



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO**

**Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los instructores de tiempo  
parcial de SENATI, zonal la libertad, 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

**AUTOR:**

**Br. López Verde, Katherine Milagros.**

**(ORCID: 0000-0003-1214-8996)**

**ASESOR:**

**Dra. María Elena Alva Loyola**

**(ORCID: 0000-0002-3034-2170)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Cultura y Comportamiento Organizacional**

**Trujillo – Perú**

**2019**

## **Dedicatoria**

*Le doy gracias a Dios por demostrarme muchas veces su existencia y con ello darme fuerza para salir adelante ante cualquier tropiezo que se presentó en mi camino, a mi familia que son la fuerza y la motivación en cada objetivo que realizo, gracias a su apoyo incondicional han permitido que yo esté en este camino.*

## **Agradecimiento**

Al coordinador de Estudios Generales de SENATI, que me facilitó el permiso necesario para la aplicación de la presente investigación, asimismo, a cada uno de los instructores que me brindaron su apoyo incondicional.

A nuestros asesores por motivarnos y brindarnos sus conocimientos y experiencia durante el arduo proceso de investigación.

**Página del Jurado**

**DR. YENGLER RUIZ CARLOS ALBERTO**

-----  
**PRESIDENTE**

**MG. CUBAS VARGAS JOSE MANUEL**

-----  
**SECRETARIO**

**DRA. ALVA LOYOLA MARIA ELENA**

-----  
**VOCAL**

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, López Verde, Katherine Milagros, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los Instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019”, en 60 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

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

Trujillo, 23 de Julio del 2019



-----  
López Verde, Katherine Milagros

DNI: N° 46047280

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado .....	iv
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras .....	ix
Resumen .....	x
Abstract .....	xi
I. Introducción .....	10
II. Método .....	23
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	23
2.1.1. Tipo de investigación .....	23
2.1.2. Diseño de investigación .....	23
2.2. Variables y su operacionalización .....	24
2.2.1. Variables .....	24
2.2.2. Operacionalización de variables .....	25
2.3. Población, muestra y muestreo .....	27
2.3.1. Población .....	27
2.3.2. Muestra y muestreo .....	27
2.3.3. Unidad de análisis .....	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	27
2.4.1. Técnica .....	27
2.4.2. Instrumentos .....	27
2.5. Procedimiento .....	29

2.6.	Método de análisis de datos .....	29
2.7.	Aspectos éticos.....	30
III.	Resultados .....	31
3.1.	Descripción de Resultados.....	31
3.2.	Prueba de Normalidad.....	37
3.3.	Prueba de Hipótesis Correlacional.....	38
IV.	Discusión.....	42
V.	Conclusiones .....	45
VI.	Recomendaciones.....	46
	Referencias.....	47
	Anexos.....	50

## Índice de tablas

Tabla 1.	
Operacionalización de la variable compromiso organizacional.....	25
Tabla 2	
Operacionalización de la variable satisfacción laboral.....	26
Tabla 3	
Comparación de los puntajes obtenidos de Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.....	31
Tabla 4	
Comparación de los puntajes de los niveles de los Componentes del Compromiso Organizacional en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.....	33
Tabla 5	
Comparación de los puntajes de los niveles de las Dimensiones de Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.....	35
Tabla 6	
Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk del Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.....	36
Tabla 7	
Correlación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de SENATI – Trujillo.....	37
Tabla 8	
Correlación entre el componente Afectivo del compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.....	38
Tabla 9	
Correlación entre el componente Continuidad del compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.....	39
Tabla 10	
Correlación entre el componente Normativo del compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.....	40

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.....	32
Figura 2. Niveles de los componentes de Compromiso Organizacional en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.....	34
Figura 3. Niveles de las dimensiones de Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.....	36

## **Resumen**

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019.

Para tales fines se aplicó un tipo de investigación no experimental, cuyo diseño fue el correlacional – transversal. La población y muestra estuvo conformada por 45 instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal la libertad. La técnica aplicada fue la encuesta y como instrumentos, se utilizaron la Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen y el Cuestionario para medir satisfacción laboral. Como resultados, se obtuvo que existe un nivel medio en el compromiso organizacional en un 49%, así como en Satisfacción Laboral en un 93%,

Finalmente, se concluyó una relación directa, de correlación Alta y significativa ( $p < .05$ ) entre el compromiso organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.

### **Palabras clave**

Compromiso organizacional, satisfacción laboral, compromiso de continuidad.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational commitment and job satisfaction in the part-time instructors of SENATI, zonal La Libertad, 2019.

For these purposes, a type of non-experimental research was applied, whose design was correlated - transversal. The population and the sample consisted of 45 part-time instructors from SENATI, zonal la Libertad. The applied technique was the survey and as instruments, the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale and the Questionnaire to measure job satisfaction were used. As a result, an average level of organizational commitment has been obtained by 49%, as well as by 93% Labor Satisfaction,

Finally, a direct, high correlation and significant relationship ( $p < .05$ ) was concluded between the organizational commitment and the Labor Satisfaction in the part-time instructors of SENATI - Zonal La Libertad, 2019

## **Keywords**

Organizational commitment, job satisfaction, commitment to continuity.

## **I. Introducción**

El rol educativo para el desarrollo de un país no puede ser negado y, por tanto, es un deber del Estado. En este sentido, las instituciones técnicas públicas y privadas otorgan capacitación para garantizar que este mandato, sea también un factor relevante en la empresa, especialmente en la administración de los recursos humanos.

En consecuencia, las variables estudiadas se asocian a las situaciones para el comportamiento de individuos en la organización.

En las instituciones educativas, debe haber un compromiso organizativo de los docentes con sus relaciones de afiliados, cuyo propósito es el desarrollo de los individuos como componentes emocionales de las organizaciones que reflejan los vínculos emocionales para satisfacer las necesidades. Además, disfrutan de su continuidad en la organización, están felices de ser parte de ello.

A través del gobierno peruano, el Programa Nacional de Educación (2006), la "Profesión de Maestros de Reevaluación Política" (p. 82), promoviendo la lealtad y la apreciación vocacional del nacionalismo en los últimos años, educando al Ministerio de Educación para que publique documentos sobre la práctica docente obligatoria, los docentes pueden ser profesionales que se hayan motivado para brindar mejores servicios.

Esta investigación se deriva de la necesidad de estar al tanto de la realidad de la enseñanza a partir de la óptica del ser humano, no de enfoques orientados a la visión, sino también de un progreso en el desarrollo adecuado del desarrollo docente y, por lo tanto, del otro lado de nuestras instituciones educativas. Podemos solicitar las prácticas, como el compromiso y el efecto de su satisfacción laboral.

Además, siente que sus oportunidades fuera de la empresa disminuyen, su relación con la empresa aumenta y, finalmente, al ver el cumplimiento de sus reglas (responsabilidades) se refiere al lugar donde trabaja, en sentido moral. Tal vez se obtengan algunos beneficios, por ejemplo, cuando la institución incorpora capacitación para crear un sentido de correspondencia con la organización y para crear una fuerte impresión de permanecer en la organización como un compromiso con la institución, ya que le ha dado un regalo al maestro.

Acerca de la satisfacción en instructores con los momentos emocionales positivos, hay una respuesta efectiva al lugar donde trabajan, refiriéndose a cómo se relaciona el docente

con su trabajo o los diferentes aspectos de su trabajo. En general, esto se aplica en la medida en que a una persona le gusta trabajar en su institución, teniendo en cuenta las condiciones relacionadas con el trabajo realizado en las instituciones educativas, el desempeño individual, los avances y los ingresos, han ganado este factor indivisible. Por otro lado, se refleja en la vida laboral de todo paradigma tecnológico, no solamente en satisfacción social, sino en términos en calidad y productividad, que es una medida del reclutamiento. Es importante conocer el nivel de caracterización y disposición con el propósito de cumplir con la misión y la perspectiva de la institución de la misma manera que es posible satisfacer sus insuficiencias y desasosiegos en su campo de labor e internamente del resto de la organización.

En el Perú, el MINEDU ha identificado formas de administrar la instrucción, siendo el desafío esencial que enfrenta una institución académica para establecer tácticas que ayuden a acrecentar el engagement de los educadores que consiguen participar en metas institucionales y participar en proyectos corporativos.

Sin embargo, el sistema educativo nacional ha pasado por tiempos difíciles. Este problema puede tener varias razones, algunas de las cuales son económicas, sociales, psicológicas, culturales, profesionales, infraestructura, etc. En algunos casos, colectivamente o individualmente afectan los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Según Martínez-Otero (2007), cuando se trata de reflejar la crisis educativa de los fracasos de la escuela es cuando se rompió la convivencia, los valores confusos, el multiculturalismo, la enseñanza, lo que debilita los niveles educativos.

Teniendo en cuenta las instituciones educativas, así como la compañía de que el profesor no sólo debe luchar contra grandes grupos de estudiantes, también con grupos que tienen una amplia variedad de personalidades, problemas de disciplina de motivación y dificultades. Además, su trabajo consiste no sólo en clase, sino también en la preparación y actualización de las cosas, una revisión de documentos y exámenes, organizados por la administración para cumplir con las reuniones de los padres; el profesor no sólo explica el conocimiento, sino también multiplica el sentir de emociones, valores y disposiciones (Sahilí, 2010).

Esto requiere que las organizaciones tengan óptimas condiciones, lo cual afecta la productividad de satisfacción de los empleados. En la actualidad, hay empresas que no dan importancia para el clima de trabajo y compromiso con la organización, son aspectos

fundamentales de cualquier desarrollo estratégico de la empresa (Edel, García y Casiano, 2007).

