



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la
Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Betty Janeth Acuña Villanueva (ORCID: 0000-0001-7126-4298)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico a Dios, a mis padres y hermanos.
A Dios por la vida y salud, por haberme
cuidado y guiado mi camino, a mis
padres y hermanos por su apoyo
incondicional para alcanzar cada una de
mis metas.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por haberme iluminado y guiado día a día, a nuestros queridos maestros por darnos sus valiosos conocimientos, paciencia y comprensión.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ACUÑA VILLANUEVA BETTY JANETH**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL 05 ,SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019

Fecha: 23 de enero de 2020

Hora: 9:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Jesus Padilla Caballero

Firma:

SECRETARIO: Mg. Gustavo Ernesto Zarate Ruiz

Firma:

VOCAL: Dra. Francis Esmeralda Ibarquen Cueva

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

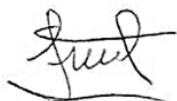
Yo, Betty Janeth Acuña Villanueva, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho,2019”.

Declaro bajo juramento que:

- ✓ La tesis es de mi autoría
- ✓ He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- ✓ La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- ✓ Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad e investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, enero de 2020.



Br. Betty Janeth Acuña Villanueva

DNI.15722272

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Figuras.....	vii
Índice de Tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Método.....	7
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	7
2.2 Operacionalización de variables.....	7
2.3 Población, muestra y muestreo.....	7
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	7
2.5 Procedimiento.....	8
2.6 Método de análisis de datos.....	8
2.7 Aspectos éticos.....	8
III. Resultados.....	8
IV. Discusión.....	11
V. Conclusiones.....	12
VI. Recomendaciones.....	12
VII. Referencias.....	13
Anexos.....	17
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	17
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	18
Anexo 3: Certificados de Validación de Instrumentos.....	24
Anexo 4: Base de datos y resultados de pruebas de confiabilidad.....	33
Anexo 5: Base de datos y resultados de contrastación de hipótesis.....	43
Anexo 6: Constancia de aplicación de instrumentos.....	46
Anexo 7: Dictamen de la sustentación de tesis.....	48

Anexo 8: Evidencias.....	49
Acta de Aprobación de originalidad de Tesis.....	51
.....	52
.....	53

Índice de Figuras

Figura 1: Teorías X-Y. (Chiavenato 2006).....	5
Figura 2: El compromiso de los trabajadores visto desde modelos administrativos (Hernández, et al., 2018)	6
Figura 3: Niveles de la variable compromiso organizacional y dimensiones	9
Figura 4: Niveles de la variable satisfacción-laboral y dimensiones.....	10

Índice de Tablas

Tabla 1: Niveles de la variable compromiso organizacional y dimensiones.....	9
Tabla 2: Niveles de la variable satisfacción-laboral y dimensiones.....	10
Tabla 3: Sistema de hipótesis de la investigación	11

Resumen

La investigación tiene el propósito de determinar la relación entre la Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019. Se empleó una metodología cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional. La población y muestra empleada fueron trabajadores de la Ugel 05 en el número de 200, con instrumentos validados por expertos y una alta fiabilidad. Los resultados nos indicaron la existente de una correlación fuerte entre las variables: Rho de Spearman de ,893** y una significación bilateral de ,000.

Palabras clave: Bienestar laboral, actitud laboral, entorno laboral.

Abstract

The research has the purpose of determining the relationship between job satisfaction and organizational commitment of the workers of Ugel 05, 2019. A quantitative methodology, of non-experimental, correlational design, was used. The population and sample employed were workers of Ugel 05 in the number of 200, with instruments validated by experts and high reliability. The results indicated the existence of a strong correlation between the variables: Spearman's Rho of, 893 ** and a bilateral significance of, 000.

Keywords: Work well-being, work attitude, work environment.

I. Introducción

La existencia de trabajadores reacios al cambio, con escasa participación en las acciones de capacitación y actualización de los procesos administrativos y uso de la tecnología, generan insatisfacción no solo en cliente interno sino el externo, porque manifiesta su incapacidad en la gestión de los procesos.

Asimismo, el inadecuado ambiente laboral, generando situaciones complicadas entre ellos, maltrato, desidia y falta de compañerismo, son indicadores de la insatisfacción de los trabajadores.

Las organizaciones públicas o privadas, poseen una estructura organizacional, cuyo liderazgo y estilo es clave, estableciendo relaciones y características; sin embargo, cuando en la institución es inadecuada esa estructura, es la que genera conflictos e insatisfacción entre los trabajadores; esto aunado por las diferencias salariales, al existir tres sistemas (CAS-DL 276-Servir) y condiciones de trabajo que son mínimas.

Esto evidencia las necesidades de mejora de la administración de la organización del órgano ejecutor, la gestión del talento humano, el desempeño de los trabajadores, el comportamiento organizacional de los trabajadores, factores que generan la insatisfacción.

Por otro lado, las organizaciones requieren desarrollar estrategias que permitan que los trabajadores generen el compromiso con las organizaciones, con sus objetivos y que pueden integrarse a sus programas y proyectos. Si entendemos que el compromiso-organizacional es comprendido como la identificación con las instituciones (Lagomarsino, 2003) esto el día de hoy es una variable emergente, generando resultados positivos-negativos en las instituciones.

Bajo estos supuestos la investigación está orientada a buscar la relación entre ambas variables (satisfacción-compromiso) en los trabajadores de la Ugel 05.

Estudios relacionados a la investigación nos indican que la satisfacción-laboral fue explicado por la influencia del rol laboral, generando impactos positivos y negativos en la organización (Orgambidez, Pérez y Borrego-Alés, 2015) asimismo, estudio realizado en Colombia nos indican la existencia de asociaciones fuertes entre las variables satisfacción-laboral y desempeño-laboral en una población de significativa de trabajadores (Sanín & Salanova 2014).

Estudios que relacionan la satisfacción-laboral con la comunicación-motivación explican asociaciones explícitas entre las variables, de manera holística, donde el papel

de los gestores es clave para el logro de altos niveles de aceptación en estas variables (Bustamante, 2013), También el estudio relacionado con el tema, realizado en el Perú, nos explica la existencia de una correlación-baja entre las variables, con un rho de 0,336, y con niveles de motivación moderados y satisfacción medianamente-satisfecha (Marín & Placencia 2017).

En estudios que buscan establecer el rol intermediario de la satisfacción-laboral en el papel y comportamiento ciudadano, con una muestra de 340 trabajadores han confirmado este papel reduciendo los efectos inversos en el trabajo de los colaboradores (Díaz, Pecino & Mañas 2016), El estudio realizado en una institución pública chilena, estableció la influencia del desempeño de los trabajadores en la satisfacción para el cual fueron seleccionados 259 informantes, encontrando influencia positiva (Chian & San Martín, 2015).

Estudios realizados en Brasil, nos indican correlaciones, con una población de 258 enfermeros y aplicando el inventario de Maslach y el la Nursing-Stress-Scale nos demostraron con estadística multivariante que los niveles de las variables estudiadas se encuentran en nivel medio-moderado y que además, se encuentran fuertemente asociadas (Portero & Vaquero 2015).

Los estudios de Mamani (2019) indican que existe una relación-directa entre la satisfacción-clima organizacional de acuerdo a la percepción de los trabajadores en una institución de Puno, donde se utilizó el estadígrafo de Pearson indicando un nivel muy fuerte (0,981), En el estudio de Sillero y Zabalegui (2019) nos explican la relación entre satisfacción y seguridad, utilizando una metodología cuantitativa y una muestra de 105 encuestados, siendo los resultados con asociación fuerte.

Para Spontóna, Trógoloa, Castellanoa, Moreraa y Medranoa (2019) demuestran la incidencia positiva en el desempeño-laboral de los trabajadores para lo cual realizó un análisis-factorial con una muestra de 508 encuestados donde se demuestra el objetivo además de dar la validez de criterio engagement-burnout.

Con referencia a los trabajos previos del compromiso-organizacional las empresas buscan reducir las ausencias laborales, rotación y causales externos donde los análisis resultaron la existencia de relaciones compromiso-organizacional e inseguridad (salarial, laboral, entre otros) (Herrera y Román, 2019).

En las investigaciones realizadas se tuvo como finalidad relaciones entre compromiso-estrés-satisfacción laboral, generando como conclusión altos niveles de

compromiso y relaciones positivas con la satisfacción e inversa con el estrés Texeira & Prebianchi, 2019).

En el trabajo de Pérez & Vela (2014) explican los diversos efectos que existen en determinadas variables como las prácticas-flexibles y satisfacción en el trabajo, estudios que han resuelto los conflictos con beneficios importantes sobre el compromiso, por encima de los conflictos. Complementariamente, se encontraron hallazgos que indican estudios comparados entre comunidades diferentes (con instrumentos de Judge, Bono y Locke, 2000 y Allen y Meyer, 1990) demostrando culturas no distintas a pesar de realizarse en países distintos, pero nos indican resultados no validos porque no se tuvieron en cuenta los cuidados respectivos (Cernas, Mercado & León, 2018).

Lo referente a la variable satisfacción-laboral los estudiosos como Locke (1969) nos indican que es de mucha importancia porque está asociada a la producción de los trabajadores. Lo define desde un punto asertivo del sentimiento hacia la organización.

Otros estudiosos afirman que este concepto está asociada a los aspectos volitivos organizacionales, inclusive filosófico de la administración (Burrell & Morgan 1979), para psicólogos organizacionales e industriales encuentran en la asociación de esta variable con el desempeño el remedio a los grandes conflictos de la empresa (Landy, 1989).

Sin embargo, otros estudios demostraron la baja asociación entre estas variables (Iaffaldano & Muchinsky,1985), donde cuestionan esta asociación. Para los estudiosos como (Festinger, 1957), determina la satisfacción como la actitud, siendo producto de conductas comportamentales y actitudes. Es decir, hace lo que le gusta (actitud positiva al trabajo), como lo afirma (Vroom, 1964) o adicionalmente como felicidad al trabajo de (Wright & Staw,1999; Peterson, Park, Hall & Seligman, 2009).

Entre los componentes más importantes considerados son: clima laboral, que se caracteriza por rasgos psicológicos, cuya finalidad es describir a la organización y como los diversos comportamientos o conductas de los trabajadores se relacionan. Esta relación va a generar satisfacciones, mayor o menor productiva, calidad de los servicios entre otros (Muñoz-Seco, Coll-Benejama, Torrent-Quetglasb & Linares-Pouc, 2006).

El segundo componente son las relaciones laborales, cuya característica es presentar rasgos de autoritarismo, cuya normatividad creciente, confusa, contradictoria generan los llamados conflictos laborales. Entre los factores que inciden tenemos a la insatisfacción-laboral, carencia de reconocimientos, falta de promoción y puestos de trabajos inadecuados (Aparicio, 2005).

Tercer componente es el trabajo en equipo, trabajar en equipo es un proceso de interaprendizaje, que permiten adquirir habilidades durante los procesos académicos. Esto nos lleva a determinar la presencia de los roles de cada miembro del equipo, que muchas veces tiene la influencia de estereotipos que generan dificultades que deben ser superadas cuando se cumple el papel asignado (Tamayo; Besoain-Saldaña; Aguirre; Leiva 2017).

El cuarto componente es la recompensa, variable que explica los efectos del reforzamiento a los trabajadores en su desempeño, su conducta y explica por qué la conducta de los trabajadores (Buriticá & Dos Santos 2016).

El quinto componente es la adaptación, donde los trabajadores realizan un conjunto de actividades que permiten internalizar su labor del puesto de trabajo bajo un contexto laboral. Esto hace que se fortalezca el trabajo realizado, a través de aprendizajes y generando situaciones similares (Acevedo, Arciniegas, García & Perrinet 2010).

El sexto componente es el crecimiento profesional, referido a las competencias desarrolladas por los colaboradores que permiten la definición del perfil en el puesto de trabajo, adoptando para ellos modelos que permitan su desarrollo (Rodríguez, Del Valle, De la Vega, 2018).

La variable compromiso organizacional, está definida como la identidad del personal con la organización y su involucramiento (Porter, Mowday & Steers, 1982). Para Allen & Meyer (1990), plantean el modelo-tridimensional o de tres dimensiones conformado por lo afectivo-normativo-continuidad.

La suposición es que cuando el trabajador se compromete en niveles muy altos genera comportamientos ligados a su desarrollo evitando los negativos o a la inversa (Gill, Meyer, Lee, Shin & Yoon, 2011; Rhoades y Eisenberger, 2002).

Los nuevos modelos de esta variable se basan en la teoría de la motivación humana (Chiavenato, 2006). Además, los gestores o administradores de las instituciones es clave el conocimiento de este comportamiento para mejorar su gestión (Hernández, 2006).

