



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los
trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORES:

Br. Castillo Quintero, Efraín

Br. Pillaca Prado, Enver

ASESOR:

Dr. González González, Dionicio Godofredo

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ-2018

A nuestros padres quienes de su apoyo engrandecen nuestra personalidad y desarrollo profesional.

Efraín y Enver.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, por sus conocimientos impartidos.

Al Dr. González González, Dionicio Godofredo, por su dedicación y apoyo en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Al Econ. Donato Sulca Cuya, Gerente General de la Municipalidad Provincial de Cangallo, por las facilidades para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

A todo el personal nombrado, contratado, eventual y permanente de la Municipalidad Provincial de Cangallo, por su participación en la presente investigación.

Los autores.

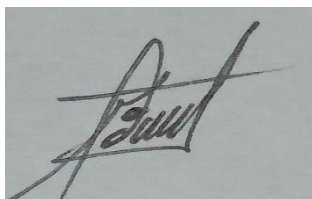
DECLARACIÓN JURADA

Nosotros Enver Pillaca Prado y Efraín Castillo Quintero, estudiantes del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificados con DNI N° 40547086 y N° 41784267 y tema titulado: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016; declaramos bajo juramento que:

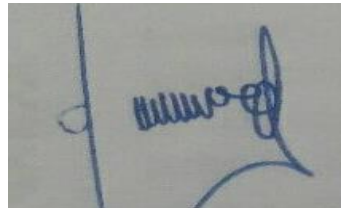
1. La tesis es de nuestra autoría.
2. Respetamos los estándares internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada total o parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto-plagiada; es decir, no ha sido publicado o presentado previamente para obtener un título académico o título profesional.
4. Los datos que se muestran en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados, por lo que los resultados presentados en la tesis consistirán en contribuciones a la realidad estudiada.

De Identificar fraudes (datos falsos), plagio (información sin mencionar autores), auto plagio (presentación como nuevo trabajo de investigación ya publicado), piratería (uso ilegal de información de otros) o falsificación (conceptos erróneos de los demás), asumimos las consecuencias y sanciones que resultan de mi acción, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, marzo del 2018.



Enver Pillaca Prado
DNI: 40547086



Efraín Castillo Quintero
DNI: 41784267

PRESENTACIÓN

Estimados señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes nuestro trabajo de investigación titulada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016”, cuyo único objetivo es determinar la relación que se tiene entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de dicha Municipalidad Provincial 2016; y todo esto de acuerdo con la regulación de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de maestro en gestión pública..

Los autores, estamos seguros que nuestro trabajo de investigación se tomara como referencia para diseñar políticas de acción en diversas municipalidades así como otras instituciones tanto públicas y privadas en materia laboral, de existir algún error involuntario o material, la misma es de responsabilidad exclusiva de los autores.

Los autores.

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4 Formulación del problema	35
1.5 Justificación del estudio	36
1.6 Hipótesis	37
1.7 Objetivos.....	38

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación	40
2.2 Variables, operacionalización.....	40
2.3 Población y muestra.....	45
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5 Métodos de análisis de datos.....	51
2.6 Aspectos éticos	52

III. RESULTADOS	53
------------------------------	----

IV. DISCUSIÓN	71
----------------------------	----

V. CONCLUSIONES	75
------------------------------	----

VI. RECOMENDACIONES	78
VII. REFERENCIAS	80
ANEXOS	85
Anexo 01: Matriz de Consistencia	
Anexo 02: Validez de instrumentos	
Anexo 03: Instrumento	
Anexo 04: Documento de autorización de la institución para la investigación.	
Anexo 05: Data prueba piloto	

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el periodo 2016. La investigación es no experimental, tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. Teniendo una muestra de 64 individuos pertenecientes a una población de 77 trabajadores municipales a quienes se les aplicó un cuestionario del tipo escala de Likert.

Para diagnosticar la satisfacción laboral se empleó el instrumento denominado “Escala de satisfacción laboral”, elaborado por Palma (1999), mientras para diagnosticar el compromiso organizacional se empleó el instrumento llamado “Escala de compromiso organizacional” elaborado por Allen & Meyer (1997).

En la confiabilidad de los instrumentos se recurrió al uso del alfa de Cronbach teniendo como resultado un 0.861 para el instrumento de satisfacción laboral y 0.852 para el instrumento de compromiso organizacional, resultados que en general son buenos.

Los resultados mostraron una prevalencia del nivel de satisfacción laboral media con un 67.2% y un predominio del nivel media de compromiso organizacional con un 73.4%. Según el resultado la correlación “Rho” de Spearman, presentó una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el periodo 2016 ($r_s = 0,576$; $p = 0,00$).

Palabras Clave: Satisfacción laboral, compromiso organizacional y clima laboral.

ABSTRACT

The objective of the present investigation is to know the relation that exists between the labor satisfaction and the organizational commitment in the workers of the Provincial Municipality of Cangallo during the 2016 period. The investigation is non-experimental of descriptive type correlational and of transversal cut. Having a sample of 64 individuals belonging to a population of 77 municipal workers to whom a questionnaire of the Likert scale was applied.

To diagnose job satisfaction, the instrument called "Occupational Satisfaction Scale", developed by Palma (1999), was used, while to diagnose organizational commitment the instrument called "Organizational commitment scale" was used by Allen & Meyer (1997).

In the reliability of the instruments, the use of Cronbach's alpha was used, resulting in 0.861 for the instrument of job satisfaction and 0.852 for the organizational commitment instrument, results that are generally good.

The results showed a prevalence of the average level of job satisfaction with 67.2% and a predominance of the average level of organizational commitment with 73.4%. According to the result Spearman's "Rho" correlation, I present a moderate positive relationship between job satisfaction and organizational commitment in the workers of the Provincial Municipality of Cangallo during the 2016 period ($r_s = 0,576$, $p = 0.00$).

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment and work environment.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia de nuestra tesis radica en su metodología y análisis para entender las causas de la satisfacción laboral en una entidad edil y la servirá como diseño de políticas laborales en dicha institución y por ende en otras instituciones del Estado.

1.1 Realidad Problemática

La función del Estado es garantizar el bienestar de la población, promoviendo un mejor estado y una mejor calidad de vida, buscando el crecimiento continuo y el progreso sostenible, social político y económico. Para ello, los empleados tienen que disponer con un adecuado ambiente laboral para que el nivel de satisfacción sea agradable y conlleve a resultados buenos donde se irradie una gestión administrativa con eficiencia y eficacia, ofreciendo atención de calidad y calidez a los usuarios. Es por ello que la Municipalidad Provincial de Cangallo viene trabajando incansablemente para lograr dicho objetivo en materia de su competencia local y por ende mejorar la situación tanto social y económico de los trabajadores municipales. Los actores primordiales para hacer realidad dicha labor, son los mismos trabajadores de la entidad, quienes se encargan de realizar todo el proceso burocrático que involucra la gestión, para últimamente brindar servicios eficientes. Para irradiar una labor óptima es necesario que los trabajadores consigan gozar de un compromiso organizacional y desempeñar sus trabajos complacidamente, entonces es donde nace el propósito de conocer la satisfacción que profesan los empleados en una institución, ya que se ha observado agotamiento, fastidio y mal trato hacia los usuarios que vienen de parte de algunos trabajadores.

Es preocupante que muchos trabajadores no encuentren un buen nivel de satisfacción en sus lugares de trabajo, ya sea porque el incentivo monetario no cumple con sus expectativas, porque el trabajo no es reconocido, o porque el ambiente es hostil. Pero en estos tiempos se ha dado cuenta de que no solo es importante la remuneración, sino que también se presta atención a las múltiples variables emocionales y materiales.

Por lo tanto, es muy importante realizar estudios sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, ya que las encuestas proporcionadas permitirán a los trabajadores expresar su opinión sobre el entorno, la administración y organización de la institución donde trabajan; constituyendo así un tema de investigación que lleva a la hipótesis de que los beneficios se generan cuando se

toman acciones correctivas sobre los temas solicitados, también conducimos como un mecanismo para conocer indirectamente cuál es la calidad de la gestión.

La insatisfacción en el trabajo es motivo de preocupación en todos los países del mundo, y no es demasiado lejos, tenemos nuestro país vecino, Argentina, donde Hannoun (2011), en su trabajo de investigación, nos dice que los trabajadores en el área financiera NEXTEL ARGENTINA SA no están satisfechos con los salarios, especialmente aquellos en el área de caja, sus derechos no son respetados, de hecho, la situación es tan crítica que hay amenazas de renuncia.

Sin embargo, Fuentes (2012) con investigaciones sobre la satisfacción laboral y su impacto en la productividad (el estudio se llevó a cabo en Quetzaltenango, en la unidad de recursos humanos de la judicatura), no hay impacto entre Satisfacción laboral y productividad. Esto nos muestra que los trabajadores no están insatisfechos en todas partes, que hay personas que están contentas con lo que hacen, pero que lo que sienten no afecta la productividad del trabajo.

Ruiz Meza, J. (2014) desde décadas pasadas, nuestra sociedad ha experimentado muchos cambios; tanto en instituciones públicas y privadas. En este escenario cambiante y dinámico en la que se desenvuelven las organizaciones, ha venido generando cambios de importancia que impactan su gestión; en particular en las municipalidades, el impacto se refleja en su desempeño y en sus resultados. Algunos de estos cambios que vienen atravesando las organizaciones dentro de su gestión son la modernización y el desarrollo tecnológico. La gestión de recursos humanos funciona en forma conjunta con todo el personal desde el mando superior y escalón inferior de la organización en cada una de las diferentes áreas. Dentro de esta gestión de recursos humanos es hablar de la conformidad que presenta un empleado en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece, ello lleva a tener una relación de afecto, un vínculo emocional con los resultados de una organización.

Para atender sus requerimientos, las entidades necesitan de personal con sobresaliente conocimientos, habilidades y actitudes, y así obtener un mejor uso

los recursos materiales y financieros de manera eficiente y eficaz; es decir las entidades públicas y/o privadas dependen directamente de los trabajadores para manejar, producir bienes y/o servicios, atender a los clientes y/o usuarios y lograr sus objetivos trazados.

Los trabajadores incrementan o disminuyen las fortalezas y debilidades de una entidad, a partir de cómo estas sean tratadas dentro de su organización, pueden ser fuentes de éxitos como también de trabas o problemas, es mejor tenerlos como parte del éxito para ello las áreas adecuada debe propiciar y coadyuvar el desarrollo del trabajador y en general conseguir la satisfacción laboral, y con ello un compromiso con la organización.

En esta perspectiva de constante cambio, esta de menos habla de administrar “recursos humanos”, el adecuado es gestionar el “talento humano”; vale decir que a los individuos se les observa como trabajadores que proporcionan creatividad a la organización. Por tanto el activo importante de toda entidad ya sea pública y/o privada son sus colaboradores que le permitirán llevar a cabo la gestión con éxito.

Para poder brindar a los miembros de la comunidad bienes y servicios de calidad, las municipalidades deben conseguir la satisfacción en el centro de trabajo de todos sus colaboradores. Tener colaboradores satisfechos, es tener el recurso humano comprometido en su municipalidad, en sus logros de sus objetivos establecidos.

El compromiso es vital en el éxito de todas las organizaciones, indistintamente sean del sector público o privada, siendo uno de los pilares principales, porque manifiesta las creencias que tienen los colaboradores en la misión y las metas que tiene toda entidad; por tanto debe ser el centro en las estrategias de las organizaciones, la cual influye en los colaboradores en que puedan dedicar un mayor esfuerzo en conseguir los objetivos.

De este modo, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo a lo largo de su desarrollo institucional también han producido cambios importantes dentro de

su organización y en particular de su recurso humano. A la fecha cuenta con 77 trabajadores, de los cuales 16 trabajadores son nombrados.

Conseguir una alta satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo, conlleva a revisar distintas políticas tales como: evaluar el desempeño de los colaboradores, promover ascensos, revisar el sistema remunerativo, mejorar las condiciones de trabajo, tener las capacitaciones constantes, etc. Uno de las situaciones que se ha venido descuidando en la gestión municipal es el aspecto del talento humano, en especial en la satisfacción y compromiso laboral en los trabajadores.

Por lo mencionado anteriormente y las referencias de investigaciones revisadas y dada la relevancia que se tiene en la satisfacción y el compromiso laboral dentro la Municipalidad Provincial de Cangallo, es pertinente plantear la pregunta ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016?

1.2 Trabajos previos

Se expondrá las investigaciones notables respecto a los siguientes temas tales como: satisfacción laboral y compromiso organizacional que han sido objeto de muchos estudios de varios autores, se tienen estudios a nivel internacional, nacional y regional.

Los estudios a **nivel internacional** tenemos los realizados por Jaik, Tena, Villanueva & Villan (2010) “Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado” este estudio de investigación tuvo el objetivo el de identificar el nivel de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de posgrado y a su vez el de determinar la existencia del nexo entre los dos variables. El estudio se describe como cuantitativa, no experimental y transversal; en la recolección de los datos se empleó un cuestionario elaborado para los 2 instrumentos: La escala multidimensional de satisfacción laboral docente de Barraza & Ortega (2009) y el instrumento para describir el clima organizacional realizado por Peña (2005). Se

analizó la fiabilidad de cada instrumento, mostrando un alfa de Cronbach para el compromiso institucional de 0,90 y para la satisfacción laboral de 0,93. La muestra está constituida por 36 docentes de 13 programas distintas del posgrado de la localidad de Durango. De los resultados se aprecia un alto grado de satisfacción laboral y a su vez un alto grado de compromiso institucional. Asimismo en este estudio se presenta una correlación positiva y significativa entre los dos variables en estudio.

Peña, Díaz & Carrillo (2015) “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar” se llevó acabo con la finalidad de saber la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados administrativos y operarios de una empresa familiar de la industria metálica en la localidad de Monclova. En este trabajo la muestra está integrada por 20 empleados y se les empleo un cuestionario tipo escala de Likert. En su diagnóstico del clima organizacional se empleó el “Modelo organizacional de 6 casillas de Weisbord” (1976), conformado por 35 preguntas, y para ll medida de la satisfacción laboral se remodeló el instrumento de JSS de Spector (1985), conformado de 40 preguntas. El análisis de fiabilidad presenta un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,89 para la satisfacción laboral y mientras para el clima organizacional un 0,851.

González, López & Sánchez (2013) “Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos del hospedaje de Córdoba – España: Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo” en la investigación se analiza el funcionamiento de la satisfacción laboral y el compromiso organizativo en el hostal de Córdoba (España), con el objetivo de revelar la relación de la tipología contractual y la dedicación horaria. Este trabajo de investigación presenta estudio de ambos constructos y de determinadas variables independientes. El análisis de los resultados indica que los colaboradores con relaciones laborales de forma continua tienen un mayor nivel de compromiso organizativo, siendo contrario para la satisfacción laboral debido a su carácter más coyuntural que global. De otro lado, si el trabajador presenta una entrega a tiempo parcial, presenta alto compromiso, debido a que le consiente una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

Pedroza (2007) “Compromiso organizacional, motivación de logro y satisfacción laboral de trabajadores públicos en Caracas 2007” el trabajo tiene por objetivo establecer la relación del compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la motivación al logro, donde se tiene la muestra de 207 trabajadores de una sociedad de servicios públicos de Caracas - Venezuela. La investigación fue observacional, de tipo descriptivo y correlacional, en la cual se aplicó 3 instrumentos: Escala de compromiso organizacional (Meyer, Allen & Smith, 1993), escala motivación al logro (Romero & Bustamante, 1993) y escala de satisfacción laboral (Spector, 1985). La correlación mostro un resultado (términos generales), la no existencia de correlación significativa entre motivación de logro, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Mientras que, entre estas dos últimas variables, la relación indicó una asociación débil.

