



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de  
la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

---

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Pamela Antonya Cruz Sotomayor

ASESORAS

Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva

Dra. Nancy Deifilia Aguilar Aragon

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del talento humano

TRUJILLO – PERÚ

2016

## **Página del Jurado**

---

Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva

Presidente

---

Mg. Luz Alicia Baltodano Nontol

Secretaria

---

Lic. Malpica Risco Vhanya Olenka

Vocal

## **Dedicatoria**

Este trabajo les dedico a mis padres,

Cecilia Sotomayor Paredes y Elmer Cruz Rosales,

por brindarme su apoyo.

A mí querida hija Yuria Kamila Pereda Cruz,

que siempre está presente

para ser mi fuerza y salir adelante.

## **Agradecimiento**

En primer lugar a mis padres Cecilia Sotomayor Paredes y Elmer Cruz Rosales, por haberme brindado la vida, por su amor, cuidado y dedicación, por ayudarme a realizar mis sueños y metas. Gracias a mi hija, Yuria Kamila Pereda Cruz, por ser uno de los motivos más importantes que tengo ahora para salir adelante. Gracias a mi profesora la Sra. Alicia Calvanapón, por su gran comprensión al momento de instruirme en la elaboración de mi informe. A todas las personas, familiares y amigos que me brindaron consejos justo en los momentos más oportunos.

### **Declaración de autenticidad**

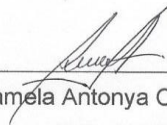
Yo Pamela Antonya Cruz Sotomayor con DNI N° 70045615, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Así mismo autorizó a la Universidad César Vallejo publicar la presente investigación si lo cree conveniente.

Trujillo, diciembre del 2016

  
Pamela Antonya Cruz Sotomayor  
DNI. N 70045615

## **Presentación**

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Pregrado de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión”, la que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración; el cual permite conocer la situación en la que se encuentra la Municipalidad con respecto al compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, en la ciudad de Huamachuco en el año 2016.

Estoy segura que los resultados de este trabajo de investigación, servirán de mucho a la Municipalidad, considerando que la variable 1: Compromiso organizacional refleja el deseo de los colaboradores en seguir laborando en su organización y la variable 2: Satisfacción laboral, indica que tan a gusto se siente o percibe la persona en su centro laboral.

Esperando haber cumplido con las indicaciones para la aprobación y teniendo en cuenta que todo trabajo puede ser perfeccionado, espero vuestras sugerencias para la mejora de mi trabajo de investigación.

La Autora

## Índice

Carátula .....	i
Página del jurado .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaración jurada .....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I.    Introducción .....	1
1.1.  Realidad problemática.....	2
1.2.  Trabajos previos .....	3
1.3.  Teorías relacionadas al tema.....	4
1.4.  Formulación del problema .....	12
1.5.  Justificación del estudio .....	12
1.6.  Hipótesis.....	13
1.7.  Objetivos .....	13
1.7.1.  General .....	13
1.7.2.  Específicos.....	14
II.   Método .....	15
2.1.  Tipo de investigación.....	16
2.2.  Diseño de investigación .....	16
2.3.  Variable operacionalización.....	17
2.4.  Población y muestra.....	18
2.5.  Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	18
2.6.  Métodos de análisis de datos.....	20

<b>III.</b>	<b>Resultados .....</b>	<b>21</b>
<b>IV.</b>	<b>Discusión .....</b>	<b>33</b>
<b>V.</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>37</b>
<b>VI.</b>	<b>Recomendaciones.....</b>	<b>39</b>
<b>VII.</b>	<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>41</b>
	<b>Anexos .....</b>	<b>44</b>



## **Resumen**

Este estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, el tipo de investigación es correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal; utilizando los cuestionarios de Meyer y Allen para el compromiso organizacional y el cuestionario de Minnesota para la satisfacción laboral, estos fueron realizados a sesenta trabajadores aptos a brindar la información requerida para el estudio. Como resultado se obtuvo que existe una relación de Spearman positiva muy baja con 0,149 entre las variables analizadas.

*Palabras clave:* Compromiso organizacional y satisfacción laboral.

## **Abstract**

This study was carried out with the objective of determining the relationship between the organizational commitment and the job satisfaction of the workers of the Municipality of Sánchez Carrión, the type of research is correlational, non-experimental, cross-sectional design; Using the Meyer and Allen questionnaires for organizational commitment and the Minnesota job satisfaction questionnaire, these were done to sixty workers who were able to provide the information required for the study. As a result, a very low positive Spearman ratio was found with 0.149 between the analyzed variables

.

Keywords: Organizational commitment and job satisfaction.

# **INTRODUCCIÓN**

## I. Introducción

### 1.1. Realidad Problemática

De acuerdo a la entrevista efectuada al Sr. Américo Cuba gerente de Presupuesto, Desarrollo y Planificación Institucional y el Sr. Paul Rodríguez Román jefe del área de Centro Provincial de Planeamiento territorial (CEPLAN) los problemas encontrados que vienen afectando a la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión (MPSC) son:

El primer problema es la falta motivación por cierto grupo de trabajadores, que trae como consecuencias cierto desánimo a la hora de ir a su centro de trabajo, además al realizar sus labores estos no lo hacen de manera eficiente, incluso muchos tienen que tratar directamente con la población, generando una inadecuado trato a las personas que se acercan a la municipalidad a solicitar algún pedido, etc.

Limitado desarrollo de sus competencias laborales para desempeñarse en sus respectivos puestos de trabajo, lo cual no generaría un buen futuro laboral.

Ineficiente calidad del servicio al usuario, porque la población en muchas ocasiones manifiesta el mal trato e inadecuada manera en que fueron atendidos al momento de comunicarse con los trabajadores de la municipalidad.

Y por último, la falta de compromiso organizacional, lo cual genera un sinnúmero de efectos que perjudican al buen desempeño de los trabajadores dentro de su centro de labores.

De todos los problemas detectados y ya anteriormente mencionados, el presente proyecto de investigación se enfocará en determinar la relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral.

## 1.2. Trabajo Previos

(Shahamat& Iranzadeh, 2013, p.207), en su trabajo "Examinando la relación del compromiso con la organización entre los gerentes y empleados con la satisfacción en el trabajo en los bancos del gobierno de la provincia de Ardabil", realizaron un estudio con el objetivo de reconocer la relación de los componentes del compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre los gerentes y los empleados en bancos gubernamentales de la provincia de Ardabil. La metodología utilizada fue la aplicación de cuestionarios, para medir el compromiso organizacional se usó el cuestionarios de Meyer y Allen que incluye los tres aspectos emocional, permanencia y normativo; para el medir la satisfacción laboral se empleó el cuestionario MSQ.

Los autores llegaron concluyeron que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los empleados analizados, ya que el valor del coeficiente de correlación resulto 0,262. También se determinó que hay una relación significativa entre las variables en los gerentes de los bancos analizados, cuyo valor resulto 0,560 de correlación.

Farris, Hockin, Hinrich, Whitlock y Reed (2012, p.4), en el estudio "Compromiso con la organización y la satisfacción en el trabajo: Una investigación cuantitativa de las relaciones afectiva, continuidad y normativas". Realizaron un trabajo de investigación con el objetivo de realizar un análisis de la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, de continuidad y el compromiso normativo. La población del estudio son los adultos estadounidenses que se encuentran trabajando, para ello se hizo 400 encuestas para obtener los resultados requeridos (p.57). La metodología empleada fue el cuestionario de Meyer y Allen y Spector JSS (pp.57-58). : Donde concluyeron que:

Existe una relación de gran efecto estadísticamente significativa entre el compromiso afectivo y satisfacción en el trabajo,  $r = .656$ ,  $p$  (dos colas)  $<.01$ . Por último, había una gran relación estadísticamente significativa

entre el efecto observado compromiso normativo y la satisfacción en el trabajo,  $r = 0,546$ ,  $p$  (dos colas)  $<.01$  (p.75).

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

#### **1.3.1. Compromiso Organizacional.**

##### ***Definición.***

Para el desarrollo de la presente investigación de considero como referencia a Luthans (2010, p.147),y que define a compromiso organizacional como actitud: 1) un fuerte deseo de seguir siendo miembros de una organización en particular, 2) una disposición a realizar un gran esfuerzo en beneficio de la organización y 3) una creencia firme de los valores y la metas de la organización, así como la aceptación de éstos.

Davis y Newstrom (2011, p.250), sostiene que el compromiso organizacional o lealtad de los empleados es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea continuar participando activamente en ella. Al igual que una fuerza magnética intensa, que atrae entre sí a objetos metálicos, es una medida de la disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro.

Mowday et al. (1982) citado por Gallardo, López, Vázquez y Sánchez (2007, p.90), afirma que el compromiso organizacional desde el punto de vista convencional, lo definir como: “la fuerza relativa de la identificación de un individuo con, e implicación en, una determinada organización”.

Brunet y Vidal (2008, p.55), sostiene que el compromiso organizacional es la fuerza relativa con la que un individuo se identifica con su entorno organizacional, y supone la creencia y

aceptación de los objetivos y valores de la organización y el deseo de pertenecer y mantenerse como miembro de ella.

### ***Dimensiones.***

Para Banai et al, 2004 citado por Gunlu, Aksarayli y Nilufer (2010, p.696), considera al compromiso organizacional como: “Un aspecto psicológico afectivo donde integra factores como la identificación, participación y fidelidad”.

Además otros autores como Angulo y Perry (1981) y Hrebiniak y Alutt (1972) citado por Gunlu et al. (2010, p.696), aclaran una dimensión más que es el compromiso de continuidad que refiere a que una persona se siente comprometida a causa de intereses fuera del ámbito del trabajo como bonos, problemas familiares, problemas de salud, estilo de vida entre otros.

Estas dos conceptualizaciones sobre las dimensiones del compromiso organizacional sirvieron de base para Meyer y Allen (1997) citado por Luthans (2008, p.148), quienes concretaron un modelo que considera tres dimensiones del compromiso organizacional, que son el compromiso organizacional afectivo, normativo y continuo, explicada a continuación:

El compromiso organizacional afectivo: es la identificación sentimental y la participación más activa de los trabajadores dentro de su centro laboral. Para Meyer y Allen (1991) citado por Farris et al. (2012, p.8), lo define como la necesidad de la persona de seguir en su trabajo.

El compromiso organizacional normativo para Meyer y Allen (1997) citado por Luthans (2008, p.148) refiere al: “sentimiento del deber de los trabajadores para continuar en su centro de trabajo, ya que consideran que es lo mejor que pueden hacer”.