Para Mc Gregor, las teorías motivacionales presentaban dos componentes básicos: las teorías tradicionales, que las denomino X y las modernas Y (Kast & Rosenzweig, 1988)



Figura 1: Teorías X-Y. (Chiavenato 2006)

Robbins & Judge (2009) consideran que existe una relación con sus instituciones y metas personales, logrando en los colaboradores efectos positivos en la empresa (efectividad productiva).

En la siguiente figura en el trabajo elaborado por Hernández, et al. (2018) presentaron al compromiso organizacional entre los diversos modelos administrativos, donde se observan diversos componentes:

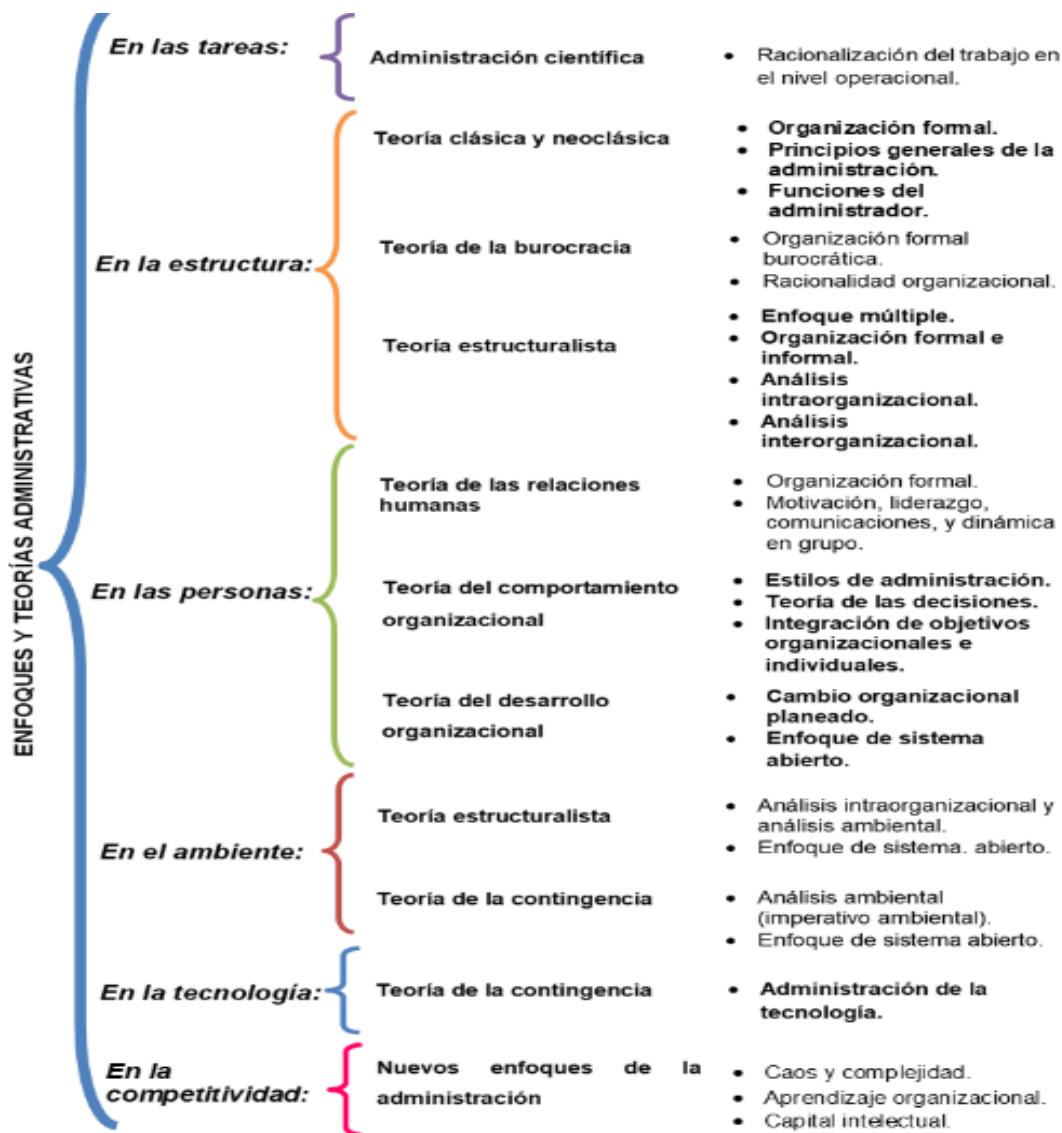


Figura 2 : El compromiso de los trabajadores visto desde modelos administrativos (Hernández, et al., 2018)

Los compromisos en los trabajadores inciden en el comportamiento en sus organizaciones, tanto contextual y organizativamente, como su vínculo con la trasmisión del conocimiento.

Las dimensiones consideradas para esta variable son: dimensión 1, afectivo, dimensión 2, Identificación objetivos y dimensión 3, moral.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

En la investigación realizada responde a un diseño no-experimental, debido a que no ha habido ninguna manipulación de las variables de investigación (Kerlinger & Lee, 2002), de tipo básica-sustantiva porque se busca contrastar la realidad con el marco teórico, contribuyendo en el (Hernández y Mendoza, 2018).

Además, el nivel del estudio es descriptivo-correlacional, porque se buscó el establecimiento de la relación entre las variables que fueron estudiadas (Hernández y Mendoza, 2018).

2.2 Operacionalización de variables

La variable satisfacción-laboral se ha operacionalizado con el cuestionario Font-Roja, que mide la variable. Están conformadas las dimensiones con el clima-laboral, relaciones-laborales, insatisfacción-laboral, reconocimiento, adecuación al puesto y promoción. Consta de 18 preguntas, y que se miden a través de la Escala de Likert con una baremación de tres niveles.

El compromiso-organizacional, que fue construido por Meyer y Allen en 1997, posteriormente, adaptada por Arciniega y Gonzáles (2006), conformado por tres dimensiones afectivo, identificación objetivos y valores y moral. Está formado por doce preguntas y su escala de medición es la Likert, con una baremación de tres niveles.

2.3 Población, muestra y muestreo

La muestra conformada por doscientos trabajadores de la Ugel 05, tanto administrativos como de mantenimiento, que fueron elegidos por conveniencia, tantos hombres como mujeres.

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

La técnica empleada en la investigación es la encuesta, en ambas variables nos ha permitido la identificación de la valoración de las variables por las personas que han sido entrevistadas; asimismo, como técnica se empleó el cuestionario, el primero de Font-Roja y el compromiso-organizacional, que fue construido por Meyer y Allen en 1997.

El grado validez se realizó a través de juicio de expertos, especialista en la temática y su grado fiabilidad fue: para el instrumento 1 (satisfacción-laboral), el alfa de Cronbach de 0,879 y el instrumento 2 (compromiso) el alfa de Cronbach de 0,913.

2.5 Procedimiento

Se procedió en primer lugar con las coordinaciones respectivas a los gestores de la institución, explicándose el trabajo que se iba a realizar, cuyo uso era estrictamente para la investigación, sobre la seguridad de los datos obtenidos de los trabajadores seleccionados. Se procedió con los trabajadores a brindar el consentimiento-informado y luego se procedió entregar los cuestionarios. Se recogieron los instrumentos debidamente llenos, se explicó su llenado, y al cabo de minutos fueron devueltos.

Los datos se procesaron en una matriz, en Excel 2019 y luego se procedió a utilizar el spss 26 para la realización de los análisis estadísticos: descriptivos y correlaciones.

2.6 Método de análisis de datos

La metodología empleada para el análisis fue la organización y descripción de datos en tablas y figuras (análisis-descriptivo). Luego se utilizó el índice de Spearman para establecer las correlaciones entre variables, que son ordinales y categóricas.

2.7 Aspectos éticos

La investigación realizada se trabajó con mucho respeto hacia los trabajadores, protegiendo sus derechos y bienestar. Se dio protección a los datos, debido al anonimato del cuestionario, brindándose el consentimiento-informado.

III. Resultados

Los resultados descriptivos de las variables estudiadas nos indican que el compromiso-organizacional el 37,0% lo considera en el nivel bueno, el 58,5% en el nivel regular y el 4,5% en el nivel malo; en la dimensión afectiva, el 48,0% lo considera en el nivel bueno, el 43,0% en el nivel regular y el 9,0% en el nivel malo; en la dimensión identificación objetivos y valores, el 33,5% lo considera en el nivel bueno, el 60,0% en el nivel regular y el 6,5% en el nivel malo; en la dimensión moral, el 50,0% lo considera en el nivel bueno, el 42,5% en el nivel regular y el 7,5% en el nivel malo.

Tabla 1: Niveles de la variable compromiso organizacional y dimensiones

Niveles	Compromiso-organizacional		Afectivo		Identificación objetivos y valores		Moral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	74	37,0	96	48,0	67	33,5	100	50,0
Regular	117	58,5	86	43,0	120	60,0	85	42,5
Malo	9	4,5	18	9,0	13	6,5	15	7,5
Total	200	100,0	200	100,0	200	100,0	200	100,0

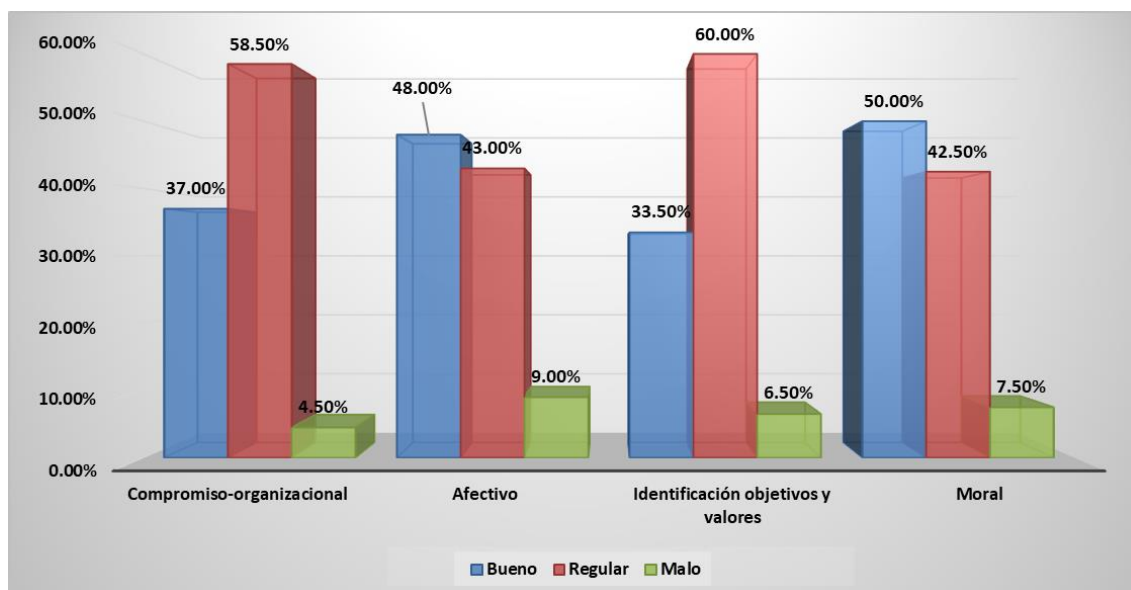


Figura 3: Niveles de la variable compromiso organizacional y dimensiones

Los resultados descriptivos de las variables estudiadas nos indican que la satisfacción-laboral el 60,0% lo considera en el nivel bueno, el 36,5% en el nivel regular y el 2,5% en el nivel malo; en la dimensión clima-laboral el 59,0% lo considera en el nivel bueno, el 39,0% en el nivel regular y el 2,0% en el nivel malo; en la dimensión relaciones-laborales el 33,5% lo considera en el nivel bueno, el 60,0% en el nivel regular y el 6,5% en el nivel malo; en la dimensión insatisfacción-laboral el 64,5% lo considera en el nivel bueno, el 13,5% en el nivel regular y el 22,0% en el nivel malo; en la dimensión reconocimiento el 36,5% lo considera en el nivel bueno, el 42,5% en el nivel regular y el 21,0% en el nivel malo; en la dimensión adecuación al puesto el 55,5% lo considera en el nivel bueno, el 20,0% en el nivel regular y el 24,5% en el nivel malo; en la dimensión promoción el 70,5% lo considera en el nivel bueno, el 25,0% en el nivel regular y el 4,5% en el nivel malo.