En la institución educativa SENATI, zonal Trujillo, se observa un deterioro del compromiso en los instructores de tiempo parcial, quienes podrían sentirse insatisfechos con el ambiente de trabajo, ya que se establecen deficientes relaciones interpersonales entre los instructores, quienes no comparten momentos de esparcimiento, debido a que, al tener pocas horas para dictar su clase, no conviven con sus colegas. Asimismo, la insatisfacción se determina con condiciones de las relaciones con pares y la falta de oportunidades internas para desarrollarse profesionalmente dentro de la institución. Estas situaciones que condicionan la satisfacción, podrían tener como causantes, algunos de los factores del compromiso organizacional, en el sentido en que los instructores no se identifican laboralmente con la institución educativa, ya que posiblemente las características del compromiso afectivo no se desarrollan de manera adecuada o del compromiso de continuidad, ya que muchos de los instructores de tiempo parcial aspiran a permanecer en tiempo completo, sin embargo existen brechas internas para que esto ocurra.

A fin de obtener investigaciones que puedan ser consideradas como antecedentes que muestren evidencia científica de estudios realizados por otros autores referentes a las variables, y que a futuro permitan discutir resultados de acuerdo a la comparación de las principales terminaciones, se recabaron las tesis de Espinoza (2014), quien estudió una indagación acerca del desarrollo personal y la satisfacción en el Municipio de Sánchez, el objetivo es mantenerse al tanto de cómo los colaboradores influyen en la complacencia de trabajadores en el Municipio de Sánchez, como medio de análisis y análisis de desempeño, con 115 empleados seleccionados y permanentes. En el municipio de la provincia de Sánchez, mientras que 53 empleados, en un estudio piloto y no en un cambio de evaluación, se concluyó que el centro tenía dificultades para establecer personal sin costo, logros educativos, participación en cursos técnicos y / o diplomas no aumentados, la agencia no apoya la financiación de cursos de capacitación. Por otro lado, ayudar con las lecciones durante el programa, debilidades relacionadas con la contratación de empleados. No ofrecen oportunidades para elegir su trayectoria profesional, no pueden producir progreso, falta de consulta con la administración. Y se ve que la motivación de los empleados es un buen factor para la satisfacción laboral.

Pacco (2014), en su estudio: "Clima y satisfacción profesional de los pedagogos en la escuela de educación de los Estados Unidos en la región de Comas, 2012". La investigación básica, escasa y semi-narrativa relacionada no es experimental, sus conclusiones, que sugieren que las condiciones climáticas están moderadamente relacionadas con los comités de la USC porque UGEL 04 2012 ( $r = 0.520$ ), y finiquita: el clima evalúa los métodos mejorados relacionados con la toma de decisiones. Trabajo y educación y buenas relaciones y buenas condiciones climáticas, cumplir con el buen trabajo.

Mejía (2017) en su pesquisa sobre el compromiso de la organización y la satisfacción en la red de docentes Ugel N ° 02 Los Olivos, 2016. Los métodos utilizados tienen algunos métodos, aplicaciones para la investigación y relaciones descriptivas. De la misma manera, no es un diseño experimental, es flexible y no ha sido probado. Sirven como una encuesta y las principales preguntas de Likert, el compromiso organizacional y la flexibilidad profesional. Los resultados mostraron relaciones positivas en las variables  $r = 0.705$ , satisfacción y engagement. Un valor de  $p = 0,000$ , lo que significa que las relaciones son grandes, por lo que se rechazó la opinión sobre el tema y se aceptó la opinión, y por lo tanto concluye que la satisfacción estaba relacionada con el compromiso de maestros Ugel 02 Los Olivos, 2016.

Campos (2017) en su estudio: Engagement y satisfacción entre la red de educadores UGEL 06 Chosica 2016. La encuesta se realizó utilizando algunos métodos de nivel correlacional, la población estaba formada por 222 maestros, y la muestra contenía 143 de ellos. De acuerdo con los hallazgos, el valor  $p$  es igual a 0.001. Esto lleva a la conclusión lleva a la conclusión de que hay fases claras y discusiones significativas entre el compromiso de la organización y el trabajo de satisfacción de la red de maestros, UGEL 06, Chosica 2016. Por otro lado, el valor de Spearman Rho es 0,419\*\*, lo que implica relaciones matemáticas positivas y, a su vez, representa una correlación positiva. Los resultados del estudio indican que es bueno ( $\rho = 0.419$ ) e importante ( $p = 0.001$ ) que  $\alpha = 0.05$ ; UGEL 06, Chosica, 2016. El compromiso de la organización con los educadores en la economía del aprendizaje y la satisfacción a un nivel moderado.

Mamani (2016) en su investigación Compromiso y satisfacción en colegios adventistas de Arequipa 2015, con el objetivo de conocer la relación entre la dedicación organizativa y la satisfacción. Hubo una muestra de 31 individuos para el año académico 2015. El compromiso organizativo que consta de 18 artículos y tres dimensiones y la satisfacción

laboral consistió en 15 artículos. Los resultados mostraron que el 51.6% de los maestros tenía satisfacción satisfactoria, el 19.4% estaba satisfecho y el 67.7% de los maestros tenía una buena organización, en donde la correlación de las variables tuvo significatividad ( $\text{sig} = 0.000$ ).

Este estudio ha considerado apropiado formular una teoría en la que las teorías relacionadas con la divulgación pública, la variable de compromiso inicial de la organización Meyer y Allen (1991, citada por Arciniega y Gonzales 2006), se definan a la actitud que define la relación entre un individuo y una empresa que afecta la decisión de una institución de continuar o rechazar. Similar estructurado, que incluye tres factores: afectiva, continua y normativa (p .32).

En este sentido, Tena y Villanueva (2010) informan que "también se caracteriza por la confianza, el compromiso con los fines y propósitos de la institución, siempre dispuestos a cooperar con la empresa y su ambición". (p.123)

De manera similar, Zamora (2009), "es la percepción intrínseca que los empleados invierten en acciones, el propósito de esta institución debe ser firme en su empresa" (p. 447). Reconocen los principios y metas de una organización, por lo que desarrollan sus trabajos y trabajan con integridad.

De manera similar, Pons y Ramos (2010) afirmaron que "las fuerzas que ganan la organización y participan en ella" (p.4), sugiriendo que el compromiso es más importante, los colaboradores consideran que la institución es más importante en el futuro.

Robbins (2004) señala que es una situación en la que un servicio está determinado por su organización y sus objetivos y aspiraciones, siente que es parte de la organización, define la misma organización, pone su camisa de organización en sus metas y objetivos, acepta su trabajo por su fidelidad a ella.

Arias (2001) sugiere que el compromiso es una condición que afecta la caracterización y participación de los empleados en una organización. Como resultado, debido al sentido de desarrollo y participación de la propiedad, los empleados y las instituciones crean un vínculo a largo plazo.

Por otro lado, el autor Hellriegel y Slocum (2004) encuentran que la responsabilidad organizacional incluye el compromiso de los empleados y su compromiso con la

organización. También resaltan que el elevado engagement en la empresa, está caracterizado por: a) Apoya y acepta las metas y principios de la empresa o los diferencia; (b) la disposición de la organización o participante para hacer esfuerzos significativos para permanecer en el interés de la organización o la confianza. Estos componentes se especificarán a continuación (p. 49).

Para Arciniega (2002), “la manifestación mental de una persona con una organización activa” (p.34) y la interacción emocional de los empleados fuera de la institución.

El engagement es la actitud de la persona que está orgullosa de ser parte de una organización para lograr objetivos comunes. Cuando los sentimientos de pertenencia son fuertes, no solo son las similitudes energéticas con los objetivos de la organización, sino que las organizaciones cooperativas los crean.

La lealtad en las organizaciones es una actitud y forma de trabajo, en la que los empleados demuestran con prudencia que los han protegido en presencia de extraños que cuestionan la reputación de la organización para regular y mantener la información confidencial. La actitud que muestra que los empleados confían en su empresa y trabajan para ella, se preocupan por su imagen.

Se destaca que los programas de certificación a largo plazo producen elevado engagement, mínima rotación de personal y más seguridad. Las personas solo pueden cavilar en regímenes a largo plazo si existe un sentido de seguridad y compromiso, por lo que la relación de identificación, participación y confianza entre los empleados y la empresa debe fortalecerse. (p.34)

Meyer y Allen (1991) dividieron el argumento de nuestro estudio en 3 partes: afectividad, continuidad y normatividad, relacionadas con tres aspectos diferentes. Por lo tanto, los autores sugieren que alguien puede tener una conexión emocional con su organización, al mismo tiempo que ahorra o no comunica el costo del interés y el sentimiento o no, de confiar en su organización. (p.28)

Con las siguientes categorías descritas en Ramos (2005), entendemos el compromiso organizacional de acuerdo a la teoría de Meyer y Allen (1991):

1: El compromiso afectivo, White y Castro (2011) muestran que "los empleados respetan a las organizaciones que muestran un profundo amor por sus objetivos institucionales" (p.220).

Este es un compromiso cuando la interferencia emocional con la organización funciona de acuerdo con el estado emocional óptimo, para demostrar un alto rendimiento en el trabajo. Y Arias (2001) aduce que "... los vínculos vehementes creados por trabajadores en instituciones sienten satisfacción mediante sus relaciones e interaccionismo con las instituciones..." (p. 7).

Desde este punto de vista, la dedicación afectiva permite a los empleados a través del vínculo emocional con la institución aumentar su compromiso y lidiar con sus bienes y objetivos, mostrando su deseo de trabajar en ellos, sintiendo vínculos emocionales.

Para Arciniega y González (2002), se refleja en la protección y comprensión de los inconvenientes con su institución, preocuparse cuando su compañía se equivoca al mostrar una felicidad excepcional cuando hay mejoras (p. 67).

Por lo tanto, las conexiones emocionales desarrolladas con los empleados y las organizaciones significan que cada logro o dificultad a través de la institución, los empleados se sienten involucrados, expresando ansiedad o seguridad dentro de ellos mismos.

Meyer y Allen (1997) testifican que se relacionan con conexiones emocionales, identificación y compromiso con las instituciones, dedicación constante, enfatizando los costos que los individuos pueden tener en cuenta.

2: De continuidad, Betanzos y la paz (2007), se entiende que este es un proceso que involucra a los empleados que deliberadamente eligieron su orientación como el fin de una organización en sí misma, emocionalmente relacionados con el campo de trabajo y los temas que están integrados y su trabajo, las percepciones ambientales que permiten a los trabajadores ser voluntarios para ser parte de la organización a medida que se sienten con la misma.