En Meyer y Allen (1997) citado por Luthans (2008, p.148), el compromiso organizacional continuo lo menciona como el cimiento en el valor que el trabajador lo compara con abandonar su trabajo, eso como consecuencia a la

perdida de antigüedad para prestaciones. En Meyer y Allen (1991) citado por Farris et al. (2012, p.8) mencionan a esta dimensión como el valor que siente la persona de dejar su trabajo.

En conclusión para Meyer y Hercvitch citado por Farris et al. (2012, p.13) establecen que el compromiso afectivo es el deseo de pensar, el normativo es la obligación de pensar y por último el continuo es el costo percibido de pensar.

### ***Medición.***

Gunlu et al. (2010, p.700) y Farris et al. (2012, p.8), realizan la medición de esta variable con la escala del compromiso organizacional de Meyer y Allen usando los tres aspectos: organizacional, continuo y normativo, en sus respectivos trabajos de investigación utilizan esta escala, donde la puntuación es de cuerdo a Likert de cinco puntos como son desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo.

Santa, López y Sánchez (2014, p.199), mencionan al famoso Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) o más popular como el cuestionario de Porter et al. (1974) al cual refieren que es muy usada para el estudio del compromiso organizativo que consta de 15 preguntas, donde también se calcula el nivel de acuerdo o desacuerdo en la escala de Likert.

### ***Indicadores.***

Para Morales y Villalovos (2012, p.41), propone los siguientes indicadores para el compromiso organizacional afectivo: identificación con la organización e involucramiento con su organización. Para el compromiso organizacional de continuidad se propone como indicadores la percepción de nuevas alternativas de trabajo y la inversión que hace el colaborador en la organización, y finalmente para el compromiso normativo se tiene como indicadores la lealtad y el sentido de obligación en permanecer dentro de su organización.



### ***Directrices para aumentar el compromiso organizacional.***

Dessler citado por Luthans (2008, p.149) recomienda lo siguiente para mejorar el compromiso organizacional:

Comprometerse con valores que le dan prioridad al talento humano, ponerlos por escrito y contratar al personal adecuado que prediquen con el ejemplo.

Comunicar la misión, ideología y valores de la organización con carisma y practicarlos.

Justicia organizacional, atender quejas y mantener una comunicación efectiva en la organización.

Sentido de comunidad, generando la colaboración, intercambio entre los trabajadores; además de fomentar el trabajo en equipo.

Apoyar el crecimiento de los colaboradores, promoviendo desafíos desde un inicio, empoderen, y actividades que mejoren el desarrollo de los trabajadores.

### **1.3.2. Satisfacción laboral**

#### ***Definición.***

Davis et al. (2011, p.246), dijo: “la satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que lo empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo”.

Brunet et al. (2008, pp.54-55), define a la satisfacción laboral como:

Es una actitud y comportamiento del trabajador hacia el trabajo o las tareas. Se supone que los trabajadores desarrollan afectos y actitudes, que los unen con las organizaciones mostrando altos nivel de compromiso y confianza, en función a las condiciones de trabajo.

Flores (2000, p.176),hace referencia que es: “la forma como se siente el colaborador en su trabajo, donde intervienen vario factores como el sueldo,

condiciones, colegas, etc. basados en las creencias y valores del trabajador hacia su empresa”.

En Locke (1969) citado por Santa et al. (2013, p.193), define a la satisfacción laboral como: “la condición psicológica saludable donde resulta llegar a los valores laborales de la persona”.

La satisfacción laborar como un enfoque individual.

Davis et al. (2003, pp.247-247), refiere que este término como: “las acciones y percepciones de una sola persona, porque la mayoría de veces un trabajador está atento a las actitudes de sus colegas para así adaptarse al grupo”.

Y como un enfoque global o multidimensional.

Davis et al. (2003, p.247), indica que la satisfacción laboral es una actitud global porque puede aplicarse a todas las partes del trabajo. Sin embargo ya que es importante tener en cuenta a la satisfacción como un hecho multidimensional aconseja a las gerencias que no permitan que la satisfacción laboral en algunos aspectos empañe u oculten algunas insatisfacciones en otros factores.

### ***Dimensiones.***

Feinstein y Vondrasek (2001) citado por Gunlu et al. (2010, p.693) refiere que la satisfacción laboral posee las siguientes dimensiones:

#### ***Satisfacción intrínseca.***

En esta categoría incluyen la actividad, la independencia, la variedad, los valores morales, la condición social, la seguridad laboral, servicios sociales, la responsabilidad, la utilización de la capacidad, la creatividad, la autoridad y las dimensiones de rendimiento.

#### ***Satisfacción extrínseca.***

Reconocimiento de la supervisión de las relaciones humanas, la supervisión técnica, política de la empresa, compensación, y desarrollo de la carrera.

### *Satisfacción general.*

Condiciones de trabajo y compañeros de trabajo.

Para Herzberg et al. (1959) citado por Gunlu et al. (2010, p.695) habla de dos componentes de la satisfacción laboral que son la higiene y la motivación. Los factores de la higiene pueden ser las relaciones humanas, sueldos, la infraestructura del lugar donde se labora, entre otros, estas son las necesidades que hacen a un trabajador satisfecho, por el contrario cuando estas no están presentes en el trabajo genera la insatisfacción o simplemente disminuye el grado de insatisfacción ya que no necesariamente al estar presentes estos factores quiere decir que un trabajador se encontrará totalmente satisfecho.

### ***Indicadores.***

Para Weiss, Dawis, England y Lofquist (1967, p.3) proponen los siguientes indicadores para la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral: utilización de habilidades, logro, actividad, adelanto, compensación, compañeros de trabajo, creatividad, independencia, valores morales, servicio social, estatus social y las condiciones de trabajo; para la satisfacción extrínseca indica lo siguiente: autoridad, políticas y prácticas de la empresa, reconocimiento, responsabilidad, seguridad y variedad finalmente para la satisfacción en general se consideran las siguientes indicadores: supervisión de relaciones humanas y la supervisión técnica.

### ***Medición.***

Weiss, Dawis, England y Lofquist (1967) citado por Gunlu et al. (2010, p.701) construyeron el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota de empleo (MSQ), entonces, a partir de allí este cuestionario se usa como instrumento de estudio para la presente investigación. El MSQ es una escala importante y de confianza que mide los tres componentes de la satisfacción laboral: intrínseca, extrínseca y la satisfacción general. La escala MSQ usa cinco puntos de Likert: Totalmente satisfecho hasta totalmente insatisfecho.

Gallardo et al. (2007, p.93), indica: “que el instrumento usado es un cuestionario de la satisfacción laboral también es la escala de Likert de cinco puntos, en donde las preguntas son de MSQ”.

### ***Nivel de satisfacción en el trabajo***

Davis et al. (2003, p.249), indica que los colaboradores que envejecen tienden a estar más satisfechos en su centro laboral. Sin embargo en los últimos tiempos para los colaboradores sus expectativas van aumentando, ello como consecuencia de mejores prácticas administrativas en las organizaciones.

### ***Consecuencias de la satisfacción laboral***

Flores (2000, p.183) menciona algunas actitudes:

“El ausentismo” (pp.183-184), como consecuencia de un bajo grado de insatisfacción por las tareas realizadas en el trabajo; y esto puede verse como una forma de alejamiento de su centro de trabajo y pueden manifestarse solo por mencionar algunos por ejemplo: problemas de salud, problemas familiares, entre otros.

“Rotación” (p.185), a causa de que la persona experimenta insatisfacción en su centro laboral busca la forma de retirarse de él, a esto se puede denominar como retiro voluntario. Pero si esta insatisfacción se arregla en el transcurso del tiempo puede parar este proceso de querer retirarse.

Y por último “la salud del trabajador” (p.186), que puede ser salud física y mental. Como lo indica Johns (1988) citado por Flores (2000, p.186), el cual señala que estos se manifiestan con dolores de cabeza y dificultades cardiacas. Y en el aspecto psicológico cabe señalar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con su vida ya sea familiar, etc.

### ***Importancia***

Davis et al. (2003, p.248), recomiendan que los líderes o administradores deben saber reconocer algunas muestras de los niveles de satisfacción de sus colaboradores, ya que es de suma importancia que los jefes la reconozcan y busquen mejorarla cuando sea necesario para el bienestar de todos.

### **1.3.3. Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral**

Gaertner (1999) citado por Gunlu et al. (2010, p.697), consideran a la satisfacción laboral como: “un compromiso independiente y como variable dependiente el compromiso organizacional”.

Feinstein et al. (2001) citado por Gunlu et al. (2010, p.697) dicen que la satisfacción laboral son los sentimientos hacia un puesto laboral o a situaciones que tienen que ver con sus labores, por otro lado el compromiso es más relevante porque es más duradero del que si uno está satisfecho o no ya que se supone está dispuesto a mantenerse un tiempo indefinido en su empresa u organización.

Para Brunet et al. (2008, p.57), la satisfacción y el compromiso laboral estar muy unidos con la manera de liderar y de direccionar que usan los administrativos. Ya que este enfoque de liderazgo hace referencia a la relación de influencia de los líderes con sus colaboradores o seguidores.

En Locke (1976) citado por Gallardo et al. (2007, p. 91) quien relaciona la satisfacción laboral y el compromiso organizacional como sensaciones buenas que se genera en el centro de trabajo. A demás Firth et al. 2004 y Silva (2006) citado por Gallardo et al. (2007, p. 91) garantizan una estas dos variables están íntimamente relacionadas.

Gallardo et al. (2007, p. 91) indican que: “es importante señalar también que se estudia estas dos variables porque para las organizaciones deben de ser capaces de influir en el comportamiento de sus colaboradores”.

Herrbach (2006) citado por Gallardo et al. (2007, p. 91), comenta que: “el compromiso organizacional induce a ciertas actitudes de los trabajadores en otras actitudes”.

Lin y Ma (2004), Van Breukelen et al. y Becker y Kernan (2003) citado por Gallardo et al. (2007, p.91) unen positivamente al sentimiento del compromiso organizacional con el bajo ausentismo, baja rotación y un adecuado rendimiento de los trabajadores. De la misma forma Cropanzano et al. (1997), Griffeth et al. (2000) y Hom y Kinicki (2001) citados por Gallardo et al. (2007, p. 91) unen negativamente a la satisfacción laboral con el ausentismo y la rotación de los colaboradores.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.40), se puede señalar que la justificación del estudio responde a los siguientes criterios:

##### **Conveniencia.**

El estudio servirá para conocer la asociación entre de compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en la MPSC, y tomas estrategias adecuadas para mejorar las actitudes de los colaboradores.