Tabla 2: Niveles de la variable satisfacción-laboral y dimensiones

	Satisfacción-laboral		Clima laboral		Relaciones laborales		Insatisfacción laboral		Reconocimiento		Adecuación al puesto		Promoción	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	122	61,0	118	59,0	67	33,5	129	64,5	73	36,5	111	55,5	141	70,5
Regular	73	36,5	78	39,0	120	60,0	27	13,5	85	42,5	40	20,0	50	25,0
Malo	5	2,5	4	2,0	13	6,5	44	22,0	42	21,0	49	24,5	9	4,5
Total	200	100,0	200	100,0	200	100,0	200	100,0	200	100,0	200	100,0	200	100,0

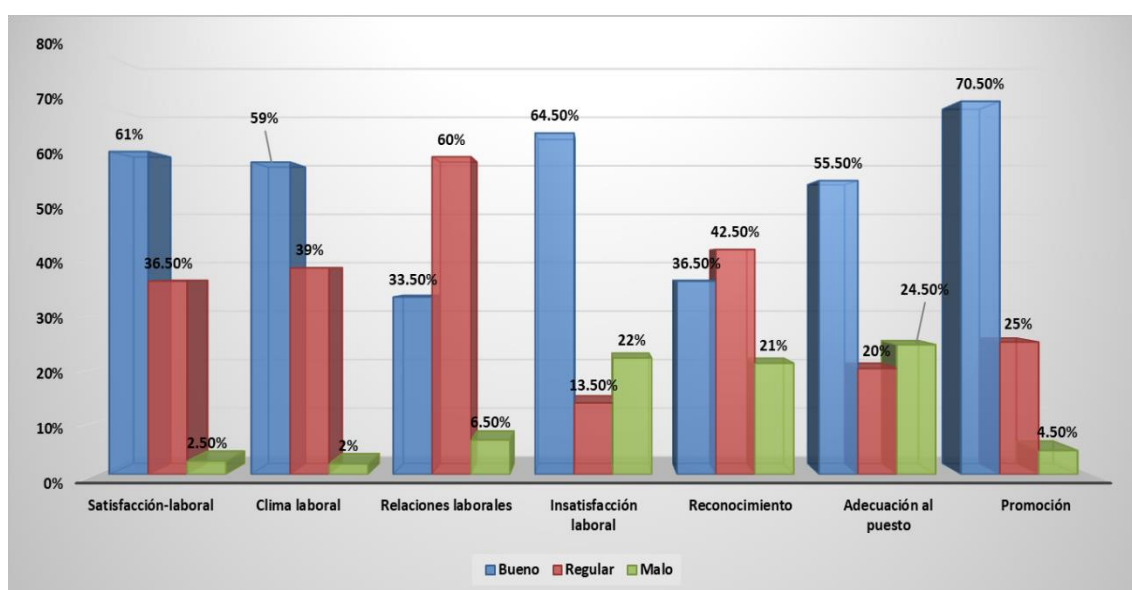


Figura 4: Niveles de la variable satisfacción-laboral y dimensiones

El análisis de datos a través del índice del Rho de Spearman, nos indica que en la hipótesis general (Satisfacción-laboral*Compromiso-organizacional) el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,893 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-1 (Satisfacción-laboral*efectivo) el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,721 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-2 (Satisfacción-laboral*Identificación objetivos y valores) el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,866 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-3 (Satisfacción-laboral*moral) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,561 y p-valor 0,000), en todos los casos en el nivel 0,01.

Tabla 3: Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Satisfacción-laboral*Compromiso-organizacional	,893**	,000	200	Fuerte
Hipótesis específica-1	Satisfacción-laboral*Afectivo	,721**	,000	200	Fuerte
Hipótesis específica-2	Satisfacción-laboral*Identificación objetivos y valores	,866**	,000	200	Fuerte
Hipótesis específica-3	Satisfacción-laboral*Moral	,561**	,000	200	Moderado

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

IV. Discusión

La hipótesis general (Satisfacción-laboral*Compromiso-organizacional) nos indicó que el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,893 y p-valor 0,000); estos resultados son concordantes con los estudios que indican que la satisfacción-laboral fue explicado por la influencia del rol laboral, generando impactos positivos y negativos en la organización (Orgambídez, Pérez y Borrego-Alés, 2015) asimismo, la existencia de asociaciones fuertes entre las variables satisfacción-laboral y desempeño-laboral en una población de trabajadores significativa (Sanín & Salanova 2014).

Con referencia a la hipótesis específica-1 (Satisfacción-laboral*efectivo) el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,721 y p-valor 0,000); concuerdan con trabajos que relacionan la satisfacción-laboral con la comunicación-motivación explican asociaciones explícitas entre las variables, de manera holística, donde el papel de los gestores es clave para el logro de altos niveles de aceptación en estas variables (Bustamante, 2013) Además, nos explica una correlación-baja entre las variables, con un rho de 0,336, y con niveles de motivación moderados y satisfacción medianamente-satisfecha (Marín & Placencia 2017).

En la hipótesis específica-2 (Satisfacción-laboral*Identificación objetivos y valores) el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,866 y p-valor 0,000); estudios que buscan establecer el rol intermediario de la satisfacción-laboral en el papel y comportamiento ciudadano, confirmando este papel que reduce los efectos inversos en el trabajo de los colaboradores (Díaz, Pecino & Mañas 2016) asimismo, se estableció la influencia del

desempeño de los trabajadores en la satisfacción para el cual fueron seleccionados 259 informantes, encontrando influencia positiva (Chian & San Martín, 2015).

En la hipótesis específica-3 (Satisfacción-laboral*moral) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,561 y p-valor 0,000), en todos los casos en el nivel 0,01, nos indican que estudios realizados en Brasil, nos indican que correlaciones, con los inventarios de Maslach y el la Nursing-Stress-Scale, nos demostraron con estadística multivariante que los niveles de las variables estudiadas se encuentran en nivel medio-moderado y que además, se encuentran fuertemente asociadas (Portero & Vaquero 2015).

V. Conclusiones

Como conclusión principal, se afirma que la Satisfacción-laboral y Compromiso-organizacional tienen un nivel de correlación fuerte (Rho 0,893 y p-valor 0,000); la segunda conclusión de acuerdo a la hipótesis específica-1, la satisfacción-laboral y la dimensión afectiva el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,721 y p-valor 0,000); tercera conclusión de acuerdo a la hipótesis específica-2, la satisfacción-laboral y la identificación objetivos y valores, el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,866 y p-valor 0,000); por último, la cuarta conclusión de acuerdo a la hipótesis específica-3, la satisfacción-laboral y la moral, el nivel de correlación es moderado (Rho 0,561 y p-valor 0,000).

VI. Recomendaciones

Las principales recomendaciones están orientadas a que las autoridades de la Ugel 05, mejoren los diversos factores ambientales y no ambientales para la reducción de la tasa de descontento y lograr la satisfacción a través del mejoramiento de las condiciones laborales, buscar mayores recompensas y bonificaciones, generando el estímulo para el mejor desarrollo de las actividades que beneficien a la institución.

Realizar actividades que motiven e impulsen el desarrollo profesional, con capacitaciones, pasantías para mejorar las condiciones de la gestión en el ámbito laboral.

VII. Referencias

- Acevedo, C; Arciniegas, J; Garcia, X; & Perrinet, J. (2010) Proceso de Adaptación de una Aplicación de e-aprendizaje a t-aprendizaje. *Inf. tecnol.* v.21 n.6 La Serena 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642010000600005>
- Allen, N. y Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Aparicio, L. (2005) La gestión empresarial en Latinoamérica y su impacto en las relaciones laborales. *Érudit Journals Relations industrielles L'avenir des relations industrielles dans les Amériques*. DOI: <https://doi.org/10.7202/050476ar>
- Buriticá, J. & Dos Santos, C. V. (2016). Valor de la recompensa: ¿cómo y para qué se usa el concepto? *Revista Colombiana de Psicología*, 25(2), xx-xx. doi: 10.15446/rcp.v25n2.50405
- Burrell, G. y Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. (1a ed.). Inglaterra: Ashgate Publishing Limited.
- Bustamante, E. (2013) El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud: RCyS*, ISSN-e 2173-1675, Vol. 3, N°. 1, 2013, págs. 35-49. URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4504994>
- Cernas, D; Mercado, P. & León, F, (2018) Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contad. Adm* vol.63 no.2 México abr./jun. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chian, M. & San Martín, N. (2015) Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia Trabajo*. vol.17 no.54 Santiago dic. 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración* (17.maed.). Ciudad de México, México: Mc Graw-Hill
- Díaz, P; Pecino, V. & Mañas, M. (2016) Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. *Revista de Psicología* vol.34 no.2 Lima 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.18800/psico.201602.007>

- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. EE.UU.: Stanford University Press.
- Gill, H., Meyer, J. P., Lee, K., Shin, K. y Yoon, C. (2011). Affective and continuance commitment and their relations with deviant workplace behaviors in Korea. *Asia Pacific Journal of Management*, 28, 595-607. <https://doi.org/10.1007/s10490-009-9165-0>
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la administración*. Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- Hernández, B; Ruíz, A; Cortés, V; Sandoval, S; Méndez, L (2018) Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Ride*. Vol. 8, Núm. 16. Enero – Junio 2018. DOI:<https://10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R. y Mendoza (2018) *Metodología de investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw Hill Education.
- Herrera, J. & Román, A. (2019) Organisational commitment in working environments with extrinsic motivational factors. *Revista Espacios*. Vol. 40 (Nº 28) Año 2019. Pág. 27. URL: <https://revistaespacios.com/a19v40n28/a19v40n28p27.pdf>
- Iaffaldano, M. y Muchinsky, P. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.97.2.251>
- Kast, F. y Rosenzweig, J. (1988). *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y de contingencia* (2.daed.). Ciudad de México, México: McGraw Hill
- Kerlinger, F & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. (4a. ed.). México: McGraw Hill.
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos*, año VI, núm. 2, Universidad de Navarra, pp. 79-83.
- Landy, F. (1989). *Psychology of Work Behavior*. (4a ed.). EE.UU.: Brooks/Cole Pub Co.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-226. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Mamani, O. (2019) clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de la región Puno. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado*. Versión electrónica ISSN 2077–8686 Versión Impresa ISSN 1997-4035. DOI: <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2019.3.1376>

- Marín, H. & Placencia, M. (2017) Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* (Lima) versión impresa ISSN 1727-558X. DOI: <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Muñoz-Seco, E; Coll-Benejama, J; Torrent-Quetglasb, M. & Linares-Pouc, L. (2006) Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Atención Primaria*. Volume 37, Issue 4, March 2006, Pages 209-214. DOI: <https://doi.org/10.1157/13085951>
- Orgambidez-Ramos, A; Pérez-Moreno, P. y Borrego-Alés, Y. (2015) Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 31 (2015) 69–77. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>.
- Pérez, M. & Vela, M. (2014) relación de las prácticas flexibles de recursos humanos con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. *Revista de Gestión Pública y Privada*, 19 (2014), pp. 21-35ISSN: 1137-9022. URL: https://zaguan.unizar.es/record/71175/files/texto_completo.pdf
- Peterson, C., Park, N., Hall, N. y Seligman, M. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161- 172. <https://doi.org/10.1002/job.584>
- Porter, L., Mowday, R., y Steers, R. (1982). *Employee-organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. (1a ed.). EE.UU.: Academic Press.
- Portero, S. & Vaquero, M. (2015) Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* vol.23 no.3 Ribeirão Preto May/June 2015 Epub July 03, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586>
- Rhoades, L. y Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.raed.). Ciudad de México, México: Prentice Hall
- Rodríguez, I; Del Valle, S. & De la Vega, R. (2018) Revisión nacional e internacional de las competencias profesionales de los docentes de Educación Física. *Federación Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física* (FEADEF) ISSN:

- Edición impresa: 1579-1726. Edición Web: 1988-2041. URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6736347>
- Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1). <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slep>
- Sillero, A. y Zabalegui, A. (2019) Seguridad y satisfacción del paciente con los cuidados de enfermeros en el perioperatorio. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* vol.27 Ribeirão Preto 2019 Epub Apr 29, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2646.3142>
- Spontóna, C; Trógoloa, M; Castellanoa, E; Moreraa, L. y Medranoa, L. (2019) Development and validation of a measure of satisfaction with job resources. *Suma Psicol.* vol.26 no.1 Bogotá Jan./June 2019 Epub Oct 25, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.14349/sumapsi.2019.v26.n1.8>
- Tamayo M, Besoain-Saldaña A, Aguirre M, Leiva J. (2017) Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. *Rev Saude Publica.* 2017; 51:39. ISSN: 0034-8910. URL: <https://www.redalyc.org/pdf/672/67249591040.pdf>
- Teixeira, F. & Prebianchi, H. (2019) Compromiso, estrés y satisfacción con la vida de profesionales de la salud. *Rev. Psicol., Organ. Trab.* [online]. 2019, vol.19, n.2, pp. 598-606. ISSN 1984-6657. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.2.15321> .
- Vroom, (1964). *Work and Motivation*. (1a ed.). EE.UU.: Wiley.
- Wright, T. y Staw, B. (1999). Affect and favorable work outcomes: Two longitudinal tests of the happy-productive worker thesis. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1-23. [https://doi.org/10.1002/\(si-ci\)1099-1379\(199901\)20:1<1::aid-job885>3.0.co;2-w](https://doi.org/10.1002/(si-ci)1099-1379(199901)20:1<1::aid-job885>3.0.co;2-w)