Debido a las condiciones de trabajo para las cuales el empleado tiene lugar, él intencionalmente permanece comprometido con su propia voluntad.

Mientras tanto, Arias (2001) observó que era la intención de una persona, refiriéndose a financiera, física, psicológica, donde veía oportunidades limitadas para encontrar otro trabajo y, si decidía abandonar la organización, perder oportunidades laborales. (p. 91)

La adaptación y la comodidad en las organizaciones difieren de la falta de elección de puestos de trabajo para los empleados debido a la necesidad de sentirse seguros.

Meyer y Allen (1993) muestran que "Es una consecuencia de invertir tiempo y esfuerzo para que los empleados permanezcan en la empresa y pierdan si deja el trabajo". (p. 49)

Por el tiempo y la energía voluntarios de los empleados han desarrollado una serie de relaciones laborales dentro de la organización de pares que tienen dificultades para rendirse y decidieron quedarse allí.

3: Compromiso normativo, según Betanzos y la Paz (2006), "cuando los empleados asumen que una obligación debe comprometerse a formular una obligación moral del empleado de permanecer dentro de la organización" (p. 29), su actitud positiva hacia la institución requiere lealtad para seguir las normas y reglas establecidas internamente.

Meyer y Allen (1991) aducen que es un estado que un trabajador, tal vez porque obtiene algunos privilegios. Esto sucede cuando las instituciones envían sus gastos de capacitación, creando un compromiso con la organización.

Desarrolla la sensación de permanecer en la instalación, permitiendo a la institución sentir la deuda, consintiendo que se vuelva emocional porque los empleados sienten que no tienen que abandonar la empresa porque se sienten "endeudados". (p.221)

El empleado evalúa que la compañía está involucrada en su mejora y debe fiel a ella, si es posible.

Arias (2001) muestra que está caracterizado por la fe en la institución de la lealtad, en el sentido moral, el sentimiento de que tiene que pagar algunos privilegios (capacitaciones), desarrollando un fuerte sentido con la institución, ya que brinda oportunidades o regalos que son apreciados por los empleados. (p. 56).

En segundo lugar, la satisfacción laboral, de acuerdo con Morris y Venkatesh (2010), obedece a "la calificación de los empleados de sus evaluaciones de trabajo llevadas a cabo, por lo general, en una escala que incluye aspectos como el paga, impulso e inspección." (p 27)

Para Palma, (2006, citado por Alfaro, Leyton, Mozen y Sáenz 2012, p. 16), "es la preparación o preferencia por el trabajo de cuidado basado en las creencias y valores que ellos generan en su trabajo"

Robbins (2004) señala que las condiciones de trabajo exitosas que se considera que ayudan a los socios que apoyan y ajustan la naturaleza humana (p.92).

Por otro lado, los efectos de la satisfacción incluyen la complacencia con la productividad, el reconocimiento, las relaciones personales, la adaptación profesional y la seguridad. (Wright y Bonett, 2007).

Robbins (1996, citado en Silva, 2004) señala que la satisfacción de los empleados aumenta la productividad debido a su flexibilidad o falta de buenos empleados, empleados existentes y ausentes, satisfacción laboral, subordinados, mejora de la calidad de trabajo (p. 79).

Según Gamboa (2010), señala que "la satisfacción laboral es una manera de lograr la felicidad en el trabajo" (p.143).

La satisfacción en el lugar de trabajo "es el resultado de que los trabajadores encuentran un trabajo, el resultado es una interacción interesante con dos dimensiones y necesidades humanas y motivando a los empleados" (Morillo, 2006, p. 47).

Las dimensiones para esta variable son:

1. Condiciones físicas y / o materiales, Palma (2006), indican que se calcula de acuerdo a la infraestructura y la función del trabajo diario. (p.24)

Ramos (2003) sostiene que son un medio que contribuye a la eficiencia y eficacia del problema, como condiciones físicas, confort, ventilación e iluminación, limpieza y medidas ambientales, infraestructura, muebles, etc. (p .94). Los empleados están preocupados por su entorno de trabajo y su comodidad personal, referido a la distribución ambiental adecuada y los servicios de mobiliario, privacidad, dispositivos y accesibilidad (p. 23)

2: Beneficios laborales y remuneración, Palma (2006), confirma que es un regalo que los colaboradores reciben como recompensa por su trabajo, regalos, salarios e incentivos, que son factores que afectan y determinan la satisfacción del trabajo y satisfacen las necesidades fisiológicas. Son símbolos de la estabilidad y dan libertad al ser humano (p.26).

Para Vroom (2004) el dinero se valora gracias a su poder instrumental, el dinero vale la pena por el tiempo que sirve de seguridad, reputación, tranquilidad, etc. (p. 37)

3: Política administrativa, según Palma (2006), esta es una regla propiedad de la empresa para que los empleados puedan respetar y conservar el entorno de trabajo. (p. 24)

Son el nivel de las reglas corporativas que definen las relaciones de trabajo con los trabajadores que determinan las posibles formas de alcanzar los objetivos. De la misma manera, funcionan como una guía, que establece la dirección general y el alcance de las oportunidades para alcanzar los objetivos, así como la coordinación de los planes que toman los encargados de tomar decisiones cuando se encuentran en tales situaciones.

4: Las relaciones sociales, de Palma (2006) son “relaciones interpersonales que los participantes tienen como trabajadores de una empresa, cómo comparten sus diligencias y cómo se conciernen con sus acciones diarias”. (p.25)

El del liderazgo afecta menos la satisfacción laboral, especialmente la satisfacción con respecto a los líderes. Según House y Desseley (1974), "los participantes considerarán la aceptación del comportamiento de un líder en términos de comportamiento que se considera una fuente de satisfacción directa o una herramienta para futuras comodidades" (p. 45), para los líderes exitosos es importante tener las mismas habilidades motivacionales

Por esta razón, Krishkaew (1998) descubrió que el estilo o control del gobierno participativo permite que los empleados estén adecuadamente satisfechos.

5: El desarrollo personal, según Palma (2006), es un contrato para que los compañeros de trabajo tengan su propio desempeño y objetivos como profesionales. (p.25)

Esto se aplica a la interacción de los empleados con su entorno de trabajo y los empleados. Las relaciones que contribuyen a la confianza que se refleja en la empresa. La comunicación efectiva es importante, enfatizando la comprensión, el desarrollo de la colaboración y el aumento, y la efectividad de su trabajo, a través del cual encuentran sus carreras.

El estilo de trabajo es una gran idea que no solo le permitirá ser más eficaz, sino también más eficiente. Cuando sus empleados consideran que su trabajo es normal y completo, su producción reduce y la actitud se aplica a otros trabajadores.

En las organizaciones que trabajan, el modelo de trabajo buscó aplicar propuestas de colaboración, y los resultados no abordaron los problemas, debido a la interacción personal y el compromiso profesional en general.

6: El desarrollo de tareas, según Palma (2006), se refiere a cómo los participantes trabajan en la organización donde laboran y cómo lo hacen. Finalmente, sucede cuando los empleados eligen actividades que les permiten utilizar sus destrezas para ofrecer una diversidad de eventos y apreciación por sus características relacionadas con el trabajo. Están motivados por sus necesidades que les permiten desarrollar sus fortalezas y habilidades, y se alinean con sus ambiciones, dejando en claro que lo que tenemos está creciendo y más podemos hacer.

7: Relaciones con la autoridad, Palma (2006) sugiere que cuando los empleados evalúan un contrato de calificación con los gerentes y directores directos con respecto a sus tareas. (p.25) Esto se aplica a la conclusión del empleado tiene sus problemas cotidianos en el lugar donde trabaja, es el uso de habilidades necesarias para que la posición del ocupante lo maneje de manera efectiva. Por otro lado, es un talento para desarrollar tareas o responsabilidades que están relacionadas con posiciones que conllevan responsabilidades en el desempeño de tareas o tareas, y no solo requieren habilidades, conocimientos, etc. Es necesario llevar a cabo ciertas tareas que son correctas y fundamentales y que requieren la intención, la voluntad de llevar a cabo el trabajo.

Después de haber referenciado aspectos de la realidad problemática, permitiendo la identificación de algunos indicadores que sirvieron como guía para las recopilaciones teóricas de diversos autores, se formuló como problema general de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019? Asimismo, se formularon preguntas específicas:

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019?

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019?

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019?

La presente investigación se justifica tomando como base los criterios propuestos por Hernández, Fernández y Baptista (2014):

Por su conveniencia, ya que el resultado de esta investigación es proporcionar orientación adicional sobre las variables en el contexto de los profesores de instituciones de educación técnica y, en consecuencia, demostró la importancia de las interrelaciones entre las variables durante el estudio.

Por su relevancia social, ya que según los resultados se podrán efectuar mejoras en el contexto, tomando como base los resultados hallados, se podrá tener un impacto positivo en SENATI, no solamente favoreciendo a los instructores y alumnos, sino también a la comunidad en general, debido a que el ser humano es un ser estructural.

Por sus implicancias prácticas, porque según los hallazgos se contribuyó a ofrecer evidencias a la institución de SENATI, en la que los directivos pueden identificar las relaciones entre estas variables y las deducciones ayudaron a tomar medidas que ayuden a resolver problemas que puedan sostener, suprimir o dirigir su gestión en la institución educativa.

Por su utilidad metodológica, ya que, de acuerdo con el objetivo del presente estudio, se han creado hipótesis apropiadas utilizando la metodología, permitiendo ser un referente investigativo para estudios futuros, lo cual contribuyó al desarrollo de la comunidad científica.

Por otro lado, se formuló como objetivo general:

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019.

Mientras que, para dar cumplimiento al mencionado propósito, se plantearon como objetivos específicos:

Describir el nivel de compromiso organizacional en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019.

Describir el nivel de satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019.

Establecer la relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019.

Establecer la relación entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019.

Establecer la relación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019.