##### **Relevancia.**

Es de suma importancia conocer si existe un vínculo entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral dentro de la municipalidad para que los administradores puedan buscar las estrategias convenientes para la mejora del ambiente dentro de la municipalidad; ya que es relevancia de este estudio darle valor al compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la MPSC.

## **Implicación práctica**

Al conocer la situación actual con los resultados de este estudio, este permitirá que los jefes de las áreas de la municipalidad conozcan que tan comprometidos se encuentran los trabajadores con la organización y cuan satisfechos se encuentran de laborar en la municipalidad, para solucionar problemas existentes y futuros a causa de un bajo nivel de compromiso organizacional y satisfacción laboral.

## **Valor teórico.**

Se abarca el tema del compromiso organizacional y satisfacción laboral, que serán útiles para ampliar el conocimiento de las actitudes y comportamientos de los trabajadores dentro de la municipalidad, que actualmente no existe mucho sobre el tema.

## **Utilidad metodológica.**

Los resultados obtenidos en este estudio servirán como antecedentes para futuras investigaciones que traten el compromiso organizacional y el vínculo con la satisfacción laboral.

## **1.6. Hipótesis**

Existe relación directa entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPSC.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

Identificarla relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC.

Identificarla relación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC.

Identificar la relación entre el compromiso continuo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC.



# MÉTODO

## II. Método

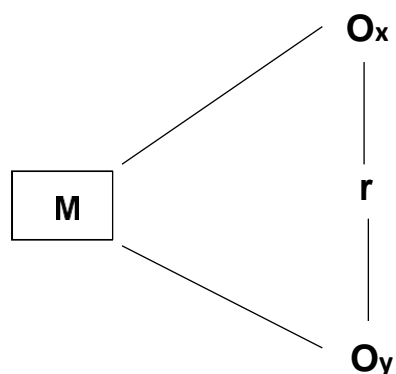
### 2.1. Tipo de investigación

Es correlacional, porque se midió el grado de relación entre las variables en un tiempo dado.

### 2.2. Diseño de la investigación

Se trata de un diseño no experimental, por la razón que, sólo se observó los fenómenos tal cual se dieron en la realidad sin haber realizado ninguna manipulación a las variables, para así examinarlas.

El tipo de diseño en el trabajo de investigación fue descriptivo de corte transversal porque no existió continuidad en el tiempo, cuyo esquema se muestra a continuación:



En dónde:

- M : Colaboradores de la MPSC
- Ox : Compromiso organizacional
- Oy : Satisfacción laboral
- R : Relación entre variable

## 2.3. Variables y operacionalización de variables

Tabla 2.1

Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	Brunet y Vidal (1982), sostiene que el compromiso organizacional es la fuerza relativa con la que un individuo se identifica con su entorno organizacional, y supone la creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización y el deseo de pertenecer y mantenerse como miembro de ella.	Para medir la variable se aplicó el cuestionario adaptado de la "Escala de Compromiso Organizacional" de Allen y Meyer (1997).	Compromiso organizacional afectivo	Identificación con la organización Involucramiento con la organización	Escala ordinal
			Compromiso organizacional normativo	Lealtad Sentido de obligación	
			Compromiso organizacional continuo	Inversiones en la Municipalidad Percepción de alternativas	
Satisfacción laboral	Davis y Newstrom (2003), define a la satisfacción laboral en un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que lo empleados ven su trabajo.	Para medir la variable se aplicó el "Cuestionario de Satisfacción de Minnesota de empleo" debidamente adaptado de Weiss, Dawis, England y Lofquist (1967).	Satisfacción laboral Intrínseca	Carga laboral	Escala ordinal
				Trabajar solo	
				Ser diferente	
				Autoridad	
			Satisfacción laboral Extrínseca	Convicciones	
				Futuro laboral	
				Ayudar a los demás	
				Liderazgo	
			Satisfacción general	Desarrolla sus habilidades	
				Toma de decisiones	
				Capacidades	
				Importancia	
Satisfacción general	Control				
	Competitividad				
	Políticas de la municipalidad				
	Salario				
Satisfacción general	Progreso				
	Elogio				
Satisfacción general	Infraestructura				
	Clima laboral				

*Nota:* Teorías tomadas de Brunet y Vidal (1982), Allen y Meyer (1997), Davis y Newstrom (2003) y Weiss, Dawis, England y Lofquist (1967).

## 2.4. Población y muestra

### 2.4.1. Población

La población que se investigó estuvo integrada por los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, que fueron un total de 60 trabajadores.

### 2.4.2. Muestra

Se tomó la muestra a solo un segmento del total de la población que fue un total de 60 trabajadores, porque estos estuvieron apto para brindar la información necesaria para desarrollar la investigación.

### 2.4.3. Criterios de selección

En los criterios de inclusión; se consideraron a los colaboradores encuestados fueron considerados por estar en condiciones y aptos para brindar la información para realizar el trabajo de investigación.

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

Tabla 2.2

*Técnicas e instrumentos de las variables*

Variable	Técnica	Instrumento
Compromiso organizacional	Encuesta	Cuestionario
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario

*Nota:* La técnica usada para las dos variables son encuestas y el instrumento utilizado es el cuestionario.

### Validez

La validez de las dos variables fue realizada por la Dra. Nancy Aguilar Aragon.

## Confiabilidad

Para determinar el nivel de confiabilidad del proyecto de investigación se realizó una encuesta piloto aplicando los cuestionarios de Meyer y Allen y el cuestionario de MSQ de tipo Likert de cinco puntos.

Para el análisis de la encuesta piloto que consta de diez y ocho preguntas para el Compromiso organizacional y veinte preguntas para la Satisfacción laboral, se calculó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombach.

Tabla 2.3

*Coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombach en la prueba piloto para el Compromiso organizacional*

<b>Alfa de Crombach</b>	<b>N° de encuestas</b>
0.8640	30

*Nota:* El resultado indica que el nivel de confiabilidad del instrumento para el Compromiso organizacional es de 0.8640, en el cuestionario piloto que se aplicó a treinta trabajadores de la MPSC; esto indica que hay un alto grado de confiabilidad del cuestionario.

Tabla 2.4

*Coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombach en la prueba piloto para la Satisfacción laboral*

<b>Alfa de Crombach</b>	<b>N° de encuestas</b>
0.8695	30

*Nota:* El resultado indica que el nivel de confiabilidad del instrumento para la Satisfacción laboral es de 0.8695, en la aplicación para la muestra piloto que se hizo a treinta trabajadores de la MPSC; esto indica que hay un alto grado de confiabilidad del cuestionario.

## 2.6. Métodos de análisis de datos

### Escala de apreciación del compromiso organizacional

Tabla 2.5

*Escala para el compromiso organizacional*

Puntaje	Nivel
18 - 36	Bajo
37 - 54	Mediano
55 - 72	Alto

*Nota:* La evaluación para los criterios del compromiso organizacional fueron los niveles bajo, mediano y alto, extraídos de los autores Milton Morales y Johanna Villalobos (2012).

### Escala de apreciación de la satisfacción laboral

Tabla 2.6

*Escala para la satisfacción laboral*

Puntaje	Nivel
20 - 40	Bajo
41 - 60	Mediano
61 - 80	Alto

*Nota:* La evaluación para los criterios de la satisfacción laboral fueron los niveles bajo, mediano y alto, extraídos de los autores Milton Morales y Johanna Villalobos (2012).

### Estadístico correlacional

Para este caso se utilizará el coeficiente de Spearman, porque es una medida que busca la asociación y/o relación entre las dos variables.

# **RESULTADOS**

### III. Resultados

#### 3.1. Distribución de la media y desviación estándar de los indicadores de las variables

Tabla 3.1

*Distribución de la media y desviación estándar de los indicadores de la variable compromiso organizacional*

Dimensión	Indicadores	Media	Desviación estándar	Nivel
<b>Compromiso organizacional afectivo</b>	Identificación con la organización	2.46	0.84	Mediano
	Involucramiento con la organización	2.34	0.72	Mediano
	Total	2.4	0.78	Mediano
<b>Compromiso organizacional normativo</b>	Lealtad	2.93	0.69	Mediano
	Sentido de obligación	2.53	0.85	Mediano
	Total	2.73	0.77	Mediano
<b>Compromiso organizacional continuo</b>	Inversiones en la Municipalidad	2.58	0.81	Mediano
	Percepción de alternativas	2.32	0.85	Mediano
	Total	2.45	0.83	Mediano
<b>Compromiso organizacional</b>		2.53	0.81	Mediano

*Nota:* Se muestra el promedio de los indicadores de cada una de las dimensiones del compromiso organizacional, la cual se encuentra en un nivel mediano.



Tabla 3.2

*Distribución de la media y desviación estándar de los indicadores de la variable satisfacción laboral*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Nivel</b>
<b>Satisfacción laboral Intrínseca</b>	Carga laboral	3.55	0.69927323	Alto
	Trabajar solo	3.58333333	0.49716712	Alto
	Ser diferente	3.15	0.44436205	Mediano
	Autoridad	2.6	0.867492	Mediano
	Convicciones	2.65	1.07079885	Mediano
	Futuro laboral	3.41666667	0.64549722	Alto
	Ayudar a los demás	3.26666667	0.70989774	Mediano
	Liderazgo	2.05	0.53440923	Bajo
	Desarrolla sus habilidades	2.56666667	0.96316334	Mediano
	Toma de decisiones	3.66666667	0.47538269	Alto
	Capacidades	3.05	0.79030138	Mediano
	Importancia	2.1	0.51089818	Bajo
	<b>Total</b>	<b>2.97083333</b>	<b>0.68405358</b>	<b>Mediano</b>
<b>Satisfacción laboral Extrínseca</b>	Control	3.05	0.62232478	Mediano
	Competitividad	2.36666667	0.4859611	Bajo
	Políticas de la municipalidad	2.83333333	0.71702461	Mediano
	Salario	3.25	0.43666688	Mediano
	Progreso	2.83333333	0.6929834	Mediano
	Elogio	3.1	0.57342267	Mediano
	<b>Total</b>	<b>2.90555556</b>	<b>0.58806391</b>	<b>Mediano</b>
<b>Satisfacción general</b>	Infraestructura	2.73333333	0.79971746	Mediano
	Clima laboral	2.78333333	0.73856633	Mediano
	<b>Total</b>	<b>2.75833333</b>	<b>0.7691419</b>	<b>Mediano</b>
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Total</b>	<b>2.93</b>	<b>0.81689826</b>	<b>Mediano</b>

*Nota:* Se muestra el promedio de los indicadores de cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral, la cual se encuentra en un nivel mediano.

