacios de descanso y evitar la sobrecarga laboral en los trabajadores.

Lo mencionado se sustenta en la teoría de las relaciones humanas de Mayo (2004) quien manifiesta que mantener un entorno adecuado de trabajo es esencial para la productividad laboral, en este sentido refiere que es clave repotenciar el

entorno como espacio de la interacción y lugar donde se efectúan el conjunto de actividades de carácter social y de vínculo afectivo y de comunicación, dado que es el espacio donde se consolidan el adecuado funcionamiento de una entidad.

Asimismo, Allen & Meyer (1996) manifiestan que el compromiso se basa en el estadio emocional, por lo cual resalta atender este aspecto ya que este guarda estrecha relación con lo laboral y sirve de puente entre el sujeto y la institución de manera recíproca. En tal sentido recomienda atender las tres dimensiones de manera conjunta, es decir lo afectivo, la continuidad y el normativo, para obtener el compromiso que predisponga la necesidad, a través del cumplimiento del deber y el deseo agradable del empleado de continuar en una institución asumiendo las funciones en las que se desenvuelve.

Asimismo, Chiavenato (2014) agrega que el clima organizacional se apoya en diversas cuestiones relacionadas con el espacio de trabajo y demás concesiones favorables que permiten el favorecimiento de la labor en beneficio de la salud de los empleados, evitando toda forma de alteración física mental como resultado del extenuante trabajo y tienden a direccionarse a los aspectos relacionados con el medio, las tecnologías y la gestión organizacional.

La hipótesis específica uno indicó que: Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión autorrealización de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, puesto que se determinó un coeficiente de correlación alto de 0,908\*\* y un nivel de significancia menor al 0.05 (0,000), asimismo el 13,8% indican que existe un nivel inadecuado de autorrealización en el personal, un 51,2% manifiesta un nivel regular y un 35% demuestran que existe un nivel adecuado en relación a la autorrealización del personal.

Los resultados coinciden con Danni & Bachri (2021) quienes evidenciaron como los empleados comprometidos manifiestan mayores índices de autorrealización en su vida personal, estos resultados suelen ser lógicos, dado que trabajar en un ambiente de trabajo agradable propicia motivación al empleado, en tal sentido resalta la importancia de manejar estratégicamente las compensaciones, dado que si solo se centra en ello, puede que cuando se quite, disminuye la motivación del empleado por trabajar, en tal sentido queda la imperiosa necesidad

de promover acciones cuidadosas entorno a los factores de incentivos, compromiso y entorno de trabajo para la mejora productiva de la organización.

Lo mencionado se sustenta por la postura de Pacheco (2017) quien indica que la autorrealización, se debe considerar como el proceso pertinente en que los colaboradores evidencian satisfacción de manera individualizada en concordancia con sus actividades laborales, logrando así el cumplimiento de las metas y propósitos para obtener reconocimiento de su labor organizacional. Es conveniente abordar también que la función laboral y la acción de trabajar es un factor preponderante que brinda oportunidades para la realización personal, en tal sentido es primordial consolidar el acercamiento y reflexión individualizada sobre ello.

La hipótesis específica dos sostiene que: Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión involucramiento de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, dado que obteniéndose un nivel de correlación alto de 0,941\*\* y una significancia menor al 0.05 (0,000), además el 13,8% indican que existe un nivel inadecuado de involucramiento laboral del personal, un 46,3% manifiesta un nivel regular y un 40% demuestran que existe un nivel adecuado en relación al involucramiento laboral.

Lo hallado guarda relación con Jeri (2023) quien evidenció que ámbito motivacional optimo no solo mejora el desenvolvimiento de los empleados, sino también involucramiento de los trabajados con los objetivos organizacionales, por lo tanto, se vio primordial generar propuestas de mejora laboral, dado que ello atrae que los trabajadores se sientan motivados de trabajar en la entidad y se involucren más con sus actividades.

En tal sentido el involucramiento laboral, suele referirse al proceso voluntario y participativo de los colaboradores en la toma de decisiones que se relacionan de forma directa con su accionar productivo organizacional. Es por ello que utiliza la totalidad de la capacidad que puede disponer los trabajadores en procura del compromiso y la obtención de resultados (Lupano & Castro, 2018).

La hipótesis específica tres explica que: Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión supervisión de los trabajadores en una entidad

prestadora de servicios de Loreto, 2023, puesto que, se obtuvo una correlación alta de 0,825\*\* y una significancia menor al 0.05 (0,000), además, el 11,3% indican que existe un nivel inadecuado de supervisión al personal, un 43,8% manifiesta un nivel regular y un 45% demuestran que existe un nivel adecuado en relación a la supervisión laboral del personal.

Coincide estos resultados con lo expuesto por Sánchez & Sánchez (2022) quien demostró la importancia de la supervisión para obtener no solo mejores índices de seguridad, sino que también proporcionan un mayor compromiso, los resultados mostraron que la supervisión en la seguridad laboral conlleva a los colaboradores a trabajar sin preocupación alguna ante un posible accidente, y que supervisar los protocolos respectivos es bueno para evitar situaciones de extrema gravedad, en tal sentido resalta un mayor compromiso organizacional ante las óptimas condiciones de supervisión laboral.

Esto se sustenta con los autores Cernas et al. (2018) quienes manifiestan que la supervisión es concebida como una forma de dirigir mediante acciones de observar, identificar, registrar situaciones entorno a la labor ejercida y que a su vez servirá como base para consolidar los logros, alcances, dificultades no solo de la empresa, sino también del trabajador en concordancia con los propósitos organizacionales.