Asimismo, este estudio considera como hipótesis de investigación a la siguiente:

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019.

Mientras que las hipótesis específicas son:

Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019.

Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019.

Existe relación significativa entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, 2019.

## II. Método

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

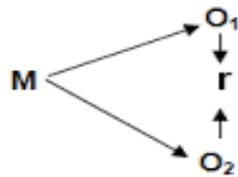
#### 2.1.1. Tipo de investigación

Es no experimental, ya que no se hizo una modificación de las variables, sino que solamente se estudiaron en su contexto natural (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### 2.1.2. Diseño de investigación

Asimismo, el diseño de este estudio es correlacional, ya que buscó determinar la naturaleza, el perfil y las características de la población en el análisis dado, así como el propósito de identificar el nivel de asociación o nivel de relación entre dos variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En donde:



*Diagrama de diseño correlacional.*

M: Muestra

O1: Observación de la variable compromiso organizacional.

r: Relación entre variables

O2: Observación de la variable satisfacción laboral

Montero y León (2007), según su clasificación, estos trabajos formaron parte de un estudio de diseño transversal que toma en cuenta encuestas que utilizaron encuestas para detalles de grupo y que también se explicaron en un solo momento temporal.

## **2.2. Variables y su operacionalización**

### **2.2.1. Variables**

#### **Variable 1:** Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991, citada por Arciniega y Gonzales 2006), se definen a la actitud que define la relación entre un individuo y una empresa que afecta la decisión de una institución de continuar o rechazar. Similar estructurado, que incluye tres factores: afectiva, continua y normativa (p .32).

#### **Variable 2:** Satisfacción laboral

Palma (2006) menciona que “es la complacencia centrándose en el trabajo o la preferencia que se basa en su experiencia laboral en creencias y valores desarrollados” (p. 13).

## 2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1991, citada por Arciniega y Gonzales 2006), se definen a la actitud que define la relación entre un individuo y una empresa que afecta la decisión de una institución de continuar o rechazar. Similar estructurado, que incluye tres factores: afectiva, continua y normativa (p.32).	El compromiso organizacional será medido a través de los puntajes en la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.	Compromiso afectivo	Identificación con la Organización Involucramiento con la organización	Intervalo, describe las variables de un continuo en el que se pueden ordenar los valores. (Alarcón, 2008).  Malo (24-42)  Regular (43-67)  Bueno (68-90)
			Compromiso de continuidad	Percepción de alternativas Inversiones en la organización	
			Compromiso normativo	Lealtad Sentido de obligación	

Nota: Elaboración propia.

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	Palma (2006) menciona que “es la complacencia centrándose en el trabajo o la preferencia que se basa en su experiencia laboral en creencias y valores desarrollados ” (p. 13).	La satisfacción laboral será medida a través de las puntuaciones obtenidas en la el SL-PCL Cuestionario de Opiniones, representada a través de 7 dimensiones	Condiciones físicas y/o materiales	Seguridad de equipos, herramientas, Instalaciones Eléctricas, iluminación y ventilación.	Intervalo, describe las variables de un continuo en el que se pueden ordenar los valores. (Alarcón, 2008).
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Bonos, premios y prestaciones. Pago justo y congruente	
			Políticas administrativas	Políticas, reglas y procedimientos operativos	Insatisfecho (36-83)
			Relaciones sociales	Relación con las personas con quienes trabaja	Satisfecho (84-131)
			Desarrollo personal	Oportunidades de ascenso y progreso	Muy satisfecho (132-180)
			Desarrollo de tareas	Gusto y orgullo por el trabajo	
			Relaciones con la autoridad	Trato justo y atención de subordinados.	

Nota: Elaboración propia.

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1. Población**

Constituida por 45 instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad.

### **2.3.2. Muestra y muestreo**

Debido a que se trató de una población pequeña, se consideró contabilizar a los 45 instructores de tiempo parcial de SENATI, zonal La Libertad, a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia o por criterio.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión:

- Instructores que acepten participar voluntariamente de la investigación.
- Instructores de tiempo parcial registrados a la fecha en SENATI, zonal La Libertad.
- Instructores de tiempo parcial de ambos sexos.

Criterios de exclusión:

- Instructores que no deseen participar voluntariamente de la investigación
- Instructores a tiempo completo.

### **2.3.3. Unidad de análisis**

Cada instructor de SENATI, zonal La Libertad.

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

### **2.4.1. Técnica**

Para Bernal (2010) esta técnica es una encuesta, se refiere a ella como una técnica de recopilación de información. Esto se basa en un inventario preparado con el objetivo de la obtención de datos de la población de investigación. (p.194)

### **2.4.2. Instrumentos**

El instrumento es un cuestionario, en este caso Carrasco (2013) muestra que "el cuestionario presenta a los evaluados varias preguntas regulares y coherentes formuladas, para ser aplicadas a los participantes de investigación" (p. 318).

**Instrumento 1:** Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen

Ficha Técnica

Nombre del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Nombre / Autores: Meyer y Allen

Origen: Estados Unidos

Objetivo: Medir el compromiso laboral.

Organización: 3 componentes (Consta de 18 ítems) Afectivo = 6 ítems, de Continuidad = 6 ítems, normativo = 6 ítems

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: 15 min.

Utilidad: Diagnóstico organizacional.

Edad: 17 años en adelante

Validez:

La validez a efectuar fue a través del juicio de tres expertos en la materia.

Confiabilidad:

La confiabilidad de la adaptación estuvo a cargo de Mejía (2017), quien reportó un Alfa de Cronbach de .855, calificado como muy confiable.

**Instrumento 2:** Cuestionario para medir satisfacción laboral.

Ficha técnica

Nombre: SL-PCL Cuestionario de satisfacción laboral.

Autor: Sonia Palma (1999)

Aplicación: Colectiva e individual.

Duración: 30 minutos aproximadamente.

Ámbito de aplicación: De 25 a 60 años.

Finalidad: Medir la satisfacción laboral.

Validez:

La validez a efectuar fue la de contenido, a través del juicio de tres expertos en la materia.

Confiabilidad:

La confiabilidad de la adaptación estuvo a cargo de Mejía (2017), quien reportó un Alfa de Cronbach de .942, calificado como muy confiable.

## **2.5. Procedimiento**

En primer lugar, se tuvo que buscar las teorías y referentes investigativos que permitieron probar la factibilidad del tema. Enseguida, se procedió a realizar las coordinaciones correspondientes con el Coordinador de instructores de tiempo parcial de SENATI, a fin de que permita el desarrollo de la investigación a través de la aplicación de los instrumentos. Seguidamente, se aplicaron los instrumentos, después de haber concluido con el proyecto de investigación y haber efectuado la validez de los instrumentos mediante el criterio de jueces, para luego poder obtener los resultados y discutirlos. Finalmente, se realizaron las conclusiones, de acuerdo a los objetivos propuestos inicialmente.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Luego de aplicar los instrumentos, se elaboró la base de datos, para realizar el registro de los instrumentos en el software Microsoft Excel 2016, después de haber constatado que los instrumentos fueron respondidos de manera adecuada.

Posteriormente se desarrolló la exportación al software SPSS 24, para realizar el análisis descriptivo e inferencial.

El análisis de los datos consistió en la estadística descriptiva presentada en tablas de distribución de frecuencias absolutas simples y relativas porcentuales y de la estadística inferencial que inició evaluando el ajuste a la distribución normal mediante

la prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk, con la que se identificó una distribución asimétrica en las variables, decidiéndose medir la relación entre las variables mediante Spearman y cuantificado su importancia práctica según el criterio de Cohen (1988) donde valores entre 0-0.10 se interpreta como una relación trivial o nula, entre 0.11 a 0.30 como una relación pequeña, entre .31 a .50 como moderada y entre .51 a más como grande, y su importancia estadística considerando una significancia Alfa de 0.05.

## **2.7. Aspectos éticos**

Las consideraciones éticas se basan en estas pautas para llevar a cabo criterios de investigación adecuados. Primero, se brindó información sobre el propósito de la investigación a la población, y se protegió la confidencialidad de la información y la identidad de cada persona evaluada. Se utilizó el consentimiento informado. Finalmente, en los procedimientos de datos, las técnicas estadísticas se aplicaron y respetaron para garantizar la exactitud de los resultados.

### III. Resultados

#### 3.1. Descripción de Resultados.

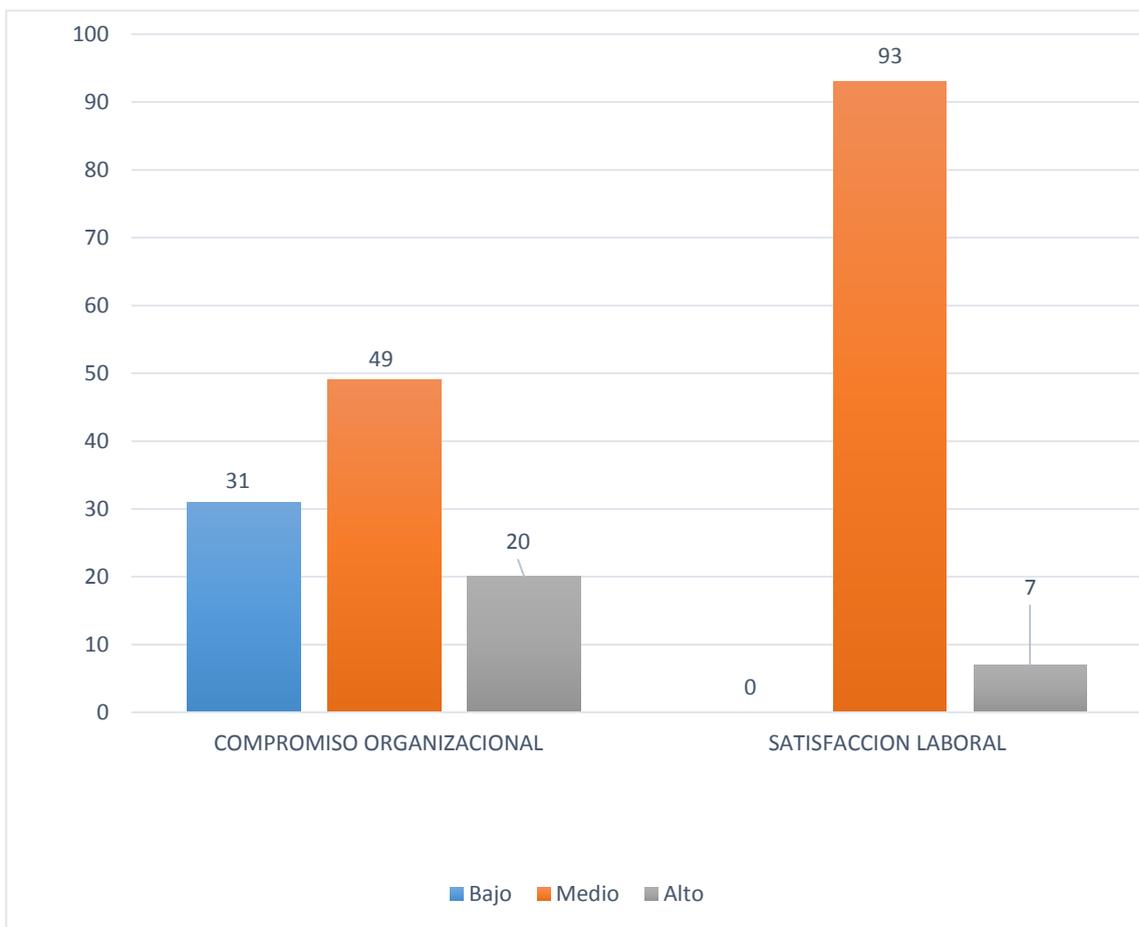
Tabla 3

*Comparación de los puntajes obtenidos de Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019*

NIVELES	COMPROMISO ORGANIZACIONAL		SATISFACCION LABORAL	
	F	%	F	%
Bajo	14	31	0	0.0
Medio	22	49	42	93
Alto	9	20	3	7
<b>TOTAL</b>	45	100	45	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Compromiso Organizacional y satisfacción laboral en instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019

En la Tabla 3, se observa que el nivel que destaca en la variable compromiso organizacional, es el nivel medio con un 49 %, seguido del nivel bajo con un 31% y un nivel alto con un 20%. En la variable satisfacción laboral predomina el nivel medio con un 93% y un nivel alto con un 7%.



**Figura 1. Niveles de Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019**

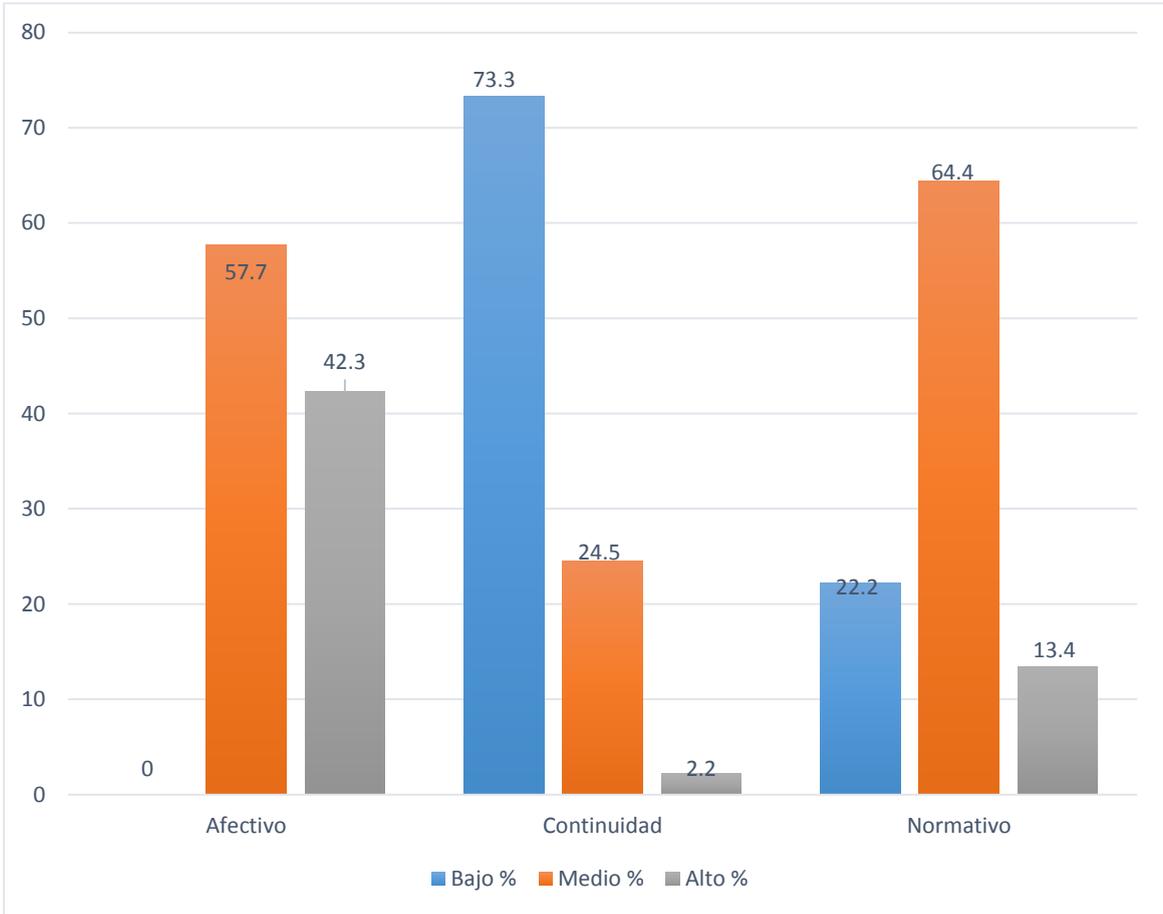
*Tabla 4*

*Comparación de los puntajes de los niveles de los Componentes del Compromiso Organizacional en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019*

Dimensiones/Niveles	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Afectivo	0	0.00	26	57.7	19	42.3	45	100
Continuidad	33	73.3	11	24.5	1	2.2	45	100
Normativo	10	22.2	29	64.4	6	13.3	45	100

*Fuente:* Aplicación del Cuestionario de Compromiso Organizacional en instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019

En la Tabla 4, se aprecia un nivel medio en el compromiso Afectivo en un 57.7% y en el componente Normativo en un 64.4% y un nivel bajo en el componente de continuidad en un 73.3% en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.



**Figura 2. Niveles de los componentes de Compromiso Organizacional en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019**

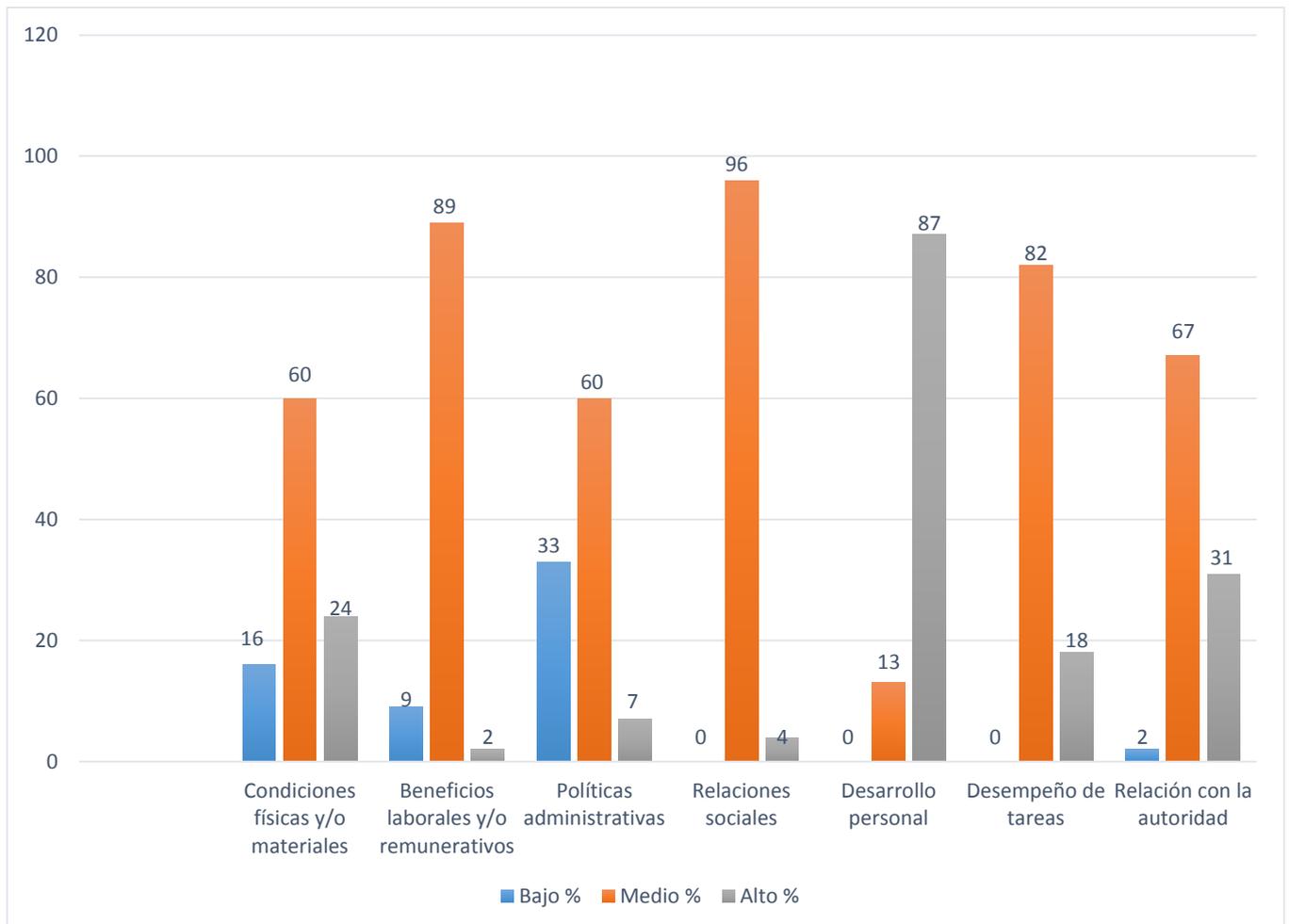
Tabla 5

*Comparación de los puntajes de los niveles de las Dimensiones de Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019*

Dimensiones/Niveles	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Condiciones físicas y/o materiales	7	16	27	60	11	24	45	100
Beneficios laborales y/o remunerativos	4	9	40	89	1	2	45	100
Políticas administrativas	15	33	27	60	3	7	45	100
Relaciones sociales	0	0	43	96	2	4	45	100
Desarrollo personal	0	0	6	13	39	87	45	100
Desempeño de tareas	0	0	37	82	8	18	45	100
Relación con la autoridad	1	2	30	67	14	31	45	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Satisfacción Laboral en instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019

En la Tabla 5, se aprecia un nivel medio en la satisfacción con las condiciones físicas y/o materiales en un 60%, beneficios laborales y/o remunerativos en un 89%, políticas administrativas en un 60%, relaciones sociales en un 96%, desempeño de tareas en un 82% y relación con la autoridad en un 67%, además un nivel alto en la satisfacción con el desarrollo personal en un 87% de los en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.