### 3.2. Nivel de las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral

Tabla 3.3

#### *Nivel de compromiso organizacional*

Compromiso organizacional			
Puntuaciones	Nivel	fi	hi
18 – 36	Bajo	0	0%
37 – 54	Mediano	60	100%
55 – 72	Alto	0	0%
Total		60	100%

*Nota:* En la tabla anterior podemos observar que el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad, con un 100%, es mediano.

Tabla 3.4

#### *Nivel de satisfacción laboral*

Satisfacción laboral			
Puntuaciones	Nivel	fi	hi
20 – 40	Bajo	0	0%
41 – 60	Mediano	46	77%
61 – 80	Alto	14	23%
Total		60	100%

*Nota:* Se observa que la satisfacción laboral en la Municipalidad se encuentra en un nivel regular, esto quiere decir que el 77% de los colaboradores están satisfechos en su centro laboral.

### 3.3. Compromiso afectivo y satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC

Tabla 3.5

*Descripción de la dimensión compromiso afectivo*

Ítems	Identificación con la Municipalidad		Involucramiento con la Municipalidad	
	Fi	Hi	fi	Hi
Alternativas				
Totalmente de acuerdo	21	12%	13	7%
De acuerdo	60	33%	49	27%
En desacuerdo	79	44%	105	58%
Totalmente en desacuerdo	20	11%	13	7%
Total(3preguntas)	180	100%	180	100%

*Nota:* En la tabla se muestra que el 44% de colaboradores se muestra en desacuerdo al preguntarles sobre la identificación con la Municipalidad, mientras que el 58% de los encuestados se sienten involucrados con lo que sucede en la Municipalidad.

Tabla 3.6

*Frecuencia de la dimensión compromiso afectivo*

Puntuaciones	Nivel	Fi	hi
18 – 36	Bajo	0	0%
37 – 54	Mediano	60	100%
55 – 72	Alto	0	0%
Total		60	100%

*Nota:* En la Municipalidad, los colaboradores se encuentran moderadamente comprometidos afectivamente con un respaldo del 100% de los encuestados.

Tabla 3.5

*Relación entre compromiso afectivo y satisfacción laboral*

		<b>Compromiso afectivo</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman		Coeficiente de	
	Compromiso afectivo	correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,184
		N	60
		Coeficiente de	
	Satisfacción laboral	correlación	,184
	Sig. (bilateral)	,158	
	N	60	

Tabla 3.7

*Escala de correlación de Spearman*

<b>Valor</b>	<b>Interpretación</b>
-0.70 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.99	Correlación positiva alta

*Nota:* En la tabla 3.6 observamos que la correlación Spearman fue de 0.184 al relacionar el compromiso afectivo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad, ello indica que existe una relación positiva muy baja, por lo tanto, si aumenta el compromiso afectivo también lo hará la satisfacción laboral.

### 3.4. Compromiso normativo y satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC

Tabla 3.8

*Descripción de la dimensión compromiso normativo*

Ítems	Lealtad		Sentido de obligación	
	Fi	Hi	Fi	Hi
Alternativas				
Totalmente de acuerdo	33	18%	25	14%
De acuerdo	105	58%	62	34%
En desacuerdo	38	21%	76	42%
Totalmente en desacuerdo	4	2%	17	9%
Total(3preguntas)	180	100%	180	100%

*Nota:* En la tabla anterior se observa que en el indicador lealtad del compromiso normativo, el 58% de los colaboradores encuetados está de acuerdo en que sienten lealtad hacia su organización, por el contario el 42% está en desacuerdo con el indicador de obligación hacia la Municipalidad, pues ello indica que no se encuentran obligados a permanecer en su trabajo.

Tabla 3.9

*Frecuencia de la dimensión compromiso normativo*

Puntuaciones	Nivel	Fi	hi
18 – 36	Bajo	0	0%
37 – 54	Mediano	48	80%
55 – 72	Alto	12	20%
Total		60	100%

*Nota:* En la tabla anterior se observa que el compromiso normativo se encuentra en un nivel moderado, con un 80% de colaboradores que se sienten moderadamente comprometidos normativamente con la Municipalidad.

Tabla 3.10

*Relación entre compromiso normativo y satisfacción laboral*

		<b>Compromiso normativo</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman		Coeficiente de	
	Compromiso	correlación	1,000
	normativo	Sig. (bilateral)	,224
		N	60
		Coeficiente de	
	Satisfacción	correlación	,224
laboral	Sig. (bilateral)	,085	
	N	60	

Tabla 3.11

*Escala de correlación de Spearman*

<b>Valor</b>	<b>Interpretación</b>
-0.70 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.99	Correlación positiva alta

*Nota: En la Municipalidad existe una relación positiva baja entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral de los colaboradores con un 0.224 de correlación Spearman.*

### 3.5. Compromiso continuo y satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC

Tabla 3.12

*Descripción de la dimensión compromiso continuo*

Ítems	Inversiones en la Municipalidad		Percepción de alternativas	
	Fi	Hi	Fi	hi
Alternativas				
Totalmente de acuerdo	25	14%	5	3%
De acuerdo	66	37%	80	44%
En desacuerdo	77	43%	62	34%
Totalmente en desacuerdo	12	7%	33	18%
Total(3preguntas)	180	100%	180	100%

*Nota:* En la tabla anterior nos indica que el 43% de los trabajadores de la municipalidad refieren estar en desacuerdo con sentir que por haber invertido en su preparación, considerarían trabajar en otro lugar.

Tabla 3.13

*Frecuencia de la dimensión compromiso continuo*

Puntuaciones	Nivel	Fi	hi
18 – 36	Bajo	9	15%
37 – 54	Mediano	51	85%
55 – 72	Alto	0	0%
Total		60	100%

*Nota:* En la tabla anterior encontramos que lo trabajadores se encuentran en un nivel medio de compromiso continuo, con un porcentaje de 85%.

Tabla 3.14

*Relación entre compromiso continuo y satisfacción laboral*

		<b>Compromiso continuo</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman		Coeficiente de	
	Compromiso continuo	correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,030
		N	60
		Coeficiente de	
	Satisfacción laboral	correlación	0,313
	Sig. (bilateral)	,030	
	N	60	

Tabla 3.15

*Escala de correlación de Spearman*

<b>Valor</b>	<b>Interpretación</b>
-0.70 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.99	Correlación positiva alta

*Nota:* En la tabla 3.13 observamos que la correlación Spearman fue de 0,313 al relacionar el compromiso continuo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad, ello indica que existe una relación positiva baja, por lo tanto, esto indica que si reduce el compromiso continuo, no lo hará la satisfacción laboral.



### 3.6. Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral

Tabla 3.16

*Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral*

		<b>Compromiso organizacional</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman		Coefficiente de	
	Compromiso organizacional	correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,149
		N	60
		Coefficiente de	
	Satisfacción laboral	correlación	,149
	Sig. (bilateral)	,257	
	N	60	

Tabla 3.17

*Escala de correlación de Spearman*

<b>Valor</b>	<b>Interpretación</b>
-0.70 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.99	Correlación positiva alta

*Nota:* En la tabla 3.15 se observa que la correlación de Spearman es de 0.149 al relacionar el compromiso organizacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de la ciudad de Huamachuco, lo cual si trasladamos este resultado a la tabla 3.16 nos indica que existe una relación positiva muy baja, por lo tanto esto indica que la satisfacción laboral de los trabajadores va a depender del compromiso organizacional.

### **3.7. Contrastación de hipótesis**

Ho: Existe relación directa entre compromiso organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco en el año 2016.

H1: Existe relación indirecta entre compromiso organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco en el año 2016.

Aplicando la correlación Spearman se obtuvo un resultado de 0.149, el que quiere decir que si se acepta Ho.; es decir que a más compromiso organizacional hay más satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad.

Se acepta la hipótesis.

# DISCUSIÓN

#### IV. Discusión

El presente estudio ha servido para identificar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, además también identificar las dimensiones del compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

Uno de los resultados obtenidos se encuentra en la tabla 3.5 donde se observa que la correlación Spearman fue de 0.184 al relacionar el compromiso afectivo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión ello indica que existe una relación positiva muy baja, del mismo modo los resultados del estudio realizado por Farris (2012), concluyo que existe una gran relación estadísticamente significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción en el trabajo; como lo indica Meyer y Allen (1991) citado por Farris, et al. (2012) nos dice que el compromiso afectivo es la necesidad de seguir en su organización, por otro lado Davis et al. (2003) indica que la satisfacción laborales una serie de sentimientos que los colaboradores sienten hacia su organización. Por ello lo resultados indicaron que si existe una relación entre estas dos variables, es decir al aumentar la necesidad de seguir en su organización de igual modo aumentara la satisfacción laboral de las personas.

En la segunda relación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral, en la tabla 3.9 nos dice que existe una relación positiva baja entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral de los colaboradores con un 0.224de correlación Spearman, así también Farris, et al. (2012) obtuvo como resultado que: hay una gran relación estadísticamente significativa entre el compromiso normativo y la satisfacción en el trabajo. Como nos indica Meyer y Allen (1997) citado por Luthans (2008) refiere a que el compromiso normativo es el deber o la obligación que siente la persona para permanecer en su centro laboral, mientras tanto Flores (2000) indica que la satisfacción laboral es la forma en cómo se siente el trabajador dentro de su empleo, toda esta información al llevarla a contrastar con los resultado nos indica que aumentara la obligación del trabajador a seguir participando en su centro laboral, de igual manera lo hará la satisfacción del colaborador.

Como tercer resultado la tabla 3.13 la correlación Spearman fue de 0,313 al relacionar el compromiso continuo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad, ello indica que existe una relación positiva baja, ya que para Meyer y Allen (1991) citado por Farris, et al. (2012) el compromiso de continuidad no es más que el valor que siente el trabajador al abandonar su trabajo, es decir como resumen se puede decir que los colaboradores de la municipalidad no creen perder mucho al dejar su actual trabajo.

Y por último, tenemos la correlación en entre el compromiso organizacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de la ciudad de Huamachuco en la tabla 3.15 se observa que la correlación de Spearman es de 0.149 al relacionarlos, lo cual si trasladamos este resultado a la tabla 3.16 nos indica que existe una relación positiva muy baja, lo cual indica que si existe un relación entre estas dos variable, al igual que Shahamat y Iranzadeh (2013), en su trabajo "Examinando la relación del compromiso con la organización entre los gerentes y empleados con la satisfacción en el trabajo en los bancos del gobierno de la provincia de Ardabil", realizaron un estudio que tuvo como objetivo reconocer la relación entre los componentes del compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre los gerentes y los empleados en bancos gubernamentales de la provincia de Ardabil.