De los estudios a **nivel nacional** podemos mencionar lo realizado por Zavala & Córdova (2015) en su investigación “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román” presenta el objetivo de determinar la relación de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores nombrado administrativo de dicha municipalidad. Siendo el método descriptivo correlacional de corte transversal. Con una muestra de 42 trabajadores a los cuales se les empleó un cuestionario dividido en 3 secciones. En la parte inicial se identificó lo referente a información personal y profesional, en la segunda compuesta por la escala de calidad de vida profesional y, en último, el instrumento de compromiso organizacional. Los datos conseguidos fueron analizados mediante el estadístico Tau- b de Kendall, cuyos resultados revelan la no existencia de relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional; de igual manera entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional, y la ayuda directiva con el compromiso organizacional. Mientras, sí hay evidencias suficientes que corroboran la correlación positiva entre las cargas del trabajo y el compromiso organizacional.

Marquina (2001) en su estudio “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima” manifiesta que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son 2 variables que exhiben gran atención.

Por tal motivo se averiguó ambas variables y su relación en los trabajadores de una universidad privada de Lima - 2011. Se aplicó la escala de satisfacción laboral de Palma (1999) y la escala del grado de compromiso de los empleados universitarios de Grajales (2000). La muestra está representada por 121 individuos. Los resultados indican que no existe satisfacción laboral en un 51.3%, sin embargo el 91% tienen altos compromiso organizacional, indicando su identificación con la institución y brindándole su lealtad. La correlación de Pearson fue de 0,73; el cual es estadísticamente significativo.

Montoya (2014) **en su estudio** de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas “Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen en colaboradores de un contact center”. El estudio de investigación es de carácter psicométrico exhibe como objetivo validar la escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen de una muestra de 642 trabajadores de un contact center. En esta investigación se aplicó la escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen (1997). Los resultados de la validez expresaron que el modelo de 2 factores tiene un mejor ajuste.

Richard (2015) en su estudio de investigación “satisfacción laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail, Lima, 2014” presenta como objetivo la relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa retail, Lima, durante el periodo 2014, siendo un estudio de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó la escala de satisfacción laboral, elaborada por Materan (2007), y la escala de compromiso organizacional de Allen & Meyer (1990). Siendo la muestra un total de 136 trabajadores. Los resultados indican la relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. El mismo que se encontró una relación positiva y fuertemente significativa entre los factores intrínsecos y los componentes afectivo, continuación y normativo.

Espinoza (2015) “Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la oficina de logística del Gobierno Regional de Tumbes, 2015”. Tiene por objetivo encontrar la existencia de una relación significativa entre la

motivación laboral y el compromiso organizacional. En la investigación se aplicó un diseño descriptivo-correlacional, conformada por una muestra de 12 trabajadores. La recopilación de la información se ejecutó mediante un cuestionario de opinión sobre la motivación laboral y de compromiso organizacional. La validación se realizó mediante la matriz respectiva. En su análisis se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y la t de student, mostrando así la relación entre las variables. Los resultados mostraron una motivación laboral bueno con un 58.33% y un compromiso organizacional adecuado con un 58%. Llegando a concluir la existencia de una relación directa y significativa entre ambas variables (coeficiente r de Pearson fue de 0,716 y significativa al nivel 0,01).

Cruz, (2016) "Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión" En este estudio de investigación tiene como objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. El estudio es correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal; en la que se utilizó los cuestionarios de Meyer & Allen para el compromiso organizacional y el cuestionario de Minnesota para la satisfacción laboral, realizados a 70 empleados para su recolección de información. Los resultados obtenidos indican que existe una relación directa y muy débil con entre las variables (Spearman 0.149).

Por otro lado a nivel nacional, Alfaro, Leyton & Sáenz (2012). En su investigación titulada: "Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades", consideraron para su muestra 161 trabajadores, de una población de 1038, aplicando como instrumento el cuestionario "Escala de Opiniones SL-SPC", los autores concluyen:

No existen diferencias significativas en el resultado del nivel de satisfacción laboral media de los colaboradores de cada una de las 3 municipalidades en estudio.

Los niveles obtenidos de satisfacción laboral de los colaboradores de las 3 municipalidades examinadas se pueden tomar como promedio, lo que revelaría que hay posibilidades de una mejora.

Dentro de los diversos estudios a **nivel local** tenemos lo realizado por Moisés (2015) “Inteligencia emocional y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho” teniendo como objetivo averiguar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015. La metodología empleada es del tipo no experimental, transversal correlacional. Con una muestra de 113 enfermeras de una población de 159. Los resultados arribados en la investigación determinaron que la inteligencia emocional presento niveles medios en el 49,6% de enfermeras, bajo en el 38,9% y alto en el 11,5%. La satisfacción laboral presento una media en el 30,1% de enfermeras, baja en el 28,2% y alta en el 47,8%. La conclusión de la investigación muestra la existencia de una relación positiva entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales ($r_s = 0,866$; $p = 0,000$).

Así mismo a nivel regional, **encontramos tesis relacionados:** Huamán (2016) En su tesis titulada “Cultura organizacional y práctica de valores en docentes de la Red Chiquintirca. Ayacucho, 2016”. Investigación que tiene una población conformada por 20 adolescentes de la Red Chiquintirca, considerando el 100% de la población como muestra seleccionada de manera no probabilística. El instrumento aplicado para el recojo de datos fue el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

Se tiene una correlación de -0.105 que muestra una correlación negativo muy bajo e indicando que no existe relación entre cultura organizacional y práctica de valores.

Con un nivel de correlación positivo pero muy bajo (0.015) e indicando que no existe relación entre cultura organizacional y valores lógicos.

Con un nivel de correlación negativo pero muy bajo (-0.061) e indicando que no existe relación entre cultura organizacional y valores éticos

Con un nivel de correlación positivo pero muy bajo (0.245) e indicando que no existe relación entre cultura organizacional y valores estéticos.

Por otro lado, Berrocal (2016), en su investigación titulada “Satisfacción laboral y desempeño de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local. Cangallo

2016", presentado a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para la obtención del grado de Magíster, siendo la muestra de 40 trabajadores seleccionado no probalísticamente, con un instrumento de recolección de cuestionario, llegó a las siguientes conclusiones:

Se muestra una correlación positiva fuerte entre la Satisfacción laboral y el desempeño del trabajador (coeficiente Rho Serman de 0.846 y $p=0.000$).

Hay correlación positiva fuerte entre las variables de clima institucional y desempeño laboral, ya que los resultados presentan un coeficiente de correlación de 0.927 y un valor de p menor a 0.05, lo que indica que a buen o mal clima institucional le corresponde un buen o mal desempeño laboral.

Existe una correlación positiva fuerte entre el sistema de recompensas y desempeño laboral, ya que presenta un coeficiente de correlación de 0.842 y un valor de p menor a 0.05.

Existe una correlación directa y muy elevada entre las condiciones favorables de trabajo y el desempeño laboral, con una correlación de 0.794 y un valor de p menor a 0.05.

Se obtuvo una correlación de 0.706, lo que nos revela la existencia de una correlación directa muy elevada entre las condiciones favorables de trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. El nivel de significancia es menor a 0.05, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y por ende acepta la hipótesis alterna.

1.3 Teorías relacionadas al tema

En la presente investigación nos centraremos en las variables claves que son la satisfacción laboral y compromiso organizacional.

En la actualidad cada vez más las empresas toman en cuenta un aspecto importante que es la satisfacción laboral, ya que al describir actitudes relacionadas con factores de aspecto laboral, una empresa puede corregir situaciones dañinas y

así contribuir a la satisfacción en el trabajo y emplear conocimientos previos de proceso de selección y orientación adecuada de su personal.

Satisfacción laboral.

Según los estudios de Robbins (1996) señala que una fuerza laboral satisfecha conlleva a una mayor productividad debido a menos variaciones incitadas por el ausentismo y la renuncia de los buenos trabajadores. Los trabajadores satisfechos en su centro laboral presentan una menor índice de rotación y a un menor ausentismo. La satisfacción tiene una alta y sólida relación con la decisión del trabajador de abandonar a su institución.

Henderson (2011) muestra que la satisfacción laboral de los colaboradores de cualquier organización está altamente afectada por lo que está aconteciendo en la vida de cada uno de los individuos, en el sentido de que si una persona no se encuentra satisfecho en otros aspectos de su vida cotidiana, esta afectará la sensación de hallar la satisfacción dentro del trabajo y esta insatisfacción alterará de manera similar en otros espacios de su vida diaria, convirtiéndose en un rutinario círculo vicioso de la desdicha de parte del trabajador.

Hackman & Oldman (1976) estudiaron la forma de revelar qué factores incurren en la satisfacción laboral de los individuos, de cómo las singularidades del trabajo y del individuo interactúan entre sí para determinar cuándo el progreso de sus trabajos conlleva a resultados provechosos y cuándo no se producen dichos resultados.

Palma (2003) en sus estudios de la motivación y el clima laboral en empleados de instituciones universitarias. En este estudio la conclusión primordial es que el clima laboral y la motivación forman 2 variables de mucha importancia en el estudio de la psicología organizacional por los resultados en la productividad del recurso humano en locales laborales y son reflejo de índice de la calidad de vida dentro del centro de trabajo.

Spector (2002) define en su particularidad de los aspectos del ambiente organizacional y define la satisfacción laboral como una variable de actitud que manifiesta las percepciones de los individuos en relación de sus empleos en general, así como varios aspectos de éstos.

Colquitt (2011) la satisfacción laboral es un atractivo momento psicológico (emocional) que es fruto de la evaluación de un trabajo o la experiencia de un trabajo. Es la manifestación de cómo los empleados se sienten en referencia a su trabajo y lo que razonan en referencia de éste. La satisfacción laboral está robustamente relacionada con el agrado en la vida diaria del empleado, es allí donde la satisfacción laboral se convierte en un fuerte predictor de esta última. En esta situación, indica que si el individuo quiere sentirse mejor en su vida diaria, tenemos que buscar la manera de sentirnos satisfechos en el centro de labores.

Colquitt et al (2011) menciona que el valor es aquello que la persona consciente o inconscientemente desea o busca poseer, desempeña un papel muy significativo en el esclarecimiento de la satisfacción laboral. En su entender, la percepción de valor manifiesta que la satisfacción laboral sujetará de si se aprecia que el trabajo suministra las cosas que el individuo valora. Se produce significativas diferencias entre lo que se desea y posee crea un estado de sensación de insatisfacción, principalmente cuando lo que se valora para la persona es trascendental. Adicionalmente el autor menciona que los trabajadores evalúan su trabajo de acuerdo a fases específicas del trabajo y que dentro de ellas existe una lista de tareas, relaciones y recompensas.

Spector (2002) diferencia de lo que es la satisfacción global y la satisfacción parcial; la primera se refiere a una percepción única y general hacia el trabajo, mientras la segunda tiene que ver con los diversos factores que lo componen, como: 1) pago; 2) promoción; 3) supervisión; 4) mar up de beneficios; 5) recompensas contingentes; 6) procedimientos operativos; 7) compañeros (gente con quien trabaja); 8) naturaleza del trabajo (tareas propias) y 9) comunicación.

Teoría de la satisfacción laboral

Existen varias teorías sobre la satisfacción laboral, algunas las mencionaremos.

Teoría Maslow, dentro de esta teoría en los individuos existe una jerarquía de 5 necesidades, y que estas necesidades se van cubriendo uno a uno hasta alcanzar la última jerarquía de necesidades. Esas 5 necesidades son: 1) fisiológicas (sed, hambre, refugio, entre otros); 2) seguridad (seguridad y protección del daño físico y emocional); 3) social (pertenencia, afecto, entre otros); 4) estima (autonomía, logro, entre otros); 5) autorrealización.

Teoría de Herzberg, llamada también “teoría de los 2 factores», esta teoría conjetura que la satisfacción o insatisfacción de la persona en el centro laboral es resultado de un vínculo con su empleo y sus acciones frente al mismo. Esta teoría plantea la existencia de dos tipos de factores: 1) factores intrínsecos o motivadores, en donde dentro de ellas encierra la trato empleado trabajo, la promoción, realización, reconocimiento, la responsabilidad y el trabajo estimulante 2) factores extrínsecos, que dentro de ella contienen las políticas y la gestión de la empresa, sueldo, la supervisión, relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

Teoría de Vroom, considerada teoría de las expectativas en la que trata de expresar las diferencias entre los individuos y las situaciones. La teoría se sustenta en 4 supuestos concernientes al conducta en las organizaciones: 1) El comportamiento obedece de una mezcla de impulsos en los individuos y en el contexto en la que se encuentra; 2) los individuos toman decisiones sensatas y racionales sobre su conducta; 3) los individuos tienen diferentes necesidades, anhelos y metas; 4) los individuos eligen entre diversas alternativas de comportamientos, sustentándose en sus perspectivas de que determinado comportamiento les origine el resultado anhelado.

Predictores de la satisfacción laboral

De acuerdo a estudios existen tres categorías de predictores de la satisfacción laboral.

Glisson & Durik (1988) citado por Jiménez (1999) La primera categoría está conformada por variables que identifican el desempeño de la tarea por los empleados tales como: 1) La ambigüedad del rol, 2) la variedad de habilidades, 3) el conflicto del rol, 4) la identidad de la tarea y 5) la significación de la tarea. De todas estas variables de diversidad de habilidades y la ambigüedad del rol son 2 variables en esta categoría que han germinado como predictores más fuerte de la satisfacción laboral.

Glisson & Durik (1988) citado por Jiménez (1999) la segunda categoría de predictores son las que identifican a la organización en el cual el empleado desempeña su labor y han tomado enorme interés. Estas son liderazgo y supervisión.

Glisson & Durik (1988) citado por Jiménez (1999) la tercera categoría de predictores se hace referencia a las características de los empleados. El autor en su estudio proporciona certeza de que la satisfacción laboral es esencialmente una función de la disposición del trabajador con la excepción de la edad y el sexo.

Leal et al. (1999) citada por Gallardo (2010) enfatizan entre las variables que incurren en la satisfacción de los trabajadores están: La relación con los superiores y compañeros, el salario y las oportunidades de promoción. Por otro lado Puchol (1997) citada por Gallardo (2010) acumula la naturaleza y los contextos físicos del trabajo, las relaciones interpersonales, la retribución, la promoción y las posibilidades de progreso y la seguridad.

Compromiso organizacional

En el transcurrir de varios años el ser humano ha venido realizando diferentes actividades coordinadas en su afán de realizar mejor sus actividades diarias. En la

actualidad el hombre en una sociedad moderna como en la que vivimos permanece la mayor parte de su tiempo en las organizaciones, donde realizan sus trabajos cotidianos de las que depende para vivir.

Katz & Kahn (1985) formula las organizaciones como un sistema, es decir en términos de entenderla como un conjunto de fragmentos que interactúan entre sí y se encuentran encaminadas hacia el resultado de un objetivo común.

De esta forma, toda organización encaminada a la obtención de los objetivos de la empresa, posee una estructura y dinámica individual, y se encuentra encuadrada dentro de un sistema más extenso con el cual interactúa de manera constante, tal y como lo son las condiciones del sector empresarial, así como las condiciones políticas, económicas y sociales del contexto en donde ésta se suscitan.