**Figura 3. Niveles de las dimensiones de Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019**

### 3.2 Prueba de Normalidad.

Tabla 6

*Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk del Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.*

Variable	Estadístico	gl	p	Distribución Normal
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,95	45	,046	No
Afectivo	,96	45	,115	Si
Continuidad	,88	45	,000	No
Normativo	,94	45	,032	No
SATISFACCIÓN LABORAL	,86	45	,000	No
Condiciones físicas y/o materiales	,94	45	,015	No
Beneficios laborales y/o remunerativos	,88	45	,000	No
Políticas administrativas	,93	45	,008	No
Relaciones sociales	,90	45	,001	No
Desarrollo personal	,87	45	,000	No
Desempeño de tareas	,94	45	,017	No
Relación con la autoridad	,95	45	,078	Si

*Nota:*

gl: Grado de libertad

p: Significancia

En la Tabla 6, se aprecia un ajuste a la distribución normal en los puntajes del componente afectivo y en la satisfacción con la relación con la autoridad y una diferencia estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre la distribución de los puntajes del Compromiso Organizacional, la Satisfacción laboral y sus demás dimensiones. Decidiéndose medir la relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

### 3.3. Prueba de Hipótesis Correlacional.

Tabla 7

*Correlación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de SENATI - Trujillo*

Variables		rs	p
Compromiso Organizacional	Satisfacción Laboral	0,625	,000

*Nota:*

rs: Coeficiente de correlación de Spearman

p: Significancia

En la Tabla 7, se aprecia una relación directa, de correlación alta y altamente significativa ( $r=0625$ ,  $p<0.01$ ) entre el compromiso organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.

La correlación directa implica que, a mayor compromiso organizacional, mayor es la satisfacción laboral.

Tabla 8

*Correlación entre el componente Afectivo del compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.*

Variables	rs	p
Afectivo Satisfacción Laboral	0,708	,000

Nota:

rs: Coeficiente de correlación de Spearman

p: Significancia

En la Tabla 8, se aprecia una relación directa, de correlación alta y altamente significativa ( $r=0.708p<.001$ ) entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.

La correlación directa implica que, a mayor compromiso afectivo, mayor es la satisfacción laboral

Tabla 9

*Correlación entre el componente Continuidad del compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.*

Variables		rs	p
Continuidad	Satisfacción Laboral	0,333	,025

*Nota:*

rs: Coeficiente de correlación de Spearman

p: Significancia

En la Tabla 9, se aprecia una relación directa, de correlación baja y significativa ( $r=0.333$   $p=0.025<0.05$ ) entre el componente Continuidad del compromiso organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.

La correlación directa implica que, a mayor compromiso de continuidad, mayor es la satisfacción laboral

Tabla 10

*Correlación entre el componente Normativo del compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.*

Variables		rs	p
Normativo	Satisfacción Laboral	0,389	,008

Nota:

rs: Coeficiente de correlación de Spearman

p: Significancia

En la Tabla 10, se aprecia una relación directa, de correlación baja y altamente significativa ( $r=0.359$   $p=0.008<0.01$ ) entre el componente Normativo del compromiso organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.

La correlación directa implica que, a mayor compromiso normativo, mayor es la satisfacción laboral

#### IV. Discusión

En la Tabla 7, se aprecia una relación directa, de correlación alta y altamente significativa ( $r=0.625$ ,  $p<0.01$ ) entre el compromiso organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019. Los resultados son similares a los de Mejía (2017) quien en su estudio concluyó una relación positiva  $r = 0.705$ , satisfacción laboral y compromiso organizacional. El valor de  $p = 0.000$  indica que  $p$  es menor que  $0.05$ , lo que significa que las relaciones son significativas, por lo que se niega la hipótesis del sujeto y se acepta la hipótesis, por lo que se concluye que la satisfacción del trabajo está relacionada con el Compromiso organizacional de los docentes 21 Ugel 02 Los Olivos, 2016. Asimismo, con el de Campos (2017), quien en su estudio concluyó que existe una relación positiva ( $\rho = 0.419$ ) y significativo ( $p = 0.001$ ) que  $\alpha = 0.05$ ; UGEL-06, Chosica, 2016. Compromiso organizativo de los docentes de la red de educación y satisfacción laboral a nivel de correlación moderada. Por tanto, en tanto el compromiso organizacional de los instructores de SENATI aumente, también se verá incrementada su satisfacción laboral.

En la Tabla 4, se aprecia un nivel medio en el componente Afectivo en un 57.8% y en el componente Normativo en un 64.4% y un nivel bajo en el componente de continuidad en un 73.3% de los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019. Los resultados son discrepan a los de Mamani (2016), quien concluyó que el 67.7% de los docentes presentan un compromiso organizacional favorable.

Los resultados se apoyan a nivel teórico en lo manifestado por Sahili (2010), quien menciona que referente al compromiso, la asignación docente, al considerar a las instituciones educativas como una empresa, el maestro no solo debe luchar contra grandes grupos de estudiantes, sino también con grupos que presentan una gran diversidad de personalidades, con problemas disciplinarios y dificultades motivacionales; Además, su trabajo no solo consiste en hacer cosas en el aula, sino también en el exterior, preparar y actualizar las materias, revisar documentos y exámenes, reunirse con las reuniones de padres, con reuniones organizadas por la administración, planificar sus clases, para que la enseñanza no se pueda reducir. Desde la parte afectiva, el profesor explica el conocimiento, pero el sentimiento también multiplica las emociones, los valores y los estados de ánimo.

En la Tabla 5, se aprecia un nivel medio en la satisfacción con las condiciones físicas y/o materiales en un 60%, beneficios laborales y/o remunerativos en un 89%, políticas administrativas en un 60%, relaciones sociales en un 96%, desempeño de tareas en un 82% y relación con la autoridad en un 67%, además un nivel alto en la satisfacción con el desarrollo personal en un 87% de los en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019. Los resultados se asemejan a los de Mamani (2016) quien concluyó que el 51.6% de los maestros tenía niveles de satisfacción satisfactorios.

Debe notarse que en los docentes la satisfacción laboral con los momentos emocionales positivos, hay una respuesta efectiva al lugar donde trabajan, refiriéndose a cómo se relaciona el docente con su trabajo o los diferentes aspectos de su trabajo. En general, esto se aplica en la medida en que a una persona le gusta trabajar en su institución, teniendo en cuenta las condiciones relacionadas con el trabajo realizado en las instituciones educativas, el desempeño individual, los avances y los ingresos, han ganado este factor indivisible. Por otro lado, es un reflejo de la vida institucional en todo tipo de profesiones, no solo en términos de satisfacción con el público, sino también en términos de productividad y calidad, que es la medida de la contratación. Es importante conocer el nivel de identificación y entrega para cumplir con la misión y la visión de la institución educativa de la misma manera que es posible satisfacer sus necesidades e inquietudes en su campo de trabajo y dentro del elemento de toda la organización.

Para esto, es necesario que las organizaciones tengan óptimas condiciones, lo cual afecta la productividad de satisfacción de los empleados. En la actualidad, hay empresas que no dan importancia para el clima de trabajo y compromiso con la organización, son aspectos fundamentales de cualquier desarrollo estratégico de la empresa (Edel, García y Casiano, 2007).

En cuanto a la correlación entre las dimensiones del compromiso organizacional y la satisfacción laboral se halló una relación directa y significativa ( $p < .05$ ) entre el componente afectivo, de continuidad y normativo del compromiso organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019. Los resultados concuerdan con los de Mamani (2016),

quien encontró una correlación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ( $\text{sig} = .000$ ) y con sus dimensiones de compromiso afectivo ( $\text{sig} = .000$ ), compromiso de continuidad ( $\text{sig} = .000$ ) = .045) compromiso normativo ( $\text{sig} = .000$ ).

Los resultados se pueden analizar desde la óptica de Arias (2001) quien manifiesta que el compromiso es una fuerza que afecta la identificación y participación de los empleados en la organización. En consecuencia, como resultado del sentido de desarrollo y participación de la identidad, los empleados y las instituciones desarrollan un vínculo a largo plazo. Por tanto, señala que un fuerte compromiso organizacional se caracteriza por los siguientes componentes; a) apoyar y aceptar los objetivos y valores o la identificación de la organización, b) la voluntad de hacer esfuerzos importantes para los intereses de la organización o la participación y el deseo de permanecer en la organización o la lealtad. Estos componentes, a su vez se relacionan con la satisfacción de los instructores de SENATI Zonal Trujillo, ya que se trata de una fuerza laboral satisfecha que se manifiesta en una mayor productividad debido a las variaciones resultantes de la ausencia o renuncia de buenos empleados, rotación de personal y ausentismo, fomentando cambios para el director y también para los trabajadores bajo su dirección, teniendo en cuenta los resultados, para mejorar la calidad de su trabajo.