La metodología utilizada fue la aplicación de cuestionarios, para medir el compromiso organizacional se usó el cuestionarios de Meyer y Allen que incluye los tres aspectos emocional, permanencia y normativo; para el medir la satisfacción laboral se empleó el cuestionario MSQ, en donde obtuvieron como resultados que, si existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los empleados analizados, ya que el valor del coeficiente de correlación resulto 0,262. También se determinó que existe una relación significativa entre las variables en los gerentes de los bancos analizados, cuyo valor resulto 0,560 de correlación. En ambos casos de investigación se demostró que si existe relación entre las variables estudiadas, como dice Davis y Newstrom (2003) el compromiso organizacional es el nivel en que el trabajador se identifica con su organización y desea continuar en ella, del mismo modo para Brunet et al, (2008) la satisfacción laboral es la actitud del

trabajador hacia su trabajo o a las tareas que realiza, por todo lo anterior expuesto se concluye que el nivel de identificación de los trabajadores se encuentra relacionado con la actitud de satisfacción del colaborador al realizar su trabajo.

Se puede observar en este segmento de la investigación que los resultados que se obtuvieron en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, fueron una relación relativamente baja entre las variables del compromiso organizacional y satisfacción laboral, a diferencia de los trabajos que se tomaron como referencia para el estudio; de acuerdo a los estudios e investigación que se realizó se puede mencionar que estos resultados pudieron ser a causa del cambio de mandato que sufrió la municipalidad, en donde el nuevo alcalde

# CONCLUSIÓN

## V. Conclusión

5.1. La relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPSC fue de 0.149 en la correlación de Spearman, lo cual quiere decir que hay una relación positiva muy baja.

5.2. La relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC es de 0.184 en la correlación de Spearman, lo cual quiere decir que hay una relación positiva muy baja.

5.3. La relación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC 0.224 en la correlación de Spearman, lo cual quiere decir que hay una relación positiva baja.

5.4. La relación entre el compromiso continuo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC es de 0,313 en la correlación de Spearman, lo cual quiere decir que hay una relación positiva baja.



# **RECOMENDACIONES**

## **VI. Recomendaciones**

- 6.1. Para mejorar el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la MPSC, se debe proponer nuevas alternativas de mejora dentro de su trabajo como fuera de él, con talleres para mejorar sus capacidades de desarrollo de sus tareas, como técnicas para mejorar la autoestima y confianza en uno mismo. Animar a los colaboradores a comprometerse aún más con la municipalidad, implementando reuniones y eventos a nivel de toda la municipalidad para mejorar las relaciones interpersonales, proponiendo políticas de trabajo más afines con los trabajadores y que estas sean razonables a la realidad general de ellos.
- 6.2. En el caso de aumentar el compromiso afectivo se debe haber más integración entre todos los trabajadores de la municipalidad, promover actividades para unirlos mas no para realizar competencia.
- 6.3. Para mejorar el compromiso normativo y la satisfacción laboral de debe enganchar a los trabajadores, a desarrollarse dentro de su puesto laboral, para que ellos perciban que deben seguir trabajando para mejorar profesionalmente.
- 6.4. Para elevar el compromiso continuo y la satisfacción laboral se debe valorar a los trabajadores a valorar su trabajo hacerlo sentir importantes para su puesto.

**REFERENCIAS  
BIBLIOGRÁFICAS**

## VII. Referencias bibliográficas

- Brunet, I., & Vidal, A. (2008). *El gobierno del factor humano*. Madrid: Delta Publicaciones Univeritarias.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (11° Edición). Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.
- Farris, J., Hockin, R., Hinrichs, V., Whitlock, J. & Reed, W. (2012). *Organizational commitment and job satisfaction: A quantitative investigation of the relationships between affective, continuance and normative constructs*. Capella University Pro Quest Dissertations Publishing.
- Flores, R. (2000). *El comportamiento humano en las organizaiones*. Lima: Printed in Perú.
- Gallardo, E., López, T., Vazquez, G., & Sánchez, S. (2007). *Una radiografía del sector hotelero andaluz. Análisis del compromiso y la satisfacción laboral de sus trabajadores*. *Pecvnia*. 5, 87-107.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Nilufer, S. (2010). *Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 225, 693-717.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. (11° Edición). México: Mc Grau Hill Interamericana.
- Morales, M., & Villalobos, J. (2012). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado*. Tesis para obtener el grado académico de Psicología. Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.
- Santa, F., López, T., & Sánchez, M. (2014). *Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Cordoba*

*(España): Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo.*10, 189-211.

Shahamat, M., Irazzadeh, S. (2013). *Examinando la relación del compromiso con la organización entre los gerentes y empleados con la satisfacción en el trabajo en los bancos del gobierno de la provincia de Ardabil.* European online journal of natural and social sciences. Vol. 2. No. 2, 2017-215.

## **Anexos**

### **✓ Entrevista realizada a dos trabajadores de la MPSC-Huamachuco**

1. Américo Cuba Sancho

Cargo: Gerente de presupuesto y planificación.

¿Qué debilidades presenta la municipalidad como organización?

Las debilidades, uno, es que la infraestructura que cuenta la municipalidad no es la adecuada para el desarrollo del trabajo que realizan, otro es en el sentido del personal, hablamos que no tenemos un plan de desarrollo de capacidades de los trabajadores.

Otro problema que es y podido ver es hacia la población no se informa, hacemos muchas cosas que la población no se entera.

¿Hay mala atención a la población?

La consecuencia de no contar con una infraestructura adecuada hace todas esas cosas, tu comparas una municipalidad de Trujillo, acá en la sierra la gente entra a cualquier oficina, no hay espere su turno, no, aquí no hay, entra a una oficina entra y conversa e una debilidad pero a la vez es una fortaleza porque muestras transparencia.

2. Paul Rodríguez Román

Cargo: Jefe del área de CEPPLAN

¿Existe problemas con los trabajadores de la municipalidad?

Si, a veces porque las personas por el mismo clima vienen desmotivados a trabajar, ya aquí en la oficina va alegrándose y ya empieza a trabajar con ganas. Y hasta muchas veces muchos trabajadores no llegan a la hora y eso que hay un sistema de control que nos descuentan cuando llegamos tarde; es que seguro no hay amor a la camiseta también porque seguro cuando lo tienes llegas temprano, con ganas y eso lo pasas a los demás.

✓ Instrumentos



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
ESPECIALIDAD RELACIONES INDUSTRIALES  
MENCION: RECURSOS HUMANOS

**Relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en  
una empresa del sector financiero**

Tesista: María Teresa Vila  
Tutor: Pedro Vicente Navarro

Caracas, 17 de Octubre de 2005.

	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.-Si yo no hubiese invertido tanto de mi mismo (a) en la organización, yo consideraría trabajar en otra parte.							
2.-Aunque resultara ventajoso para mi, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3.-Si deseara renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.							
4.-Permanecer en mi organización actualmente, es un asunto tanto de necesidad tanto de deseo.							
5.-Si renunciara a esta organización, pienso que tendría muy pocas alternativas.							
6.-Sería muy fácil si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7.-Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8.-Esta organización merece mi lealtad.							
9.-Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10.-Yo no siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.							
11.-Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.							
12.-Esta organización tiene para mí, un alto grado de significancia personal.							
13.-Le debo muchísimo a mi organización.							
14.-No me siento como parte de la familia en mi organización.							
15.-No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.							
16.-Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17.-Sería muy difícil para mí en este momento dejar a mi organización, incluso si lo deseara.							
18.-No me siento emocionalmente vinculado con esta organización.							



minnesota studies in  
vocational rehabilitation: xxii

*Manual for the  
Minnesota Satisfaction  
Questionnaire*

David J. Weiss, Rene V. Dawis  
George W. England, and Lloyd H. Lotquist

# Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire

## Section I. Description and Use

### Description of the Minnesota Satisfaction Questionnaire

**The long-form MSQ**—The long-form MSQ consists of 100 items.<sup>1</sup> Each item refers to a reinforcer in the work environment. The respondent indicates how satisfied he is with the reinforcer on his present job. Five response alternatives are presented for each item: "Very Dissatisfied; Dissatisfied; Neither (dissatisfied nor satisfied); Satisfied; Very Satisfied."

Each long-form MSQ scale consists of five items. The items appear in blocks of 20, with items constituting a given scale appearing at 20-item intervals.

Following is a list of the MSQ scales. The item following the scale title is the satisfaction item which correlated highest with scale score, for a group of 1,793 employed individuals.

1. *Ability utilization.* The chance to do something that makes use of my abilities.
2. *Achievement.* The feeling of accomplishment I get from the job.
3. *Activity.* Being able to keep busy all the time.
4. *Advancement.* The chances for advancement on this job.
5. *Authority.* The chance to tell other people what to do.
6. *Company policies and practices.* The way company policies are put into practice.
7. *Compensation.* My pay and the amount of work I do.
8. *Co-workers.* The way my co-workers get along with each other.

---

<sup>1</sup> Robert E. Carlson, formerly of the Work Adjustment Project staff, assisted in the writing of items.

## MINNESOTA STUDIES IN VOCATIONAL REHABILITATION

9. *Creativity*. The chance to try my own methods of doing the job.
10. *Independence*. The chance to work alone on the job.
11. *Moral values*. Being able to do things that don't go against my conscience.
12. *Recognition*. The praise I get for doing a good job.
13. *Responsibility*. The freedom to use my own judgment.
14. *Security*. The way my job provides for steady employment.
15. *Social service*. The chance to do things for other people.
16. *Social status*. The chance to be "somebody" in the community.
17. *Supervision—human relations*. The way my boss handles his men.
18. *Supervision—technical*. The competence of my supervisor in making decisions.
19. *Variety*. The chance to do different things from time to time.
20. *Working conditions*. The working conditions.

A copy of the long-form MSQ appears in Section III on pp. 31-35.

**The short-form MSQ**—The short-form MSQ is composed of the twenty items listed above. The directions for this form are identical to those for the long-form. The short-form MSQ consists of three scales: Intrinsic Satisfaction, Extrinsic Satisfaction, and General Satisfaction.

A copy of the short-form MSQ appears in Section IV on pp. 110-111.

### **Use of the MSQ**

**Administration**—Both forms of the MSQ are self-administering. Directions for the respondent appear on the first page of the questionnaire. Item rating instructions are repeated at the top of each page.