Katz & Kahn (1985) conceptualiza la organización y su relación con el ambiente, en la que plantea como un sistema abierto, es decir que las organizaciones se encuentran en interacción permanente, no sólo con sus fragmentos constitutivas o integrantes, sino que a su vez con el contexto en el cual se desarrolla.

Otras definiciones se enmarcan en mencionar que es un sistema de diferentes actividades conjugadas y ordenadas formado por dos o más individuos; en el cual la reciprocidad entre las variables es sustancial para la presencia de la organización. Una organización solo existe cuando los individuos son capaces de comunicarse, coordinar y operar conjuntamente para alcanzar un objetivo común, claro y definido.

Dentro del estudio de la organización hay teorías como los sistemas abiertos, complejos y dinámicos, con diversos medios utilizados para alcanzar las metas definidos, que evolucionan y se desarrollan a media en la que el ser humano interactúa con el medio ambiente de su organización, y que producto de ella, se genera adaptaciones internas.

Características de las organizaciones

Complejidad. A mayor división del trabajo generara más complejidad tanto en una estructura horizontal, como en una estructura vertical se surgen nuevos niveles y jerarquías para mejorar los procesos de control.

Anonimato. El énfasis se hace en las tareas y no en las personas, todo conlleva a que se le dé importancia al resultado y no a quien lo ha realizado.

Rutinas Estandarizadas. En las vías de comunicación y los procesos suelen hacerse las cosas de la misma forma.

Tendencias a la especialización y la proliferación de funciones. Se separan las líneas de autoridad formal de las habilidades o competencias técnicas.

Tamaño. Determinado por el número de trabajadores y dependencias que conforman la organización.

El termino de compromiso organizacional ha sido visto por primera vez, en los estudios del campo de la psicología alineadas a las teorías de motivación, visto como un actitud, un estado psicológico que refleja un estado emocional del individuo con la empresa a la que pertenece y en algunas ocasiones visto como un sentimiento de obligación frente a la empresa.

Investigaciones concernientes al compromiso organizacional tienen diversas conceptualizaciones, las cuales se resumen en dos grandes grupos: Enfoque unidimensional y el enfoque multidimensional.

Dunham, Grude & Castañeda (1994), dentro del **enfoque unidimensional**, en inicio enfatiza una línea de investigación que separa el compromiso en actitudinal y conductual.

Por otro lado Sheldon (1971) plantea el compromiso organizacional como el impulso de identificación de la persona con su organización.

Mowday, Porter & Steers, (1982), respecto a la orientación conductual, este se centraliza en los elementos que favorecen que el trabajador se identifique con la empresa para la cual labora.

Dentro del **enfoque multidimensional**, podemos mencionar los trabajos realizados por Robbins & Judge (2009) que a su vez citan a Meyer & Allen, en referencia al compromiso organizacional, lo definen como: “El grado en que un trabajador se identifica con una organización y con las metas que la organización tenga, y anhela conservar su relación con dicha organización”.

Meyer & Allen (1997) define como: “Un estado psicológico que caracteriza la relación de los trabajadores con su organización en la que brindan su servicio”.

Arias (2001) menciona que pese a la importancia que tiene el compromiso organizacional dentro de la empresa, este ha sido investigado de manera muy insuficiente en Latinoamérica, mientras en los países desarrollados, ha sido estudiado en forma más intensa.

Daft (2004) afirma en términos de compromiso organizacional que coloca al individuo como un individuo, como un recurso humano, donde se diseñan las contribuciones de la psicología organizacional, tomando en cuenta al ser humano con sus necesidades primarias y secundarias; dentro de la cual se incluye la actitud y la percepción que conducen a una acción muy particular en el grupo de trabajo. El mismo autor menciona que el compromiso organizacional como lealtad y la colaboración decidida de la persona con la empresa; Un trabajador con esta forma de pensar tenderá a decirnos cuándo está expresando su negocio, conducirá al éxito del grupo y desea permanecer en el negocio. El compromiso es muy útil en el mercado laboral raro, ya que requiere que las empresas luchen para atrapar y mantener candidatos competentes para la empresa.

Hellriegel & Slocum (2004) afirman que el compromiso es el desencadenante de la participación y la identificación de un trabajador en la organización. Un alto compromiso organizacional se identifica al tener la ayuda y aceptación de los

objetivos y valores de la organización; voluntad de hacer un mayor esfuerzo para obtener una ventaja de la organización; y el deseo de mantener o mantenerse dentro de la organización.

Robbins (1996), El Compromiso Organizativo es el nivel en el que un trabajador se identifica con la organización y sus objetivos; y quiere mantener la adherencia de los mismos, así como un alto nivel de participación en el trabajo dentro de la organización.

Luthans citado por Rivera (2010), el compromiso organizacional es uno de los desafíos actuales porque sigue siendo el miedo constante a los recortes de personal, la pérdida de la seguridad laboral, el cambio abrumador en las nuevas tecnologías y la tensión de hacer más con menos; por lo tanto, los gerentes, o aquellos que dirigen una organización, deben promover un ambiente de trabajo estimulante para maximizar la participación de los empleados.

Davis & Newstrom (2003) mencionan el compromiso organizacional como el grado de identificación que un trabajador tiene con su organización, así como el deseo de continuar participando enérgicamente, e incluso catalogarlo como la lealtad de los trabajadores. A través del compromiso, el trabajador fortalece los valores con la organización y al mismo tiempo crea una interacción entre él y ella para enfrentar los desafíos de la empresa y lograr la perfección de su trabajo.

Henríquez (2002) define una actitud de trabajo, caracterizada por la identificación que el trabajador establece con las metas, objetivos, misión y visión de la entidad, lo que resulta en el deseo del trabajador de continuar participando. De esta forma, el trabajador toma la organización como suya, cree que el triunfo es suyo y asume la responsabilidad desde una perspectiva más amplia buscando el bienestar de la organización y de todos los que la componen.

Componentes del compromiso organizacional

Meyer & Allen (1991) fusionan las contribuciones de investigaciones previas y sus nuevos estudios en una estructura teórica de lo que es el compromiso organizacional, en el que se dividen en 3 componentes: afectivo, de continuidad y normativo, que componen 3 aspectos diferentes y relacionados entre sí, en los que el individuo realiza un vínculo significativo con su organización, y que puede permanecer o no al mismo tiempo, un sometimiento en aspectos de costo-beneficio, y siente, o no, la obligación de lealtad hacia su organización.

Meyer & Allen (1991) mencionan que el compromiso emocional es un vínculo emocional que los individuos adquieren con la organización. Muestra la relación emocional al intuir la satisfacción de las necesidades (fundamentalmente psicológicas) y las expectativas en que se benefician de su conservación dentro de la organización. Abraham Maslow menciona, de acuerdo con Araque y Rivera (2005), que las necesidades fisiológicas (alimentación, vestimenta, vivienda, etc.), seguridad (salud, seguridad, etc.), sociales (reconocimiento, comunicación interpersonal, etc.) y Autorrealización (creación, progreso de habilidades físicas e intelectuales, etc.)

Siendo las emociones uno de los aspectos importantes dentro de este componente podemos mencionar a Chiavenatto (2004) que menciona que las emociones son emociones fuertes que van dirigidas a algo o alguien. Estas emociones conforman un pedazo de serie de experiencias que con el pasar del tiempo se van forjando y almacenando.

Mowday (1982) citado por Meyer & Allen (1997), los antecedentes del componente afectivo están determinados por el personal, la organización y las experiencias dentro de la organización. Con respecto a las peculiaridades del tipo de organización, existen las opiniones de los empleados sobre las políticas de la empresa, donde el modo o modos frecuentes utilizados en la transferencia de estos desempeñan un papel esencial en el desarrollo de la organización del componente emocional

Mowday (1982) citado por Garber (2001) es el ímpetu relativo para la caracterización particular del empleado en la organización, lo que es consistente con tres factores: 1) alta aceptación y afirmación de los valores y objetivos de la organización, 2) la complacencia y la naturalidad de otorgar más energías a la organización, y 3) el deseo enérgico de seguir siendo una parte integral de la organización.

Meyer & Allen (1991) la dimensión emocional se refiere a los deseos y emociones, que en las circunstancias de los contactos profesionales manifiestan una implicación emocional con los valores y objetivos de "su" empresa, la identificación del empleado con "su" negocios, satisfacción en la relación laboral y un sentido de lealtad y pertenencia a "su" empresa. Si bien el compromiso con la continuidad se observa a través de la declaración de los costos sindicales a la salida de la organización, los costos tales como financieros, físicos y psicológicos. El trabajador se siente conectado con la empresa donde trabaja, invirtiendo su tiempo y esfuerzo.

Whitener & Waltz (1993) citados por Allen & Meyer (1997) muestran una relación directa entre el componente de continuidad y la apreciación de su estado en relación con el puesto ocupado, los beneficios monetarios acumulados y la estabilidad económica de un trabajo estable.

Meyer & Allen (1997) mencionan que las inversiones y las alternativas son los dos grupos de variables involucradas en el desarrollo de la dimensión de continuidad.

Meyer & Allen (1991) indican que el compromiso con la continuidad es la intención futura del compromiso y, más específicamente, la intención de continuar trabajando en la misma compañía. El compromiso normativo se refiere a la emoción del deber moral de mantenerse en la organización.

McNeil (1985), citado por Meyer & Allen (1997), llama un "contrato psicológico" que ocurre entre individuos y compañías de naturaleza transaccional o relacional.

Los contratos psicológicos relacionales producirían un tipo de compromiso normativo, enmarcado en una relación de permanencia y que sería diferente del tipo de compromiso de obediencia simple en el que permanecen más relaciones transaccionales que predisponen a una relación enmarcada en lo puramente económico y corto plazo.

Allen & Meyer (1991) la dimensión normativa vislumbra un sentido de obligación y responsabilidad hacia con la empresa, una innegable obligatoriedad interna más que un anhelo de apego voluntaria.

En resumen, Meyer & Allen (1991) mencionan que los empleados que tienen un fuerte compromiso emocional persisten en el negocio porque "quieren", aquellos que tienen un alto compromiso normativo persisten porque sienten que deben "hacerlo" y aquellos que tienen un alto compromiso con la continuidad persisten porque lo "necesitan".

Con base en la investigación de Allen & Meyer (1990), se apoyará el enfoque teórico, lo que significa que hay tres componentes de compromiso que se forman en las organizaciones: Componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo.

Según Meyer & Allen (1991) el compromiso organizacional se conceptualiza en tres componentes, es decir se clasificaron este compromiso en tres categorías distintas.

Compromiso Continuidad, Orientación basada en costos y necesidad. Vínculo, fruto de las inversiones a lo largo del tiempo.

Compromiso Normativo, Obligación o responsabilidad moral. Obligación moral, desarrollada por el colaborador, al ser retribuido con beneficios por la organización.
Compromiso Afectivo, Orientación afectiva, deseo. Recompensas psicológicas. Efecto emocional del empleado. Identificación e implicación en la organización.

Meyer & Allen (1991) indican que el factor común de esos tres enfoques del compromiso organizacional, es la opinión de que el compromiso es un estado psicológico que identifica la relación del trabajador con la corporación y adquiere implicaciones para la decisión de permanecer o interrumpir la permanencia en la misma.

Con respecto al compromiso de la continuidad, ésta describe a la conciencia de los costos asociados con el abandono de la organización. Los trabajadores, cuyo enlace principal de la organización se asienta en el compromiso de continuidad, permanecen en ella porque tienen que hacerlo.

El compromiso normativo refleja un sentido de obligación de seguir trabajando. Los trabajadores, con un alto nivel de este compromiso, sienten que deben quedarse; y, en el compromiso emocional refleja el apego emocional de los empleados y la participación en la organización. Los empleados con un fuerte compromiso emocional continúan su relación de trabajo porque quieren hacerlo

Meyer & Allen (1991) consideran que los estados psicológicos que caracterizan las tres formas de compromiso no son mutuamente excluyentes; por esta razón, se refiere a componentes del compromiso organizacional y no tipos, ya que parece más razonable que un empleado pueda experimentar las tres formas de compromiso en grados variables. Uno de los empleados, por ejemplo, podría sentir fuertes deseo y necesidad de permanecer, pero poca obligación de hacerlo; otro, puede sentir poco deseo, una necesidad moderada, y una obligación fuerte; y así sucesivamente. Una importante implicancia de ver el compromiso de esta manera es que podría esperarse que las diversas formas de compromiso interactúen para influenciar el comportamiento del trabajador. La investigación actual persigue la teoría de Meyer y Allen para identificar cuál de los tres componentes del compromiso organizacional predomina entre los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016, con algunas ligeros cambios apoyados por el asesor de tesis.

Relaciones entre las variables de estudio

Colquitt (2011) menciona que la satisfacción laboral es uno de los medios que presenta la persona y que afecta directamente el desempeño laboral y el compromiso organizacional; de esta manera, si un trabajador está satisfecho con su trabajo y presenta emociones positivas, ejercerá de mejor forma sus labores cotidianas y decidirá conservar dentro de la organización durante un tiempo prolongado. Asimismo menciona que los resultados dan a conocer que lastimosamente estar satisfecho en el centro de labor es un fenómeno que raramente sucede.

Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky (2002) citada por Pedroza (2007) en la que corroboran, sus resultados encontrados, esta satisfacción laboral y compromiso afectivo de la organización, deben ser calificados como esfuerzos por comprender y manejar la conducta del trabajador.

Mantilla & Lameda (1996) citada por Pedroza (2007), en su investigación realizado en Venezuela, hallaron que la correlación más alta y significativa, estuvo ligada entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral; concluyendo que un trabajador satisfecho, se involucra con la organización en la medida en que los objetivos y metas de la misma, las establece como si fueran de ellos.

Mathieu & Zajac (1990) citada por Pedroza (2007) en su estudio encontraron variedad de resultados en lo referente a la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, donde investigaciones han supuesto satisfacción laboral como causa del compromiso organizacional.

Testa (2001) citada por Pedroza (2007) sugieren que la satisfacción laboral es un antecedente del compromiso organizacional, de los resultados del estudio realizado concluye en que el incremento en la satisfacción laboral puede estimular el incremento en el comportamiento organizacional.

1.4 Formulación de problema

Un gran porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo, han demostrado tener poco compromiso laboral debido a diversos factores y causas laborales lo que repercute en el deterioro del servicio prestado y en la baja identificación con la institución respectiva

1.4.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016?

1.4.2 Problemas específicos:

- ¿Cómo se relaciona la significación de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016?
- ¿Cómo se relaciona la condición de trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016?
- ¿Cómo se relaciona el reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016?
- ¿Cómo se relaciona el beneficio económico de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016?
- ¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016?
- ¿Cómo se relaciona el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016?
- ¿Cómo se relaciona el compromiso normativo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016?

1.5 Justificación del estudio

La satisfacción laboral y el compromiso con el trabajo son variables que influyen poderosamente en el entorno laboral de las instituciones públicas y privadas. La justificación de la investigación es:

El criterio de la conveniencia; el conocerlas y estudiarlas correctamente llevaría a tener resultados positivos ya que los resultados alcanzados serán de valiosa interés para realizar una adecuada planificación estratégica orientada en incrementar la productividad, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo.

La Relevancia, es determinar si existe un vínculo entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral dentro del municipio, de esta manera, los gerentes pueden encontrar estrategias beneficiosas para mejorar el medio ambiente en el municipio. El propósito del estudio es proporcionar relevancia y valor a la satisfacción laboral y al compromiso organizacional de los trabajadores en el municipio de estudio.

Implicancia práctica, es conocer la situación actual con los resultados del estudio, esto permitirá a funcionarios de diferentes áreas del municipio saber cómo están involucrados los empleados de la organización y su satisfacción para trabajar en el municipio, corregir problemas actuales y futuros.