## V. Conclusiones

1. Se determinó una relación directa, de correlación Alta y altamente significativa ( $r=0.625$ ,  $p<0.01$ ) entre el compromiso organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.
2. Se describió un nivel medio en el compromiso organizacional en un 49%, así como en el componente Afectivo en un 57.7% y en el componente Normativo en un 64.4% y un nivel bajo en el componente de continuidad en un 73.3% de los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.
3. Se describió un nivel medio en la Satisfacción Laboral en un 93%, así como en la satisfacción con las condiciones físicas y/o materiales en un 60%, beneficios laborales y/o remunerativos en un 89%, políticas administrativas en un 60%, relaciones sociales en un 96%, desempeño de tareas en un 82% y relación con la autoridad en un 67%, además un nivel alto en la satisfacción con el desarrollo personal en un 87% de los en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.
4. Se estableció una relación directa, de correlación alta altamente significativa ( $r=0.708$  $p<.001$ ) entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.
5. Se estableció una relación directa, de correlación baja y significativa ( $r=0.333$   $p=0.025<0.05$ ) entre el componente continuidad del compromiso organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.
6. Se estableció una relación directa, de correlación baja y altamente significativa ( $r=0.359$   $p=0.008<0.01$ ) entre el componente normativo del compromiso organizacional y la Satisfacción Laboral en los instructores de tiempo parcial de SENATI – Zonal La Libertad, 2019.

## **VI. Recomendaciones**

1. Reconocer la labor pedagógica cotidiana del instructor, alentando su entrega con felicitaciones e incentivos.
2. Coordinar con los directivos de SENATI, para que se realicen mejoras en la infraestructura de la institución educativa.
3. Implementar y ejecutar estrategias de desarrollo profesional, a través de diferentes programas de capacitación gratuitos.
4. Motivar a los instructores de SENATI, a través de actividades integradoras, con el objetivo de fortalecer la identidad institucional.

## Referencias

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de investigación del comportamiento*. Lima Perú: Universitaria, 56.
- Alfaro, R, et al. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de Lima y Callao*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Limusa.
- Arias, H. (2001). *Principios de Organización y dirección*. México: Ediciones Ciencia y técnica.
- Barron, J., & Barron, P. (2001). *Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral docente en una institución educativa*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional de Río Cuarto. 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.
- Bayona, A., Goñi, E. y Madorrán, V. (2000). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/266454597\\_Compromiso\\_Organizacional\\_Implicaciones\\_para\\_la\\_gestion\\_estrategica\\_de\\_los\\_Recursos\\_Humanos](https://www.researchgate.net/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos)
- Betanzos, D. N., Andrade, P. P. y Paz, R. F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22
- Campos, C. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5103/Campos\\_FCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5103/Campos_FCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la investigación científica*. Perú. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2003). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2004). *Administración de los Nuevos Tiempos*. México: McGraw –Hill Interamericana. S.A.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. Mexico. Mac Graw Hill.
- Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D. y Warr, P. B., (1981). *The Experience of Work*. London: Academic Press, Inc.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (11ªed). México: McGraw-Hill.
- Dessler, G., (1996). *Administración de Personal*. México: Ed. Prentice - Hall Hispanoamericana, S.A.
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional. Una investigación*. Veracruz, México: CIEA. Recuperado el 23 de Marzo de 2014, de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica*, 12(16), 1-2. Recuperado de: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>
- García Viamontes, D. (2010). *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de: [www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm)
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. y Donnelly, J.H., (1994). *Las Organizaciones*. Estados Unidos: Ed. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana, 129
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima. Recuperado de:

[http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/429/Ander\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/429/Ander_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mejía, V. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Topolnysky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Industrial-Organizational Psychology and Emerging Needs of the Canadian Workplace*,
- Pacco, F. (2014). *Clima Laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Estados Unidos de distrito de Comas, Ugel 04, 2012..* Tesis, Lima, Perú
- Panaccio, A. & Vandenberghe, C. (2008). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological wellbeing: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behaviour*, 75, 224-236. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- RB. Ali, L (2010). *Psicología para el docente. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. México: Universidad de Guanajuato. Libro digital satisfacción laboral de los docentes.
- Robbins. S. P., (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice-Hall Hispanoamérica S.A.
- Rodríguez A. (2006). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*, Madrid, Ediciones Pirámide
- Rodríguez C. (2006). *Modelo de Gestión de Recursos Humanos* (1° Ed) Barcelona España.
- Sahili, L. F. (2010). *Psicología para el docente*. Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.
- Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (3), 445-460. doi: 10.14349/rlp.v41i3.387

## Anexos

### Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

#### ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE ALLEN Y MEYER (1990)

A continuación, se le presenta este instrumento que tiene como finalidad obtener una descripción acerca del compromiso del individuo con su organización, caracterizada por la unión emocional e identificación, el costo que este asocia con dejarla y los sentimientos de obligación del individuo de permanecer en ella.

En cada una de las preguntas que se le presentan encierre en un círculo sólo una de las siete categorías de respuesta que usted considere más acorde a su sentimiento hacia la organización.

La veracidad de su respuesta es lo más importante. No es un test para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen respuestas buenas ni malas.

Recuerda que la información recolectada es totalmente confidencial.

Agradecemos profundamente su colaboración y sinceridad.

Categorías:

1 = Muy en desacuerdo.

2 = En desacuerdo

3 = Ni en desacuerdo ni de acuerdo

4 = De acuerdo.

5 = Muy de acuerdo

<b>Compromiso afectivo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Actualmente trabajo en la Institución más por gusto que por necesidad.					
Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución					
Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución					
<b>Compromiso de continuidad</b>					
Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la institución.					
Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en la institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo					
Ahora mismo sería muy duro para mí dejar la institución, incluso si quisiera hacerlo.					
Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.					
<b>Compromiso normativo</b>					
Una de las principales razones por las que continué trabajando en la institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a la institución					
Me sentiría culpable si dejase ahora la institución, considerando todo lo que me ha dado.					
Ahora mismo no abandonaría la institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
La institución merece mi lealtad.					
Creo que le debo mucho a la institución					

## INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está de acuerdo con dejarla, en este caso encerraría en un círculo la categoría numero 5

Categorías:

1 = Muy en desacuerdo.

2 =En desacuerdo

3 =Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4 =De acuerdo.

5 =Muy de acuerdo

<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc)					
La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).					
<b>Beneficios Laborales y/o remuneraciones.</b>					
Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
Me siento mal con lo que gano.					
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
<b>Políticas Administrativas.</b>					
Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
Me disgusta mi horario.					
El horario de trabajo me resulta incómodo.					
El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida					
<b>Relaciones Interpersonales.</b>					
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
Me agrada trabajar con mis compañeros.					
Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
<b>Desarrollo personal.</b>					
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					

Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
<b>Desempeño de</b>					
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.					
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
Mi trabajo me aburre.					
Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.					
Me gusta el trabajo que realizo					
<b>Relación con la autoridad</b>					
Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta					
Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
El director es comprensivo.					
La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
No me siento a gusto con el director.					
El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

## Anexo 2: Validaciones



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>								
1	Actualmente trabajo en la Institución más por gusto que por necesidad.	/		/		/		
2	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución	/		/		/		
3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	/		/		/		
4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	/		/		/		
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas	/		/		/		
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	/		/		/		
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad</b>								
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	/		/		/		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la institución.	/		/		/		
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en la institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	/		/		/		
11	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar la institución, incluso si quisiera hacerlo.	/		/		/		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo</b>								
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en la institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	/		/		/		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a la institución	/		/		/		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora la institución, considerando todo lo que me ha dado.	/		/		/		
15	Ahora mismo no abandonaría la institución, porque me siento obligado con toda su gente.	/		/		/		
17	La institución merece mi lealtad.	/		/		/		
18	Creo que le debo mucho a la institución	/		/		/		

#### Observaciones (precisar si hay

suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Consuelo Alicia López Chumpitaz  
DNI: 90912895

Especialidad del validador: Psicóloga Educativa

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

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

27 de 5 del 2019

Consuelo Alicia López Chumpitaz  
PSICÓLOGA  
C.P.S. 11438

Firma del Experto Informante.

ESCUELA DE POSGRADO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCION LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales</b>							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	/		/		/		
2	El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc)	/		/		/		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	/		/		/		
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	/		/		/		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Beneficios Laborales y/o remuneraciones.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	/		/		/		
7	Me siento mal con lo que gano.	/		/		/		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: Políticas Administrativas.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.	/		/		/		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	/		/		/		
12	Me disgusta mi horario.	/		/		/		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	/		/		/		
14	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	/		/		/		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	/		/		/		
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	/		/		/		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	/		/		/		
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	/		/		/		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	/		/		/		
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	/		/		/		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	/		/		/		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 5: Desempeño de Tareas.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.	/		/		/		
26	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	/		/		/		
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	/		/		/		
28	Mi trabajo me aburre.	/		/		/		
29	Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.	/		/		/		
30	Me gusta el trabajo que realizo	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 5: Desempeño de Tareas.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.	/		/		/		
32	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	/		/		/		
33	El director es comprensivo.	/		/		/		
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	/		/		/		
35	No me siento a gusto con el director.	/		/		/		
36	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):-

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Consuelo Alicia López Chimpitaz  
DNI: 40973895

Especialidad del validador: Psicóloga Educativa

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

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

27 de 5 del 2019

  
Consuelo Alicia López Chimpitaz  
PSICÓLOGA  
C.P. 11488

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>								
1	Actualmente trabajo en la Institución más por gusto que por necesidad.	X		X		X		
2	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución	X		X		X		
3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	X		X		X		
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas	X		X		X		
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad</b>								
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la institución.	X		X		X		
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en la institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	X		X		X		
11	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar la institución, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo</b>								
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en la institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a la institución	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora la institución, considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X		
15	Ahora mismo no abandonaría la institución, porque me siento obligado con toda su gente.	X		X		X		
17	La institución merece mi lealtad.	X		X		X		
18.	Creo que le debo mucho a la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Sandra Elizabeth Fuentes Chavez  
DNI: 45449962

Especialidad del validador: Magister en Docencia Educativa

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

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

03 de Julio del 2019  
Sandra Elizabeth Fuentes Chavez  
C. P. P. 19924

Firma del Experto Informante.