There is no time limit for the MSQ. However, the respondent should be encouraged to answer the questions rapidly. Experience with the long-form MSQ indicates that the average employee can

✓ Base de datos de la confiabilidad del instrumento

		CÁLCULO DEL ALFA DE CROMBACH																														
		Sujet. 1	Sujet. 2	Sujet. 3	Sujet. 4	Sujet. 5	Sujet. 6	Sujet. 7	Sujet. 8	Sujet. 9	Sujet. 10	Sujet. 11	Sujet. 12	Sujet. 13	Sujet. 14	Sujet. 15	Sujet. 16	Sujet. 17	Sujet. 18	Sujet. 19	Sujet. 20	Sujet. 21	Sujet. 22	Sujet. 23	Sujet. 24	Sujet. 25	Sujet. 26	Sujet. 27	Sujet. 28	Sujet. 29	Sujet. 30	VARIANZA
		compromiso																														
	ITEM 1	3	4	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	0.4781609
	ITEM 2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	5	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	0.6436782
	ITEM 3	4	4	4	2	3	1	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	5	3	3	4	2	4	4	0.8057471
	ITEM 4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	5	2	3	4	0.7229685
	ITEM 5	3	3	3	2	2	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	0.6022389
	ITEM 6	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	5	5	2	2	3	0.7319354
	ITEM 7	4	4	4	4	3	2	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	0.616032
	ITEM 8	5	3	5	4	4	3	2	4	3	5	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	5	3	2	3	0.9388506
	ITEM 9	5	5	4	1	4	2	3	3	4	4	5	4	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	3	1.0298851
	ITEM 10	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	2	2	3	0.6850575
	ITEM 11	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	2	3	0.6448276
	ITEM 12	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	5	2	5	5	1	3	3	3	2	3	3	0.9241379
	ITEM 13	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	5	3	2	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	2	3	4	3	1	2	3	1.0402299
	ITEM 14	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	2	3	3	3	1	3	2	0.837331
	ITEM 15	4	4	2	2	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	2	2	3	4	3	1	4	4	0.9712644
	ITEM 16	2	4	2	2	3	1	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	0.9206897
	ITEM 17	4	4	2	1	2	1	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	1.1264368
	ITEM 18	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	4	3	4	0.8689655

48	VARIANZA DE LA SUMA	89.2471		
49				
50				
51	DONDE:			
52	k = Nº de it =	30		
53	$\sum v_i$ = Sumatoria de Varianza de cada uno de los items			
54	$v_t$ = La varianza de la suma total			
55				
56	$\alpha = 0.8640$			
57				
58				
59				

26		satisfaccion																															
27	ITEM 1	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	5	2	4	5	3	4	3	4	0.791954023	
28	ITEM 2	4	3	2	4	3	2	3	4	2	3	5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	3	4	5	2	4	5	4	4	4	4	0.906896552	
29	ITEM 3	4	4	4	5	3	2	3	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	2	4	4	4	4	5	4	0.764367816	
30	ITEM 4	5	4	2	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	3	3	4	2	4	5	3	4	3	4	0.86091954	
31	ITEM 5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	0.488505747
32	ITEM 6	5	3	5	5	1	3	2	4	4	5	3	2	4	5	4	3	4	5	5	4	3	2	4	5	4	5	5	4	2	4	1.337931034	
33	ITEM 7	5	4	5	4	1	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	0.736781609	
34	ITEM 8	3	3	5	5	1	3	1	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4	1.167816092	
35	ITEM 9	5	5	5	3	2	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	0.722988506	
36	ITEM 10	5	5	5	4	3	3	1	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	2	3	0.943678161	
37	ITEM 11	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	3	4	2	2	0.989655172	
38	ITEM 12	5	5	5	3	5	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	0.654022989	
39	ITEM 13	4	4	2	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	2	0.87816092	
40	ITEM 14	3	3	2	3	5	1	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	3	3	1.029885057	
41	ITEM 15	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	2	0.851724138	
42	ITEM 16	3	3	2	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	3	0.689655172	
43	ITEM 17	5	4	2	3	5	2	4	4	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	2	0.998850575	
44	ITEM 18	5	5	2	4	5	3	3	2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	2	2	1.196551724	
45	ITEM 19	5	3	2	5	3	1	4	2	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	1.167816092	
46	ITEM 20	4	5	1	4	3	1	3	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	1.182758621	
47	SUMA	88	79	67	82	67	54	67	67	81	82	86	80	88	89	86	74	83	85	91	86	69	61	89	77	81	92	80	82	54	65	18.36091954	
48	VARIANZA																																
49	DE LA SUMA	115.0989																															

51	DONDE:																														
52		$k = N^{\circ} \text{ de} =$	30																												
53		$\sum$ = Sumatoria de Varianza de cada uno de los items																													
54		$v_t$ = La varianza de la suma total																													
55		$\alpha = 0.8695$		$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$																											
56																															
57																															
58																															
59																															

✓ Encuesta aplicada a los trabajadores

No. \_\_\_\_\_

### ENCUESTA

#### **ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MPSC**

Buenos días, soy alumna de la Universidad Cesar Vallejo y estoy a cargo para realizar un proyecto de investigación.

En esta oportunidad deseo que me brinde su opinión respecto al compromiso organizacional y la satisfacción laboral en su centro de trabajo, con el objetivo de identificar la relación entre estos dos conceptos. Su opinión es muy importante para mí, tenga la plena seguridad que las respuestas que nos dará serán utilizadas únicamente con fines estadísticos. Muchas gracias por su colaboración.

<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>					
<b>N°</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Totalmente de acuerdo 4</b>	<b>De acuerdo 3</b>	<b>En desacuerdo 2</b>	<b>Totalmente en desacuerdo 1</b>
1	Sería más fácil si trabajara el resto de mi vida en la Municipalidad				
2	No me siento como parte de una familia en la Municipalidad				
3	La Municipalidad tiene para mí, un alto grado de significado personal				
4	Realmente siento los problemas de la Municipalidad como propios				
5	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la Municipalidad				
6	No me siento emocionalmente vinculado con la Municipalidad				
7	Aunque sería ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la Municipalidad ahora				
8	Le debo mucho a la Municipalidad				
9	La Municipalidad merece mi lealtad				
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual				
11	Yo no renunciaría a la Municipalidad ahora porque me siento obligado con la gente en ella (compañeros)				
12	Me sentiría culpable si renunciara a la Municipalidad en este momento				
13	Si yo no hubiese invertido tanto de mi mismo(a) en la Municipalidad, yo consideraría trabajar en otra parte				
14	Si deseara renunciar a la Municipalidad en este momento, muchas cosas de mi vida se interrumpirían				
15	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la Municipalidad, incluso si lo deseara				
16	Si renunciara a la Municipalidad, pienso que tendría muy pocas alternativas				
17	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a la Municipalidad sería la escasez de alternativas				
18	Permanecer en la Municipalidad actualmente, es un asunto de necesidad y deseo				

SATISFACCIÓN LABORAL					
N°	Pregunta	Totalmente satisfecho 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Totalmente insatisfecho 1
1	¿Se siente satisfecho estar ocupado todo el tiempo dentro de su trabajo?				
2	¿Se siente satisfecho al trabajar solo(a)?				
3	¿Se siente satisfecho de tener la oportunidad de hacer cosas diferentes de vez en cuando?				
4	¿Se siente satisfecho de tener la oportunidad ser "alguien" en la municipalidad?				
5	¿Se siente satisfecho de hacer cosas que no van en contra de sus convicciones?				
6	¿Se siente satisfecho con el futuro laboral que le brinda su actual trabajo?				
7	¿Se siente satisfecho de apoyar a otras personas?				
8	¿Se siente satisfecho de tener la oportunidad de decir a los demás que hacer?				
9	¿Se siente satisfecho de hacer su trabajo de acuerdo a las habilidades que posee?				
10	¿Se siente satisfecho de tener la libertad de usar su propio juicio para resolver problemas en su trabajo?				
11	¿Se siente satisfecho de tener la oportunidad de probar sus propios metodos para realizar su labor?				
12	¿Se siente satisfecho al lograr algo importante en su trabajo?				
13	¿Se siente satisfecho con la forma en que su jefe se encarga de sus trabajadores?				
14	¿Se siente satisfecho de la competencia de su jefe con ud. En la toma de desiciones?				
15	¿Se siente satisfecho con la manera en que practican de las políticas de la municipalidad?				
16	¿Se siente satisfecho con su salario a cambio del trabajo que realiza?				
17	¿Se siente satisfecho con las oportunidades de progreso que le ofrece su trabajo?				
18	¿Se siente satisfecho con el elogio que recibe por hacer un buen trabajo?				
19	¿Se siente satisfecho con la infraestructura de la municipalidad?				53
20	¿Se siente satisfecho con el ambiente entre sus compañeros de trabajo?				