Anexos

Anexo1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable					
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la dimensión afectiva de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la dimensión Identificación objetivos y valores de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la dimensión moral de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019</p> <p>Problema específico 1 Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la dimensión afectiva de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019</p> <p>Problema específico 2 Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la dimensión identificación objetivos y valores de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019</p> <p>Problema específico 3 Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la dimensión moral de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019</p>	<p>Hipótesis general La satisfacción laboral se relaciona positivamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019</p> <p>Problema específico 1 La satisfacción laboral se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en la dimensión afectiva de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019</p> <p>Problema específico 2 La satisfacción laboral se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en la dimensión identificación objetivos y valores de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019</p> <p>Problema específico 3 La satisfacción laboral se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en la dimensión moral de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019</p>	variable satisfacción laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Clima laboral	Tiempo de trabajo				
				Estado de animo	1,2,3,4,5			
				Competitividad		Totalmente de acuerdo 5	Bueno	
			Relaciones laborales	Relaciones interpersonales	6,7,8,9	De acuerdo 4	Regular	
				Trabajo en equipo	10,11	A veces 3	43-66	
			Reconocimiento	Recompensa	12,13,14	En desacuerdo 2	Malo	
			Adecuación al puesto	Adaptación	15, 16	Totalmente en desacuerdo 1	18-42	
			Promoción	Crecimiento profesional	17,18			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Afectivo	Realización personal	1,2,3,4	Totalmente de acuerdo 5	Bueno	
				Beneficio		De acuerdo 4	45-60	
				Reconocimiento		A veces 3	Regular	
			Identificación objetivos y valores	Identificación	5,6,7,8	En desacuerdo	29-44	
				Alineación		Totalmente en desacuerdo 1	Malo	
				Compatibilidad			12-28	
			Moral	Lealtad				
				Agradecimiento	9,10,11,12			
				Reprocidad				

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Matriz de operacionalización variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Clima laboral	Tiempo de trabajo			
	Estado de animo	1,2,3,4,5		
Relaciones laborales	Competitividad		Totalmente de acuerdo 5	Bueno
	Relaciones interpersonales	6,7,8,9	De acuerdo 4	67-90
Insatisfacción laboral	Trabajo en equipo	10,11	A veces 3	Regular
			En desacuerdo	43-66
Reconocimiento	Recompensa	12,13,14	2	Malo
Adecuación al puesto	Adaptación	15, 16	Totalmente en desacuerdo 1	18-42
Promoción	Crecimiento profesional	17,18		

Cuestionario Font Roja

Medición de la satisfacción laboral

Instrucciones:

* A continuación le mostramos una serie de afirmaciones que se refiere a la manera en que usted orienta sus actividades para lograr sus objetivos. No se trata de un test de inteligencia.

* No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas.

* Por favor conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo sólo tiene fines académicos.

* El presente cuestionario te pide que indiques si estás de acuerdo o en desacuerdo teniendo en cuenta los siguientes:

Totalmente de acuerdo 5

De acuerdo 4

A veces 3

En desacuerdo 2

Totalmente en desacuerdo 1

N°	DIMENSIONES/ítems	5	4	3	2	1
1	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
2	El trabajo no perturba el estado de ánimo					
3	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer					
4	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo también como sería deseable					
5	Con frecuencia la competitividad o estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
6	La relación con mis superiores es muy cordial					
7	Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales					
8	Se recibe más salario por la productividad					
9	Se fomenta el trabajo en equipo					

10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo						
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena						
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho						
13	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante						
14	Tengo muchas oportunidades para organizar mi trabajo						
15	Para organizar mi trabajo tengo independencia						
16	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación						
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional						
18	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí en el trabajo por parte de mis superiores						

Matriz de operacionalización variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Afectivo	Realización personal	1 al 4	Totalmente de acuerdo 5	Bueno
	Beneficio			
	Reconocimiento			
Identificación objetivos y valores	Identificación	Del 5 al 8	A veces 3	Regular
	Alineación		En	29-44
	Compatibilidad		desacuerdo 2	Malo
Moral	Lealtad	Del 9 al 12	Totalmente en desacuerdo 1	12-28
	Agradecimiento			
	Reprociudad			

Cuestionario Compromiso organizacional

Arciniega y Gonzáles (2006),

Instrucciones:

* A continuación le mostramos una serie de afirmaciones que se refiere a la manera en que usted orienta sus actividades para lograr sus objetivos. No se trata de un test de inteligencia.

* No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas.

* Por favor conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo sólo tiene fines académicos.

* El presente cuestionario te pide que indiques si estás de acuerdo o en desacuerdo teniendo en cuenta los siguientes:

Totalmente de acuerdo 5

De acuerdo 4

A veces 3

En desacuerdo 2

Totalmente en desacuerdo 1

N°	DIMENSIONES/ítems	5	4	3	2	1
1	Trabajar en esta institución me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente					
2	En esta institución me brindan todo lo que necesito					
3	Trabajar en esta institución ha valido el esfuerzo y tiempo invertido					
4	En esta institución valoran mi trabajo					
5	Respeto las normas de esta institución porque las considero adecuadas					
6	Me identifico con los objetivos de esta institución					
7	Estoy alineado con los objetivos de esta institución					
8	Trabajo en esta institución porque sus valores son compatibles con mis valores					
9	Me sentiría culpable si dejara esta institución					

10	Le debo mucho a esta institución					
11	No estaría bien dejar esta institución porque me ha dado mucho					
12	Lo correcto es permanecer en esta institución para retribuirle por lo que me ha brindado					

Anexo 3: Certificados de Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					Si	No	
2	El trabajo no perturba el estado de ánimo	✓		✓		✓		
3	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer	✓		✓		✓		
4	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	✓		✓		✓		
5	Con frecuencia la competitividad o estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	✓		✓		✓		
6	La relación con mis superiores es muy cordial	✓		✓		✓		
7	Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	✓		✓		✓		
8	Se recibe más salario por la productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se fomenta el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	✓		✓		✓		
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	✓		✓		✓		
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	✓		✓		✓		
13	Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	✓		✓		✓		
14	Tengo muchas oportunidades para organizar mi trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Para organizar mi trabajo tengo independencia	✓		✓		✓		
16	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupó es el que me corresponde por capacidad y preparación	✓		✓		✓		

17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional						
18	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí en el trabajo por parte de mis superiores						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Javiera Benítez Ketty

DNI: 09709998

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

.....16 de 11.....del 2019.



Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo							
2	El trabajo no perturba el estado de ánimo	✓		✓		✓		
3	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer	✓		✓		✓		
4	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	✓		✓		✓		
5	Con frecuencia la competitividad o estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	✓		✓		✓		
6	La relación con mis superiores es muy cordial	✓		✓		✓		
7	Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	✓		✓		✓		
8	Se recibe más salario por la productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se fomenta el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	✓		✓		✓		
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	✓		✓		✓		
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	✓		✓		✓		
13	Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	✓		✓		✓		
14	Tengo muchas oportunidades para organizar mi trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Para organizar mi trabajo tengo independencia	✓		✓		✓		
16	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	✓		✓		✓		

17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	✓	✓	✓	✓
18	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí en el trabajo por parte de mis superiores	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Ibarquén Cueva Francis Esmeralda DNI: 09637865

Especialidad del validador: Doc. Ciencia de la Educación - Metodología de Investigación

16 de 11 del 2019

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	El trabajo no perturba el estado de ánimo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Con frecuencia la competitividad o estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	La relación con mis superiores es muy cordial	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Se recibe más salario por la productividad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Se fomenta el trabajo en equipo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Tengo muchas oportunidades para organizar mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Para organizar mi trabajo tengo independencia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	✓	✓	✓	✓
18	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí en el trabajo por parte de mis superiores	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ¡¡¡fuerte

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Núñez, J. R. Juez DNI: 08012001

Especialidad del validador: Psicología

02 de 16 del 2019



Firma del Experto Informante.

Especialidad

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Trabajar en esta institución me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente	✓		✓		✓		
2	En esta institución me brindan todo lo que necesito	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta institución ha valido el esfuerzo y tiempo invertido	✓		✓		✓		
4	En esta institución valoran mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Respeto las normas de esta institución porque las considero adecuadas	✓		✓		✓		
6	Me identifico con los objetivos de esta institución	✓		✓		✓		
7	Estoy alineado con los objetivos de esta institución	✓		✓		✓		
8	Trabajo en esta institución porque sus valores son compatibles con mis valores	✓		✓		✓		
9	Me sentiría culpable si dejara esta institución	✓		✓		✓		
10	Le debo mucho a esta institución	✓		✓		✓		
11	No estaría bien dejar esta institución porque me ha dado mucho	✓		✓		✓		
12	Lo correcto es permanecer en esta institución para retribuirle por lo que me ha brindado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Francis Esmeralda Ibarra Cueta DNI: 09637865

Especialidad del validador: Dra. Ciencia de la Educación - Metodología de Investigación
 ...del 2019

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL


N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Trabajar en esta institución me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente	✓		✓		✓		
2	En esta institución me brindan todo lo que necesito	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta institución ha valido el esfuerzo y tiempo invertido	✓		✓		✓		
4	En esta institución valoran mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Respeto las normas de esta institución porque las considero adecuadas	✓		✓		✓		
6	Me identifíco con los objetivos de esta institución	✓		✓		✓		
7	Estoy alineado con los objetivos de esta institución	✓		✓		✓		
8	Trabajo en esta institución porque sus valores son compatibles con mis valores	✓		✓		✓		
9	Me sentiría culpable si dejara esta institución	✓		✓		✓		
10	Le debo mucho a esta institución	✓		✓		✓		
11	No estaría bien dejar esta institución porque me ha dado mucho	✓		✓		✓		
12	Lo correcto es permanecer en esta institución para retribuirle por lo que me ha brindado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Jufente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Alba Díaz **Dr/Mg:** Navez Jr. Juy **DNI:** 2801200

Especialidad del validador: **Fecha:** De H **del 20** 11

 **Firma del Experto Informante.**
 (Especialidad)

Anexo 4: Base de datos y resultados de pruebas de confiabilidad

Compromiso organizacional (V1)																
N°	Dimensión 1					Dimensión 2					Dimensión 3					Total
	1	2	3	4	Total	5	6	7	8	Total	9	10	11	12	Total	
1	4	4	5	4	17	3	4	4	4	15	3	3	2	2	10	42
2	4	2	2	1	9	2	2	5	4	13	3	4	2	3	12	34
3	5	3	4	4	16	3	3	3	2	11	3	3	5	4	15	42
4	2	4	5	4	15	3	4	5	3	15	3	4	5	4	16	46
5	4	3	4	3	14	2	4	2	2	10	1	2	4	5	12	36
6	2	4	5	4	15	3	4	5	4	16	3	3	2	2	10	41
7	4	1	2	2	9	1	2	1	1	5	2	2	3	3	10	24
8	4	4	5	4	17	3	3	4	3	13	2	4	3	2	11	41
9	5	2	1	1	9	2	2	4	3	11	2	4	3	4	13	33
10	1	3	4	3	11	2	4	5	4	15	3	4	2	2	11	37
11	2	3	4	3	12	2	4	2	1	9	2	2	1	1	6	27
12	4	4	5	4	17	3	4	2	2	11	1	2	5	4	12	40
13	2	2	2	1	7	2	2	5	4	13	3	3	5	4	15	35
14	2	1	2	2	7	1	2	1	1	5	2	2	5	4	13	25
15	4	4	5	4	17	3	3	5	4	15	3	3	4	5	15	47
16	4	2	1	1	8	2	2	4	3	11	2	4	2	2	10	29
17	5	2	1	1	9	2	2	5	4	13	3	4	3	3	13	35
18	1	3	4	3	11	2	4	2	2	10	1	2	3	2	8	29
19	4	3	4	3	14	2	4	5	4	15	3	3	3	4	13	42
20	5	4	5	4	18	3	4	1	1	9	2	2	2	2	8	35
21	3	2	2	1	8	2	2	4	3	11	2	4	1	1	8	27
22	4	1	2	2	9	1	2	4	3	10	2	4	5	4	15	34
23	2	4	5	4	15	3	3	5	4	15	3	4	2	3	12	42
24	4	2	1	1	8	2	2	2	1	7	2	2	5	4	13	28
25	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	1	2	5	4	12	26
26	4	3	4	3	14	2	4	5	4	15	3	3	4	5	15	44
27	4	3	4	3	14	2	4	1	1	8	2	2	2	2	8	30
28	5	4	5	4	18	3	4	1	1	9	2	2	1	1	6	33
29	1	2	2	1	6	2	2	4	3	11	2	4	5	4	15	32
30	2	2	1	1	6	2	2	4	3	11	2	4	2	3	11	28
31	4	3	4	3	14	2	4	5	4	15	3	4	5	4	16	45
32	2	3	4	3	12	2	4	2	1	9	2	2	5	4	13	34
33	4	4	5	4	17	3	4	1	1	9	2	2	4	5	13	39
34	4	2	2	1	9	2	2	4	3	11	2	4	1	1	8	28
35	5	3	4	4	16	3	3	4	3	13	2	4	5	4	15	44
36	2	4	5	4	15	3	4	5	4	16	3	4	2	3	12	43
37	4	3	3	2	12	3	3	2	1	9	2	2	5	4	13	34
38	2	4	5	3	14	3	4	4	4	15	3	3	5	4	15	44
39	4	1	2	2	9	1	2	5	4	12	3	4	4	5	16	37