## ESCUELA DE POSGRADO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCION LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
2	El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc)	x		x		x		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	x		x		x		
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	x		x		x		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Beneficios Laborales y/o remuneraciones.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	x		x		x		
7	Me siento mal con lo que gano.	x		x		x		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	x		x		x		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Políticas Administrativas.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.	x		x		x		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	x		x		x		
12	Me disgusta mi horario.	x		x		x		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	x		x		x		
14	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida							
<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	x		x		x		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	x		x		x		
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	x		x		x		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x		
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	x		x		x		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	x		x		x		
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	x		x		x		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	x		x		x		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: Desempeño de Tareas.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.	x		x		x		
26	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	x		x		x		
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	x		x		x		
28	Mi trabajo me aburre.	x		x		x		
29	Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.	x		x		x		
30	Me gusta el trabajo que realizo	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: Desempeño de Tareas.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.	x		x		x		
32	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
33	El director es comprensivo.	x		x		x		
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	x		x		x		
35	No me siento a gusto con el director.	x		x		x		
36	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):-

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg) Sandra Elizabeth Fuentes Chavez  
DNI: 4561992

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa

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

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

22 de Mayo del 20  
Sandra Elizabeth Fuentes Chavez  
PSICOLOGA  
C. Ps. P. 19924

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>								
1	Actualmente trabajo en la Institución más por gusto que por necesidad.	✓		✓		✓		
2	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución	✓		✓		✓		
3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	✓		✓		✓		
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas	✓		✓		✓		
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad</b>								
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la institución.	✓		✓		✓		
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en la institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	✓		✓		✓		
11	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar la institución, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo</b>								
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en la institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a la institución	✓						
15	Me sentiría culpable si dejase ahora la institución, considerando todo lo que me ha dado.	✓						
15	Ahora mismo no abandonaría la institución, porque me siento obligado con toda su gente.	✓						
17	La institución merece mi lealtad.							
18.	Creo que le debo mucho a la institución	✓				✓		redactor mejor porque no me am lo que es lo de verdad

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alejo Salguero Alvarado  
DNI: 68225732

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

29 de 5 del 2019

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

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

*[Firma]*  
Firma del Experto Informante.

## ESCUELA DE POSGRADO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCION LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales</b>							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	/		/		/		
2	El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc)	/		/		/		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	/		/		/		
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	/		/		/		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Beneficios Laborales y/o remuneraciones.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	/	/	/		/		
7	Me siento mal con lo que gano.	/		/		/		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: Políticas Administrativas.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.	/		/		/		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	/		/		/		
12	Me disgusta mi horario.	/		/		/		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	/		/		/		
14	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	/		/		/		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	/		/		/		
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	/		/		/		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	/		/		/		
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	/		/		/		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	/		/		/		
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	/		/		/		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	/		/		/		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 6: Desempeño de Tareas.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro	/		/		/		
26	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	/		/		/		
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	/		/		/		
28	Mi trabajo me aburre.	/		/		/		
29	Me siento complacido(a) con la actividad que realizo	/		/		/		
30	Me gusta el trabajo que realizo	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta	/		/		/		
32	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	/		/		/		
33	El director es comprensivo.	/		/		/		
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	/		/		/		
35	No me siento a gusto con el director	/		/		/		
36	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	/		/		/		

## Observaciones (precisar si hay

 suficiencia): *Esta prueba ya tiene validez y se puede trabajar con estos puntos o cada uno*

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

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mariana del Pilar Alejo Torres*

 DNI: *4.824.663*

## Base de datos de los instrumentos de investigación

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	AFEC	CONT	NORM	TOTAL	
1	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	26	12	18	56	
2	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	1	2	1	4	1	4	3	33	5	15	53	
3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	26	12	18	56	
4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	26	14	14	54	
5	4	4	4	4	1	5	3	1	3	3	4	4	2	4	3	1	4	4	25	15	18	58	
6	5	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	28	11	17	56	
7	2	4	4	4	3	2	4	2	1	4	3	2	2	2	2	2	4	4	23	12	16	51	
8	3	4	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	5	4	24	16	19	59	
9	4	5	5	4	3	4	4	2	1	1	2	2	4	4	2	2	5	4	29	8	21	58	
10	4	3	4	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	21	8	16	45	
11	4	5	5	5	4	5	5	2	1	1	1	1	4	4	4	4	5	4	33	6	25	64	
12	4	4	4	4	1	5	3	1	3	3	4	4	2	4	3	1	4	4	25	15	18	58	
13	3	4	5	5	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	29	17	24	70	
14	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	26	14	14	54	
15	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	26	12	18	56	
16	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	33	5	10	48	
17	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	3	4	2	2	3	4	34	5	18	57	
18	2	4	4	3	3	4	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	4	3	23	10	17	50	
19	4	4	4	4	3	4	3	1	1	1	2	2	1	5	5	4	5	4	26	7	24	57	
20	1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	26	19	23	68	
21	5	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	2	2	2	4	3	4	2	29	11	17	57	
22	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	23	11	16	50	
23	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	1	1	3	3	2	2	3	27	7	14	48	
24	5	5	5	5	4	4	4	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	32	6	15	53	
25	3	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	26	9	16	51	
26	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	4	26	11	23	60	
27	3	4	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	24	10	23	57	
28	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	2	2	5	4	22	11	21	54	
29	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	4	4	21	9	16	46	
30	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	20	5	11	36	
31	4	4	4	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	5	4	22	6	17	45	
32	5	4	4	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	4	4	21	5	15	41	
33	4	4	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	4	17	6	15	38	
34	5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	20	5	12	37	
35	4	3	4	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	22	5	16	43	
36	4	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	18	6	16	40	
37	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	18	5	11	34	
38	4	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	19	5	11	35	
39	4	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	3	21	9	14	44	
40	4	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	21	5	12	38	
41	4	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	16	5	12	33	
42	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	18	5	12	35	
43	3	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	22	12	18	52	
44	4	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	17	5	12	34	
45	4	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	19	5	12	36	

SATISFACCION LABORAL																																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	CF	BL	PA	RI	DP	DT	RA	TOTAL		
1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	11	10	13	24	20	24	114
2	5	5	5	5	4	3	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	8	25	16	30	22	30	155
3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	11	10	13	24	20	24	114
4	3	4	2	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	16	11	16	13	23	20	19	118	
5	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	14	11	13	14	22	22	16	112	
6	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	1	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	15	11	12	14	22	21	16	111	
7	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2	1	2	2	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	17	12	8	13	24	21	21	116	
8	4	4	4	4	3	3	2	2	1	4	4	1	2	2	4	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	3	4	4	3	19	8	13	13	29	24	22	128	
9	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	1	5	5	2	3	2	4	4	3	11	12	9	13	24	22	18	109		
10	4	4	3	4	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	2	3	2	4	4	2	17	12	11	14	23	20	17	114		
11	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	1	2	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	1	4	1	4	4	5	5	5	5	1	5	20	11	9	14	26	19	26	125		
12	4	3	3	4	4	5	2	2	4	3	2	4	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	1	4	18	13	14	14	21	25	21	126			
13	1	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	1	1	3	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	1	4	5	3	4	4	5	5	4	9	13	13	14	28	21	25	123		
14	3	4	2	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	16	11	16	13	22	18	21	117		
15	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	12	11	10	13	24	20	22	112		
16	5	5	5	5	4	3	2	2	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	24	8	21	16	30	22	30	151		
17	5	5	4	5	4	1	1	4	4	3	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	4	5	5	1	5	23	10	7	13	29	22	24	128		
18	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	19	13	11	14	25	19	19	120		
19	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	1	3	4	1	3	3	4	4	5	4	4	5	1	4	1	4	5	4	4	5	4	1	4	19	13	11	11	24	20	22	120		
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	5	1	4	21	16	19	14	24	20	22	136			
21	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	1	5	5	3	3	4	4	3	3	14	13	18	12	23	21	20	121		
22	3	2	3	4	3	4	2	2	2	3	1	2	2	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	15	10	10	13	24	19	21	112		
23	4	4	4	2	4	5	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	1	5	5	4	4	4	5	4	4	18	8	6	10	29	22	25	118		
24	4	1	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	1	4	4	2	3	4	4	15	14	18	14	26	18	19	124			
25	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	20	13	11	14	24	20	24	126			
26	5	5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	22	12	12	14	24	20	22	126		
27	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	3	3	4	2	4	4	2	17	12	11	14	24	18	19	115		
28	3	2	3	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	12	12	12	13	24	20	19	112	
29	4	3	2	2	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	14	12	12	13	24	20	18	113	
30	2	2	3	2	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	4	4	3	12	12	12	13	22	17	17	105			
31	3	3	3	2	3	4	4	1	2	4	3	2	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	2	4	4	2	14	11	13	13	24	20	18	113	
32	3	3	3	2	2	4	4	1	1	4	3	2	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	3	3	2	4	4	2	13	10	13	13	24	19	18	110		
33	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	2	2	2	3	4	2	10	12	14	12	24	19	15	106		
34	2	2	2	3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	12	14	12	12	23	21	17	111		
35	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	10	12	12	13	21	20	17	105		
36	2	2	2	3	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	11	12	12	13	22	18	14	102		
37	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	2	2	4	2	12	12	16	12	20	20	14	106		
38	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	12	12	16	12	20	20	13	105		
39	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	2	2	4	2	10	12	12	12	23	21	14	104			
40	3	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	13	12	13	12	23	21	14	108		
41	3	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	3	2	2	3	2	2	13	12	13	12	23	21	14	108			
42	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	2	4	2	10	12	16	12	24	21	14	109			
43	4	2																																												