✓ Base de datos del compromiso organizacional

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL																											
1	2	3	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO NORMATIVO						COMPROMISO CONTINUO						NIVEL (D1+D2+D3)	NIVEL GENERAL					
			N° ENCUESTAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	NIVEL D1	NIVEL	P7	P8	P9	P10	P11	P12	NIVEL D3	NIVEL	P13			P14	P15	P16	P17	P18
4	1	3	2	4	3	2	2	48	MODERADO	3	4	4	2	2	3	54	MODERADO	2	2	2	4	2	2	42	MODERADO	48	MODERADO
5	2	2	2	3	3	2	2	42	MODERADO	3	2	3	2	2	3	45	MODERADO	3	2	2	2	3	3	45	MODERADO	44	MODERADO
6	3	3	1	4	4	2	2	48	MODERADO	4	3	4	2	4	4	63	FUERTE	2	2	4	3	3	3	51	MODERADO	54	MODERADO
7	4	2	2	4	3	2	2	45	MODERADO	2	3	4	3	1	1	42	MODERADO	2	3	1	1	3	3	39	MODERADO	42	MODERADO
8	5	3	2	4	3	1	1	42	MODERADO	1	2	4	2	2	2	39	MODERADO	3	3	3	2	3	2	48	MODERADO	43	MODERADO
9	6	2	1	3	4	2	2	42	MODERADO	2	3	3	3	3	4	54	MODERADO	3	2	4	2	3	3	51	MODERADO	49	MODERADO
10	7	3	2	2	2	2	3	42	MODERADO	3	3	2	2	3	2	45	MODERADO	3	4	3	1	1	3	45	MODERADO	44	MODERADO
11	8	3	2	2	3	2	2	42	MODERADO	3	3	2	2	3	1	42	MODERADO	2	1	3	1	2	3	36	DEBIL	40	MODERADO
12	9	3	1	3	3	2	1	39	MODERADO	3	3	3	2	3	3	51	MODERADO	2	3	3	2	2	2	42	MODERADO	44	MODERADO
13	10	2	2	3	3	2	2	42	MODERADO	3	3	3	3	4	3	57	FUERTE	4	3	2	1	2	3	45	MODERADO	48	MODERADO
14	11	1	2	3	3	3	2	42	MODERADO	2	3	3	2	2	2	42	MODERADO	2	2	2	2	1	2	33	DEBIL	39	MODERADO
15	12	2	2	3	3	2	2	42	MODERADO	3	2	3	2	2	3	45	MODERADO	3	2	2	2	3	3	45	MODERADO	44	MODERADO
16	13	3	1	4	4	2	2	48	MODERADO	4	3	4	2	4	4	63	FUERTE	2	2	4	3	3	3	51	MODERADO	54	MODERADO
17	14	2	2	4	3	2	2	45	MODERADO	2	3	4	3	1	1	42	MODERADO	2	3	1	1	3	3	39	MODERADO	42	MODERADO
18	15	3	2	4	3	1	1	42	MODERADO	1	2	4	2	2	2	39	MODERADO	3	3	3	2	3	2	48	MODERADO	43	MODERADO
19	16	3	2	2	2	2	3	42	MODERADO	3	3	2	2	3	2	45	MODERADO	3	4	3	1	1	3	45	MODERADO	44	MODERADO
20	17	3	2	2	3	2	2	42	MODERADO	3	3	2	2	3	1	42	MODERADO	2	1	3	1	2	3	36	DEBIL	40	MODERADO
21	18	3	1	3	3	2	1	39	MODERADO	3	3	3	2	3	3	51	MODERADO	2	3	3	2	2	2	42	MODERADO	44	MODERADO
22	19	2	2	3	3	2	2	42	MODERADO	3	3	3	3	4	3	57	FUERTE	4	3	2	1	2	3	45	MODERADO	48	MODERADO
23	20	2	1	3	4	2	2	42	MODERADO	2	3	3	3	3	4	54	MODERADO	3	2	4	2	3	3	51	MODERADO	49	MODERADO
24	21	3	2	2	2	2	3	42	MODERADO	3	3	2	2	3	2	45	MODERADO	3	4	3	1	1	3	45	MODERADO	44	MODERADO
25	22	3	2	2	3	2	2	42	MODERADO	3	3	2	2	3	1	42	MODERADO	2	1	3	1	2	3	36	DEBIL	40	MODERADO
26	23	3	2	4	3	2	2	48	MODERADO	3	4	4	2	2	3	54	MODERADO	2	2	2	4	2	2	42	MODERADO	48	MODERADO
27	24	2	2	3	3	2	2	42	MODERADO	3	2	3	2	2	3	45	MODERADO	3	2	2	2	3	3	45	MODERADO	44	MODERADO
28	25	3	1	4	4	2	2	48	MODERADO	4	3	4	2	4	4	63	FUERTE	2	2	4	3	3	3	51	MODERADO	54	MODERADO
29	26	3	2	2	3	2	2	42	MODERADO	3	3	2	2	3	1	42	MODERADO	2	1	3	1	2	3	36	DEBIL	40	MODERADO
30	27	3	1	3	3	2	1	39	MODERADO	3	3	3	2	3	3	51	MODERADO	2	3	3	2	2	2	42	MODERADO	44	MODERADO
31	28	2	2	3	3	2	2	42	MODERADO	3	3	3	3	4	3	57	FUERTE	4	3	2	1	2	3	45	MODERADO	48	MODERADO
32	29	2	1	3	4	2	2	42	MODERADO	2	3	3	3	3	4	54	MODERADO	3	2	4	2	3	3	51	MODERADO	49	MODERADO
33	30	3	2	2	2	2	3	42	MODERADO	3	3	2	2	3	2	45	MODERADO	3	4	3	1	1	3	45	MODERADO	44	MODERADO
34	31	3	2	4	3	2	2	48	MODERADO	3	4	4	2	2	3	54	MODERADO	2	2	2	4	2	2	42	MODERADO	48	MODERADO
35	32	2	2	3	3	2	2	42	MODERADO	3	2	3	2	2	3	45	MODERADO	3	2	2	2	3	3	45	MODERADO	44	MODERADO
36	33	3	1	4	4	2	2	48	MODERADO	4	3	4	2	4	4	63	FUERTE	2	2	4	3	3	3	51	MODERADO	54	MODERADO
37	34	2	2	4	3	2	2	45	MODERADO	2	3	4	3	1	1	42	MODERADO	2	3	1	1	3	3	39	MODERADO	42	MODERADO
38	35	3	2	4	3	1	1	42	MODERADO	1	2	4	2	2	2	39	MODERADO	3	3	3	2	3	2	48	MODERADO	43	MODERADO
39	36	2	1	3	4	2	2	42	MODERADO	2	3	3	3	3	4	54	MODERADO	3	2	4	2	3	3	51	MODERADO	49	MODERADO
40	37	3	2	2	2	2	3	42	MODERADO	3	3	2	2	3	2	45	MODERADO	3	4	3	1	1	3	45	MODERADO	44	MODERADO
41	38	3	2	2	3	2	2	42	MODERADO	3	3	2	2	3	1	42	MODERADO	2	1	3	1	2	3	36	DEBIL	40	MODERADO
42	39	3	1	3	3	2	1	39	MODERADO	3	3	3	2	3	3	51	MODERADO	2	3	3	2	2	2	42	MODERADO	44	MODERADO
43	40	2	2	3	3	2	2	42	MODERADO	3	3	3	3	4	3	57	FUERTE	4	3	2	1	2	3	45	MODERADO	48	MODERADO
44	41	1	2	3	3	3	2	42	MODERADO	2	3	3	2	2	2	42	MODERADO	2	2	2	2	1	2	33	DEBIL	39	MODERADO
45	42	2	2	3	3	2	2	42	MODERADO	3	2	3	2	2	3	45	MODERADO	3	2	2	2	3	3	45	MODERADO	44	MODERADO
46	43	3	1	4	4	2	2	48	MODERADO	4	3	4	2	4	4	63	FUERTE	2	2	4	3	3	3	51	MODERADO	54	MODERADO
47	44	2	2	4	3	2	2	45	MODERADO	2	3	4	3	1	1	42	MODERADO	2	3	1	1	3	3	39	MODERADO	42	MODERADO
48	45	3	2	4	3	1	1	42	MODERADO	1	2	4	2	2	2	39	MODERADO	3	3	3	2	3	2	48	MODERADO	43	MODERADO
49	46	2	1	3	4	2	2	42	MODERADO	2	3	3	3	3	4	54	MODERADO	3	2	4	2	3	3	51	MODERADO	49	MODERADO
50	47	3	2	2	2	2	3	42	MODERADO	3	3	2	2	3	2	45	MODERADO	3	4	3	1	1	3	45	MODERADO	44	MODERADO



50	47	3	2	2	2	2	3	42	MODERADO	3	3	2	2	3	2	45	MODERADO	3	4	3	1	1	3	45	MODERADO	44	MODERADO
51	48	3	2	2	3	2	2	42	MODERADO	3	3	2	2	3	1	42	MODERADO	2	1	3	1	2	3	36	DEBIL	40	MODERADO
52	49	3	2	4	3	2	2	48	MODERADO	3	4	4	2	2	3	54	MODERADO	2	2	2	4	2	2	42	MODERADO	48	MODERADO
53	50	2	2	3	3	2	2	42	MODERADO	3	2	3	2	2	3	45	MODERADO	3	2	2	2	3	3	45	MODERADO	44	MODERADO
54	51	3	1	4	4	2	2	48	MODERADO	4	3	4	2	4	4	63	FUERTE	2	2	4	3	3	3	51	MODERADO	54	MODERADO
55	52	3	2	2	3	2	2	42	MODERADO	3	3	2	2	3	1	42	MODERADO	2	1	3	1	2	3	36	DEBIL	40	MODERADO
56	53	3	1	3	3	2	1	39	MODERADO	3	3	3	2	3	3	51	MODERADO	2	3	3	2	2	2	42	MODERADO	44	MODERADO
57	54	2	2	3	3	2	2	42	MODERADO	3	3	3	3	4	3	57	FUERTE	4	3	2	1	2	3	45	MODERADO	48	MODERADO
58	55	2	1	3	4	2	2	42	MODERADO	2	3	3	3	3	4	54	MODERADO	3	2	4	2	3	3	51	MODERADO	49	MODERADO
59	56	3	2	2	2	2	3	42	MODERADO	3	3	2	2	3	2	45	MODERADO	3	4	3	1	1	3	45	MODERADO	44	MODERADO
60	57	3	2	4	3	2	2	48	MODERADO	3	4	4	2	2	3	54	MODERADO	2	2	2	4	2	2	42	MODERADO	48	MODERADO
61	58	2	2	3	3	2	2	42	MODERADO	3	2	3	2	2	3	45	MODERADO	3	2	2	2	3	3	45	MODERADO	44	MODERADO
62	59	3	1	4	4	2	2	48	MODERADO	4	3	4	2	4	4	63	FUERTE	2	2	4	3	3	3	51	MODERADO	54	MODERADO
63	60	2	2	4	3	2	2	45	MODERADO	2	3	4	3	1	1	42	MODERADO	2	3	1	1	3	3	39	MODERADO	42	MODERADO

✓ Base de datos de la satisfacción laboral

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL																														
1	2	N° ENCUESTAS	SATISFACCIÓN INTRÍNSECA											SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA						SATISFACCIÓN GENERAL				NIVEL (D1+D2+D)	NIVEL GENERAL					
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	NIVEL	NIVEL	P13	P14	P15	P16	P17	P18	NIVEL			NIVEL	P19	P20	NIVEL	NIVEL
4	1	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	1	63	ALTO	3	2	3	3	3	4	60		2	3	50		58	MEDIANO	
5	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	62	ALTO	3	3	1	3	4	3	57		1	1	20		46	MEDIANO	
6	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	75	ALTO	4	3	4	4	3	3	70		3	4	70		72	ALTO	
7	4	4	4	3	1	1	4	4	4	2	1	4	4	2	57	MEDIANO	3	3	3	4	2	3	60		3	2	50		56	MEDIANO
8	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	55	MEDIANO	3	2	2	3	2	3	50		3	3	60		55	MEDIANO
9	6	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	2	52	MEDIANO	3	2	3	3	3	2	53		3	3	60		55	MEDIANO	
10	7	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	55	MEDIANO	4	2	3	3	3	3	60		2	3	50		55	MEDIANO	
11	8	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	63	ALTO	2	2	3	3	4	4	60		4	3	70		64	ALTO	
12	9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57	MEDIANO	2	2	3	3	2	3	50		3	3	60		56	MEDIANO	
13	10	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	67	ALTO	3	2	3	3	3	4	60		4	3	70		66	ALTO	
14	11	3	4	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	52	MEDIANO	3	3	3	3	3	3	60		2	3	50		54	MEDIANO	
15	12	4	4	3	1	1	4	4	2	1	4	4	2	57	MEDIANO	3	3	3	4	2	3	60		3	2	50		56	MEDIANO	
16	13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	55	MEDIANO	3	2	2	3	2	3	50		3	3	60		55	MEDIANO	
17	14	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	2	52	MEDIANO	3	2	3	3	3	2	53		3	3	60		55	MEDIANO	
18	15	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	55	MEDIANO	4	2	3	3	3	3	60		2	3	50		55	MEDIANO	
19	16	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	63	ALTO	2	2	3	3	4	4	60		4	3	70		64	ALTO	
20	17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57	MEDIANO	2	2	3	3	2	3	50		3	3	60		56	MEDIANO	
21	18	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	67	ALTO	3	2	3	3	3	4	60		4	3	70		66	ALTO	
22	19	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	1	63	ALTO	3	2	3	3	3	4	60		2	3	50		58	MEDIANO	
23	20	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	62	ALTO	3	3	1	3	4	3	57		1	1	20		46	MEDIANO	