40	4	4	5	4	17	3	3	3	2	11	3	3	2	2	10	38
41	5	3	4	3	15	2	4	5	3	14	3	4	1	1	9	38
42	1	3	4	3	11	2	4	2	2	10	1	2	5	4	12	33
43	2	4	5	4	15	3	4	1	2	10	2	3	2	3	10	35
44	4	2	2	1	9	2	2	2	3	9	2	1	2	3	8	26
45	2	3	4	4	13	3	3	5	5	16	4	4	5	4	17	46
46	2	4	5	4	15	3	4	2	2	11	1	2	5	4	12	38
47	4	3	3	2	12	3	3	5	5	16	4	4	4	5	17	45
48	4	4	5	3	16	3	4	5	4	16	5	4	2	2	13	45
49	5	1	2	2	10	1	2	5	5	13	5	3	2	3	13	36
50	1	4	5	4	14	3	3	2	3	11	2	1	5	4	12	37
51	2	2	1	1	6	2	2	5	5	14	4	4	5	4	17	37
52	4	3	4	3	14	2	4	2	2	10	1	2	4	5	12	36
53	4	3	4	3	14	2	4	5	4	15	5	4	2	2	13	42
54	5	4	5	4	18	3	4	5	4	16	5	4	3	3	15	49
55	1	2	2	1	6	2	2	5	5	14	5	3	3	2	13	33
56	4	1	2	2	9	1	2	1	2	6	2	3	5	4	14	29
57	5	4	5	4	18	3	3	2	3	11	2	1	4	5	12	41
58	3	2	1	1	7	2	2	5	5	14	4	4	1	1	10	31
59	4	4	5	4	17	3	2	2	2	9	3	2	5	4	14	40
60	2	3	4	3	12	2	3	3	2	10	1	1	2	3	7	29
61	4	4	5	4	17	3	4	5	4	16	4	4	5	4	17	50
62	4	1	2	2	9	1	3	2	1	7	2	2	5	4	13	29
63	4	4	5	4	17	3	4	5	4	16	4	4	4	5	17	50
64	5	2	1	1	9	2	1	4	5	12	4	3	2	2	11	32
65	1	3	4	3	11	2	4	5	5	16	3	4	1	1	9	36
66	4	3	4	3	14	2	3	3	2	10	1	1	5	4	11	35
67	5	4	5	4	18	3	3	5	4	15	4	4	2	3	13	46
68	3	2	2	1	8	2	4	2	1	9	2	2	2	3	9	26
69	4	1	2	2	9	1	2	4	5	12	4	3	5	4	16	37
70	2	4	5	4	15	3	3	4	5	15	4	3	5	4	16	46
71	4	4	5	4	17	3	4	5	5	17	3	4	4	5	16	50
72	2	3	4	3	12	2	3	2	2	9	3	2	2	2	9	30
73	4	4	5	4	17	3	4	3	2	12	1	1	1	1	4	33
74	4	1	2	2	9	1	1	5	4	11	4	4	5	4	17	37
75	5	4	5	4	18	3	2	2	2	9	3	2	2	3	10	37
76	1	2	1	1	5	2	3	3	2	10	1	1	2	3	7	22
77	2	3	4	3	12	2	4	5	4	15	4	4	5	4	17	44
78	4	3	4	3	14	2	3	2	1	8	2	2	5	4	13	35
79	2	4	5	4	15	3	4	5	4	16	4	4	4	5	17	48
80	4	2	2	1	9	2	1	4	5	12	4	3	2	2	11	32
81	4	1	2	2	9	1	4	5	5	15	3	4	2	3	12	36
82	5	4	5	4	18	3	2	2	2	9	3	2	5	4	14	41
83	2	2	1	1	6	2	3	3	2	10	1	1	5	4	11	27
84	4	2	1	1	8	2	4	5	4	15	4	4	4	5	17	40

85	2	3	4	3	12	2	3	1	2	8	2	3	2	2	9	29
86	4	3	4	3	14	2	4	2	3	11	2	1	3	3	9	34
87	4	4	5	4	17	3	1	5	5	14	4	4	3	2	13	44
88	5	2	2	1	10	2	4	2	2	10	1	2	3	4	10	30
89	1	3	4	4	12	3	3	5	5	16	4	4	2	2	12	40
90	2	3	4	3	12	2	3	5	4	14	5	4	1	1	11	37
91	4	4	5	4	17	3	4	5	5	17	5	3	5	4	17	51
92	2	2	2	1	7	2	2	2	3	9	2	1	5	4	12	28
93	2	1	2	2	7	1	3	5	5	14	4	4	5	4	17	38
94	4	4	5	4	17	3	4	2	2	11	1	2	4	5	12	40
95	4	2	1	1	8	2	3	5	4	14	5	4	2	2	13	35
96	5	2	1	1	9	2	4	5	4	15	5	4	3	3	15	39
97	1	3	4	3	11	2	1	5	5	13	5	3	3	2	13	37
98	2	3	4	3	12	2	4	1	2	9	2	3	3	4	12	33
99	4	4	5	4	17	3	4	2	3	12	2	1	2	2	7	36
100	4	2	2	1	9	2	2	5	5	14	4	4	1	1	10	33
101	2	3	4	3	12	3	2	3	3	11	4	4	5	5	18	41
102	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17	3	5	4	4	16	52
103	4	5	4	5	18	5	3	4	3	15	3	5	3	5	16	49
104	5	5	2	5	17	5	5	1	5	16	5	5	3	4	17	50
105	4	5	4	5	18	5	5	4	5	19	5	4	3	5	17	54
106	5	5	5	5	20	5	5	1	5	16	5	5	5	5	20	56
107	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	5	5	4	3	17	54
108	3	2	4	3	12	1	3	2	3	9	2	4	5	3	14	35
109	5	4	5	5	19	5	5	1	3	14	1	4	3	4	12	45
110	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	5	5	3	5	18	54
111	5	5	5	1	16	5	5	1	1	12	5	5	5	5	20	48
112	4	5	2	4	15	4	4	3	3	14	3	5	5	4	17	46
113	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	59
114	5	5	5	5	20	1	1	5	5	12	1	5	5	5	16	48
115	5	3	5	5	18	4	3	1	5	13	4	5	1	5	15	46
116	5	5	3	5	18	4	5	2	4	15	5	5	4	5	19	52
117	5	3	3	1	12	4	5	1	2	12	2	4	4	5	15	39
118	5	5	4	4	18	5	4	1	4	14	5	5	5	4	19	51
119	5	4	3	3	15	5	5	3	5	18	5	5	5	5	20	53
120	5	5	5	5	20	5	5	1	5	16	5	5	5	5	20	56
121	5	5	5	5	20	4	1	5	5	15	4	5	5	4	18	53
122	5	5	5	5	20	4	1	5	5	15	4	5	5	4	18	53
123	1	5	5	5	16	1	5	1	1	8	1	5	1	1	8	32
124	2	5	1	5	13	5	5	5	5	20	2	5	5	5	17	50
125	4	4	2	3	13	1	2	2	2	7	3	5	5	1	14	34
126	5	5	5	5	20	5	1	5	1	12	5	5	5	5	20	52
127	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	56
128	5	4	3	4	16	3	1	1	3	8	4	5	5	1	15	39
129	4	3	4	2	13	3	2	3	5	13	5	2	4	5	16	42

130	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	4	3	4	16	55
131	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19	57
132	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	56
133	3	4	2	3	12	4	3	2	4	13	3	5	3	3	14	39
134	5	5	4	4	18	3	4	5	5	17	3	5	5	4	17	52
135	2	3	2	2	9	5	3	5	2	15	1	1	4	3	9	33
136	2	2	3	2	9	2	1	5	2	10	2	5	4	3	14	33
137	5	2	3	3	13	4	2	4	3	13	1	2	4	1	8	34
138	5	2	5	3	15	2	1	4	4	11	4	2	3	2	11	37
139	3	4	4	2	13	4	3	4	3	14	3	4	4	3	14	41
140	4	5	5	4	18	3	4	3	5	15	3	4	4	4	15	48
141	5	5	5	5	20	3	3	3	5	14	5	5	3	5	18	52
142	4	5	2	5	16	1	2	5	4	12	1	5	3	1	10	38
143	3	4	3	1	11	2	3	2	3	10	4	4	3	4	15	36
144	3	4	4	4	15	5	4	3	4	16	2	3	4	4	13	44
145	5	5	5	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	42
146	5	3	4	3	15	4	3	3	3	13	3	4	5	4	16	44
147	4	4	3	3	14	2	2	3	3	10	4	4	4	5	17	41
148	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	4	5	3	4	16	51
149	2	3	3	2	10	2	3	3	3	11	1	4	4	4	13	34
150	5	3	2	1	11	2	1	4	1	8	4	3	3	1	11	30
151	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
152	5	4	5	5	19	2	1	2	5	10	5	4	5	5	19	48
153	4	4	5	5	18	5	4	4	5	18	5	4	5	4	18	54
154	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	59
155	2	2	3	2	9	2	1	5	2	10	2	5	4	3	14	33
156	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60
157	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60
158	5	5	5	3	18	3	5	5	5	18	5	4	5	5	19	55
159	1	4	4	5	14	5	3	2	4	14	2	2	2	3	9	37
160	5	2	3	4	14	3	2	3	3	11	5	3	5	5	18	43
161	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	5	5	5	16	56
162	2	5	5	3	15	1	5	2	3	11	4	5	3	3	15	41
163	5	5	5	5	20	1	5	5	5	16	5	5	5	5	20	56
164	5	4	4	5	18	4	4	3	5	16	3	3	5	5	16	50
165	4	4	3	2	13	4	3	1	4	12	3	4	4	3	14	39
166	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	45
167	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	3	3	5	4	15	43
168	3	4	3	4	14	2	5	4	3	14	2	5	4	5	16	44
169	3	4	3	4	14	2	5	4	3	14	2	5	4	5	16	44
170	5	4	3	3	15	2	2	2	3	9	2	5	5	5	17	41
171	3	3	3	3	12	3	3	3	5	14	5	3	1	5	14	40
172	4	3	4	3	14	3	4	2	3	12	2	5	4	5	16	42
173	3	5	4	3	15	4	3	4	3	14	4	4	2	3	13	42
174	5	5	4	3	17	3	3	3	5	14	4	5	4	4	17	48