Valor teórico, será útil para extender el conocer las actitudes, cualidades y comportamiento de los colaboradores en el interior de la municipalidad.

Como una utilidad metodológica, los resultados obtenidos en este estudio serán útiles como antecedentes para futuras investigaciones que tengan estudios de satisfacción laboral y el vínculo con el compromiso organizacional.

1.5 Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016.

Hipótesis específicas:

- H1. Existe relación directa entre la significación de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.
- H2. Existe relación directa entre la condición de trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.
- H3. Existe relación directa entre el reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.
- H4. Existe relación directa entre el beneficio económico de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.
- H5. Existe relación directa entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.
- H6. Existe relación directa entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.
- H7. Existe relación directa entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.

1.7 Objetivo

Objetivo general:

Conocer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.

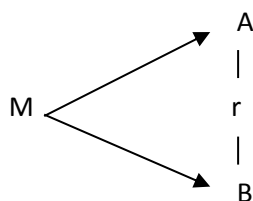
Objetivos específicos:

- O1. Determinar la relación entre la significación de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.
- O2. Determinar la relación entre la condición de trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.
- O3. Determinar la relación entre el reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.
- O4. Determinar la relación entre el beneficio económico de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.
- O5. Determinar la relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.
- O6. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.
- O7. Determinar la relación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación es de naturaleza cuantitativa, el diseño es de tipo no experimental, debido a que se realiza sin manipulación de la variable independiente, lo que significa que los hechos se suscitan en su forma natural Hernández, Fernández & Baptista (2005). Esta investigación es de un diseño transversal, ya que recoge datos o información en un punto en el tiempo. En el sentido más específico lo que corresponde es el diseño descriptivo – correlacional. Es descriptivo ya que se encargara de referir las características de la población. Es correlacional debido a que se busca identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo de la región Ayacucho durante el periodo 2016. Gráficamente se representa así:



Donde:

M : Muestra

A : Satisfacción laboral

B : Compromiso organizacional

R : Correlación

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variables

El trabajo presenta las siguientes variables de investigación:

Satisfacción laboral

Es la disposición o tendencia relativamente estable al trabajo, basada en las creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia profesional (Palma, 2005).

Compromiso organizacional

Es la actitud que expresa la orientación de un individuo hacia la organización, reflejando su lealtad, identificación o participación de la empresa (Allen y Meyer 1997).

2.2.2 Operacionalización de variables

Tabla 01 Operacionalización de variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005).	Es la sensación de bienestar que experimenta en las actividades que realiza, es decir es el grado de complacencia y/o logro de las expectativas referida a las dimensiones de: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y, beneficios económicos; que generan los resultados de su trabajo (Palma 2005).	<p>Significación de la tarea, es la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material) (Palma, 2005).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo justo. • Tarea valiosa. • Labor útil. • Complacencia. • Realización. • Gusto por el trabajo. • Bien consigo mismo. • Deleite por la actividad. 	<p>ORDINAL</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>Desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>
			<p>Condiciones de trabajo, es la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución física. • Ambiente confortable. • Gusto con el horario. • Relación favorable con el jefe. • Comodidad del ambiente laboral • Comodidad con el horario. • Ambiente físico cómodo. • Comodidad para el buen desempeño laboral. • Valoración del esfuerzo por el jefe. 	
			<p>Reconocimiento personal y/o social, es la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos (Palma, 2005).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percibimiento de buen trato. • Tomar distancia laboral del trabajador. • Tareas bien percibidas. • Satisfacción de compartir labores. • Limitación al trabajo. • Reconocimiento laboral del jefe. 	
			<p>Beneficios económicos, es la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada (Palma, 2005).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos buenos. • Satisfacción del salario. • Sueldos aceptables. • Sensación de explotación.. • Cubrir expectativas económicas. • Remuneración media municipal. • Ofrecimiento de beneficios extras. 	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso Organizacional.	Es la actitud que expresa la orientación de un individuo hacia la organización al reflejar su fidelidad identificación o participación de la empresa (Allen & Meyer 1997).	Consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. En ello se destaca tres estados psicológicos distintos que denominan: 1) Compromiso afectivo, que tiene que ver con la identificación e involucramiento con la organización; 2) Compromiso de continuidad, que tiene que ver con la percepción de alternativas, inversiones en las organizaciones; 3) Compromiso normativo, que tiene que ver con la	<p>Compromiso afectivo, se refiere a una comunicación emocional es decir la identificación y el involucramiento del individuo con la organización (Allen & Meyer 1997).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de felicidad en la organización. • Reconocimiento y retribución. • Participación en problemas de la organización. • Integración con la organización. • Integración emocional. • Sentimiento de afecto con institucionales. • Sentimiento de orgullo organizacional. • Grado de significación personal. • Identificación con la organización. • Sentimiento de pertenencia. • Sentimiento de desvinculación. • Sentimiento de vinculación. 	ORDINAL Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			<p>Compromiso de continuidad, se basa en el reconocimiento hecho por parte del trabajador de Los costos que están asociados con su renuncia; el individuo haciendo una inversión colateral una intereses exógenos con una línea de actividad consistente (Allen & Meyer 1997).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inversiones en la organización. • Sentimiento de continuidad en la organización. • Gozo de continuidad en la organización.. • Sentimiento de continuidad laboral. • Percepción de alternativas. • Apego a la organización. • Permanencia en la organización. • Gozo de continuidad laboral. 	

		lealtad y sentido de obligación. (Allen & Meyer 1997).	Compromiso normativo , se refiere a la internalización que hace el empleado para actuar de tal manera que se satisfagan los intereses y objetivos de la organización (Allen & Meyer 1997).	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de lealtad. • Lealtad con la organización. • Obligación personal de permanencia. • Sentido de obligación. 	
--	--	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Población y muestra

Población La población en estudio, la constituyen los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo de la región Ayacucho, que constan de 77 trabajadores.

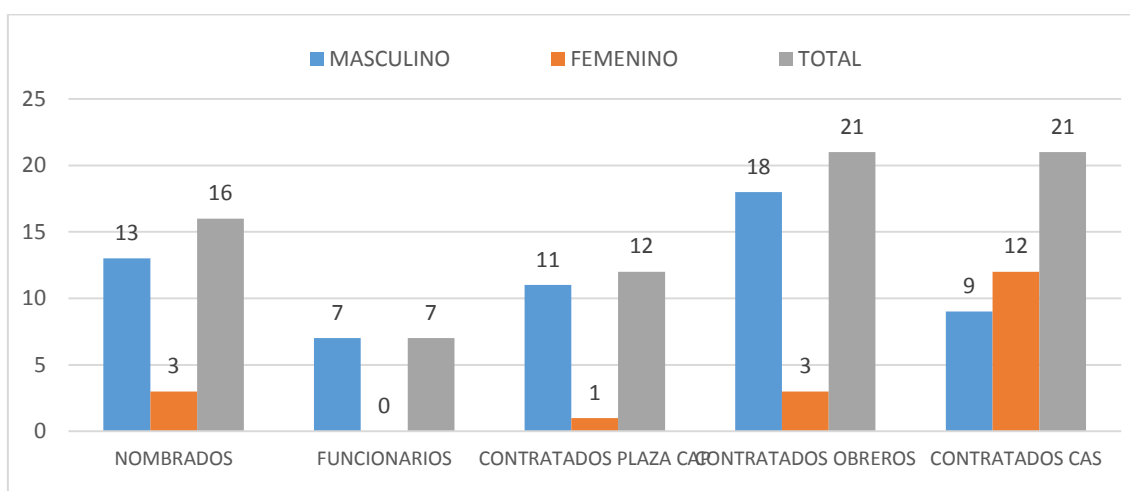
Tabla 01: Población bajo estudio por nivel jerárquico y sexo

Población bajo estudio de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016			
Nivel jerárquico	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Nombrados	13	3	16
Funcionarios	7	0	7
Contratados plaza CAP	11	1	12
Contratados obreros	18	3	21
Contratados CAS	9	12	21
Total	58	19	77

Fuente: Área de Personal de la Municipalidad Provincial de Cangallo.

La muestra fue obtenida por muestreo probabilístico. En este tipo de muestra los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos, y por ende no depende de la decisión del investigador o de un grupo de encuestadores Hernández (1991).

Figura 1 Población bajo estudio por condición laboral



Fuente: Municipalidad Provincial de Cangallo y la Elaboración del gráfico es del grupo.

Muestra

Los participantes fueron 64 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo.

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N-1) + Z^2 P Q} \quad n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(77)}{(0.05)^2 (77-1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} \quad n = 64$$

Especificando:

n: Muestra

N: Población = 77

Z: Nivel de confianza asociado a la distribución normal (95%): Z= 1,96

p = 0,50 Probabilidad de éxito

q = 0,50 Probabilidad de fracaso

E = 5% Error de proporción

2.3.3 Criterio de selección

Para la muestra de estudio se consideró a los trabajadores nombrados y contratados con un periodo mínimo de un año prestando servicios en la Municipalidad Provincial de Cangallo. Se excluye personas que no tuvieron la voluntad de ser encuestados ni tampoco se considera dentro de esta muestra a trabajadores pertenecientes a los diferentes proyectos que tiene la Municipalidad Provincia de Cangallo. La Muestra quedó representada de la siguiente manera:

Tabla 2: Estructura de la encuesta según nivel jerárquico.

<u>NIVEL JERARQUICO</u>	<u>POBLACION</u>	<u>PORCENTAJE</u>	<u>MUESTRA</u>
NOMBRADOS	16	21%	13
FUNCIONARIOS	7	9%	6
CONTRATADOS PLAZA CAP	12	16%	10
CONTRATADOS OBREROS	21	27%	17
CONTRATADOS CAS	21	27%	17
TOTAL	<u>77</u>	100%	<u>64</u>

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

2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En esta encuesta, la técnica de recopilación de datos se realizó a través de una encuesta. Y con respecto a los Instrumentos para la medición de variables de investigación, se utilizaron los siguientes:

2.4.1.1 Cuestionario sobre satisfacción laboral.

Con respecto a la variable satisfacción laboral, se aplicó como instrumento el cuestionario “Escala de opiniones SL-SPC”, elaborado por Palma (2005), a la cual se le agrego tres ítems. El cuestionario utiliza la escala tipo Likert y contiene un total de 30 preguntas o ítems agrupados en los factores: (a) significación de la tarea, contenida por 8 ítems; (b) condiciones de trabajo, contenida por 9 ítems; (c) reconocimiento personal y/o social, contenida por 6 ítems; y (d) beneficios económico, contenida por 7 ítems, cuyo fin es medir los niveles de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo en relación a su organización.

Los ítems se presentaron con base a cinco categorías de respuestas, que van desde totalmente de acuerdo (5) a totalmente en desacuerdo (1).

Tabla 02 Ítems y escala de Likert del instrumento satisfacción laboral

Dimensión	Ítems
Significación de la tarea	3; 4; 7; 18; 21; 22; 25 y 26.
Condiciones de trabajo	1; 8; 12; 14; 16; 17; 20; 23 y 27.
Reconocimiento personal y/o social	6; 11; 13; 19; 24 y 30
Beneficios económicos	2; 5; 9; 10; 15; 28 y 29

Para determinar el nivel de satisfacción, es importante definir el puntaje que corresponde a un nivel alto, medio y bajo de satisfacción laboral, para lo cual se estableció la siguiente tabla.

Tabla 03 Puntaje de evaluación por dimensión de la satisfacción laboral

Nivel de satisfacción	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos	Satisfacción laboral puntaje total
Alta	3.68 – 5.00	3.68 – 5.00	3.68 – 5.00	3.68 – 5.00	3.68 – 5.00
Media	2.34 – 3.67	2.34 – 3.67	2.34 – 3.67	2.34 – 3.67	2.34 – 3.67
Baja	1.00 – 2.33	1.00 – 2.33	1.00 – 2.33	1.00 – 2.33	1.00 – 2.33

2.4.1.2 Cuestionario sobre compromiso organizacional.

Para identificar el nivel de compromiso organizacional que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo, se aplicó el cuestionario “Escala de compromiso organizacional” de Allen & Meyer (1997), a la cual se le agrego algunos ítems, este cuestionario presenta una escala tipo Likert. La variable compromiso organizacional contiene 3 dimensiones tales como: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. El total de ítems que contiene el cuestionario es de 30 preguntas, con base a cinco categorías de respuestas que van desde totalmente de acuerdo (5) hasta totalmente en desacuerdo (1).

Tabla 04 Ítems y escala de Likert del instrumento compromiso organizacional

Factor	Ítems
Compromiso afectivo	8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 23 y 29
Compromiso de continuidad	1, 3, 4, 5, 6, 7, 21, 22, 24, 25 y 30
Compromiso normativo	2, 9, 10, 18, 26, 27 y 28

Para determinar el nivel de compromiso, es preciso especificar los puntajes que corresponde a un nivel alto, medio y bajo de compromiso organizacional, se estableció la siguiente tabla.

Tabla 05 Puntaje de evaluación por dimensión del compromiso organizacional

Nivel de compromiso	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Puntaje total (Compromiso organizacional)
Alta	3.68 – 5.00	3.68 – 5.00	3.68 – 5.00	3.68 – 5.00
Media	2.34 – 3.67	2.34 – 3.67	2.34 – 3.67	2.34 – 3.67
Baja	1.00 – 2.33	1.00 – 2.33	1.00 – 2.33	1.00 – 2.33

2.4.2 Validación y confiabilidad del instrumento

2.4.2.1 Validación del instrumento

Para los análisis y evaluaciones de la validación de los instrumentos se recurrió al juicio del experto, interviniendo 03 doctores para su validación de los dos instrumentos. Para su validación se tuvieron en cuenta los aspectos tales como: Suficiencia del cuestionario, claridad con que se expresan los ítems, objetividad, organización, actualidad, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y oportunidad en cada uno de los dos instrumentos.

Por tanto la validación del instrumento está fundamentada en el juicio de expertos y el resultado de ello indicó una valoración alta, lo que significa en opinión de los expertos su aplicabilidad.

2.4.2.2 Confiabilidad del instrumento

Para el análisis de los resultados de la prueba piloto utilizó el programa SPSS versión 23, se calculó la confiabilidad de alfa de Cronbach para los instrumentos de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

La prueba piloto fue realizada con 10 individuos seleccionados al azar, los cuales contestaron ambos cuestionarios permitiéndonos medir el nivel de confiabilidad de cada instrumento.

Tabla 06 Coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach para la Prueba piloto

Variable	Alfa de Cronbrach
Satisfacción laboral	= 0.861
Compromiso organizacional	= 0.852

2.4.2.2.1 Prueba piloto para el instrumento de satisfacción laboral

El resultado obtenido para la escala de satisfacción laboral fue un Alfa de Cronbach de 0.861; que nos indica que los resultados de la prueba piloto son confiables. De acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2005) indica que un coeficiente de alfa de Cronbach mayor a 0,75 es aceptable.

En conclusión el análisis de confiabilidad de la prueba piloto de este instrumento, en su forma general arrojan resultados buenos.

2.4.2.2.2 Prueba piloto para el instrumento de compromiso organizacional

El resultado obtenido para la escala de compromiso organizacional fue un alfa de Cronbach de 0.852; indica que los resultados de la prueba piloto son confiables y que su aplicación repetida en la misma persona producirá iguales resultados.

En conclusión el análisis de confiabilidad de la prueba piloto de este instrumento, en su forma general arrojan resultados buenos.

Por tanto de los resultados obtenido de la validación y de la confiabilidad de los cuestionarios iniciales quedan definitivos para el procedimiento de la administración del instrumento a los sujetos evaluados.

2.5 Método de análisis de datos

En el trabajo de investigación, el análisis de los datos se realiza con la ayuda software estadístico SPSS versión 23 y el excel, softwares muy útiles que ayudaron a obtener los resultados; Asimismo se hará uso de las tablas de frecuencias y porcentajes con gráficos con la finalidad de mostrar las evidencias del presente estudio. Para la prueba de normalidad se usó la siguiente prueba.

Tabla 07 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	N	Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
Satisfacción laboral	64	.326	,000 ^c
Compromiso organizacional	64	.458	,000 ^c
Compromiso afectivo	64	.386	,000 ^c
Compromiso continuidad	64	.339	,000 ^c
Compromiso normativo	64	.330	,000 ^c
Significancia de la tarea	64	.446	,000 ^c
Condición de trabajo	64	.336	,000 ^c
Reconocimiento personal y social	64	.312	,000 ^c
Beneficio económico	64	.456	,000 ^c

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la municipalidad provincial de Cangallo 2016.

En la presente tabla 07 se observa el resultado de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) de la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional con sus dimensiones, mostrando que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para todos los valores son menores al 5% de significancia estándar ($p < 0.05$), indicando que la muestra no presenta una distribución normal, por lo que se determinó utilizar pruebas no paramétricas para analizar la relación entre las variables. Por tanto en el presente trabajo de investigación se utilizó el estadígrafo de contraste de hipótesis de Rho de Sperman.

2.6 Aspectos éticos

Consentimiento informado. Todos los participantes debe consentir en ser sujeto de estudio antes de iniciar el proceso investigativo.

Confidencialidad y privacidad. La información recogida se reserva su confidencialidad. El investigador y sus asociados solo pueden poseer acceso a la información.

Principios. El investigador es responsable de llevar el estudio con honestidad, responsabilidad y prudencia.

Autorización de la institución. Documento que acredite la autorización para realizar la investigación. Adicionalmente se elaborará criterios como no plagiar información ajena para el presente trabajo de investigación además las citas para el presente trabajo se realizarán de acuerdo al reglamento internacional de las normas APA.

III. RESULTADOS

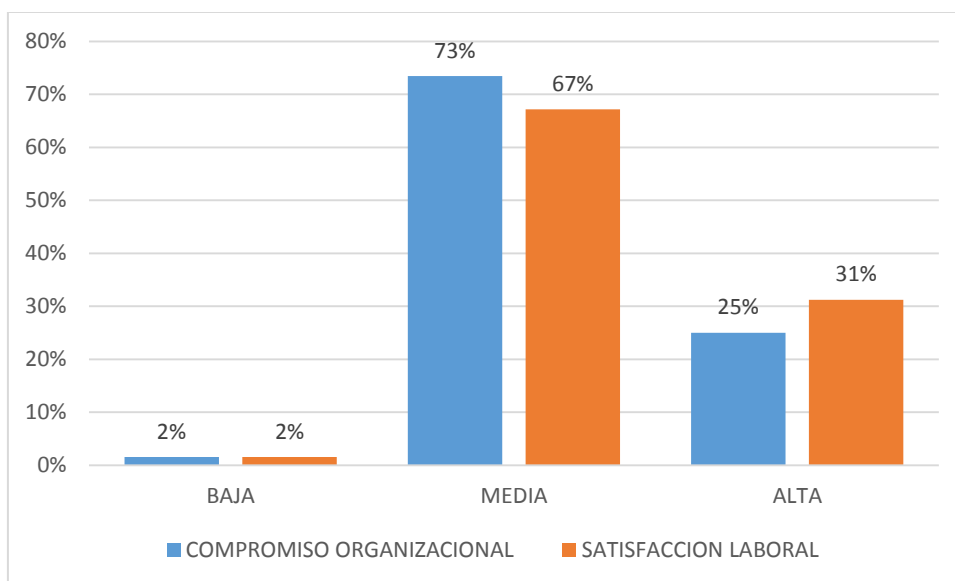
En el presente capítulo se hace un análisis de los resultados obtenidos en este estudio. Primero, presenta las pruebas estadísticas utilizadas en el procesamiento y análisis de datos; En segundo lugar, se presentarán los resultados y la interpretación de las correlaciones encontradas entre las variables y sus dimensiones, de acuerdo a las hipótesis propuestas.

3.1 Prueba estadística utilizada para el análisis de los resultados

Tabla 08 Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

	COMPROMISO ORGANIZACIONAL		SATISFACCION LABORAL	
BAJA	1	2%	1	2%
MEDIA	47	73%	43	67%
ALTA	16	25%	20	31%
	64	100%	64	100%

Figura 2 relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral



En la tabla 08 y el grafico 2 muestra que un 73% de los encuestados opinan tener un compromiso organizacional y un 67% opina tener una satisfacción laboral de un nivel medio.

Como todo trabajo de investigación tiene el objeto de responder a la pregunta de investigación, se analiza teniendo en consideración la fuerza de relación entre dos variables, en donde el coeficiente de correlación de Spearman (Rho Sp) fue la elegida, debido a que los resultados de los datos han mostrado que las variables no presentan una distribución normal.

Tabla 09 Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

		SATISFACCION LABORAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	BAJA	1	0	0	1
		1.6%	0.0%	0.0%	1.6%
	MEDIA	0	39	8	47
		0.0%	60.9%	12.5%	73.4%
	ALTA	0	4	12	16
		0.0%	6.3%	18.8%	25.0%
Total		1	43	20	64
		1.6%	67.2%	31.3%	100.0%

	Value	Approximate Significance
Correlación de Rho Spearman	,576	,000 ^c
Número de casos válidos	64	

Fuente: Elaboración propia.

De los datos de la tabla 09 se aprecia que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016, en un 60.9% (39) presentan tener simultáneamente un compromiso organizacional y satisfacción laboral media, mientras que el 18.8% (12) de trabajadores presentan tener simultáneamente un compromiso organizacional y satisfacción laboral alta. Un 12.5% (8) de los trabajadores tienen simultáneamente una satisfacción laboral alta y compromiso organizacional media. Un 6.3% (4) de los trabajadores tienen simultáneamente una satisfacción laboral media y compromiso organizacional alta. Por otro lado solo un 1,6% (1) presenta una baja satisfacción laboral y compromiso organizacional.

El coeficiente de Spearman de 0,576 nos indica la existe una relación directa moderada entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional. A partir de

la información del p-valor de 0.000 podemos decir que hay una asociación estadísticamente significativa, con un nivel de confianza del 95%.

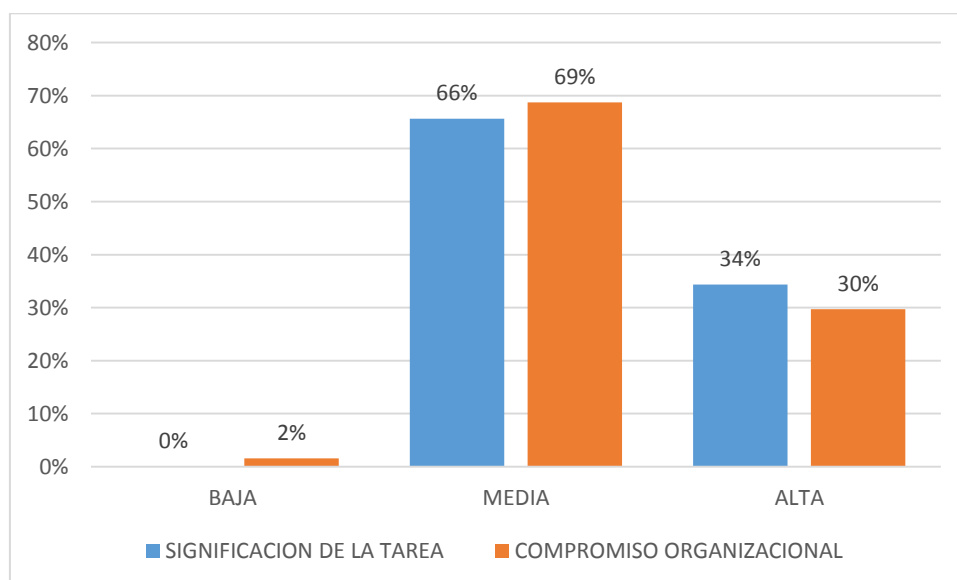
Como el valor del p-value es < a 0.05%, entonces no se tiene criterio suficiente para aceptar la Hipótesis nula; Entonces podemos concluir diciendo que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

En resumen este resultado muestra que si aumenta la satisfacción laboral del trabajador, el compromiso organizacional también aumenta.

Tabla 10 Relación entre compromiso organizacional y significancia de la tarea

	SIGNIFICACION DE LA TAREA		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
BAJA	0	0%	1	2%
MEDIA	42	66%	44	69%
ALTA	22	34%	19	30%
	64	100%	64	100%

Figura 3 Compromiso organizacional y significación de la tarea



En la tabla 10 y el gráfico 3 muestra que un 66% de los encuestados opinan tener un compromiso organizacional y un 69% opinan tener una significación de la tarea de un nivel medio.

Tabla 11 Relación entre compromiso organizacional y significancia de la tarea

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
SIGNIFICACION DE LA TAREA	BAJA	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%
	MEDIA	1	34	7	42
		1,6%	53,1%	10,9%	65,6%
	ALTA	0	10	12	22
		0,0%	15,6%	18,8%	34,4%
Total		1	44	19	64
		1,6%	68,7%	29,7%	100,0%

	Value	Approximate Significance
Correlación de Rho Spearman	,398	0,001 ^c
Número de casos válidos	64	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 11 se aprecia que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016, en un 53.1% (34) presentan tener simultáneamente un compromiso organizacional y significancia de la tarea media, mientras que el 18.8% (12) de trabajadores presentan tener simultáneamente un compromiso organizacional y significancia de la tarea alta. Un 15.1% (10) de trabajadores tienen simultáneamente una significancia de la tarea alta y compromiso organizacional media, mientras un 10.9% (7) tienen simultáneamente una significancia de la tarea media y compromiso organizacional alta. Por otro lado ninguno de los trabajadores presentan simultáneamente una baja significancia de la tarea y un bajo compromiso organizacional.

El coeficiente de Spearman de 0,398 nos indica la existe una relación directa débil entre la significancia de la tarea y compromiso organizacional. A partir de la información del p-valor de 0.001 menor a 0.05 podemos decir que hay una asociación estadísticamente significativa, con un nivel de confianza del 95%.

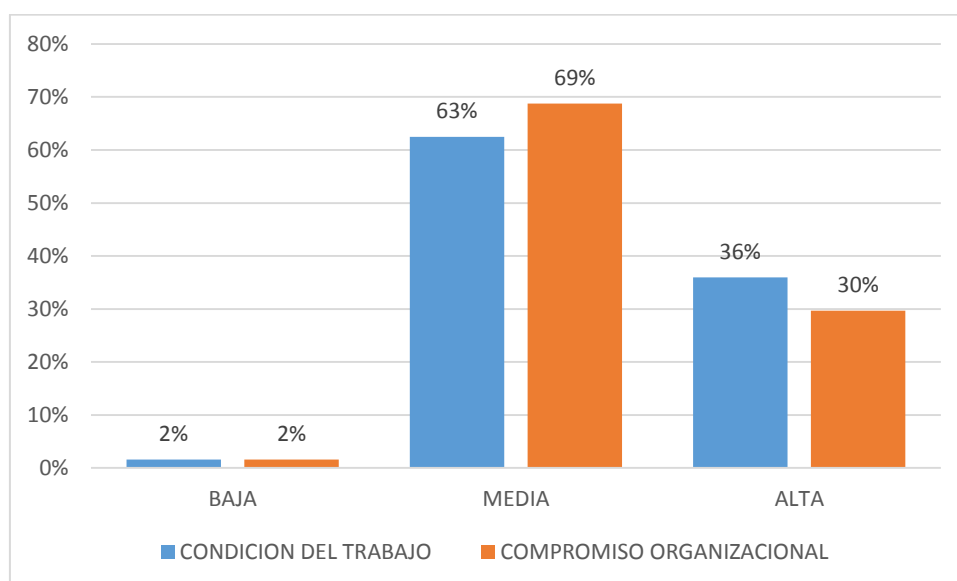
Como el valor del p-value es < a 0.05%, entonces no se tiene criterio suficiente para aceptar la Hipótesis nula; Entonces podemos concluir diciendo que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

En resumen este resultado muestra que si aumenta la significancia de la tarea del trabajador, el compromiso organizacional también aumenta.

Tabla 12 Relación entre compromiso organizacional y condición de trabajo

	CONDICION DEL TRABAJO		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
BAJA	1	2%	1	2%
MEDIA	40	63%	44	69%
ALTA	23	36%	19	30%
	64	100%	64	100%

Figura 4 Compromiso organizacional y condición del trabajo



En la tabla 12 y el grafico 4 muestra que un 63% de los encuestados opinan tener un compromiso organizacional y un 69% opinan tener una condición del trabajo de un nivel medio.

Tabla 13 Relación entre compromiso organizacional y condición de trabajo

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
CONDICION DEL TRABAJO	BAJA	1	0	0	1
		1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
	MEDIA	0	37	3	40
		0,0%	57,8%	4,7%	62,5%
	ALTA	0	7	16	23
		0,0%	10,9%	25,0%	35,9%
Total		1	44	19	64
		1,6%	68,8%	29,7%	100,0%

	Value	Approximate Significance
Correlación de Rho Spearman	,675	0,000 ^c
Número de casos válidos	64	

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 13 los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016, en un 57.8% (37) presentan tener simultáneamente una condición de trabajo y compromiso organizacional media; mientras que el 25% (16) de trabajadores presentan tener simultáneamente una condición de trabajo y compromiso organizacional alta. Un 10,9% (7) de trabajadores tienen simultáneamente una condición de trabajo alta y compromiso organizacional media, mientras un 4.7% (3) tienen simultáneamente una condición de trabajo media y compromiso organizacional alta. Por otro lado solo un 1,6% (1) presenta simultáneamente una baja condición de trabajo y compromiso organizacional. El coeficiente de Spearman de 0,675 nos indica la existe una relación directa entre la condición de trabajo y compromiso organizacional. A partir de la información del p-valor de 0.000 menor a 0.05 podemos decir que hay una asociación estadísticamente significativa, con un nivel de confianza del 95%.

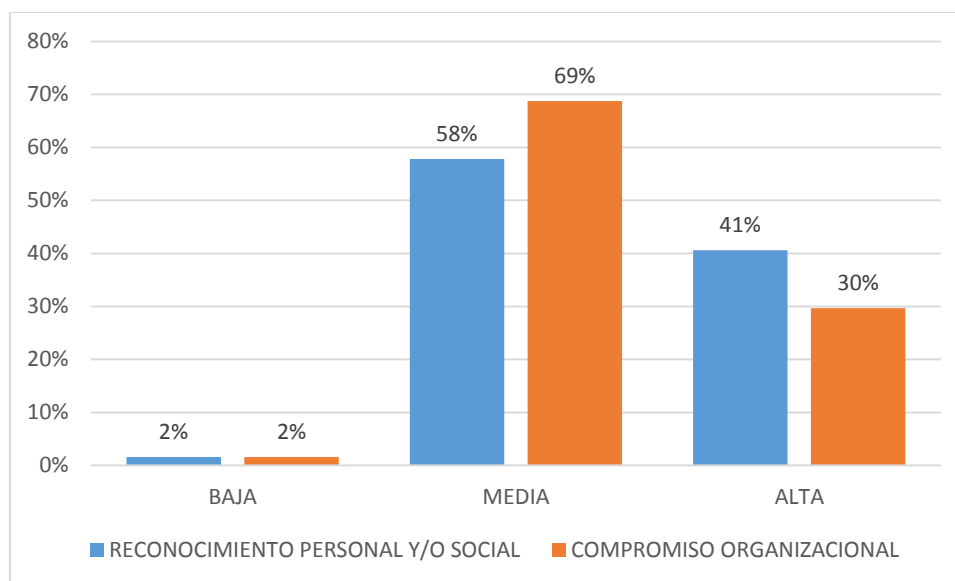
Como el valor del p-value es < a 0.05%, entonces no se tiene criterio suficiente para aceptar la Hipótesis nula; Entonces podemos concluir diciendo que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

En resumen este resultado muestra que si aumenta la condición de trabajo del colaborador, el compromiso organizacional también aumenta.

Tabla 14 Relación entre compromiso organizacional y reconocimiento personal y/o social

	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
BAJA	1	2%	1	2%
MEDIA	37	58%	44	69%
ALTA	26	41%	19	30%
	64	100%	64	100%

Figura 5 Compromiso organizacional y reconocimiento personal y/o social



En la tabla 14 y el grafico 5 muestra que un 58% de los encuestados opinan tener un compromiso organizacional y un 69% opinan tener un reconocimiento personal y/o social de un nivel medio.

Tabla 15 Relación entre compromiso organizacional y reconocimiento personal y/o social

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	BAJA	1	0	0	1
		1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
	MEDIA	0	33	4	37
		0,0%	51,6%	6,3%	57,8%
	ALTA	0	11	15	26
		0,0%	17,2%	23,4%	40,6%
Total		1	44	19	64
		1,6%	68,8%	29,7%	100,0%

	Value	Approximate Significance
Correlación de Rho Spearman	,536	0,000 ^c
Número de casos válidos	64	

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 15 los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016, en un 51.6% (33) presentan tener simultáneamente un compromiso organizacional y reconocimiento personal y/o social media; mientras que el 23.4% (15) de trabajadores presentan tener simultáneamente un compromiso organizacional y reconocimiento personal y/o social alta. Un 17.2% (11) de trabajadores tienen simultáneamente un compromiso organizacional media y reconocimiento personal y/o social alta, mientras un 6.3% (4) tienen simultáneamente un compromiso organizacional alta y reconocimiento personal y/o social media.

El coeficiente de Spearman de 0,539 nos indica la existe una relación directa moderada entre el reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional. A partir de la información del p-valor de 0.000 menor a 0.05 podemos decir que hay una asociación estadísticamente significativa, con un nivel de confianza del 95%.

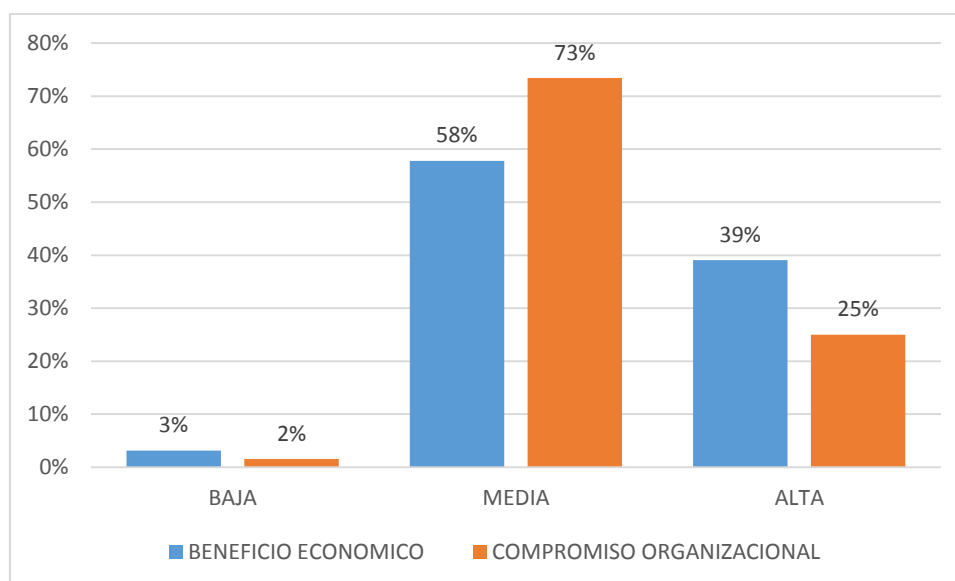
Como el valor del p-value es < a 0.05%, entonces no se tiene criterio suficiente para aceptar la Hipótesis nula; Entonces podemos concluir diciendo que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

En resumen este resultado muestra que si aumenta el reconocimiento personal y/o social, aumenta el compromiso organizacional.

Tabla 16 Relación entre compromiso organizacional y beneficio económico

	BENEFICIO ECONOMICO		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
BAJA	2	3%	1	2%
MEDIA	37	58%	47	73%
ALTA	25	39%	16	25%
	64	100%	64	100%

Figura 6 Compromiso organizacional y beneficio económico



En la tabla 16 y el grafico 6 muestra que un 58% de los encuestados opinan tener un compromiso organizacional y un 73% de beneficio económico de un nivel medio.

Tabla 17 Relación entre compromiso organizacional y beneficio económico

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
BENEFICIO ECONOMICO	BAJA	1	1	0	2
		1.6%	1.6%	0.0%	3.1%
	MEDIA	0	34	3	37
		0.0%	53.1%	4.7%	57.8%
	ALTA	0	12	13	25
		0.0%	18.8%	20.3%	39.1%
Total		1	47	16	64
		1.6%	73.4%	25.0%	100.0%

	Value	Approximate Significance
Correlación de Rho Spearman	,528	0,000 ^c
Número de casos válidos	64	

Fuente: Elaboración propia.

Según a la tabla 17 los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016, en un 53,1% (34) presentan tener simultáneamente un compromiso organizacional y beneficio económico media; mientras el 20,3% (13) de trabajadores presentan tener simultáneamente un compromiso organizacional y beneficio económico alta. Un 18,8% (12) de trabajadores tienen simultáneamente un compromiso organizacional media y beneficio económico alta; mientras un 4,7% (3) tienen simultáneamente un compromiso organizacional alta y beneficio económico media.

El coeficiente de Spearman de 0,528 nos indica que existe una relación directa moderada entre el beneficio económico y compromiso organizacional. A partir de la información del p-valor de 0.000 menor a 0.05 podemos decir que hay una asociación significativa, con un nivel de confianza del 95%.

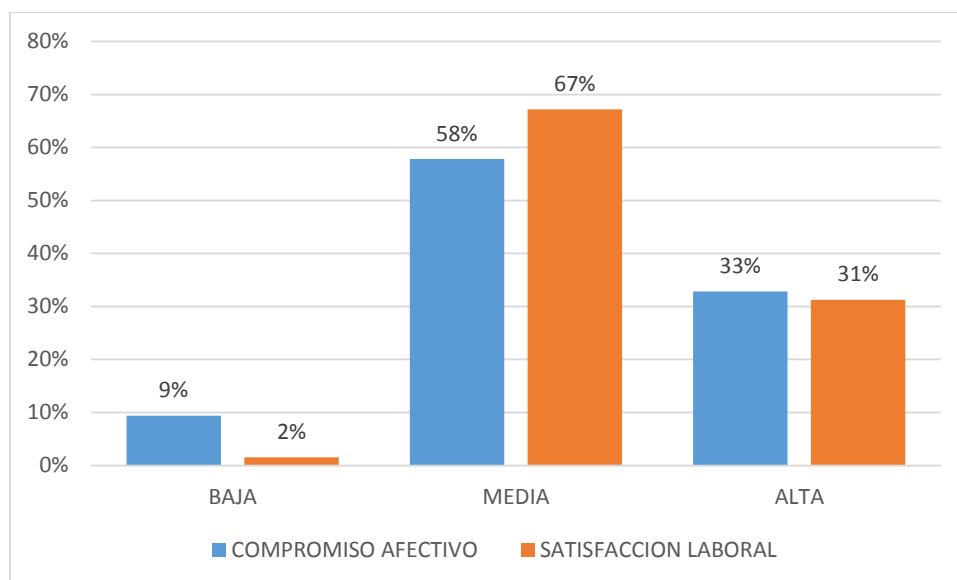
Como el valor del p-value es < a 0.05%, entonces no se tiene criterio suficiente para aceptar la Hipótesis nula; Entonces podemos concluir diciendo que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

En resumen este resultado muestra que si aumenta el beneficio económico, aumenta el compromiso organizacional.

Tabla 18 Relación entre compromiso afectivo y satisfacción laboral

	COMPROMISO AFECTIVO		SATISFACCION LABORAL	
BAJA	6	9%	1	2%
MEDIA	37	58%	43	67%
ALTA	21	33%	20	31%
	64	100%	64	100%

Figura 7 Satisfacción laboral y compromiso afectivo



En la tabla 18 y el grafico 7 muestra que un 67% de los encuestados opinan tener una satisfacción laboral y un 58% opinan tener un compromiso afectivo de un nivel medio.

Tabla 19 Relación entre compromiso afectivo y satisfacción laboral

		SATISFACCION LABORAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
COMPROMISO AFECTIVO	BAJA	1	5	0	6
		1,6%	7,8%	0,0%	9,4%
	MEDIA	0	34	3	37
		0,0%	53,1%	4,7%	57,8%
	ALTA	0	4	17	21
		0,0%	6,3%	26,6%	32,8%
Total		1	43	20	64
		1,6%	67,2%	31,3%	100,0%

	Value	Approximate Significance
Correlación de Rho Spearman	,731	0,000 ^c
Número de casos válidos	64	

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 19 los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016, en un 53.1% (34) presentan tener simultáneamente un satisfacción laboral y un compromiso afectivo media; mientras que solo el 26.6% (17) de trabajadores presentan tener simultáneamente una satisfacción laboral y un compromiso afectivo alta. Un 4.7% (3) de trabajadores tienen simultáneamente una satisfacción laboral alta y compromiso afectivo media; mientras un 6.3% (4) tienen simultáneamente una satisfacción laboral media y compromiso afectivo alta. De otro lado el 7.8% (5) de los trabajadores presentan simultáneamente un compromiso afectivo baja y una satisfacción laboral media.

El coeficiente de Spearman de 0,731 indica la relacion directa entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral. A partir de la información del p-valor de 0.000 menor a 0.05 podemos decir que hay una asociación estadísticamente significativa, con un nivel de confianza del 95%.

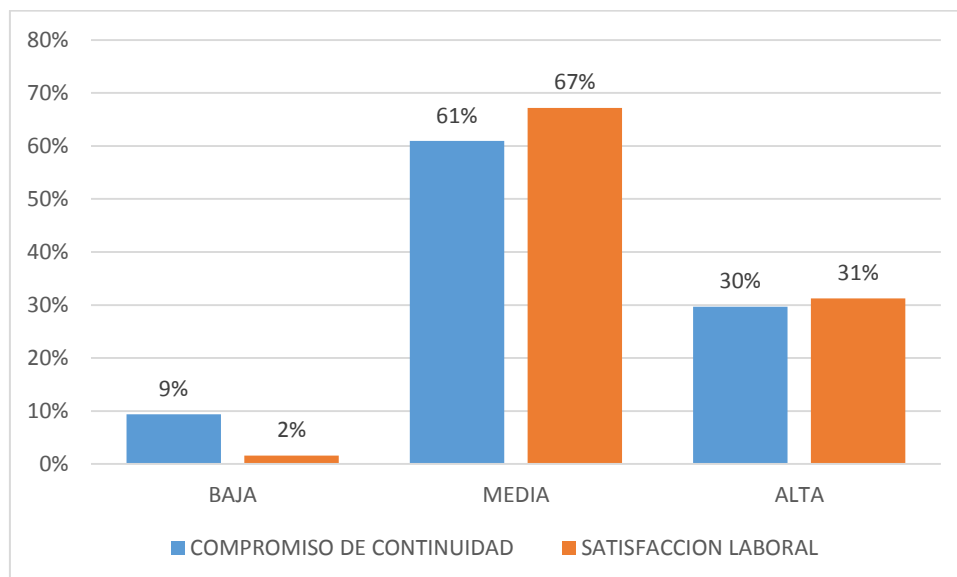
Como el valor del p-value es < a 0.05%, entonces no se tiene criterio suficiente para aceptar la Hipótesis nula; Entonces podemos concluir diciendo que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

En resumen este resultado muestra que si aumenta el compromiso afectivo del trabajador, la satisfacción laboral también aumenta.

Tabla 20 Relación entre compromiso de continuidad y satisfacción laboral

	COMPROMISO DE CONTINUIDAD		SATISFACCION LABORAL	
BAJA	6	9%	1	2%
MEDIA	39	61%	43	67%
ALTA	19	30%	20	31%
	64	100%	64	100%

Figura 8 Satisfacción laboral y compromiso de continuidad



En la tabla 20 y el grafico 8 muestra que un 67% de los encuestados opinan tener una satisfacción laboral y un 61% opinan tener un compromiso de continuidad de un nivel medio.

Tabla 21 Relación entre compromiso de continuidad y satisfacción laboral

		SATISFACCION LABORAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	BAJA	0	5	1	6
		0,0%	7,8%	1,6%	9,4%
	MEDIA	0	33	6	39
		0,0%	51,6%	9,4%	60,9%
	ALTA	1	5	13	19
		1,6%	7,8%	20,3%	29,7%
Total		1	43	20	64
		1,6%	67,2%	31,3%	100,0%

	Value	Approximate Significance
Correlación de Rho Spearman	,427	0,000 ^c
Número de casos válidos	64	

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 21 los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016, en un 51.6% (33) presentan tener simultáneamente una satisfacción laboral y compromiso de continuidad media; mientras el 20.3% (13) de trabajadores presentan tener simultáneamente una satisfacción laboral y compromiso de continuidad alta. Un 7.8% (5) de trabajadores tienen simultáneamente una satisfacción laboral media y un compromiso de continuidad alta; mientras un 9.4% (6) tienen simultáneamente una satisfacción laboral alta y compromiso de continuidad media, de otro lado un 7.8% (5) de trabajadores tienen simultáneamente una satisfacción laboral media y un compromiso de continuidad baja.

El coeficiente de Spearman de 0,427 nos indica la existe una relación directa débil entre la compromiso de continuidad y la satisfacción laboral. A partir de la información del p-valor de 0.000 menor a 0.05 podemos decir que hay una asociación estadísticamente significativa, con un nivel de confianza del 95%.

Como el valor del p-value es < a 0.05%, entonces no se tiene criterio suficiente para aceptar la Hipótesis nula; Entonces podemos concluir diciendo que existe

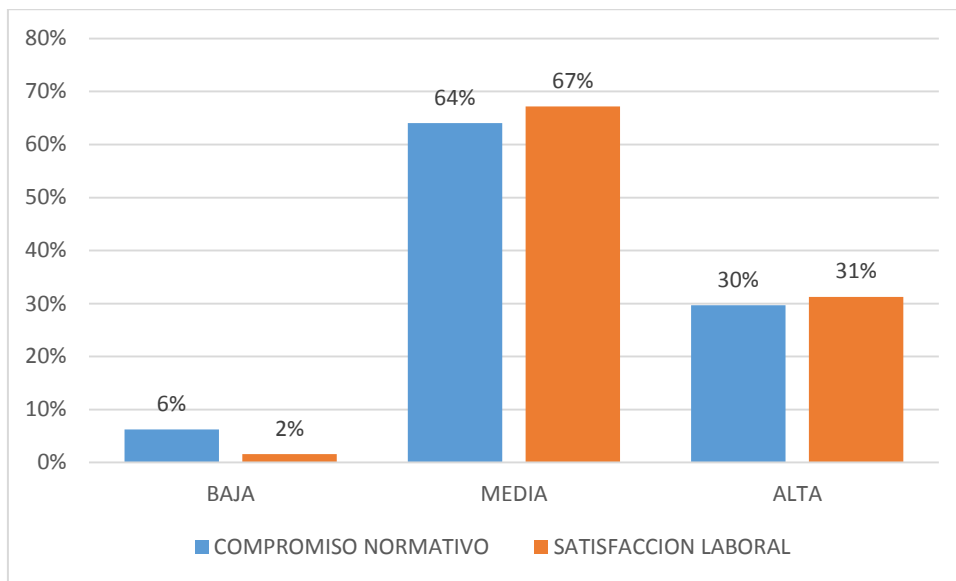
una relación significativa entre las variables estudiadas.