La hipótesis específica cuatro indicó que: Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión comunicación de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, dado que teniendo como resultado un coeficiente de correlación alto de 0,839\*\* con un índice de significancia menor al 0.05 (0.000), también se vio que el 13,8% indican que existe un nivel inadecuado de comunicación entre los colaboradores y los cargos jerárquicos, un 51,2% manifiesta un nivel regular y un 35% demuestran que existe un nivel adecuado en relación a la dimensión comunicación.

Naz et al. (2020) ratifica estos resultados obtenidos, porque sostuvieron que la importancia de la comunicación para un compromiso firme del trabajador, sus resultados mostraron la relevancia de la comunicación, las relaciones humanas y apoyo mutuo como evidencia de un clima laboral pertinente, es así que, para lograr

el compromiso, se debe mantener una comunicación efectiva y un entorno saludable, para que de esta manera se fomenten aspectos de participación y compromiso en los trabajadores.

Lo mencionado se sustenta con el autor Moreira (2018) quien refiere que la comunicación en una entidad no solo debe enfocarse en el dialogo reciproco, sino en las múltiples funciones interactivas que permiten el cumplimiento de las actividades, de esta manera, la transmisión de mensajes evidenciara convivencia y buen trato adecuado entre los integrantes, puesto que el accionar asertivo y empático consolidan el discurso comunicativo.

La hipótesis específica cinco indico que: Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión condiciones laborales de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023 puesto que, obteniéndose un coeficiente de correlación alto de 0.839\* y un nivel de significancia menor al 0.50 (0,000), además el 13,8% indican que existe un nivel inadecuado de las condiciones laborales, un 51,2% manifiesta un nivel regular y un 35% demuestran que existe un nivel adecuado en relación a las condiciones laborales.

El resultado de la hipótesis cinco se relaciona con Andriani & Solikhah (2023) quienes determinaron el efecto producido por el compromiso laboral de los colaboradores en la ejecución del trabajo físico, sus resultados mostraron la influencia del buen ambiente laboral en el compromiso y la satisfacción del trabajador, ello propicia el buen cumplimiento de su labor, en tal sentido resaltó la importancia de promover acciones que posibiliten la mantención del compromiso y la motivación por continuar trabajo en la entidad por parte de los encargados de la organización.

Asimismo, Minarsih & Fatmasari (2022) indica que las condiciones laborales permiten una convivencia efectiva y mejora el compromiso en los colaboradores, sus resultados mostraron que el entorno tiene un efecto positivo en el compromiso y motivación por trabajar en los colaboradores, por lo cual resaltó la importancia de revaloración de la experiencia laboral mediante incentivos permitirá afianzar el compromiso con el personal antiguo que percibirá su trascendencia y accionar en la organización.

Lo mencionado se sustenta con los autores Galanti et al. (2021) quienes indican que las condiciones laborales deben contar con los estándares saludables para que se pueda ejercer la labor de los colaboradores, de lo contrario podrá afectar la salud física y emocional de los integrantes de la entidad de trabajo, por lo cual resalto la importancia de tener en óptimas condiciones los ambientes donde se efectúan las labores, el horario que tienen los colaboradores, el pago, los días libres y las vacaciones que permiten equilibrar aspectos de la vida saludable de los empleados.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Se logró determinar la relación entre el compromiso organizacional y clima laboral de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, dado que se encontró un índice de correspondencia de muy fuerte (0,890\*\*) entre las variables en mención, además se tuvo un nivel estadístico de asertividad elevado del 99% y un p valor de 0.000. Se infiere que, ante un alto compromiso organizacional, existirá un adecuado clima laboral, y un bajo compromiso del personal se presenta un inadecuado clima en el espacio donde se labora.

### **Segunda:**

Se determinó la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión autorrealización, de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, puesto que se halló coeficiente de correspondencia de muy fuerte (0,908\*\*) entre la variable y la dimensión en mención, además se tuvo un nivel estadístico de asertividad elevado del 99%, esto se sustenta ya que el error estadístico fue menor del 5% y estuvo representado por un p valor de 0.000.

### **Tercera:**

Los hallazgos permitieron determinar la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión involucramiento de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, dado que se encontró un índice de correspondencia de muy fuerte (0,941\*\*) entre la variable y la dimensión en mención, además se tuvo un nivel estadístico de asertividad elevado del 99%, esto a la vez determinándose un error estadístico fue menor del 5% y estuvo representado por un p valor de 0.000.

### **Cuarta:**

Los resultados encaminaron a especificar la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión supervisión de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, puesto que se halló coeficiente de

correspondencia de muy fuerte (0,825\*\*) entre la variable y la dimensión en mención, además se tuvo un nivel estadístico de asertividad elevado del 99%.

**Quinta:**

Se logro determinar la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión comunicación de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, dado que se encontró un índice de correspondencia de muy fuerte (0,839\*\*) entre la variable y la dimensión en mención, con un p valor de 0.000.

**Sexta:**

Se comprobó una relación entre el compromiso organizacional y la dimensión condiciones laborales de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023, puesto que se halló coeficiente de correspondencia de muy fuerte (0,839\*\*) entre la variable y la dimensión en mención, además se tuvo un nivel estadístico de asertividad elevado del 99%, esto se sustenta ya que, en contraparte, el error estadístico fue menor del 5% y estuvo representado por un p valor de 0.000.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se sugiere a la entidad prestadora de servicios fomentar el clima organizacional y el clima laboral a través de talleres de sensibilización al personal dirigido por el área de gestión del talento humano.

### **Segunda:**

Establecer un área de psicología laboral desde la responsabilidad del área de recursos humanos, para fomentar la autorrealización del personal trabajador.

### **Tercera:**

Se recomienda implementar estrategias que permitan el involucramiento y la identidad de los trabajadores con la empresa. Para eso es importante una adecuada inversión en este tipo de actividades extralaborales.