175	4	3	5	5	17	3	5	4	4	16	4	4	5	4	17	50
176	5	5	5	5	20	5	2	2	5	14	4	4	5	5	18	52
177	4	5	2	2	13	3	3	3	3	12	2	3	5	4	14	39
178	5	5	5	1	16	5	1	1	5	12	4	5	4	5	18	46
179	4	3	3	1	11	5	4	1	4	14	3	5	4	5	17	42
180	5	4	4	5	18	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	54
181	4	3	4	3	14	2	3	1	4	10	4	5	5	4	18	42
182	4	4	3	3	14	2	3	1	4	10	3	4	5	3	15	39
183	5	3	3	3	14	2	2	2	3	9	2	5	5	5	17	40
184	3	5	2	3	13	3	1	3	3	10	5	5	1	4	15	38
185	5	3	3	3	14	2	2	2	3	9	2	5	5	5	17	40
186	4	4	4	3	15	2	3	3	2	10	5	4	4	5	18	43
187	5	4	5	3	17	3	4	3	3	13	4	4	5	5	18	48
188	3	4	2	2	11	5	1	5	3	14	5	2	1	1	9	34
189	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18	51
190	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	1	3	2	5	11	48
191	3	3	3	3	12	4	5	5	2	16	3	5	5	4	17	45
192	3	3	4	3	13	2	3	2	2	9	1	5	3	4	13	35
193	4	4	3	2	13	3	3	5	2	13	5	3	5	3	16	42
194	3	4	3	5	15	3	1	4	3	11	4	5	1	4	14	40
195	5	4	4	5	18	3	3	2	5	13	4	5	4	4	17	48
196	1	5	5	1	12	5	5	1	5	16	1	1	5	1	8	36
197	5	1	5	5	16	1	4	1	5	11	4	3	5	5	17	44
198	4	3	5	2	14	1	4	2	3	10	4	4	4	4	16	40
199	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	40
200	3	3	2	4	12	3	2	2	4	11	3	4	5	4	16	39

Satisfacción laboral (V2)																								
N°	Dimensión 1					Dimensión 2					Dimensión 3			Dimensión 4				Dimensión 5			Dimensión 6			Total
	1	2	3	4	Total	5	6	7	8	Total	9	10	Total	11	12	13	Total	14	15	Total	16	17	Total	
1	4	4	3	3	14	3	4	5	4	16	4	4	8	4	4	5	13	3	4	7	4	3	7	65
2	5	5	2	1	13	2	2	5	4	13	2	1	3	2	2	5	9	4	3	7	4	5	9	54
3	4	3	4	4	15	3	3	3	2	11	4	4	8	3	3	3	9	2	3	5	3	4	7	55
4	5	5	5	4	19	3	4	5	3	15	5	4	9	3	4	5	12	3	3	6	4	5	9	70
5	4	4	4	3	15	2	4	2	2	10	4	3	7	2	4	2	8	2	1	3	2	4	6	49
6	5	5	5	4	19	3	4	5	4	16	5	4	9	3	4	5	12	4	3	7	3	5	8	71
7	4	5	2	2	13	1	2	1	1	5	2	2	4	1	2	1	4	1	2	3	2	3	5	34
8	4	3	5	4	16	3	3	4	3	13	5	4	9	3	3	4	10	3	2	5	4	3	7	60
9	5	3	1	1	10	2	2	4	3	11	1	1	2	2	2	4	8	3	2	5	4	3	7	43
10	3	3	4	3	13	2	4	5	4	15	4	3	7	2	4	5	11	4	3	7	4	5	9	62
11	5	5	4	3	17	2	4	2	1	9	4	3	7	2	4	2	8	1	2	3	2	3	5	49
12	4	4	5	4	17	3	4	2	2	11	5	4	9	3	4	2	9	2	1	3	2	3	5	54
13	5	4	2	1	12	2	2	5	4	13	2	1	3	2	2	5	9	4	3	7	3	3	6	50
14	3	3	2	2	10	1	2	1	1	5	2	2	4	1	2	1	4	1	2	3	2	5	7	33

15	4	5	5	4	18	3	3	5	4	15	5	4	9	3	3	5	11	4	3	7	3	5	8	68
16	5	4	1	1	11	2	2	4	3	11	1	1	2	2	2	4	8	3	2	5	4	2	6	43
17	3	3	1	1	8	2	2	5	4	13	1	1	2	2	2	5	9	4	3	7	4	3	7	46
18	3	5	4	3	15	2	4	2	2	10	4	3	7	2	4	2	8	2	1	3	2	3	5	48
19	4	3	4	3	14	2	4	5	4	15	4	3	7	2	4	5	11	4	3	7	3	3	6	60
20	3	4	5	4	16	3	4	1	1	9	5	4	9	3	4	1	8	1	2	3	2	4	6	51
21	5	4	2	1	12	2	2	4	3	11	2	1	3	2	2	4	8	3	2	5	4	3	7	46
22	1	5	2	2	10	1	2	4	3	10	2	2	4	1	2	4	7	3	2	5	4	5	9	45
23	5	5	5	4	19	3	3	5	4	15	5	4	9	3	3	5	11	4	3	7	4	1	5	66
24	4	4	1	1	10	2	2	2	1	7	1	1	2	2	2	2	6	1	2	3	2	4	6	34
25	3	4	1	1	9	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	2	6	2	1	3	2	3	5	33
26	3	3	4	3	13	2	4	5	4	15	4	3	7	2	4	5	11	4	3	7	3	4	7	60
27	4	4	4	3	15	2	4	1	1	8	4	3	7	2	4	1	7	1	2	3	2	4	6	46
28	4	2	5	4	15	3	4	1	1	9	5	4	9	3	4	1	8	1	2	3	2	2	4	48
29	3	3	2	1	9	2	2	4	3	11	2	1	3	2	2	4	8	3	2	5	4	4	8	44
30	5	5	1	1	12	2	2	4	3	11	1	1	2	2	2	4	8	3	2	5	4	4	8	46
31	5	5	4	3	17	2	4	5	4	15	4	3	7	2	4	5	11	4	3	7	4	5	9	66
32	4	1	4	3	12	2	4	2	1	9	4	3	7	2	4	2	8	1	2	3	2	3	5	44
33	3	2	5	4	14	3	4	1	1	9	5	4	9	3	4	1	8	1	2	3	2	5	7	50
34	3	4	2	1	10	2	2	4	3	11	2	1	3	2	2	4	8	3	2	5	4	4	8	45
35	5	5	4	4	18	3	3	4	3	13	4	4	8	3	3	4	10	3	2	5	4	5	9	63
36	4	5	5	4	18	3	4	5	4	16	5	4	9	3	4	5	12	4	3	7	4	4	8	70
37	5	5	3	2	15	3	3	2	1	9	3	2	5	3	3	2	8	1	2	3	2	1	3	43
38	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	5	3	8	3	4	4	11	4	3	7	3	3	6	63
39	4	4	2	2	12	1	2	5	4	12	2	2	4	1	2	5	8	4	3	7	4	4	8	51
40	3	2	5	4	14	3	3	3	2	11	5	4	9	3	3	3	9	2	3	5	3	1	4	52
41	2	2	4	3	11	2	4	5	3	14	4	3	7	2	4	5	11	3	3	6	4	3	7	56
42	3	3	4	3	13	2	4	2	2	10	4	3	7	2	4	2	8	2	1	3	2	3	5	46
43	5	2	5	4	16	3	4	1	2	10	5	4	9	3	4	1	8	2	2	4	3	3	6	53
44	3	2	2	1	8	2	2	2	3	9	2	1	3	2	2	2	6	3	2	5	1	2	3	34
45	5	4	4	4	17	3	3	5	5	16	4	4	8	3	3	5	11	5	4	9	4	3	7	68
46	4	4	5	4	17	3	4	2	2	11	5	4	9	3	4	2	9	2	1	3	2	4	6	55
47	1	4	3	2	10	3	3	5	5	16	3	2	5	3	3	5	11	5	4	9	4	4	8	59
48	5	5	5	3	18	3	4	5	4	16	5	3	8	3	4	5	12	4	5	9	4	5	9	72
49	3	4	2	2	11	1	2	5	5	13	2	2	4	1	2	5	8	5	5	10	3	2	5	51
50	4	5	5	4	18	3	3	2	3	11	5	4	9	3	3	2	8	3	2	5	1	4	5	56
51	5	5	1	1	12	2	2	5	5	14	1	1	2	2	2	5	9	5	4	9	4	5	9	55
52	5	4	4	3	16	2	4	2	2	10	4	3	7	2	4	2	8	2	1	3	2	3	5	49
53	3	4	4	3	14	2	4	5	4	15	4	3	7	2	4	5	11	4	5	9	4	1	5	61
54	5	5	5	4	19	3	4	5	4	16	5	4	9	3	4	5	12	4	5	9	4	4	8	73
55	4	5	2	1	12	2	2	5	5	14	2	1	3	2	2	5	9	5	5	10	3	4	7	55
56	5	4	2	2	13	1	2	1	2	6	2	2	4	1	2	1	4	2	2	4	3	5	8	39
57	4	4	5	4	17	3	3	2	3	11	5	4	9	3	3	2	8	3	2	5	1	4	5	55
58	3	5	1	1	10	2	2	5	5	14	1	1	2	2	2	5	9	5	4	9	4	4	8	52
59	4	3	5	4	16	3	2	2	2	9	5	4	9	3	2	2	7	2	3	5	2	4	6	52

60	1	5	4	3	13	2	3	3	2	10	4	3	7	2	3	3	8	2	1	3	1	1	2	43
61	4	4	5	4	17	3	4	5	4	16	5	4	9	3	4	5	12	4	4	8	4	4	8	70
62	3	4	2	2	11	1	3	2	1	7	2	2	4	1	3	2	6	1	2	3	2	3	5	36
63	5	5	5	4	19	3	4	5	4	16	5	4	9	3	4	5	12	4	4	8	4	5	9	73
64	3	3	1	1	8	2	1	4	5	12	1	1	2	2	1	4	7	5	4	9	3	2	5	43
65	5	4	4	3	16	2	4	5	5	16	4	3	7	2	4	5	11	5	3	8	4	4	8	66
66	4	3	4	3	14	2	3	3	2	10	4	3	7	2	3	3	8	2	1	3	1	3	4	46
67	5	5	5	4	19	3	3	5	4	15	5	4	9	3	3	5	11	4	4	8	4	5	9	71
68	5	5	2	1	13	2	4	2	1	9	2	1	3	2	4	2	8	1	2	3	2	5	7	43
69	5	5	2	2	14	1	2	4	5	12	2	2	4	1	2	4	7	5	4	9	3	4	7	53
70	5	5	5	4	19	3	3	4	5	15	5	4	9	3	3	4	10	5	4	9	3	4	7	69
71	4	3	5	4	16	3	4	5	5	17	5	4	9	3	4	5	12	5	3	8	4	4	8	70
72	5	5	4	3	17	2	3	2	2	9	4	3	7	2	3	2	7	2	3	5	2	5	7	52
73	5	5	5	4	19	3	4	3	2	12	5	4	9	3	4	3	10	2	1	3	1	5	6	59
74	4	5	2	2	13	1	1	5	4	11	2	2	4	1	1	5	7	4	4	8	4	4	8	51
75	3	2	5	4	14	3	2	2	2	9	5	4	9	3	2	2	7	2	3	5	2	2	4	48
76	5	5	1	1	12	2	3	3	2	10	1	1	2	2	3	3	8	2	1	3	1	4	5	40
77	4	3	4	3	14	2	4	5	4	15	4	3	7	2	4	5	11	4	4	8	4	3	7	62
78	5	5	4	3	17	2	3	2	1	8	4	3	7	2	3	2	7	1	2	3	2	5	7	49
79	3	4	5	4	16	3	4	5	4	16	5	4	9	3	4	5	12	4	4	8	4	4	8	69
80	3	5	2	1	11	2	1	4	5	12	2	1	3	2	1	4	7	5	4	9	3	4	7	49
81	5	4	2	2	13	1	4	5	5	15	2	2	4	1	4	5	10	5	3	8	4	3	7	57
82	5	5	5	4	19	3	2	2	2	9	5	4	9	3	2	2	7	2	3	5	2	4	6	55
83	4	5	1	1	11	2	3	3	2	10	1	1	2	2	3	3	8	2	1	3	1	5	6	40
84	4	5	1	1	11	2	4	5	4	15	1	1	2	2	4	5	11	4	4	8	4	5	9	56
85	4	4	4	3	15	2	3	1	2	8	4	3	7	2	3	1	6	2	2	4	3	3	6	46
86	4	5	4	3	16	2	4	2	3	11	4	3	7	2	4	2	8	3	2	5	1	4	5	52
87	5	3	5	4	17	3	1	5	5	14	5	4	9	3	1	5	9	5	4	9	4	3	7	65
88	4	5	2	1	12	2	4	2	2	10	2	1	3	2	4	2	8	2	1	3	2	4	6	42
89	4	5	4	4	17	3	3	5	5	16	4	4	8	3	3	5	11	5	4	9	4	3	7	68
90	5	5	4	3	17	2	3	5	4	14	4	3	7	2	3	5	10	4	5	9	4	5	9	66
91	4	5	5	4	18	3	4	5	5	17	5	4	9	3	4	5	12	5	5	10	3	4	7	73
92	5	5	2	1	13	2	2	2	3	9	2	1	3	2	2	2	6	3	2	5	1	5	6	42
93	4	4	2	2	12	1	3	5	5	14	2	2	4	1	3	5	9	5	4	9	4	5	9	57
94	2	3	5	4	14	3	4	2	2	11	5	4	9	3	4	2	9	2	1	3	2	5	7	53
95	5	5	1	1	12	2	3	5	4	14	1	1	2	2	3	5	10	4	5	9	4	5	9	56
96	1	1	1	1	4	2	4	5	4	15	1	1	2	2	4	5	11	4	5	9	4	1	5	46
97	5	5	4	3	17	2	1	5	5	13	4	3	7	2	1	5	8	5	5	10	3	3	6	61
98	5	5	4	3	17	2	4	1	2	9	4	3	7	2	4	1	7	2	2	4	3	5	8	52
99	4	1	5	4	14	3	4	2	3	12	5	4	9	3	4	2	9	3	2	5	1	2	3	52
100	4	4	2	1	11	2	2	5	5	14	2	1	3	2	2	5	9	5	4	9	4	4	8	54
101	5	3	4	3	15	3	2	3	3	11	4	3	7	3	2	3	8	3	4	7	4	5	9	57
102	3	4	5	5	17	5	4	4	4	17	5	5	10	5	4	4	13	4	3	7	5	3	8	72
103	5	5	4	5	19	5	3	4	3	15	4	5	9	5	3	4	12	3	3	6	5	3	8	69
104	4	5	2	5	16	5	5	1	5	16	2	5	7	5	5	1	11	5	5	10	5	5	10	70