24	21	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	75	ALTO	4	3	4	4	3	3	70		3	4	70		72	ALTO	
25	22	4	4	3	1	1	4	4	4	2	1	4	4	2	57	MEDIANO	3	3	3	4	2	3	60		3	2	50		56	MEDIANO
26	23	4	4	3	1	1	4	4	4	2	1	4	4	2	57	MEDIANO	3	3	3	4	2	3	60		3	2	50		56	MEDIANO
27	24	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	55	MEDIANO	3	2	2	3	2	3	50		3	3	60		55	MEDIANO	
28	25	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	2	52	MEDIANO	3	2	3	3	3	2	53		3	3	60		55	MEDIANO	
29	26	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	55	MEDIANO	4	2	3	3	3	3	60		2	3	50		55	MEDIANO	
30	27	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	1	2	62	ALTO	3	3	1	3	4	3	57		1	1	20		46	MEDIANO
31	28	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	75	ALTO	4	3	4	4	3	3	70		3	4	70		72	ALTO	
32	29	4	4	3	1	1	4	4	4	2	1	4	4	2	57	MEDIANO	3	3	3	4	2	3	60		3	2	50		56	MEDIANO
33	30	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	1	63	ALTO	3	2	3	3	3	4	60		2	3	50		58	MEDIANO	
34	31	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	75	ALTO	4	3	4	4	3	3	70		3	4	70		72	ALTO	
35	32	4	4	3	1	1	4	4	4	2	1	4	4	2	57	MEDIANO	3	3	3	4	2	3	60		3	2	50		56	MEDIANO
36	33	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	1	63	ALTO	3	2	3	3	3	4	60		2	3	50		58	MEDIANO	
37	34	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	2	52	MEDIANO	3	2	3	3	3	2	53		3	3	60		55	MEDIANO	
38	35	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	55	MEDIANO	4	2	3	3	3	3	60		2	3	50		55	MEDIANO	
39	36	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	62	ALTO	3	3	1	3	4	3	57		1	1	20		46	MEDIANO	
40	37	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	75	ALTO	4	3	4	4	3	3	70		3	4	70		72	ALTO	
41	38	4	4	3	1	1	4	4	2	1	4	4	2	57	MEDIANO	3	3	3	4	2	3	60		3	2	50		56	MEDIANO	
42	39	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	55	MEDIANO	3	2	2	3	2	3	50		3	3	60		55	MEDIANO	
43	40	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	2	52	MEDIANO	3	2	3	3	3	2	53		3	3	60		55	MEDIANO	
44	41	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	55	MEDIANO	4	2	3	3	3	3	60		2	3	50		55	MEDIANO	
45	42	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	63	ALTO	2	2	3	3	4	4	60		4	3	70		64	ALTO	
46	43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57	MEDIANO	2	2	3	3	2	3	50		3	3	60		56	MEDIANO	
46	43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57	MEDIANO	2	2	3	3	2	3	50		3	3	60		56	MEDIANO	
47	44	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	67	ALTO	3	2	3	3	3	4	60		4	3	70		66	ALTO	
48	45	3	4	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	52	MEDIANO	3	3	3	3	3	3	60		2	3	50		54	MEDIANO	
49	46	4	4	3	1	1	4	4	4	2	1	4	4	2	57	MEDIANO	3	3	3	4	2	3	60		3	2	50		56	MEDIANO
50	47	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	55	MEDIANO	3	2	2	3	2	3	50		3	3	60		55	MEDIANO	
51	48	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	2	52	MEDIANO	3	2	3	3	3	2	53		3	3	60		55	MEDIANO	
52	49	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	55	MEDIANO	4	2	3	3	3	3	60		2	3	50		55	MEDIANO	
53	50	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	63	ALTO	2	2	3	3	4	4	60		4	3	70		64	ALTO	
54	51	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57	MEDIANO	2	2	3	3	2	3	50		3	3	60		56	MEDIANO	
55	52	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	1	63	ALTO	3	2	3	3	3	4	60		2	3	50		58	MEDIANO	
56	53	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	62	ALTO	3	3	1	3	4	3	57		1	1	20		46	MEDIANO	
57	54	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	75	ALTO	4	3	4	4	3	3	70		3	4	70		72	ALTO	
58	55	4	4	3	1	1	4	4	4	2	1	4	4	2	57	MEDIANO	3	3	3	4	2	3	60		3	2	50		56	MEDIANO
59	56	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	55	MEDIANO	3	2	2	3	2	3	50		3	3	60		55	MEDIANO	
60	57	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	2	52	MEDIANO	3	2	3	3	3	2	53		3	3	60		55	MEDIANO	
61	58	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	55	MEDIANO	4	2	3	3	3	3	60		2	3	50		55	MEDIANO	
62	59	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	63	ALTO	2	2	3	3	4	4	60		4	3	70		64	ALTO	
63	60	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57	MEDIANO	2	2	3	3	2	3	50		3	3	60		56	MEDIANO	

Ficha de validación

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

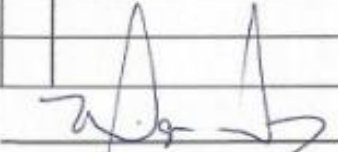
Nombre: Mg. Nancy Deifilia Aguilar Aragón

Título: Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES						
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Afectivo	Identificación con la organización	Sería más fácil si trabajara el resto de mi vida en la Municipalidad 1					✓		✓		✓						
			No me siento integrado plenamente en la Municipalidad 4					✓		✓		✓		✓				
			La Municipalidad tiene para mí, un alto grado de significado personal 3					✓		✓		✓		✓				
		Involucramiento con la organización	Realmente siento los problemas de la Municipalidad como propios 2					✓		✓		✓		✓				
			No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la Municipalidad 6					✓		✓		✓		✓				
			No me siento emocionalmente vinculado con la Municipalidad 5					✓		✓		✓		✓				
	Normativo	Lealtad	Aunque sería ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la Municipalidad ahora 7					✓		✓		✓		✓				
			Le debo mucho a la Municipalidad 12					✓		✓		✓		✓				
			La Municipalidad merece mi lealtad 9					✓		✓		✓		✓				
		Sentido de obligación	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual 10					✓		✓		✓		✓				
			Yo no renunciaría a la Municipalidad ahora porque me siento obligado con la gente en ella (compañeros) 11					✓		✓		✓		✓				
	Continuo	Inversiones en la Municipalidad	Me sentiría culpable si renunciara a la Municipalidad en este momento 8					✓		✓		✓		✓				
			Si yo no hubiese invertido tanto de mi tiempo(a) en la Municipalidad, ya consideraría trabajar en otra parte 13					✓		✓		✓		✓				
			Si deseara renunciar a la Municipalidad en este momento, muchas cosas de mi vida se interrumpirían 14					✓		✓		✓		✓				
		Percepción de alternativas	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la Municipalidad, incluso si lo deseara 15					✓		✓		✓		✓				
			Si renunciara a la Municipalidad, pienso que tendría muy pocas alternativas 16					✓		✓		✓		✓				
			Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a la Municipalidad sería la escasez de alternativas 17					✓		✓		✓		✓				
Permanecer en la Municipalidad actualmente, es un asunto de necesidad y deseo 15					✓		✓		✓		✓							

  
Firma del evaluador

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE REPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente satisfecho	Satisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		
									SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN LABORAL	Intrínseca	Carga laboral	¿Se siente satisfecho estar ocupado todo el tiempo dentro de su trabajo?						✓		✓		
		Trabajar solo	¿Se siente satisfecho al trabajar solo(a)?						✓		✓		
		Ser diferente	¿Se siente satisfecho de tener la oportunidad de hacer cosas diferentes de vez en cuando?						✓		✓		
		Autoridad	¿Se siente satisfecho de tener la oportunidad ser "alguien" en la municipalidad?						✓		✓		
		Convicciones	¿Se siente satisfecho de hacer cosas que no van en contra de sus convicciones?						✓		✓		
		Futuro laboral	¿Se siente satisfecho con el futuro laboral que le brinda su actual trabajo?						✓		✓		
		Ayudar a los demás	¿Se siente satisfecho de apoyar a otras personas?						✓		✓		
		Liderazgo	¿Se siente satisfecho de tener la oportunidad de decir a los demás que hacer?						✓		✓		
		Desarrolla sus habilidades	¿Se siente satisfecho de hacer su trabajo de acuerdo a las habilidades que posee?						✓		✓		
		Toma de decisiones	¿Se siente satisfecho de tener la libertad de usar su propio juicio para resolver problemas en su trabajo?						✓		✓		
		Capacidades	¿Se siente satisfecho de tener la oportunidad de probar sus propios métodos para realizar su labor?						✓		✓		
		Importancia	¿Se siente satisfecho al lograr algo importante en su trabajo?						✓		✓		
	Extrínseca	Control	¿Se siente satisfecho con la forma en que su jefe se encarga de sus trabajadores?						✓		✓		
		Competitividad	¿Se siente satisfecho de la competencia de su jefe con ud. En la toma de decisiones?						✓		✓		
		Políticas de la municipalidad	¿Se siente satisfecho con la manera en que practican de las políticas de la municipalidad?						✓		✓		
		Salario	¿Se siente satisfecho con su salario a cambio del trabajo que realiza?						✓		✓		
		Progreso	¿Se siente satisfecho con las oportunidades de progreso que le ofrece su trabajo?						✓		✓		
		Elogio	¿Se siente satisfecho con el elogio que recibe por hacer un buen trabajo?						✓		✓		
	Satisfacción general	Infraestructura	¿Se siente satisfecho con la infraestructura de la municipalidad?						✓		✓		
		Clima laboral	¿Se siente satisfecho con el ambiente entre sus compañeros de trabajo?						✓		✓		



Firma del evaluador