### **Cuarta:**

Se recomienda para mejorar la efectividad laboral, mejorar las estrategias de supervisión, quizás con fichas que contengan indicadores conocidos por el personal trabajador, considerando como criterios más importantes la productividad y el cumplimiento de las horas laborales según normativa.

### **Quinta:**

Se recomienda al ámbito científico, la aplicación de estrategias desde la gerencia general para afianzar la comunicación interna entre el empleador y el empleado, esto a través de pausas reuniones interactivas que generen un buen clima laboral.

### **Sexta:**

Se recomienda incluir además dentro de la inversión la seguridad y salud ocupacional para la mejora de las condiciones laborales en la entidad.

## REFERENCIAS

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Andriani, D. & Solikhah, S. (2023). The effect of organizational commitment and physical work environment on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable at company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18, 8-15. <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.876>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesainak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1). <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85/82>
- Birimoglu Okuyan, C., & Begen, M. (2022). Working from home during the COVID-19 pandemic, its effects on health, and recommendations: The pandemic and beyond. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(1), 173-179. <https://doi.org/10.1111/ppc.12847>
- Bustamante, M., Campos, R., & Lapo, M. (2022). Percepción del teletrabajo de directivos y supervisores de empresas de la Región del Maule (Chile) en tiempos de la pandemia COVID-19. *Información tecnológica*, 33(1), 157-168. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000100157>
- Canales, A., López, J., & Napan, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 124-142. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Castillo, D., Bravo, M., Esquivel, J., Esquivel, M., & Salgado, F. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8256-8271. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3995](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995)

- Cernas, D., Mercado, P., & Davis, M. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology.*, 34, 1-9. <http://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Chauhan, R., Howe, D., & Nachmias, S. (2023). Organizational commitment: an ever-shifting concept forever changed by COVID-19. *Human Resource Development International*, 26(2), 232-239. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047150>
- Chiavenato, I. (2014). *Organización y administración. La dinámica del éxito en las Organizaciones*. Thompson
- Danni, H., & Bachri, A. (2021). Analysis of The Effect of Compensation, Organizational Commitment, and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Social Science*, 2(4), 375-380. <https://doi.org/10.46799/jss.v2i4.174>
- Dávila de León, C., & Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302. <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v32n2/a04v32n2.pdf>
- Deschênes, A. (2023). Professional isolation and pandemic teleworkers' satisfaction and commitment: The role of perceived organizational and supervisor support. *European Review of Applied Psychology*, 73(2), 100823. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100823>
- Fathurahman, M. (2022). Path Analysis Between Job Satisfaction And Loyalty With Work Environment And Culture As Explanatory Variables. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 1(1), 36-43. <http://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/11>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>

- García, P., Jiménez, A., Hinojosa, L., Gracia, G., Cano, L., & Abeldaño, R. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Rev. Salud Pública (Córdoba)*, 65-73. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
- Grandez, L., & Saravia, J. (2022). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *Revista Gobierno Y Gestión Pública*, 9(1), 10-22. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.03>
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial Mc Graw Hill Education
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Jeri, B. (2023). *La motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de servicios logísticos de la ciudad de Lima* [Tesis de Maestría. Universidad Ricardo Palma. Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/6453>
- López, M. Á., Vázquez, P., & Quinoa, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Lupano, M., & Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 35(1), 171-188. <https://doi.org/10.1037/t11381-000>
- Mayo, E. (2004). *Critical evaluations in bussiness and management*. Ed. John Cunnigham

- Mercado, A., & Layme, L. (2023). Enfoques de investigación. En R. Meleán, & I. Carhuancho, estructuras Mentales: la sistematización del conocimiento científico en ciencias sociales. Hih Rate. Obtenido de <https://doi.org/10.38202/estructuras>
- Minarsih, M., & Fatmasari, D. (2022). Effect of work discipline and work environment on employee organizational commitment with job satisfaction as intervening variable (Empirical Studies at Pandanaran University). *Journal Ekonomi*, 11(03), 637-641. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Ming To, W., & Huang, G. (2022). Effects of equity, perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment in Macao's gaming industry. *Management Decision*, 60(9), 2433-2454. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1447>
- Miranda, S., & Tabares, J. (2015). *Un enfoque humanista de la gestión directiva en las organizaciones escolares*. Kindle Edition
- Monje, A., Abeal Vázquez, J., & Faiña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169-178. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>
- Moreira, L. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador* [Tesis de Doctorado en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>
- Moreno, F., Sánchez, K., Tacure, C., Aliaga, R., & Ñaurima, H. (2023). Compromiso organizacional y gestión administrativa en el personal de una comisaría de la región Junín - Perú. *E-Revista Multidisciplinaria Del Saber*, 1, e-RMS01132023. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v1i.20>
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A study in the relationship between supportive work environment and employee

retention: Role of organizational commitment and person–organization fit as mediators. *Sage Open*, 10(2), 1-20. <https://doi.org/10.1177/21582440209246>

Nazir, S., Qun, W., Hui, L., & Shafi, A. (2018). Influencia de las relaciones de intercambio social en el compromiso afectivo y el comportamiento innovador: papel del apoyo organizacional percibido. *Sostenibilidad*, 10 (12), 4418. <https://doi.org/10.3390/su10124418>

Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>

Nolazco, F., Menacho, J., Maita, D., & Luque, N. M. (2023). Systemic review on personnel selection from the perspective of the labor organization and the candidate. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(3), 54- 69. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40695>

Nolazco, F., Menacho, J., Moreno, R., Manosalvas, C. (2023). Paradigmas de investigación. En Meleán, R., Carhuancho, I. (Eds.), (2023). *Estructuras mentales en la sistematización del conocimiento científico en ciencias sociales*. 59-72. High Rate Consulting. <https://doi.org/10.38202/estructuras4>

Pacheco, H. (2017). *Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba*. Tesis de Doctorado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6880>

Palella, S., & Martins, F. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fedupel.

Peralta, C. (2013). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Pepsic

Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64 - 83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, (82), 179-200. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Sánchez, K., & Sánchez, M. (2022). La seguridad laboral y el compromiso organizacional del personal del sector hotelero de la ciudad de Lima- Perú. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de Minas, Metalurgia y ciencias geográficas*, 25(49), 285–293. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i49.23005>
- Santiago, A., & Rojas, S. (2021). Pandemia COVID19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11 (3), 437-450. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Sugiarti, E. (2023). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Tang, Y., Shao, Y. F., & Chen, Y. J. (2019). Assessing the mediation mechanism of job satisfaction and organizational commitment on innovative behavior: the perspective of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 10, 2699. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02699>
- Trigozo, C., Sánchez, M., Troya, D. & Cruz J. (2022). Clima laboral y engagement en una entidad prestadora de servicios de salud en el nororiente peruano, en tiempos de COVID-19. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(1), e14. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.14>
- Valderrama, S. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos.
- Vásquez, F., Napán, A., & Miranda, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima

2021. *Revista Científica de la UCSA*, 9 (2), 29-42. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>

Vidal, J. C. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2487](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487)

Villanueva, F. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik soluciones educativas

Yandi, A., & Bimaruci, H. (2022). Employee performance model: Work engagement through job satisfaction and organizational commitment (A study of human resource management literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547-565. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>

Yslado, R., Ramírez, E., García, M., & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>

## **Anexos**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**TÍTULO: Compromiso organizacional y clima laboral de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023**

**AUTOR: Salomón Macedo Dávila**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y <b>clima laboral</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023?</p> <p><b>Problema específico 1</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y <b>la dimensión autorrealización</b>, de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023?</p> <p><b>Problema específico 2</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y <b>la</b></p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y <b>clima laboral</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar la relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y <b>la dimensión autorrealización</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Identificar la relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y <b>la</b></p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hg: Existe relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y <b>clima laboral</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 1</b></p> <p>H1: Existe relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y <b>la dimensión autorrealización</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b></p> <p>H2: Existe relación entre el <b>compromiso</b></p>	<p><b>Variable 1: Compromiso organizacional</b></p>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
			<b>Continuidad</b>	Participación Condiciones del trabajo Opción laboral	1- 6	Politómica	En toda ocasión (5)
			<b>Normativo</b>	Mejoras laborales Lealtad Ambiente laboral	7- 12	En varias ocasiones (4)	Alto Regular Bajo
			<b>Afectivo</b>	Trabajo en equipo Valores laborales	13 - 18	En muy pocas ocasiones (2)	En ninguna

<p><b>dimensión involucramiento laboral</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023?</p> <p><b>Problema específico 3</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y la <b>dimensión supervisión</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023?</p> <p><b>Problema específico 4</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y la <b>dimensión comunicación</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023?</p> <p><b>Problema específico 5</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y la <b>dimensión condiciones laborales</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023?</p>	<p><b>dimensión involucramiento</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023</p> <p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Establecer la relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y la <b>dimensión supervisión</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023</p> <p><b>Objetivo específico 4</b></p> <p>Determinar la relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y la <b>dimensión comunicación</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023</p> <p><b>Objetivo específico 5</b></p> <p>Determinar la relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y la <b>dimensión condiciones laborales</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023</p>	<p><b>organizacional y la dimensión involucramiento</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b></p> <p>H3: Existe relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y la <b>dimensión supervisión</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b></p> <p>H4: Existe relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y la <b>dimensión comunicación</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023</p> <p><b>Hipótesis específica 5</b></p> <p>H5: Existe relación entre el <b>compromiso organizacional</b> y la <b>dimensión condiciones laborales</b> de los trabajadores en una entidad prestadora de servicios de Loreto, 2023</p>	<p style="text-align: right;">ocasión (1)</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Variable 2: Clima laboral</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Dimensiones</th> <th style="text-align: left;">Indicadores</th> <th style="text-align: left;">Ítems</th> <th style="text-align: left;">Escala</th> <th style="text-align: left;">Niveles y Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2"><b>Autorrealización</b></td> <td>Éxito y oportunidades</td> <td></td> <td rowspan="2">Politómica</td> <td rowspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Nivel de desempeño</td> <td>1- 10</td> </tr> <tr> <td rowspan="2"><b>Involucramiento Laboral</b></td> <td>Crecimiento del personal</td> <td></td> <td rowspan="2">Siempre (5) Mucho (4) Regular (3) Poco (2) Nunca (1)</td> <td rowspan="2">Adecuado Regular Inadecuado</td> </tr> <tr> <td>Compromiso institucional</td> <td>Actividades y tareas laborales</td> <td>11-20</td> </tr> <tr> <td rowspan="2"><b>Supervisión</b></td> <td>Valores institucionales</td> <td></td> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Métodos de trabajo</td> <td>Preparación previa</td> <td>21-30</td> </tr> <tr> <td rowspan="2"><b>Comunicación</b></td> <td>Planes establecidos</td> <td>Cumplimiento</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Acceso a la información</td> <td></td> <td>31-40</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos	<b>Autorrealización</b>	Éxito y oportunidades		Politómica		Nivel de desempeño	1- 10	<b>Involucramiento Laboral</b>	Crecimiento del personal		Siempre (5) Mucho (4) Regular (3) Poco (2) Nunca (1)	Adecuado Regular Inadecuado	Compromiso institucional	Actividades y tareas laborales	11-20	<b>Supervisión</b>	Valores institucionales				Métodos de trabajo	Preparación previa	21-30	<b>Comunicación</b>	Planes establecidos	Cumplimiento			Acceso a la información		31-40	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos																																				
<b>Autorrealización</b>	Éxito y oportunidades		Politómica																																					
	Nivel de desempeño	1- 10																																						
<b>Involucramiento Laboral</b>	Crecimiento del personal		Siempre (5) Mucho (4) Regular (3) Poco (2) Nunca (1)	Adecuado Regular Inadecuado																																				
	Compromiso institucional	Actividades y tareas laborales			11-20																																			
<b>Supervisión</b>	Valores institucionales																																							
	Métodos de trabajo	Preparación previa			21-30																																			
<b>Comunicación</b>	Planes establecidos	Cumplimiento																																						
	Acceso a la información		31-40																																					

			<p>Canales de comunicación Conocimiento y difusión de los avances laborales</p> <hr/> <p><b>Condiciones laborales</b>      Cooperación Ayuda mutua Remuneración      41 - Tecnología      50</p> <hr/>
--	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>Paradigma: Positivista</b></p> <p><b>Enfoque: Cuantitativo</b></p> <p><b>TIPO: Básica</b></p> <p><b>Método: Hipotético Deductivo</b></p> <p><b>Nivel: Descriptivo</b></p> <p><b>Diseño: No experimental, correlacional</b></p>	<p><b>Población:</b> Total de trabajadores de una entidad prestadora de servicios de la región Loreto (120)</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico por conveniencia</p> <p><b>Muestra:</b> 80 colaboradores</p>	<p><b>Variable 1: Compromiso organizacional</b></p> <p><b>Técnica:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario</p> <p><b>Adaptado por:</b> Salomón Macedo</p> <p><b>Grupo de Aplicación:</b> colaboradores</p> <p><b>Tiempo de Aplicación:</b> 10 a 20 minutos</p> <p><b>Forma de Administración:</b> individual</p> <p><b>Contenido:</b></p> <p><b>N° Dimensiones:</b> 3</p> <p><b>N° Total de Ítems:</b> 18</p> <p><b>Escala:</b> Politómica</p> <p>En toda ocasión (5)</p> <p>En varias ocasiones (4)</p> <p>En ciertas ocasiones (3)</p> <p>En muy pocas ocasiones (2)</p> <p>En ninguna ocasión (1)</p> <p><b>Variable 2: Clima laboral</b></p> <p><b>Técnica:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario</p> <p><b>Adaptado por:</b> Salomón Macedo</p> <p><b>Grupo de Aplicación:</b> colaboradores</p> <p><b>Tiempo de Aplicación:</b> 10 a 20 minutos</p> <p><b>Forma de Administración:</b> individual</p> <p><b>Contenido:</b></p> <p><b>N° Dimensiones:</b> 5</p> <p><b>N° Total de Ítems:</b> 50</p> <p><b>Escala:</b> Politómica</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>-Tablas y figuras</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Prueba de Rho Spearman</p>

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

### Variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
<b>Continuidad</b>	Participación Condiciones del trabajo Opción laboral	1- 6	Politémica	
<b>Normativo</b>	Mejoras laborales Lealtad Ambiente laboral	7- 12	En toda ocasión (5) En varias ocasiones (4) En ciertas ocasiones (3) En muy pocas ocasiones (2) En ninguna ocasión (1)	Alto Regular Bajo
<b>Afectivo</b>	Trabajo en equipo Valores laborales	13 - 18		

## Variable clima aboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
<b>Autorrealización</b>	Éxito y oportunidades	1- 10	Politómica	
	Nivel de desempeño			
	Crecimiento del personal			
<b>Involucramiento Laboral</b>	Compromiso institucional	11-20		
	Actividades y tareas laborales			
	Valores institucionales			
<b>Supervisión</b>	Métodos de trabajo	21-30	Siempre (5) Mucho (4) Regular (3) Poco (2) Nunca (1)	Adecuado Regular Inadecuado
	Preparación previa			
	Planes establecidos			
	Cumplimiento			
<b>Comunicación</b>	Acceso a la información	31- 40		
	Canales de comunicación			
	Conocimiento y difusión de los avances laborales			
<b>Condiciones laborales</b>	Cooperación	41 -50		
	Ayuda mutua			
	Remuneración			
	Tecnología			

### Anexo 3: Instrumentos

#### Instrumentos 1: Cuestionario que mide el compromiso organizacional

Estimado colaborador, con este cuestionario busca conocer la percepción sobre el compromiso organizacional en el trabajo. Su aporte es valioso para esta investigación.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de preguntas que deberá leer con mucha atención. Solicitamos que de acuerdo a su criterio marque con un aspa (X) una sola alternativa.

En toda ocasión (5)

En varias ocasiones (4)

En ciertas ocasiones (3)

En muy pocas ocasiones (2)

En ninguna ocasión (1)

Nro.	Ítems	Valoración				
	<b>Dimensión 1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Siento que mi participación es importante y añade una diferencia a la organización					
2	No sería correcto renunciar a pesar de que esta decisión mejoraría mi calidad de vida					
3	Mi vida se vería afectada si decido renunciar					
4	Continúo trabajando aquí porque lo deseo y no porque lo necesito					
5	No tengo otra alternativa laboral, por ello, continúo trabajando aquí					
6	Sería muy feliz si trabajara aquí por mucho tiempo					

<b>Dimensión 2</b>					
7	Sentiría culpa si decido renunciar				
8	Esta empresa merece mi lealtad				
9	Los problemas que afectan a mi organización, también me afectan				
10	Siento que mi jefe actual no retribuye mi trabajo, por ello, no me siento obligado a permanecer aquí				
11	Aquí hay un sentimiento de “familia” o equipo				
12	Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo aquí				
<b>Dimensión 3</b>					
13	Le debo mucho a mi organización				
14	No me siento integrado plenamente con la organización				
15	Siento que no pertenezco a esta organización				
16	Me cuesta renunciar porque no tengo otra opción laboral				
17	Sería muy duro para mí abandonar esta empresa				
18	No me siento “vinculado emocionalmente” con esta organización				

**Muchas gracias**

## Instrumentos 2: Cuestionario sobre el clima laboral (basado en el test de Palma)

N°	Ítems	Escala/Valores				
		Nunca (1)	Poco (2)	Regular (3)	Mucho (4)	Siempre (5)
	<b>Dimensión 1:</b>					
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
8	La empresa promueve el desarrollo del personal					
9	Se promueve la generación de ideas creativas y innovadoras					
10	Se reconocen los logros en el trabajo					
	<b>Dimensión 2:</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>Poco (2)</b>	<b>Regular (3)</b>	<b>Mucho (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
11	Se siente comprometido con el éxito en la organización					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
15	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas dianas en el trabajo, permite el desarrollo del personal					

17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal					
19	Hay clara definición de visión, misión v valores en la institución					
20	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
	<b>Dimensión 3:</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>Poco (2)</b>	<b>Regular (3)</b>	<b>Mucho (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
21	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
30	Existe un trato justo en la institución.					
	<b>Dimensión 4:</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>Poco (2)</b>	<b>Regular (3)</b>	<b>Mucho (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
34	Existen suficientes canales de comunicación					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					

36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
38	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
40	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
	<b>Dimensión 5:</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>Poco (2)</b>	<b>Regular (3)</b>	<b>Mucho (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos de trabajo son retadores					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
46	Existe buena administración de los recursos					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
49	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros					

**Muchas gracias**

## Anexo 4: Validez o juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento relacionado al compromiso organizacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Giuliana Saravia Ramos	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X )	Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

#### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

#### Datos de la escala. (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre del Instrumento	Cuestionario que mide el compromiso organizacional
Autor:	Meyer, Allen y Smith (1993) adaptado por Salomón Macedo Dávila
Procedencia:	Adaptado a la realidad peruana.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Una entidad prestadora de servicios

	de "familia" o equipo Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo aquí				
--	--	--	--	--	--

Tercera dimensión/subcategoría: Afectivo

Objetivos de la dimensión/subcategoría: Determinar la acción de la dimensión afectivo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Le debo mucho a mi organización No me siento integrado plenamente con la organización Siento que no pertenezco a esta organización	4	4	4	
Valores laborales	Me cuesta renunciar porque no tengo otra opción laboral Sería muy duro para mí abandonar esta empresa No me siento "vinculado emocionalmente" con esta organización	4	4	4	



DNI: 43866057

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento relacionado al clima laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Giuliana Saravia Ramos	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre del Instrumento	Escala de Clima Laboral CL – SPC
Autor:	Sonia Palma Carrillo (2004) adaptado por Salomón Macedo Dávila
Procedencia:	Adaptado a la realidad peruana.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Una entidad prestadora de servicios

	<p>La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones</p> <p>Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución</p> <p>Se dispone de tecnología que facilite el trabajo</p> <p>La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros</p>				
--	---	--	--	--	--



DNI: 43866057

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento relacionado al compromiso organizacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

#### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre del instrumento	Cuestionario que mide el compromiso organizacional
Autor:	Meyer, Allen y Smith (1993) adaptado por Salomón Macedo Dávila
Procedencia:	Adaptado a la realidad peruana.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Una entidad prestadora de servicios

	de "familia" o equipo Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo aquí				
--	--	--	--	--	--

Tercera dimensión/subcategoría: Afectivo

Objetivos de la dimensión/subcategoría: Determinar la acción de la dimensión afectivo.

Indicadores	Ítem	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Le debo mucho a mi organización No me siento integrado plenamente con la organización Siento que no pertenezco a esta organización	4	4	4	
Valores laborales	Me cuesta renunciar porque no tengo otra opción laboral Sería muy duro para mí abandonar esta empresa No me siento "vinculado emocionalmente" con esta organización	4	4	4	



DNI: 40086182

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento relacionado al clima laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre del instrumento	Escala de Clima Laboral CL – SPC
Autor:	Sonia Palma Carrillo (2004) adaptado por Salomón Macedo Dávila
Procedencia:	Adaptado a la realidad peruana.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Una entidad prestadora de servicios

	<p>La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.</p> <p>Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.</p> <p>Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.</p> <p>La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.</p>				
--	---	--	--	--	--



DNI: 40086182

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento relacionada al compromiso organizacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Jaime Menaño Carhuamaca	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación / temático	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

#### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre del Instrumento	Cuestionario que mide el compromiso organizacional
Autor:	Meyer, Allen y Smith (1993) adaptado por Salomón Macedo Dávila
Procedencia:	Adaptado a la realidad peruana.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Una entidad prestadora de servicios
Significación	El objetivo del instrumento es determinar el compromiso organizacional de los colaboradores

	que trabajo aquí				
--	------------------	--	--	--	--

Tercera dimensión/subcategoría: Afectivo

Objetivos de la dimensión/subcategoría: Determinar la acción de la dimensión afectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Le debo mucho a mi organización No me siento integrado plenamente con la organización Siento que no pertenezco a esta organización	4	4	4	
Valores laborales	Me cuesta renunciar porque no tengo otra opción laboral Sería muy duro para mi abandonar esta empresa No me siento "vinculado emocionalmente" con esta organización	4	4	4	



DNI: 40219932

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento relacionado al clima laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Jaime Menaño Carhuamaca	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación / temático	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

#### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre del instrumento	Escala de Clima Laboral CL – SPC
Autor:	Sonia Palma Carrillo (2004) adaptado por Salomón Macedo Dávila
Procedencia:	Adaptado a la realidad peruana.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Una entidad prestadora de servicios

	<p>La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones</p> <p>Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución</p> <p>Se dispone de tecnología que facilite el trabajo</p> <p>La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros</p>				
--	---	--	--	--	--



DNI: 40219932

## Anexo 5: Confiabilidad

### Tabla A

*Confiabilidad del instrumento que mide la variable Compromiso organizacional*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,978	18

N=20

Según la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, el instrumento que mide la variable compromiso organizacional tiene una muy alta confiabilidad.

### Tabla B

*Confiabilidad del instrumento que mide la variable Clima laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,986	50

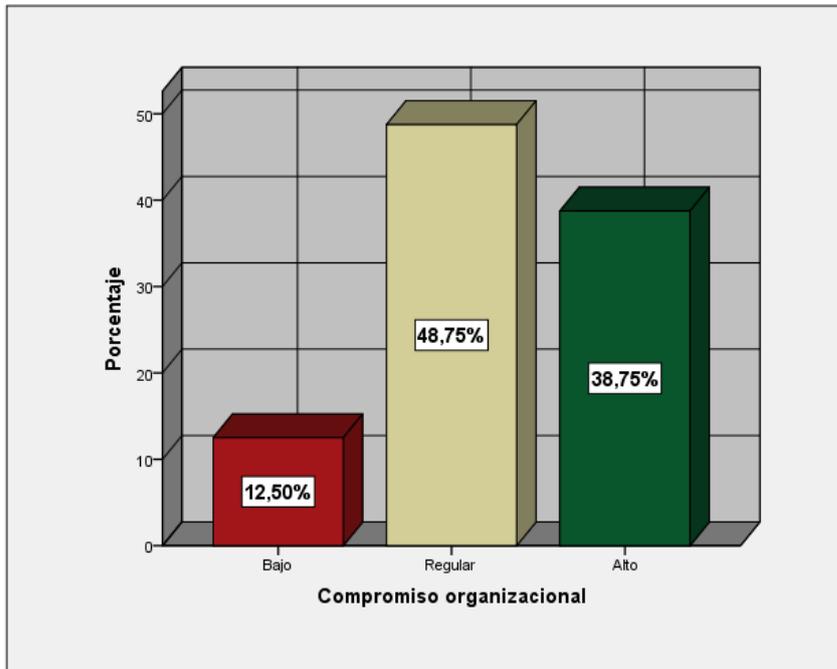
N=20

Según la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, el instrumento que mide la variable clima laboral tiene una muy alta confiabilidad.

## Anexo 6. Figuras descriptivas

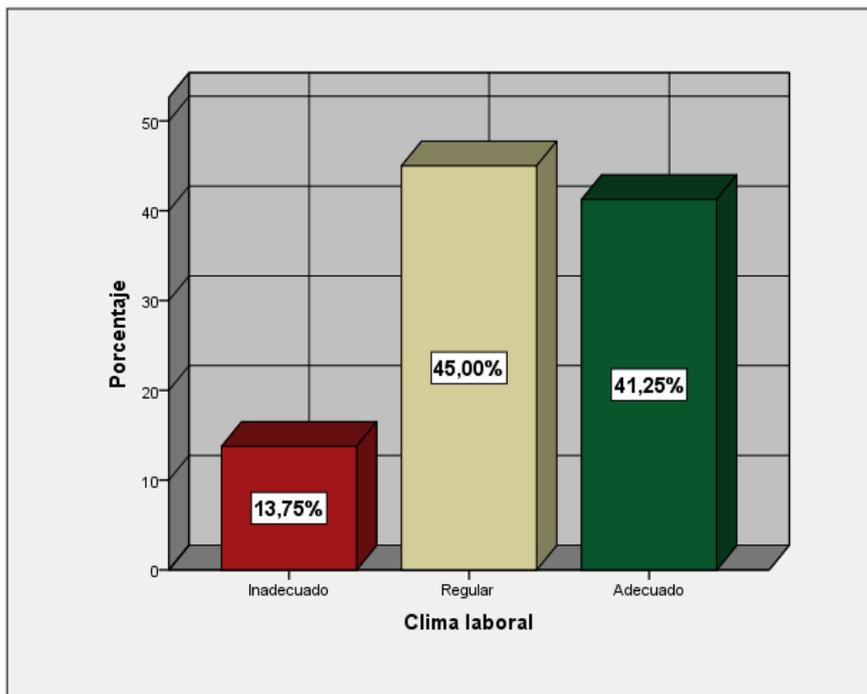
### Figura 2

*Medidas de frecuencia de la variable compromiso organizacional*



### Figura 3

*Medidas de frecuencia de la variable clima laboral*



## Anexo 7: Base de datos

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																				TT	
nro	Continuidad												Afectivo						TT		
	1	2	3	4	5	6	SUB1	7	8	9	10	11	12	SUB2	13	14	15	16		17	18
1	4	4	5	5	3	5	26	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	5	5	28	82
2	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	4	3	3	25	3	5	5	5	5	28	81
3	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	4	3	3	25	5	5	5	5	5	30	83
4	5	5	5	5	3	4	27	5	5	5	4	4	3	26	4	5	5	5	5	28	81
5	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	8	24
6	3	3	4	4	3	5	22	3	4	4	3	5	4	23	3	3	3	4	4	20	65
7	4	3	3	3	4	5	22	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	3	20	60
8	2	3	3	3	5	3	19	3	3	3	4	3	5	21	5	2	3	3	3	20	60
9	4	3	4	3	4	3	21	3	4	3	4	5	5	24	5	4	3	4	3	23	68
10	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	3	4	22	65
11	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	14	40
12	3	4	2	2	3	4	18	4	2	2	5	3	3	19	4	3	4	2	2	20	57
13	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	4	3	4	20	4	3	3	3	3	20	60
14	4	3	4	3	3	5	22	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	4	3	23	65
15	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	3	3	3	23	3	4	5	5	4	24	74
16	4	3	5	3	3	3	21	3	5	3	3	3	3	20	3	4	3	5	3	21	62
17	2	2	1	2	2	3	12	2	1	2	4	4	3	16	4	3	2	1	2	16	44
18	3	2	3	3	4	3	18	2	3	3	2	5	4	19	4	3	2	2	2	15	52
19	5	5	5	5	3	4	27	5	5	5	4	4	3	26	4	5	5	5	5	28	81
20	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	8	24
21	3	3	4	4	3	5	22	3	4	4	3	5	4	23	3	3	3	4	4	20	65
22	4	3	3	3	4	5	22	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	3	20	60
23	2	3	3	3	5	3	19	3	3	3	4	3	5	21	5	2	3	3	3	20	60
24	4	3	4	3	4	3	21	3	4	3	4	5	5	24	5	4	3	4	3	23	68
25	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	3	4	22	65
26	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	14	40
27	2	2	2	2	3	4	15	4	2	2	5	3	3	19	4	3	4	2	2	20	54
28	3	3	3	3	4	4	20	3	3	2	2	2	2	14	4	2	3	2	3	16	50
29	4	3	4	3	3	5	22	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	4	3	23	65
30	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	4	3	4	21	4	3	4	3	3	21	61
31	4	4	4	5	4	5	26	4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	4	5	26	79
32	4	4	3	3	3	3	20	4	3	3	5	3	4	22	4	4	4	3	3	22	64
33	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	3	22	3	4	4	4	4	23	67
34	3	4	4	3	3	3	20	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	3	20	60
35	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	2	3	4	21	3	4	4	4	4	24	68
36	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	4	4	23	68
37	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	23	69
38	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	5	3	3	20	3	4	3	3	3	20	59
39	4	4	3	4	3	5	23	4	3	4	5	5	5	26	3	4	4	3	4	23	72
40	3	3	2	2	4	3	17	3	2	2	3	3	3	16	4	3	3	2	2	17	50
41	2	3	1	1	2	3	12	3	1	1	2	3	3	13	3	2	3	1	1	14	39
42	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	4	2	3	3	3	19	54
43	3	4	3	4	3	3	20	4	3	4	3	3	3	20	3	3	4	3	4	21	61
44	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	5	5	5	26	3	4	4	4	3	23	71
45	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	19	55
46	4	3	4	4	3	5	23	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	4	4	23	69
47	4	5	4	4	3	2	22	5	4	4	2	2	2	19	2	4	5	4	4	23	64
48	5	4	4	4	3	3	23	4	4	4	3	3	3	21	4	5	4	4	4	25	69
49	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	6	18
50	3	4	3	4	3	3	20	4	3	4	5	3	3	22	4	3	4	3	4	23	65
51	4	4	4	5	3	4	24	4	4	5	3	3	3	22	3	4	4	4	5	25	71
52	4	5	4	4	4	3	24	5	4	4	3	3	3	22	3	4	5	4	4	24	70
53	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	4	4	21	61
54	4	4	4	5	3	3	23	4	4	5	4	3	3	23	3	4	4	4	5	24	70
55	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	20	58
56	3	4	5	4	3	3	22	4	5	4	3	3	3	22	4	3	4	5	4	24	68
57	4	3	3	4	5	5	24	3	3	4	4	3	3	20	4	4	3	3	4	21	65
58	5	4	5	4	3	3	24	4	5	4	5	3	3	24	4	5	4	5	4	27	75
59	5	4	5	4	3	4	25	4	5	4	3	3	3	22	3	5	4	5	4	26	73
60	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	2	2	13	38
61	3	4	3	4	3	3	20	4	3	4	3	3	3	20	3	3	4	3	4	21	61
62	2	3	4	3	3	3	18	3	4	3	4	3	3	20	3	2	3	4	3	19	57
63	3	4	3	4	3	3	20	4	3	4	3	3	3	20	3	3	4	3	4	21	61
64	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	5	5	5	26	3	4	4	4	3	23	71
65	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	19	54
66	4	3	4	4	3	5	23	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	4	4	23	69
67	4	5	4	4	3	2	22	5	4	4	2	2	2	19	2	4	5	4	4	23	64
68	5	4	4	4	3	3	23	4	4	4	3	3	3	21	4	5	4	4	4	25	69
69	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	6	18
70	3	4	3	4	3	3	20	4	3	4	5	3	3	22	4	3	4	3	4	23	65
71	4	4	4	5	3	4	24	4	4	5	3	3	3	22	3	4	4	4	5	25	71
72	4	5	4	4	4	3	24	5	4	4	3	3	3	22	3	4	5	4	4	24	70
73	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	4	4	21	61
74	4	4	4	5	3	3	23	4	4	5	4	3	3	23	3	4	4	4	5	24	70
75	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	20	58
76	4	3	4	4	3	4	22	3	4	4	5	5	5	26	3	4	3	4	4	23	71
77	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	8	22
78	3	3	4	4	3	5	22	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	4	4	22	67
79	3	2	2	3	3	2	15	2	2	3	2	2	2	13	2	3	2	2	3	16	44
80	1	1	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	1	9	1	2	2	2	2	11	28