105	4	5	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	9	5	5	4	14	5	5	10	4	3	7	77
106	5	5	5	5	20	5	5	1	5	16	5	5	10	5	5	1	11	5	5	10	5	5	10	77
107	3	3	4	5	15	4	5	5	4	18	4	5	9	4	5	5	14	4	5	9	5	3	8	73
108	4	4	4	3	15	1	3	2	3	9	4	3	7	1	3	2	6	3	2	5	4	3	7	49
109	5	5	5	5	20	5	5	1	3	14	5	5	10	5	5	1	11	3	1	4	4	5	9	68
110	5	4	5	4	18	4	4	5	5	18	5	4	9	4	4	5	13	5	5	10	5	4	9	77
111	4	4	5	1	14	5	5	1	1	12	5	1	6	5	5	1	11	1	5	6	5	5	10	59
112	5	5	2	4	16	4	4	3	3	14	2	4	6	4	4	3	11	3	3	6	5	1	6	59
113	5	1	5	5	16	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	15	5	4	9	5	1	6	76
114	5	5	5	5	20	1	1	5	5	12	5	5	10	1	1	5	7	5	1	6	5	5	10	65
115	5	5	5	5	20	4	3	1	5	13	5	5	10	4	3	1	8	5	4	9	5	5	10	70
116	3	2	3	5	13	4	5	2	4	15	3	5	8	4	5	2	11	4	5	9	5	5	10	66
117	5	5	3	1	14	4	5	1	2	12	3	1	4	4	5	1	10	2	2	4	4	3	7	51
118	4	3	4	4	15	5	4	1	4	14	4	4	8	5	4	1	10	4	5	9	5	4	9	65
119	2	4	3	3	12	5	5	3	5	18	3	3	6	5	5	3	13	5	5	10	5	3	8	67
120	4	4	5	5	18	5	5	1	5	16	5	5	10	5	5	1	11	5	5	10	5	3	8	73
121	5	4	5	5	19	4	1	5	5	15	5	5	10	4	1	5	10	5	4	9	5	4	9	72
122	4	5	5	5	19	4	1	5	5	15	5	5	10	4	1	5	10	5	4	9	5	4	9	72
123	5	3	5	5	18	1	5	1	1	8	5	5	10	1	5	1	7	1	1	2	5	4	9	54
124	5	5	1	5	16	5	5	5	5	20	1	5	6	5	5	5	15	5	2	7	5	5	10	74
125	3	3	2	3	11	1	2	2	2	7	2	3	5	1	2	2	5	2	3	5	5	4	9	42
126	5	4	5	5	19	5	1	5	1	12	5	5	10	5	1	5	11	1	5	6	5	5	10	68
127	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18	5	4	9	4	5	5	14	4	5	9	5	5	10	79
128	2	4	3	4	13	3	1	1	3	8	3	4	7	3	1	1	5	3	4	7	5	2	7	47
129	4	4	4	2	14	3	2	3	5	13	4	2	6	3	2	3	8	5	5	10	2	3	5	56
130	3	4	5	5	17	5	4	5	5	19	5	5	10	5	4	5	14	5	5	10	4	3	7	77
131	1	5	5	5	16	5	4	5	4	18	5	5	10	5	4	5	14	4	5	9	5	1	6	73
132	4	1	5	5	15	5	4	5	4	18	5	5	10	5	4	5	14	4	5	9	4	5	9	75
133	5	3	2	3	13	4	3	2	4	13	2	3	5	4	3	2	9	4	3	7	5	3	8	55
134	3	4	4	4	15	3	4	5	5	17	4	4	8	3	4	5	12	5	3	8	5	3	8	68
135	5	3	2	2	12	5	3	5	2	15	2	2	4	5	3	5	13	2	1	3	1	4	5	52
136	4	4	3	2	13	2	1	5	2	10	3	2	5	2	1	5	8	2	2	4	5	4	9	49
137	5	5	3	3	16	4	2	4	3	13	3	3	6	4	2	4	10	3	1	4	2	5	7	56
138	5	5	5	3	18	2	1	4	4	11	5	3	8	2	1	4	7	4	4	8	2	4	6	58
139	3	3	4	2	12	4	3	4	3	14	4	2	6	4	3	4	11	3	3	6	4	3	7	56
140	3	3	5	4	15	3	4	3	5	15	5	4	9	3	4	3	10	5	3	8	4	3	7	64
141	5	5	5	5	20	3	3	3	5	14	5	5	10	3	3	3	9	5	5	10	5	5	10	73
142	5	4	2	5	16	1	2	5	4	12	2	5	7	1	2	5	8	4	1	5	5	5	10	58
143	5	4	3	1	13	2	3	2	3	10	3	1	4	2	3	2	7	3	4	7	4	5	9	50
144	4	5	4	4	17	5	4	3	4	16	4	4	8	5	4	3	12	4	2	6	3	3	6	65
145	5	5	5	3	18	3	3	3	3	12	5	3	8	3	3	3	9	3	3	6	3	5	8	61
146	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13	4	3	7	4	3	3	10	3	3	6	4	3	7	56
147	5	5	3	3	16	2	2	3	3	10	3	3	6	2	2	3	7	3	4	7	4	5	9	55
148	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	4	5	9	4	4	4	12	4	4	8	5	4	9	72
149	5	5	3	2	15	2	3	3	3	11	3	2	5	2	3	3	8	3	1	4	4	5	9	52

150	4	4	2	1	11	2	1	4	1	8	2	1	3	2	1	4	7	1	4	5	3	5	8	42
151	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	70
152	5	3	5	5	18	2	1	2	5	10	5	5	10	2	1	2	5	5	5	10	4	2	6	59
153	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	5	5	10	5	4	4	13	5	5	10	4	5	9	80
154	4	3	5	5	17	5	5	5	4	19	5	5	10	5	5	5	15	4	5	9	5	2	7	77
155	5	4	3	2	14	2	1	5	2	10	3	2	5	2	1	5	8	2	2	4	5	2	7	48
156	1	2	5	5	13	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	78
157	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	2	7	80
158	5	5	5	3	18	3	5	5	5	18	5	3	8	3	5	5	13	5	5	10	4	5	9	76
159	5	5	4	5	19	5	3	2	4	14	4	5	9	5	3	2	10	4	2	6	2	5	7	65
160	5	1	3	4	13	3	2	3	3	11	3	4	7	3	2	3	8	3	5	8	3	2	5	52
161	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	15	5	1	6	5	3	8	77
162	5	5	5	3	18	1	5	2	3	11	5	3	8	1	5	2	8	3	4	7	5	5	10	62
163	5	5	5	5	20	1	5	5	5	16	5	5	10	1	5	5	11	5	5	10	5	5	10	77
164	5	5	4	5	19	4	4	3	5	16	4	5	9	4	4	3	11	5	3	8	3	5	8	71
165	5	5	3	2	15	4	3	1	4	12	3	2	5	4	3	1	8	4	3	7	4	3	7	54
166	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	4	8	3	3	4	10	4	4	8	4	4	8	64
167	5	5	4	4	18	3	4	3	3	13	4	4	8	3	4	3	10	3	3	6	3	1	4	59
168	5	3	3	4	15	2	5	4	3	14	3	4	7	2	5	4	11	3	2	5	5	4	9	61
169	4	3	3	4	14	2	5	4	3	14	3	4	7	2	5	4	11	3	2	5	5	2	7	58
170	5	5	3	3	16	2	2	2	3	9	3	3	6	2	2	2	6	3	2	5	5	1	6	48
171	5	1	3	3	12	3	3	3	5	14	3	3	6	3	3	3	9	5	5	10	3	5	8	59
172	5	5	4	3	17	3	4	2	3	12	4	3	7	3	4	2	9	3	2	5	5	5	10	60
173	5	5	4	3	17	4	3	4	3	14	4	3	7	4	3	4	11	3	4	7	4	5	9	65
174	5	4	4	3	16	3	3	3	5	14	4	3	7	3	3	3	9	5	4	9	5	5	10	65
175	4	4	5	5	18	3	5	4	4	16	5	5	10	3	5	4	12	4	4	8	4	3	7	71
176	4	4	5	5	18	5	2	2	5	14	5	5	10	5	2	2	9	5	4	9	4	2	6	66
177	3	5	2	2	12	3	3	3	3	12	2	2	4	3	3	3	9	3	2	5	3	2	5	47
178	5	5	5	1	16	5	1	1	5	12	5	1	6	5	1	1	7	5	4	9	5	5	10	60
179	4	5	3	1	13	5	4	1	4	14	3	1	4	5	4	1	10	4	3	7	5	5	10	58
180	2	5	4	5	16	5	4	5	4	18	4	5	9	5	4	5	14	4	4	8	5	5	10	75
181	5	5	4	3	17	2	3	1	4	10	4	3	7	2	3	1	6	4	4	8	5	5	10	58
182	3	4	3	3	13	2	3	1	4	10	3	3	6	2	3	1	6	4	3	7	4	3	7	49
183	5	5	3	3	16	2	2	2	3	9	3	3	6	2	2	2	6	3	2	5	5	5	10	52
184	4	5	2	3	14	3	1	3	3	10	2	3	5	3	1	3	7	3	5	8	5	5	10	54
185	4	3	3	3	13	2	2	2	3	9	3	3	6	2	2	2	6	3	2	5	5	3	8	47
186	3	5	4	3	15	2	3	3	2	10	4	3	7	2	3	3	8	2	5	7	4	4	8	55
187	3	4	5	3	15	3	4	3	3	13	5	3	8	3	4	3	10	3	4	7	4	3	7	60
188	5	5	2	2	14	5	1	5	3	14	2	2	4	5	1	5	11	3	5	8	2	5	7	58
189	4	3	4	4	15	5	4	4	4	17	4	4	8	5	4	4	13	4	4	8	5	3	8	69
190	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	5	5	10	4	5	4	13	5	1	6	3	4	7	74
191	4	3	3	3	13	4	5	5	2	16	3	3	6	4	5	5	14	2	3	5	5	2	7	61
192	4	4	4	3	15	2	3	2	2	9	4	3	7	2	3	2	7	2	1	3	5	3	8	49
193	5	5	3	2	15	3	3	5	2	13	3	2	5	3	3	5	11	2	5	7	3	5	8	59
194	5	5	3	5	18	3	1	4	3	11	3	5	8	3	1	4	8	3	4	7	5	5	10	62

195	1	5	4	5	15	3	3	2	5	13	4	5	9	3	3	2	8	5	4	9	5	1	6	60
196	5	4	5	1	15	5	5	1	5	16	5	1	6	5	5	1	11	5	1	6	1	4	5	59
197	5	5	5	5	20	1	4	1	5	11	5	5	10	1	4	1	6	5	4	9	3	4	7	63
198	4	4	5	2	15	1	4	2	3	10	5	2	7	1	4	2	7	3	4	7	4	3	7	53
199	1	1	4	3	9	3	4	3	3	13	4	3	7	3	4	3	10	3	4	7	4	5	9	55
200	1	5	2	4	12	3	2	2	4	11	2	4	6	3	2	2	7	4	3	7	4	5	9	52

Anexo 5: Base de datos y resultados de contrastación de hipótesis

Tabla de frecuencia

Compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	74	37,0	37,0	37,0
malo	9	4,5	4,5	41,5
regular	117	58,5	58,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Afectivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	96	48,0	48,0	48,0
malo	18	9,0	9,0	57,0
regular	86	43,0	43,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Identificación objetivos y valores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	67	33,5	33,5	33,5
malo	13	6,5	6,5	40,0
regular	120	60,0	60,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Moral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	100	50,0	50,0	50,0
malo	15	7,5	7,5	57,5
regular	85	42,5	42,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Moral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	100	50,0	50,0	50,0
malo	15	7,5	7,5	57,5
regular	85	42,5	42,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	122	61,0	61,0	61,0
malo	5	2,5	2,5	63,5
regular	73	36,5	36,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	118	59,0	59,0	59,0
malo	4	2,0	2,0	61,0
regular	78	39,0	39,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Relaciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	67	33,5	33,5	33,5
malo	13	6,5	6,5	40,0
regular	120	60,0	60,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 26, W: 1331 pt.