En resumen este resultado muestra que si aumenta el compromiso de continuidad de los trabajadores, la satisfacción laboral también aumenta.

Tabla 22 Relación entre compromiso normativo y satisfacción laboral

	COMPROMISO NORMATIVO		SATISFACCION LABORAL	
BAJA	4	6%	1	2%
MEDIA	41	64%	43	67%
ALTA	19	30%	20	31%
	64	100%	64	100%

Figura 9 Satisfacción laboral y compromiso normativo



En la tabla 22 y el grafico 9 muestra que un 67% de los encuestados opinan tener una satisfacción laboral y un 64% opinan tener un compromiso normativo de un nivel medio.

Tabla 23 Relación entre compromiso normativo y satisfacción laboral

		SATISFACCION LABORAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
COMPROMISO NORMATIVO	BAJA	1	3	0	4
		1,6%	4,7%	0,0%	6,3%
	MEDIA	0	35	6	41
		0,0%	54,7%	9,4%	64,1%
	ALTA	0	5	14	19
		0,0%	7,8%	21,9%	29,7%
Total		1	43	20	64
		1,6%	67,2%	31,3%	100,0%

	Value	Approximate Significance
Correlación de Rho Spearman	,610	0,000 ^c
Número de casos válidos	64	

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 23 los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016, en un 54.7% (35) presentan tener simultáneamente una satisfacción laboral y compromiso normativo media; mientras el 21.9% (14) de trabajadores presentan tener simultáneamente una satisfacción laboral y compromiso normativo alta. Un 7.8% (5) de trabajadores tienen simultáneamente una satisfacción laboral media y un compromiso normativo alta; mientras un 9.4% (6) tienen simultáneamente una satisfacción laboral alta y compromiso normativo media, de otro lado un 4.7% (3) de trabajadores tienen simultáneamente una satisfacción laboral media y un compromiso normativo baja.

El coeficiente de Spearman de 0,610 nos indica la existe una relación directa fuerte entre la compromiso de continuidad y la satisfacción laboral. A partir de la información del p-valor de 0.000 menor a 0.05 podemos decir que hay una asociación estadísticamente significativa, con un nivel de confianza del 95%.

Como el valor del p-value es < a 0.05%, entonces no se tiene criterio suficiente para aceptar la Hipótesis nula; Entonces podemos concluir diciendo que existe

una relación significativa entre las variables estudiadas.

En resumen este resultado muestra que si aumenta el compromiso normativo de los trabajadores, la satisfacción laboral también aumenta.

IV. DISCUSIÓN

Realizar este trabajo de investigación permite conocer la relación y el nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016. De los resultados obtenidos del análisis de la tabla 07 podemos indicar que el 67.2% de los trabajadores poseen una satisfacción laboral media, un 31.2% presentan una satisfacción laboral alta y mientras que solo un 1,6% tienen una satisfacción laboral baja. Mientras un compromiso organizacional media lo presenta la mayoría de los trabajadores con un 73.4%; seguido de un 25.0% de compromiso organizacional alta y solo un 1,6% tienen un compromiso organizacional bajo. En esta investigación, observamos una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($Rho\ Sp = 0.576, p < 0.01$). Esto nos llevó a aceptar nuestra hipótesis general planteada. Si bien los resultados de la investigación realizada por Nieto (2004) indican que existe una relación positiva débil. Si bien los resultados de la investigación realizada por Díaz Torres, J. y Quijada Fragoso A. (2005) informan una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional entre los trabajadores de una empresa manufacturera. Además, existe una correlación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los estudios de Díaz y Quijada (2005), Marquina (2011), Gómez, Recio, Ávalos y González (2013) y Zurita et al. (2014). Es importante mencionar que es importante satisfacer la laboriosa satisfacción de los trabajadores para ejercer una situación similar en el compromiso organizacional.

De otro lado, los resultados obtenidos del análisis de la tabla 8 podemos indicar que del 34,4% de trabajadores encuestados poseen una significación de la tarea alta; de ella 65,6% tiene una significación de la tarea media y que ninguno presenta significación de la tarea baja. En este resultado se observó la existente de una relación positiva débil entre la significación de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($Rho\ Sp = 0,398; p < 0.01$). Lo que nos llevó a aceptar la hipótesis específica planteada en este sentido.

De otro lado, los resultados obtenidos del análisis de la tabla 9 podemos indicar que del 35,9% de los trabajadores encuestados poseen una condición de trabajo alta; de ella el 62,5% tiene una condición de trabajo de nivel media y que solo un 1,6% presentan una condición de trabajo alta. En este resultado se observó la

existente de una relación positiva fuerte entre la condición de trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($Rho\ Sp = 0,675; p < 0.01$). Lo que nos llevó a aceptar la hipótesis específica planteada en este sentido.

De otro lado, los resultados obtenidos del análisis de la tabla 10 podemos indicar que del 40,6% de los trabajadores encuestados poseen un reconocimiento personal y/o social alta; de otro lado el 57,8% tiene un reconocimiento personal y/o social de nivel media y que solo un 1,6% presentan un reconocimiento personal y/o social baja. En este resultado se observó que existente de una relación positiva moderada entre el reconocimiento personal y social de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($Rho\ Sp = 0,536; p < 0.01$). Lo que nos llevó a aceptar la hipótesis específica planteada en este sentido.

De los resultados obtenidos del análisis de la tabla 11 podemos indicar que del 57,8% de los trabajadores encuestados poseen un beneficio económico media; de otro lado el 39,1% tiene un beneficio económico de nivel alta y tan solo un 3,1% presentan un beneficio económico baja. En este resultado se observó que existente una relación directa moderada entre el beneficio económico de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($Rho\ Sp = 0,528; p < 0.01$). Lo que nos llevó a aceptar la hipótesis específica planteada en este sentido.

De los resultados obtenidos del análisis de la tabla 12 podemos indicar que del 57,8% de los trabajadores encuestados poseen un compromiso afectivo media; de otro lado el 32,8% tiene un compromiso afectivo de nivel alta y tan solo un 9,4% presentan un compromiso afectivo baja. En este resultado se observó que existente de una relación positiva fuerte entre el compromiso afectivo de la compromiso organizacional y el satisfacción laboral ($Rho\ Sp = 0,731; p < 0.01$). Lo que nos llevó a aceptar la hipótesis específica planteada en este sentido.

De los resultados obtenidos del análisis de la tabla 13 podemos indicar que del 60,9% de los trabajadores encuestados poseen un compromiso de continuidad media; de otro lado el 29,7% tiene un compromiso de continuidad de nivel alta y tan solo un 9,4% presentan un compromiso de continuidad baja. En este resultado se observó que existente de una relación positiva débil entre el compromiso de continuidad de la compromiso organizacional y el satisfacción

laboral ($Rho\ Sp = 0,427; p > 0.01$). Lo que nos llevó a aceptar la hipótesis específica planteada en este sentido.

De los resultados obtenidos del análisis de la tabla 14 podemos indicar que del 64,1% de los trabajadores encuestados poseen un compromiso normativo media; de otro lado el 29,7% tiene un compromiso normativo de nivel alta y tan solo un 6,3% presentan un compromiso normativo baja. En este resultado se observó que existente de una relación positiva fuerte entre el compromiso normativo de la compromiso organizacional y el satisfacción laboral ($Rho\ Sp = 0,610; p < 0.01$). Lo que nos llevó a aceptar la hipótesis específica planteada en este sentido.

V. CONCLUSIONES

A partir del análisis de la presente investigación se concluye:

1. La satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo en el año 2016 se encuentran medianamente satisfecho; siendo este grupo representado por el 67.2%; seguido por un 31.3% de trabajadores con un satisfacción laboral alta. Se debe indicar que solo un 1.6% presenta un nivel de satisfacción laboral baja, por lo que existe una alta relación entre dichas variables.
2. De acuerdo al resultado el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad se encuentran medianamente comprometidos con un 73.4% de los trabajadores; un 25% tienen un compromiso organizacional alto con esta institución a la que pertenecen.
3. Existe correlación positiva moderada ($Rho\ Sp = 0,576$; $p < 0.01$) entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores, lo que implica que los trabajadores.
4. Existe correlación positiva débil ($Rho\ Sp = 0,398$; $p < 0.01$) entre la dimensión significancia de la tarea y compromiso organizacional en los trabajadores.
5. Existe correlación positiva fuerte ($Rho\ Sp = 0,675$; $p < 0.01$) entre la dimensión condición de trabajo y compromiso organizacional en los trabajadores.
6. Existe una correlación positiva moderada ($Rho\ Sp = 0,536$; $p < 0.05$) entre la dimensión reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional en los trabajadores.
7. Existe una correlación positiva moderada ($Rho\ Sp = 0,528$; $p < 0.01$) entre la dimensión beneficio económico y compromiso organizacional en los trabajadores.
8. Existe una correlación positiva fuerte ($Rho\ Sp = 0,731$; $p < 0.01$) entre la dimensión compromiso afectivo y la satisfacción laboral en los trabajadores.
9. Existe una correlación positiva débil ($Rho\ Sp = 0,427$; $p < 0.01$) entre la dimensión compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en los trabajadores.

10. Existe una correlación positiva fuerte ($Rho_{Sp} = 0,610$; $p < 0.01$) entre la dimensión compromiso normativo y la satisfacción laboral en los trabajadores.
11. En síntesis se llega a la conclusión de una correlación alta entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores
12. Se determinó como grupo, que la dimensión de compromiso afectivo y las condiciones de trabajo son las de mayor influencia, por lo que las instituciones deben dar mayor énfasis a ésta.

VI. RECOMENDACIONES

Se realizan las siguientes recomendaciones:

1. Generar mejores condiciones de trabajo en cuanto al trato, la ambiente para que exista un mayor nivel de compromiso laboral por parte de los trabajadores, variables que los funcionarios y jefes de personal de la Municipalidad deben considerar como primordiales.
2. Llevar a cabo programas de intervención en materia laboral y organizacional con el objetivo de incitar, profundizar y fortalecer una relación intensa entre el trabajador y su organización con alto grado de identificación, de manera que la misma constituya, como parte importante de su vida laboral.
3. A los diversos investigadores se le sugiere realizar estudios con las mismas variables de estudio en otras municipalidades para conocer si existen diferencias notables entre la población objeto de estudio y el ámbito laboral.
4. A los funcionarios de la municipalidad proponer, promover y establecer planes de incentivos económicos, remunerativos y reconocimiento a los trabajadores que destacan en su labor profesional, para lograr mayor motivación y la consecuente satisfacción laboral.
5. A los diversos funcionarios del más alto nivel en materia de personal y remunerativa, diseñar políticas laborales y salariales ya sea en Programas de Desarrollo Profesional para incentivar la identificación institucional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abanto, W. (2015) "Diseño y desarrollo del proyecto de investigación: Guía de aprendizaje. Trujillo: UCV".

Alfaro, R. (2012) "Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades". Pontificia Universidad Católica del Perú.

Arias, F. (2001). "El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento". Revista Contaduría y Administración. <http://www.ejournal.unammx/rca/200/RCA20001.pdf>

Araque J. & Rivera N. (2005) "Psicología Organizacional e Industrial". Bogotá: Eco ediciones.

Arias F. (2001) "El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento". Edit. UNAM. Rev. Contaduría y Administración, N° 200, enero 2001. México.

Azevedo M. (2001). "Asedio moral. Tema de Recursos Humanos". España. Recuperado de http://www.ismabrasil.com.br/pg_pde_003.htm.

Carrión, M., López, L. & Pando, M. (2007) "*Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo*". Barcelona: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada.

Cazau, P. (2006). "Introducción a la investigación en Ciencias Sociales". Argentina: Buenos Aires.

Chiavenato, I. (2004) "Comportamiento Organizacional". México DF: Thomson.

Daft, R. (2004) "Administración". México: Thomson.

Cruz Sotomayor Pamela A. (2016) "Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión". Universidad Cesar Vallejo.

Díaz J. & Quijada A. (2005) Tesis "Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional" Universidad Autónoma Metropolitana.

Dunham, R., Grube, J. & Castaneda, M. (1994): "Organizational commitment: the utility of an integrative definition", *Journal of Applied Psychology*.

Espinoza Herrera Griselda M. (2015) "Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la oficina de logística del Gobierno Regional de Tumbes". Universidad Cesar Vallejo.

Gallardo Castel, A. (2010) "La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas".

Garber, J. (2001) "Relación entre compromiso organizacional y calidad de servicio en una empresa de correspondencia - mensajería del sector privado". Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

González F.; López T. & Sánchez S. (2013) "Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España): Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo". Universidad de Córdoba (España).

Henderson (2011) "El desarrollo de la ventaja competitiva a través de la gestión sostenible de eventos" México. Ediciones Paraninfo, Segunda Edición.

Hernández R., Fernández, C. & Baptista, P. (2005) "Metodología de la Investigación". (4ta ed.). México: Mc Graw-Hill.

Hurtado Arrieta María (2017) "Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer & Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura". Universidad de Piura.

Jaik Dipp Adla, Tena Flores Jorge Alberto, El At. (2010) "Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado" México.

Jerico, P. (2001) "Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo". Ed. Prentice Hall Financial Times, Madrid, España.

Jiménez, O. (1999) "Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral". Universidad Católica Andrés Bello.

Kahn, R. & Katz, D. (1985). "Psicología social de las organizaciones". (1ª.ed).México: Trillas.

Marquina Carlos F. (2011) "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima" Universidad Peruana Unión.

Meyer, J. & Allen, N. (1997). "Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional". Human Resource Management Review, Vol. 01

Moisés Ríos, Ruth M. (2015) "Inteligencia emocional y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho".

Montoya Elizabeth M. (2014) "Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center". Universidad de Ciencias Aplicadas.

Mowday, R, Porter, L. y Steers, R. (1982) "Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover". San Diego.

Nieto, V. M. (2004) "Relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional" México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Palma, S. (2003). "Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias". <http://www.ilustrados.com/documentos/motivacionyclima.doc>

Palma, S. (2005) "Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual". Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.

Pedroza Rivas, N. (2007) "Compromiso organizacional, motivación de logro y satisfacción laboral de trabajadores públicos en Caracas". Universidad Simón Bolívar.

Peña C., Díaz G. & Carrillo A. (2015). "Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar" Universidad Autónoma de Coahuila - México.

Ramos, A. (2005) "El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima". Universidad de Colima, México.

Rivera Carrascal, Oscar Martín (2010) "Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas". PUCP. Lima.

Robbins, S. (1996) "Comportamiento organizacional". México: Prentice Hall.

Robbins, S. & Judge T. (2009) "Administración de Recursos Humanos: Una revisión conceptual" (13ª Ed.). México, D. F., México: Prentice Hall.

Ruiz Meza, J. (2014) “Desarrollo del personal y satisfacción laboral de una Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión” Universidad Nacional de Trujillo. Perú.

Sánchez, L. (2014) “Propuesta para aplicar un modelo de compromiso organizacional en pequeñas empresas Xalapeñas”. Universidad Veracruzana.

Sheldon, M. (1971) “Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization”. *Administrative science quarterly*, N° 16.

Zavala Cuentas Ruth J. & Córdova Carranza Luis E. (2015) “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román” Perú.

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACION	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>General: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016?</p> <p>Específicos: ¿Cómo se relaciona la significación de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona la condición de trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la</p>	<p>General: Conocer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p> <p>Específicos: Determinar la relación entre la significación de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p> <p>Determinar la relación entre la condición de trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la</p>	<p>La satisfacción laboral y el compromiso organizacional son dos variables que influyen potentemente dentro del ámbito laboral tanto en instituciones públicas y privadas. El conocerlas y estudiarlas correctamente llevaría a tener resultados positivos ya que los resultados alcanzados serán de valiosa interés</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación directa entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el año 2016.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación directa entre la significación de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p> <p>Existe relación directa entre la condición de trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la</p>	<p>Variable 1 Satisfacción laboral</p> <p>INDICADORES Trabajo justo, tarea valiosa, labor útil, complacencia, realización, gusto por el trabajo, bien consigo mismo, distribución física, ambiente confortable, gusto con el horario, relación favorable con el jefe, comodidad del ambiente laboral, comodidad con el horario, ambiente físico cómodo, comodidad para el buen desempeño laboral, valoración del esfuerzo por el jefe., percibimiento de buen trato, tomar distancia laboral del trabajador, tareas bien percibidas, satisfacción de compartir labores, limitación al trabajo, reconocimiento laboral del jefe, iincentivos buenos,</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo.</p> <p>Naturaleza: Cuantitativa.</p> <p>Diseño de investigación Descriptivo correlacional.</p> <p>Método descriptivo simple</p>

<p>Municipalidad Provincial de Cangallo 2016? ¿Cómo se relaciona el reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016?</p> <p>Municipalidad Provincial de Cangallo 2016? ¿Cómo se relaciona el beneficio económico de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016?</p> <p>Municipalidad Provincial de Cangallo 2016? ¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016?</p>	<p>Municipalidad Provincial de Cangallo 2016. Determinar la relación entre el reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p> <p>Municipalidad Provincial de Cangallo 2016. Determinar la relación entre el beneficio económico de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p> <p>Municipalidad Provincial de Cangallo 2016. Determinar la relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p>	<p>para realizar una correcta planificación estratégica orientada en incrementar la productividad, inicialmente de los trabajadores y por ende de la Municipalidad Provincial de Cangallo.</p>	<p>Municipalidad Provincial de Cangallo 2016. Existe relación directa entre el reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p> <p>Municipalidad Provincial de Cangallo 2016. Existe relación directa entre el beneficio económico de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p> <p>Municipalidad Provincial de Cangallo 2016. Existe relación directa entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p>	<p>satisfacción del salario, sueldos aceptables, sensación de explotación, cubrir expectativas económicas, remuneración media municipal y ofrecimiento de beneficios extras.</p> <p>Variable 2 Compromiso organizacional INDICADORES Sentimiento de felicidad en la organización, reconocimiento y retribución, participación en problemas de la organización, integración con la organización, integración emocional, sentimiento de afecto con institucionales, sentimiento de orgullo organizacional, grado de significación personal, identificación con la organización, sentimiento de pertenencia, sentimiento de desvinculación, sentimiento de vinculación,</p>	<p>Población: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo – 2016</p> <p>Muestra, Muestreo 64 trabajadores</p> <p>Técnicas Encuesta.</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
---	---	--	--	---	--

<p>¿Cómo se relaciona el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016?</p>	<p>Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p>		<p>Existe relación directa entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p>	<p>inversiones en la organización, sentimiento de continuidad en la organización, gozo de continuidad en la organización, sentimiento de continuidad laboral, percepción de alternativas, apego a la organización, permanencia en la organización, gozo de continuidad laboral, sentimiento de lealtad, lealtad con la organización, obligación personal de permanencia y sentido de obligación.</p>	
<p>¿Cómo se relaciona el compromiso normativo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016?</p>	<p>Determinar la relación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p>		<p>Existe relación directa entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p>	<p>Existe relación directa entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.</p>	

Anexo 02

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANGALLO 2016

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACION
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Significación de la tarea	Trabajo justo.	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.								X		X		X		
	Tarea valiosa.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.								X		X		X		
	Labor útil.	Me siento útil con la labor que hago.								X		X		X		
	Complacencia.	Me complacen los resultados de mi trabajo.							X		X		X			
	Realización.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.							X		X		X			
	Gusto por el trabajo.	Me gusta el trabajo que hago.								X		X		X		
	Bien consigo mismo.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.								X		X		X		
	Deleite por la actividad.	Me gusta la actividad que hago.								X		X		X		
Condiciones de trabajo	Distribución física.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la ejecución de mis labores.									X		X		X	
	Ambiente confortable.	El ambiente donde trabajo es confortable.								X		X		X		
	Gusto con el horario.	Me gusta mi horario laboral.								X		X		X		
	Relación favorable con el jefe.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.								X		X		X		
	Comodidad del ambiente laboral	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.								X		X		X		
	Comodidad con el horario.	El horario de trabajo me resulta el adecuado.								X		X		X		
	Ambiente físico cómodo.	En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo.								X		X		X		
	Comodidad para el buen desempeño laboral.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.								X		X		X		

	Valoración del esfuerzo por el jefe.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.							X		X		X		
Reconocimiento personal y/o social	Percibimiento de buen trato.	Siento que recibo "buen trato" de parte de la municipalidad.							X		X		X		
	Tomar distancia laboral del trabajador.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.							X		X		X		
	Tareas bien percibidas.	Las tareas que hago las percibo como algo de gran importancia.						X		X		X			
	Satisfacción de compartir labores.	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta satisfactoria.						X		X		X			
	Limitación al trabajo.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.						X		X		X			
	Reconocimiento laboral del jefe.	Soy reconocido por mis superiores por lo que hago.						X		X		X			
Beneficios económicos	Incentivos buenos.	Mis incentivos laborales son buenos.							X		X		X		
	Satisfacción del salario.	Me siento bien con lo que gano.							X		X		X		
	Sueldos aceptables.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.							X		X		X		
	Sensación de explotación.	La sensación que tengo del trabajo que realizo es que me están explotando.							X		X		X		
	Cubrir expectativas económicas.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.							X		X		X		
	Remuneración media municipal.	Mi remuneración va acorde con la media de las municipalidades.							X		X		X		
	Ofrecimiento de beneficios extras.	La municipalidad ofrece oportunidades de beneficios extras.							X		X		X		



Dr. González González, Dionicio Godofredo

TITULO: SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANGALLO 2016.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVA Y/ RECOMEN	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Sentimiento de felicidad en la organización.	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.						X			X		X		X		
		Reconocimiento y retribución.	Siento que mi jefe actual reconoce y retribuye mi trabajo.							X		X		X				
		Participación en problemas de la organización.	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							X		X		X				
		Integración con la organización.	Me siento parte integrante de esta organización.							X		X		X				
		Integración emocional.	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.							X		X		X				
		Sentimiento de afecto con institucionales.	Los problemas de la institución también son míos.							X		X		X				
		Sentimiento de orgullo organizacional.	Me siento orgulloso de decir a otros que trabajo aquí.							X		X		X				
		Grado de significación personal.	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.							X		X		X				
		Identificación con la organización.	Me siento como parte de la familia en esta organización.							X		X		X				
		Sentimiento de pertenencia.	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia a esta organización.							X		X		X				
Sentimiento de desvinculación.	No me siento emocionalmente vinculado con mi organización.						X		X		X							

	Sentimiento de vinculación.	En general me siento vinculado con esta organización.								X		X		X		
Compromiso de continuidad	Inversiones en la organización.	Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo (a) en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.								X		X		X		
	Sentimiento de continuidad en la organización.	Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.								X		X		X		
	Gozo de continuidad en la organización.	Me gustaría continuar el resto de mi carrera en esta organización								X		X		X		
	Sentimiento de continuidad laboral.	Mi vida se vería afectada si decido renunciar.								X		X		X		
	Percepción de alternativas.	Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas opciones.								X		X		X		
	Percepción de alternativas.	No tengo otra alternativa laboral por eso continuo trabajando aquí.								X		X		X		
	Percepción de alternativas.	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas disponibles para mí.								X		X		X		
	Apego a la organización.	Sería muy difícil para mí, en este momento, dejar mi organización, incluso si lo deseara.								X		X		X		
	Permanencia en la organización.	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.								X		X		X		
	Gozo de continuidad laboral.	En general me gustaría seguir trabajando el resto de mi vida en esta organización.								X		X		X		
Compromiso normativo	Sentimiento de lealtad.	Aunque fuese ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.								X		X		X		
	Sentimiento de lealtad.	Me sentiría culpable si renunciase a mi organización en este momento.								X		X		X		
	Lealtad con la organización.	Esta organización merece mi lealtad.								X		X		X		
	Obligación personal de	Le debo muchísimo a esta organización.								X		X		X		

Sentimiento de lealtad.	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio.						X	X		X		X		
Sentido de obligación.	Siento mucha obligación de seguir perteneciendo en esta institución.							X		X		X		
Obligación personal de permanencia.	Yo no renunciaría a mi organización ahora, porque siento una obligación con su gente.							X		X		X		



Dr. González González, Dionicio Godofredo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Satisfacción laboral”

OBJETIVO: Conocer el nivel de satisfacción laboral.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

González González, Dionicio Godofredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACION

ALTO	MEDIO	BAJO
-----------------	-------	------



Dr. González González, Dionicio Godofredo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Compromiso organizacional”

OBJETIVO: Conocer el nivel de compromiso organizacional.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

González González, Dionicio Godofredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACION

ALTO	MEDIO	BAJO
-----------------	-------	------

Dr. González González, Dionicio Godofredo

ANEXO 03
INSTRUMENTOS

Escala de opiniones satisfacción laboral

Ítem	Declaración	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la ejecución de mis labores.					
2	Mis incentivos laborales son buenos.					
3	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento bien con lo que gano.					
6	Siento que recibo "buen trato" de parte de la municipalidad.					
7	Me siento útil con la labor que hago.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo del trabajo que realizo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me gusta mi horario laboral.					
13	Las tareas que hago las percibo como algo de gran importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
16	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
17	El horario de trabajo me resulta el adecuado.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta satisfactoria.					
20	En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que hago.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					

25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que hago.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
28	Mi remuneración va acorde con la media de las municipalidades					
29	La municipalidad ofrece oportunidades de beneficios extras.					
30	Soy reconocido por mis superiores por lo que hago					

Escala de Compromiso Organizacional

Ítem	Declaración	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo (a) en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.					
2	Aunque fuese ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.					
3	Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.					
4	Me gustaría continuar el resto de mi carrera en esta organización.					
5	Mi vida se vería afectada si decido renunciar.					
6	Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas opciones.					
7	No tengo otra alternativa laboral por eso continuo trabajando aquí.					
8	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
9	Me sentiría culpable si renunciase a mi organización en este momento.					
10	Esta organización merece mi lealtad.					
11	Siento que mi jefe actual reconoce y retribuye mi trabajo.					
12	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.					
13	Me siento parte integrante de esta organización.					
14	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
15	Los problemas de la institución también son míos.					
16	Me siento orgullosos de decir a otros que trabajo aquí.					
17	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
18	Le debo muchísimo a esta organización.					

19	Me siento como parte de la familia en esta organización.					
20	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia a esta organización.					
21	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas disponibles para mí.					
22	Sería muy difícil para mí, en este momento, dejar mi organización, incluso si lo deseara.					
23	No me siento emocionalmente vinculado con mi organización.					
24	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
25	En general me gustaría seguir trabajando el resto de mi vida en esta organización					
26	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
27	Siento mucha obligación de seguir perteneciendo en esta institución.					
28	Yo no renunciaría a mi organización ahora, porque siento una obligación con su gente.					
29	En general me siento vinculado con esta organización					
30	En general seguiré laborando en esta institución.					

Anexo 04

Documentos de autorización de investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANGALLO

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

GERENCIA MUNICIPAL



MEMO MULT. N°043-2016-MPC/GM-DSC

SEÑOR(A) : GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA
GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
JEFE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
JEFE DE DIVISIÓN DE RENTAS
JEFE DE IMAGEN INSTITUCIONAL
JEFE DE DIVISIÓN DE CATASTRO CONTROL URBANO Y RURAL
JEFE DE PROGRAMAS SOCIALES
JEFE DE REGISTRO CIVIL
JEFE DE LOGÍSTICA
JEFE DE OCI
JEFE DE TRANSPORTE PÚBLICO
RESPONSABLE DE SINGERS

ASUNTO : Prestar las facilidades

REFEREN : Solicitud

FECHA : Cangallo, 26 de Octubre del 2016

Mediante el presente se dirige a Ud., con la finalidad de comunicarle que, en atención al documento de referencia se deberá prestar todas las facilidades del caso al Econ. Enner Páucar Prado, que realizará una investigación en nuestra entidad Edil, que tiene como título "Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo - 2016".

Comunico para su conocimiento y cumplimiento bajo su total y entera responsabilidad

Atentamente,

Cc
-AAA

Anexo 05 Data prueba piloto

Variable satisfacción laboral

	i.1	i.2	i.3	i.4	i.5	i.6	i.7	i.8	i.9	i.10	i.11	i.12	i.13	i.14	i.15	i.16	i.17	i.18	i.19	i.20	i.21	i.22	i.23	i.24	i.25	i.26	i.27	i.28	i.29	i.30
1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3	1	4	1	3	4	4	3	1	4	4	2	3	4	3
2	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4
3	4	3	5	5	3	1	5	5	3	2	1	1	1	5	3	3	2	5	1	4	4	5	4	3	3	3	3	5	4	4
4	3	3	2	5	2	1	4	4	3	1	1	1	1	5	2	3	2	4	2	4	3	4	4	1	4	5	3	3	4	4
5	2	4	5	5	3	4	5	3	4	2	2	1	1	4	4	1	1	5	1	4	5	5	3	3	5	5	4	4	2	4
6	4	4	5	5	4	1	5	4	4	4	2	5	3	5	4	3	4	5	2	4	5	4	4	3	5	5	5	3	4	3
7	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
8	5	4	4	4	4	1	4	4	2	2	2	2	4	4	2	3	5	3	2	1	3	1	3	3	1	1	1	4	2	2
9	1	2	5	5	2	2	5	2	2	3	2	2	2	5	4	2	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4
10	4	4	5	5	2	1	1	4	3	1	1	2	1	5	3	3	1	5	2	4	5	5	5	3	5	5	4	3	4	3

Variable compromiso organizacional

	i.1	i.2	i.3	i.4	i.5	i.6	i.7	i.8	i.9	i.10	i.11	i.12	i.13	i.14	i.15	i.16	i.17	i.18	i.19	i.20	i.21	i.22	i.23	i.24	i.25	i.26	i.27	i.28	i.29	i.30
1	3	4	1	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
2	2	4	5	5	3	5	5	5	2	4	5	4	5	2	1	2	5	2	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4
3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	2	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	2	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	2	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4
6	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	5	3	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
8	5	1	1	4	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
9	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
10	3	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5