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
 - Notas
 - Tabla de frecuencia
 - Título
 - Compromiso organizacional
 - Afectivo
 - Identificación objetivos y valores
 - Moral
 - Satisfacción laboral
 - Clima laboral
 - Relaciones laborales
 - Insatisfacción laboral
 - Reconocimiento
 - Adecuación al puesto
 - Promoción
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones no paramétricas
 - Notas
 - Correlaciones
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones no paramétricas
 - Notas
 - Correlaciones
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones no paramétricas
 - Notas
 - Correlaciones

Relaciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	67	33,5	33,5	33,5
malo	13	6,5	6,5	40,0
regular	120	60,0	60,0	100,0
Total	200	100,0		

Insatisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	129	64,5	64,5	64,5
malo	44	22,0	22,0	86,5
regular	27	13,5	13,5	100,0
Total	200	100,0		

Reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	73	36,5	36,5	36,5
malo	42	21,0	21,0	57,5
regular	85	42,5	42,5	100,0
Total	200	100,0		

Adecuación al puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	111	55,5	55,5	55,5
malo	40	20,0		
regular	49	24,5		
Total	200	100,0		

Efectúe una doble pulsación para activar

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 84, W: 1331 pt.

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
 - Notas
 - Tabla de frecuencia
 - Título
 - Compromiso organizacional
 - Afectivo
 - Identificación objetivos y valores
 - Moral
 - Satisfacción laboral
 - Clima laboral
 - Relaciones laborales
 - Insatisfacción laboral
 - Reconocimiento
 - Adecuación al puesto
 - Promoción
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones no paramétricas
 - Notas
 - Correlaciones
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones no paramétricas
 - Notas
 - Correlaciones
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones no paramétricas
 - Notas
 - Correlaciones

Promoción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	141	70,5	70,5	70,5
malo	9	4,5	4,5	75,0
regular	50	25,0	25,0	100,0
Total	200	100,0		

Correlaciones

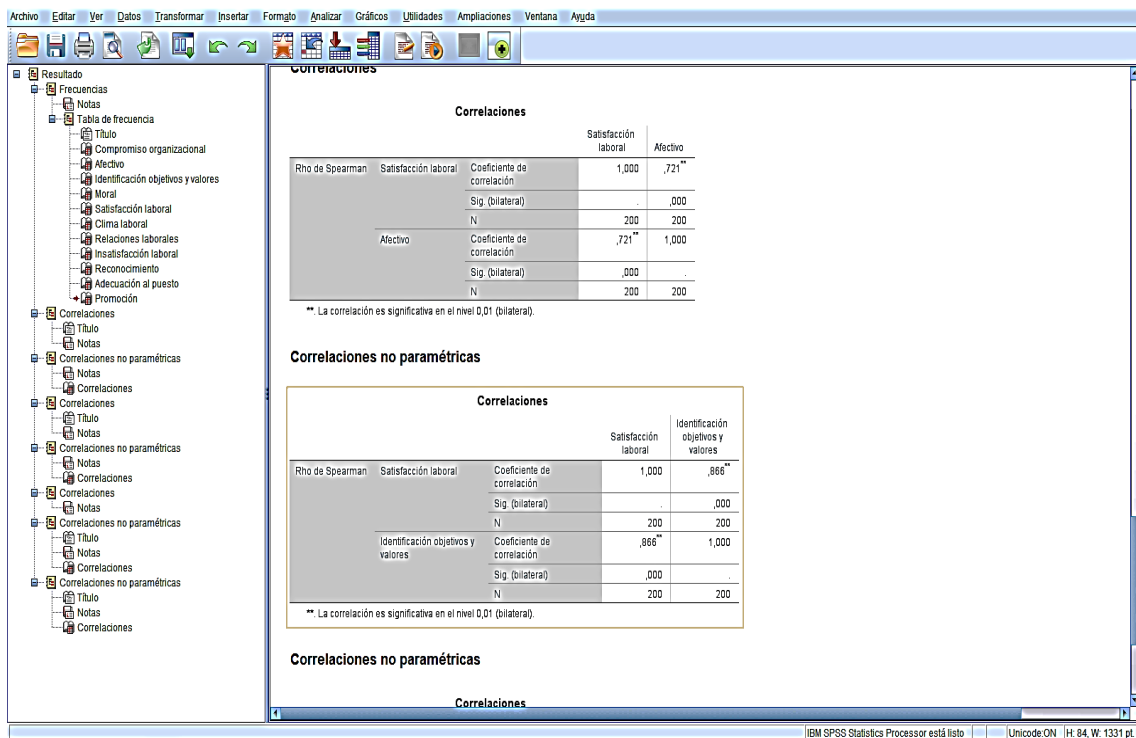
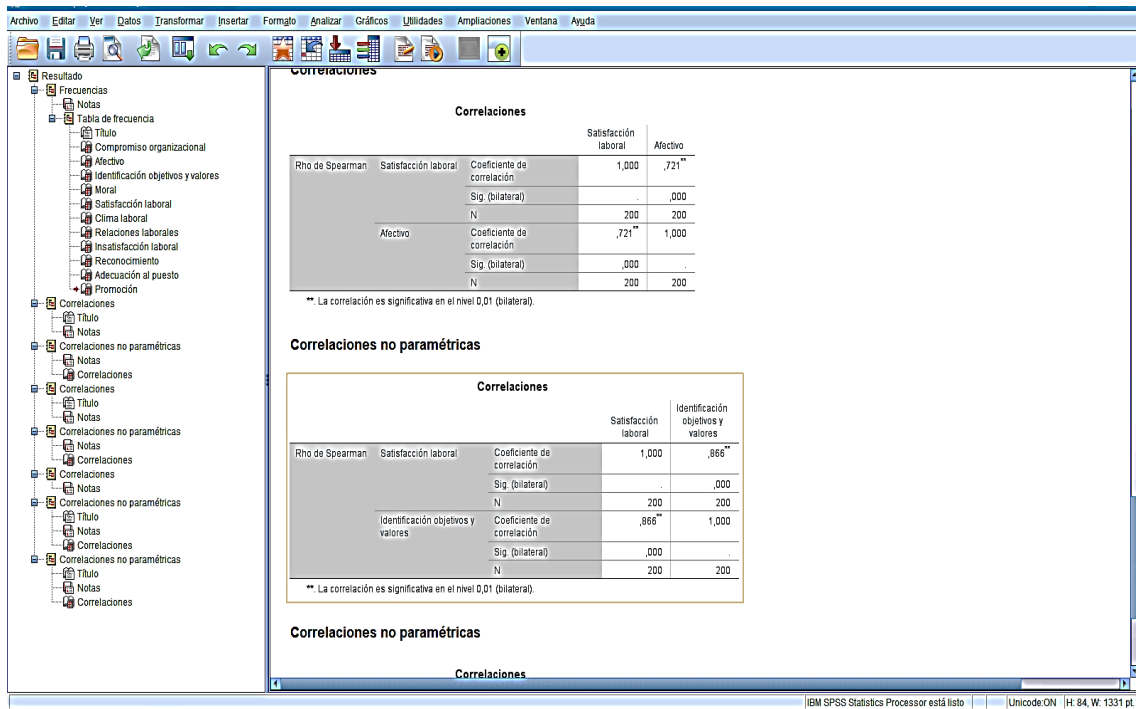
	Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,000
	N	200
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,893**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	200

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

Correlaciones

	Satisfacción laboral	Afectivo
Rho de Spearman Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	
	N	
Afectivo	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	
	N	

Efectúe una doble pulsación para editar Registro



Anexo 6: Constancia de aplicación de instrumentos



Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 15 de noviembre de 2019

Carta P. 445-2019-EPG-UCV-LN

MG. SEGUNDO JUVENCIO PEREZ OJEDA
JEFE
AREA DE ADMINISTRACION
UGEL 05

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **BETTY JANETH ACUÑA VILLANUEVA** identificado con DNI N.° 15722272 y código de matrícula N.° 7001259580; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



RCQA

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



San Juan de Lurigancho, 16 DIC. 2019

OFICIO N° 1708 -2019-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL N°05-ADM/ETES

SEÑOR:

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO

JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Lima.-

ASUNTO : EL QUE SE INDICA

REF. : CARTA P. 445-2019-EPG-UCV-LN

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 - San Juan de Lurigancho y El Agustino y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que la Srta. Betty Janeth Acuña Villanueva, identificado con D.N.I. N° 15722272 y con código de matrícula N° 7001259580, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, ha sido aceptado para que realice el trabajo de investigación (tesis) en el tema de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho 2019.

El presente documento se suscribe en merito a las facultades otorgadas a la Jefatura del Área de Administración mediante Resolución Directoral N° 2315-2019-DIREC-UGEL.05.

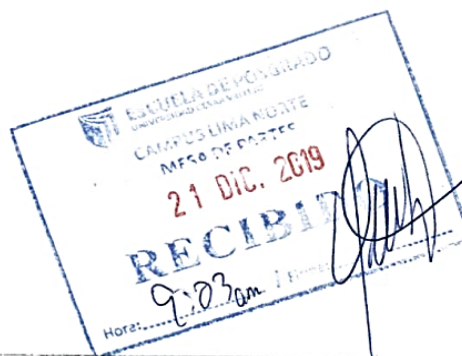
Es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



ECO. SEGUNDO JUVENCIO PEREZ OJEDA
Jefe (e) de Área de Administración
UGEL N°05 - San Juan de Lurigancho – El Agustino

SJPOJAGA E)
JGS/TES (E)
BJAVIAP/APP



Anexo 7: Dictamen de la sustentación de tesis



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

BETTY JANETH ACUÑAVILLANUEVA

Considerando:

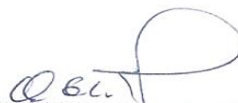
Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 21 de diciembre del 2019


.....
Dra. Francis Ibarguen Cueva
Asesor de la tesis


.....
Dr. Abner Chávez Leandro
Revisor de la tesis

Anexo 8: Evidencias





Acta de Aprobación de originalidad de Tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Abner Chávez Leandro**, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2019”** presentado por la estudiante **Betty Janeth Acuña Villanueva**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado-trabajo académico tiene un índice de similitud constatado de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, por tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 10 de marzo del 2020


Dr. **Abner Chávez Leandro**
DNI: 22469265





ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Ugel
05, San Juan de Lurigancho, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Bs. Betty Jewel Acuña Villanueva (ORCID: 0000-0001-7126-4298)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Ibarquén Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de políticas públicas

Resumen de coincidencias

14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- | | | | | |
|----|---|---|------|---|
| 14 | 1 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 7 % | > |
| | 2 | repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet | 5 % | > |
| | 3 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 1 % | > |
| | 4 | www.salesianoslitora...
Fuente de Internet | <1 % | > |
| | 5 | www.holahoy.com
Fuente de Internet | <1 % | > |
| | 6 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | <1 % | > |



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Acuña Villanueva Betty Janeth.....

D.N.I. :15122212.....

Domicilio :Dist. Oxalides N° 243 - San Juan de Surigancha.....

Teléfono : Fijo : 7255046..... Móvil: 992820314.....

E-mail :bettyj_23@hotmail.com.....

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado :Maestra.....

Mención :Gestión Pública.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Acuña Villanueva Betty Janeth.....

Título de la tesis:

Satisfacción laboral y Compromiso organizacional de los
trabajadores de la UGEL 05 San Juan de Surigancha, 2019

Año de publicación :2020.....

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :.....

Fecha :23/03/2020.....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Betty Janeth Acuña Villanueva

INFORME TITULADO:

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la UGEL 05, San Juan de Jurisganco, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 23 Enero de 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado Por Unanidad.



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN