



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los
Trabajadores Administrativos y de Tratamiento del Establecimiento
Penitenciario de Trujillo, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Curo Apaza, Walter (ORCID: 0000-0003-3033-1866)

ASESOR:

Dr. González González, Dionicio Godofredo (ORCID: 0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

**TRUJILLO – PERÚ
2020**

DEDICATORIA

Al Padre Celestial, por bendecir mi vida, por permitirme seguir creciendo como profesional, de lograr una más de mis metas, por darme la sabiduría para elegir y decidir por la materia de Gestión Pública.

A mi amado hijo Franz Rogers Curo Ramos, por su lindo gesto y humildad que le caracteriza siempre, que fue motor silencioso para el logro de mis objetivos, a la mamá de mi hijo, Roxana Ramos, que dignamente cumple su rol de madre y a todas mis amistades que fueron parte en este proceso de maestría.

A mi amor Verónica Patricia Francisco Landauro, que en paz descanse, por su amor constante, su plena confianza y la seguridad que hace que pueda romper cualquier barrera; y a mi amiga Elvia Bermúdez, por su confianza y motivación.

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a mis padres que en paz descansen, a mi amor Verónica que también en paz descanse, sobre todo al Padre Celestial, por bendecirme en el proceso de la realización de mi proyecto de vida.

Mi agradecimiento a las autoridades de la Universidad CESAR VALLEJO, por darme la oportunidad de estar en sus aulas y recibir las enseñanzas a cargo de profesionales idóneos en la materia.

Al excelentísimo Dr. Dionicio Godofredo Gonzales, mi asesor y docente en materia de investigación, por su calidad profesional, por su interés y motivación permanente, que, sin su apoyo, no habría sido posible lograr el objetivo en el tiempo programado.

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo de investigación y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población y muestra	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.....	18
Tabla 2 Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.....	19
Tabla 3 Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.....	20
Tabla 4 Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.....	21
Tabla 5 Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.....	22
Tabla 6 La satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.....	23
Tabla 7 La satisfacción laboral y su relación con el compromiso afectivo de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.....	24
Tabla 8 La satisfacción laboral y su relación con el compromiso continuo de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.....	25
Tabla 9 La satisfacción laboral y su relación con el compromiso normativo de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.	26

RESUMEN

Se ha realizado trabajo de investigación respecto a la satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020, tipo de investigación básica, con un diseño descriptivo correlacional, se hizo uso de la Escala de satisfacción laboral (SL – SPC), estandarizado por Sonia Palma Carrillo y el cuestionario de compromiso organizacional, estandarizado por Figueroa de la Peña César (2016) en Trujillo; se contó con la colaboración de 40 trabajadores, la totalidad de los trabajadores administrativos y de tratamiento. Se ha planteado como objetivo general: Determinar si existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020; llegando a la conclusión que, existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020; existe niveles promedio de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020; y, existe niveles promedio de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Palabras clave: Satisfacción laboral, compromiso organizacional, trabajadores y Establecimiento Penitenciario.

ABSTRACT

Research work has been carried out regarding Job satisfaction and Organizational Commitment of administrative and treatment workers of the Trujillo Prison, 2020, basic research type, with a correlational descriptive design, using the Job Satisfaction Scale (SL - SPC), standardized by Sonia Palma Carrillo and the organizational commitment questionnaire, also by Sonia Palma; 40 workers were collaborated, all of the administrative and treatment workers. The general objective has been set: To determine if there is a significant relationship between job satisfaction and the organizational commitment of administrative and treatment workers at the Trujillo Prison, 2020; concluding that there is a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment of administrative and treatment workers of the Trujillo Prison, 2020; There are average levels of job satisfaction in the administrative and treatment workers of the Trujillo Prison, 2020; and, there are significant levels of organizational commitment in the administrative and treatment workers of the Trujillo Prison, 2020.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, workers and Prison Establishment.

I. INTRODUCCIÓN

Los seres humanos de manera permanente están buscando su desarrollo personal, con fines de satisfacer sus necesidades, de manera que puedan realizar su misión en las organizaciones que trabaje, lo que requiere identificación y compromiso con su función para dar un servicio de calidad; de hecho, que toda organización pretende la realización de las habilidades y potencialidades de sus trabajadores, motivando a cada uno para un adecuado desarrollo y el mejor desempeño de las labores a realizar, con resultados eficaces y eficientes. De manera que, la organización deberá implementar con mecanismos que beneficien a los empleados y éste debe asumirlas (Hernández – Cancino, 2017).

La satisfacción laboral cumple roles determinantes en las empresas, Betanzos (2007), en las instituciones laborales, de manera que, si el trabajador está satisfecho y cuenta con los mecanismos estratégicos para realizar sus actividades, para el desarrollo de sus potencialidades, como resultado tendrá mayor ganancia e identificarse con responsabilidad en la empresa (Peter, 1998). En esa línea de ideas, Gómez (2017), rotula una serie de componentes, que coadyuvan en el mejor desenvolvimiento de los empleados en la empresa: el espacio físico donde se desempeña, lo remunerativo, clima laboral, el trato de trabajador con su empleador o jefes inmediatos, etc.

Por otro lado, la identificación y pertenencia de los colaboradores en la empresa, lo que en el presente trabajo se considera como la variable compromiso organizacional, es un pilar para los mejores resultados, muy fructífero en la empresa, Duche (2017). A decir de, Bone y Griggs, la productividad exitosa de la empresa depende de cuan comprometido está el personal (Bone y Griggs, 1998). Se busca en la organización que los trabajadores estén identificados con su institución, lo que se requiere una adecuada gestión del compromiso en sus trabajadores (Robbins, 1998), en ese sentido, autores como Meyer y Allen (1997) considera muy importante los factores emocionales, la identificación y la regulación normativa.

Es de ver, que, en las organizaciones, instituciones, empresas, se requiere que los trabajadores tengan compromiso y satisfacción laboral, hoy por hoy, es de suma importancia no descuidar y hacer lo posible para que una organización sea exitosa. Se tiene conocimiento, por información de Qualtrics (2016), que, en países del viejo continente, por ejemplo, Francia, los empleados se sienten satisfechos en su organización. Al tener trabajadores satisfechos el resultado de su trabajo será de mayor productividad, Luna (2015). Según la Revista Internacional de Administración y Finanzas (2016), que, cita a Davis y Newstrom (2000), hace alusión que, cuando hay identificación de un empleado en la empresa, estamos ante un compromiso organizacional. Afirman, cuantos más años de servicio tiene el trabajador dentro de su organización, hay mayor compromiso.

Dentro de nuestro medio, según información del Ministerio de Trabajo (2009), da a conocer que los obreros tienen menor satisfacción laboral que los empleados, del mismo modo, respecto al sexo, las damas tienen insatisfacción laboral que los varones. Es de ver lo publicado por un diario nacional “El Comercio” (2014), resultados de un sondeo, llevado a cabo por la consultora supera, encuestando a mil quinientos trabajadores en departamentos de Lima, Arequipa y Chiclayo, con resultados, setenta y uno por ciento de empleados insatisfechos dentro de su organización. Es frecuente ver y escuchar los problemas vinculados al compromiso e insatisfacción laboral, sobre todo en los sectores salud y educación, generalmente por razones de remuneraciones y las condiciones de trabajo; la institución penitenciaria no ha sido ajena a estos problemas, sobre todo, por las condiciones físicas donde se cumple la actividad laboral, excesivo hacinamiento, la sobrepoblación de internos ha sido y es uno de los mayores problemas que podría estar incidiendo en el compromiso e insatisfacción laboral, aunado a ello, la existencia de tres regímenes laborales (Decreto Legislativo 276, Ley especial penitenciaria 29709 y CAS), con remuneraciones distintas para cumplir la misma función, que, al parecer, podría ser una razón más, para las incomodidades y reclamos en la institución.

Es el caso, que, en los recintos penitenciarios de la región, especialmente en Trujillo, para cumplir la misión resocializadora de internos, cuenta con un personal profesional (abogados, psicólogos, profesores, trabajadoras sociales, ingenieros, médicos, enfermeros, etc.), y no profesional, que cumplen funciones de

administración, tratamiento y seguridad, lo que significa que hay trabajadores encargados de la administración, de tratamiento y de seguridad. En esta ocasión, el trabajo de investigación será con los trabajadores de administración y tratamiento que ascienden a 55 trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, cuya formación en su mayoría son profesionales universitarios y algunos con carreras técnicas; trabajadores en mención, que cumplen funciones de administración y tratamiento penitenciario para una población de 5,500 internos.

La eficacia y eficiencia de la función penitenciaria, estará vinculada con la identificación de los trabajadores con su institución penitenciaria y con la sociedad, debe participar con la motivación e incentivo de sus empleados, de manera que su personal pueda alcanzar la satisfacción laboral esperada. Una organización laboral, procura generar la satisfacción en sus trabajadores y estos a su vez, se identificarán con su organización (Moynihan y Pandey, 2007).

Luego de haberse expuesto la realidad problemática, y haber decidido realizar trabajo de investigación con el personal del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, se formuló el siguiente PROBLEMA GENERAL: ¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020? Del mismo modo, tenemos los PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE1 ¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020?; PE2 ¿Cuáles son los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020?

Respecto a la justificación de la investigación en curso, tenemos los aportes de Anderson (2012), respecto a la justificación teórica, metodológica y práctica; el presente trabajo se incursiona en el ámbito compromiso organizacional y satisfacción laboral, cuyos resultados nos llevará evaluar y conocer mejor, las variables que inciden en una organización, siempre tomando en cuenta las teorías de estudio al respecto y además, luego de haber obtenido los resultados, nos llevó a validar o comparar con otras investigaciones relacionados al tema materia del presente. Respecto a lo metodológico, se ha explorado métodos novedosos dentro de una institución penitenciaria de Trujillo; y, por último, en cuanto a la justificación práctica, el producto de la investigación, será de beneficio para la institución

penitenciaria trujillana, pudiendo ser extensivo para otros 69 Establecimientos Penitenciarios del Perú; servirá para que los directivos de la misma, implementen capacitaciones a su personal y realizar correctivos.

Ahora, corresponde señalar cuáles serán los objetivos a alcanzar, planteándose como OBJETIVO GENERAL: determinar si la relación es significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020. Del mismo modo, se pretendió alcanzar los OBJETIVOS ESPECÍFICOS que se indica: OE1 Determinar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020. OE2 Determinar los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020. En la presente investigación, se ha planteado como HIPOTESIS GENERAL: Hi Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020. También se ha fijado HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: HE1 Existe niveles significativos de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020. HE2 Existe niveles significativos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, tenemos: a Gómez D.(2013), desarrollado en España, respecto a “*Satisfacción Laboral (SL) y compromiso Organizacional (CO) de Rioverde*”, pretendiendo conocer, si hay o no correlación entre las dos variables de estudio, entendido desde las dimensiones de control, espacio donde trabaja y la remuneración y la segunda variable, comprendiendo también tres magnitudes (afectivo, continuidad y normativo), la investigación incluye la variable sociodemográfico en todos los evaluados que son empleados de la organización de Rioverde S.L.P. En este antecedente se advierte que es una investigación descriptiva, correlacional, es más, es una investigación cuantitativa conforme señalan en el trabajo de investigación. Participaron 196 trabajadores de la organización Rioverde S.L.P., a quienes se les administró dos cuestionarios, una para cada variable. Se ha concluido que si existe correlación entre las variables investigadas. Por otro lado, investigadores Gallardo y Sandoval (2014), realizado en la Universidad del BioBio, Chile, realizaron investigación con las mismas variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional, pero en empresas privadas y públicas, en la investigación pretendieron demostrar la relación entre las dos variables; se trabajó con diseño correlacional y transversal; teniendo como muestra 85 trabajadores, conformados por 36 empleados del sector público y 49 del sector privado; concluyeron que los colaboradores se sienten satisfechos y comprometidos, sienten que sus necesidades están satisfechos. También se incluye la investigación en idioma inglés, Ali Tatar (2020), trabajo de investigación titulada “*Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment*”, que significa: “*Impacto de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional*”, realizada en la Universidad Akdeniz, de la ciudad de Antalya - Turquía, año 2020, el presente trabajo está redactado en idioma inglés, sin embargo citaremos en nuestro idioma el producto de lo investigado, tal es así, que, las aplicaciones inadecuadas se encuentran entre las principales razones de falta de compromiso organizativo de los empleados. Estar conforme con el trabajo, a gusto con los salarios e incentivos, contento con las oportunidades de crecimiento, progreso y avance profesional, satisfacción con el estilo de liderazgo y supervisión, satisfacción con el grupo de trabajo y las relaciones sociales entre los empleados, y satisfacción con las

condiciones laborales como la seguridad, saludable y estable, todos estos factores han mostrado un impacto muy significativo en las variables estudiadas. En consecuencia, la gerencia de cualquier organización debe considerar estos factores y prestar una atención seria para mejorar su aplicación, debido a su impacto positivo en los comités organizativos.

A continuación, tenemos investigaciones realizadas en el contexto nacional: Pérez (2018), Universidad César Vallejo, Lima, realizó investigación con las variables semejantes al estudio en el Establecimiento Penitenciario de Trujillo, dirigido a trabajadores del Hospital Dos de Mayo de Lima (2018), el investigador pretende comprobar si existe correlación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral de los empleados del centro de salud “Hospital Nacional Dos de Mayo”; llegando a demostrar, existencia de una correlación alta. Por otro lado, Sánchez (2017), Universidad César Vallejo, Huaraz, también realizó estudios con las mismas variables, teniendo como colaboradores a los administrativos de la empresa Chavín; se pretendió demostrar la correlación de la satisfacción laboral con compromiso organizacional, diseño de investigación correlacional – transversal, fueron encuestados 40 trabajadores, llegando a concluir que si existe correlación. Se incluye el artículo científico, elaborado por Marquina (2013), Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional de trabajadores de la Universidad de Lima Perú, se ha analizado la relación entre las variables; demostrando categóricamente la insatisfacción de sus empleados, pese a ello, se ha encontrado que existe compromiso e identificación de los empleados con la organización.

En nuestro ámbito local, tenemos a Pérez (2019), Universidad Nacional de Trujillo – Perú, que realizó investigación respecto a Satisfacción Laboral y la influencia en el Compromiso Organizacional en empleados de la cooperativa de Ahorro y crédito Parroquia San Lorenzo – La Libertad, 2019”, teniendo como objetivo: determinar cómo se relaciona las variables estudiadas, consignando en sus conclusiones que “*existe una correlación significativa*”. Otro antecedente local es de Casana (2015), UPAO, ciudad de Trujillo Perú, investigación respecto a CO y SL en trabajadores de la empresa azucarera de Chiquitoy, pretendiendo demostrar la correlación existente entre las dos variables, diseño descriptivo correlacional, 174 colaboradores que representa la muestra; en conclusión, existe correlación

altamente significativa entre las dos variables. Finalmente se tiene a Francisco (2019), de la Universidad Católica de Trujillo, “*satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de facultades de educación en universidades locales de Trujillo, 2019*” (tesis inédita), objetivo perseguido es: “*comprobar si existe o no correlación entre las dos variables de estudio, respecto a los docentes de universidades en mención*”; investigación descriptiva correlacional, encuestados 119 docentes, llegando a demostrar la existencia de correlación.

A continuación, es pertinente abordar teorías referentes a los temas de investigación, es decir, a las variables estudiadas. Es de ver, que la Satisfacción Laboral, hoy por hoy es un componente muy importante en las empresas, instituciones u organizaciones laborales, teniendo en cuenta que la actitud positiva vinculados al trabajo, genera buen clima laboral y laborar en un centro donde las relaciones son amenas García (2014), influye satisfactoriamente en el éxito dentro de las organizaciones, a su vez, favorece a la satisfacción de los trabajadores. Al respecto del tema de investigación, hay teorías que abordan la importancia de las mismas, pese a la antigüedad de la publicación de las referencias bibliográficas, de los aportes, no dejan de tener vigencia actual. En lo referido a la satisfacción laboral, existen muchos tratadistas, tal es así, que, en primera instancia, consideraremos como definición conceptual para el presente trabajo, los aportes de Robbins (2014), quien refiere, que la Satisfacción laboral no es otra cosa que la predisposición positiva hacia la empresa de parte de los empleados; reafirma su posición, alegando que los directivos de las organizaciones deben asumir con mayor interés en tener a sus empleados bastante satisfechos, para aumentar los niveles de desenvolvimiento y lealtad a la empresa (Robbins y Culter 2014). Tenemos también los aportes de Hoppock (1935; citado por Calle Marqués, 2010), define, que, la SL, es mezcla entre situaciones de nuestro entorno, con nuestra mente y cuerpo, y, como respuesta de ello, satisfecho con la actividad laboral que realiza y satisfacción de sus necesidades. Del mismo modo, Vargas (2015), precisa que la satisfacción de un trabajador, se evidencia con un resultado favorable y plena satisfacción de sus necesidades, contrario a ello será cuando hay insatisfacción de los trabajadores. Importante considerar lo aportado por Levinson y Moser (1997), que la satisfacción laboral es “*tan importante en que su ausencia a menudo conduce a un letargo y una reducción de compromiso organizacional. La falta de*

satisfacción laboral es un predictor de abandonar un trabajo” (Citado por Murrieta, 2016, p. 30). También es menester considerar la posición de Cerna, Mercado y León (2018), que consideran a la primera variable (SL) de estudio, como la estimación, el sentir y la ponderación del empleado, siempre vinculados al incremento del bienestar de los trabajadores.

Existe innumerables teorías, sin embargo, en este acto se abordará de manera breve algunas de ellas. Daremos inicio con la **Teoría Bifactorial de Herzberg**: enfocada y dirigida al mundo interior de las personas, a su conducta, sus motivaciones, es importante su posición, teniendo en cuenta que el agrado o insatisfacción, incide en la conducta del colaborador de la empresa. Frederick Herzberg (citado por Alfaro 2012), refiere que el agrado del trabajador, es influido de manera determinante por aspectos motivacionales, su reconocimiento dentro de la organización, promoción y asunción de responsabilidades. Estos componentes están relacionados con las actividades laborales que emprende el empleado, lo que involucra también a su mundo afectivo en cuanto a su realización personal. La segunda teoría a tratar es la **Discrepancia en faceta intrapersonal**, Dawis (1994, citado en Ovejero, 2006), referidas a las divergencias del trabajador respecto a lo que necesita y los beneficios que pudiera recibir como retribución, fruto de las actividades que realiza. Del mismo modo, tenemos al mismo autor Ovejero, que trata respecto a la **Teoría de la discrepancia interpersonal**, antes abordado por Lawler en el año 1973, sin embargo, es citado por otro tratadista (Lawler, 1973, citado en Ovejero, 2006), señala, que la correspondencia del trabajador estaría sujeto a las retribuciones recibidas en la organización. **Teoría de las Necesidades de Maslow** (1954, citado por Ruíz, 2009), teoría bastante conocido en nuestro medio y a nivel internacional, aborda temas motivacionales que indudablemente tiene estrecha vinculación con la satisfacción, y obviamente en el ámbito laboral que todo ser humano busca y/o pretende alcanzar, a través de la satisfacción de sus necesidades, nos señala que existen 5 necesidades: “*necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidad de estima y de autorrealización*” (p. 25). **Teoría de los eventos situacionales**, abordados por Quastein, MacAfee y Glassman (1992, citado por Ruíz, 2009), exponen que en la SL influye las características situacionales y eventos situacionales; el primero referido a las condiciones que el trabajador debe examinar antes de aceptar el

puesto de trabajo y la segunda, son las que ocurren ya estando en el puesto de trabajo, son concurrentes, son situaciones no previstas (p. 21). **Teoría del ajuste en el trabajo**, Dawis y Lofquist (1984, citado por Ruíz, 2009), señalan que se requiere capacidades particulares de cada persona, los intereses vinculados al espacio laboral, que permitan favorecer a que el trabajador se “*adapte al trabajo*” con facilidad.

En la presente investigación, se considera de suma importancia los aportes de Sonia Palma (1999), afirmando que la satisfacción laboral, es la predisposición, la actitud del empleado hacia sus propias actividades laborales, vinculados a las siete dimensiones laborales que fueron evaluadas mediante los instrumentos utilizados en la investigación materia del presente. Respecto a los factores de desempeño laboral, en acto seguido se describe cada uno, factores que han sido abordados por la investigadora Sonia Palma: **Condiciones físicas**, como su nombre lo indica, constituye el ambiente material donde se realiza la actividad laboral, que en lo posible debe ser favorable. **Beneficios laborales- remunerativos**, es la contraprestación por la labor realizada, la misma que debe ser acorde a las expectativas, salario justo. Vale considerar los aportes de Cifuentes (2008), que refiere, que los beneficios económicos justos inciden positivamente, contrario a ello, tendría afectación negativa en una organización. **Políticas administrativas**: lineamientos normativos de la empresa que guían la conducta laboral de los trabajadores, requiriéndose que las mismas no vulneren las expectativas de los trabajadores. **Relaciones sociales**: la interrelación positiva, amena entre todos los que son parte de la organización, compañeros de trabajo; Robbins (2004), señala, respecto a los trabajadores que necesitan de las relaciones interpersonales. **Desarrollo personal**: todo ser humano, en este caso, todo trabajador busca su autorrealización, la organización es una oportunidad para seguir creciendo, la labor que realice tiene una significancia muy importante en su vida; el trabajo es un desafío para la mayoría de trabajadores, donde ponen de manifiesto todas sus capacidades. **Desempeño de tareas**: es la realización de las actividades, sus funciones, es esta dimensión donde se manifiesta los conocimientos, habilidades, experiencias, que facilitará desenvolverse en su centro laboral; finalmente **Relación con la autoridad**, referido a la apreciación valorativa entre trabajador y la autoridad. La satisfacción laboral, genera efectos, Álvarez (2001), considera tres efectos:

productividad, ausentismo y rotación. El primero de ellos, es decir la satisfacción y productividad, según la posición de Álvarez, tendrá una “*correlación positiva*”. El segundo, referido a la satisfacción y ausentismo, manifiesta que la relación es negativa, que la “*correlación es atenuada*”. Finalmente, el tercer efecto, se relaciona de manera negativa, nadie quiere seguir donde no se siente bien, ni tener en su organización a quien no se identifica con la organización. Respecto a la definición de compromiso organizacional, tomando en cuenta lo definido por Robbins (2010), un equipo de Recursos Humanos TV (2019), publica en página web una definición de compromiso organizacional, con una perspectiva psíquica, emotiva de los colaboradores de una organización, que le permite analizar, interiorizar, aceptar de ser el caso, lo que implique permanecer en el trabajo por mucho tiempo, identificándose con la institución, siempre con lealtad y vocación de servicio de manera permanente, con una visión de alcanzar las metas de la empresa.

Actualmente las organizaciones fortalecen a sus empleados, el factor recursos humanos es vital, generan estrategias para estimular y motivar para un mejor desempeño en sus actividades laborales, Bustamante (2007). El compromiso organizacional termina siendo emprendido y se le da mucha importancia hoy por hoy, teniendo en cuenta que las empresas evalúan la lealtad, la identificación de sus empleados con la empresa donde trabajan, Nieto (2017, p. 27). En cuanto a las bases teóricas referidas al compromiso organizacional, es menester, tener en cuenta que la productividad exitosa de una organización está vinculada al compromiso del trabajador con su institución, Mena (2016). La gerencia o directivos, deben pretender siempre que sus empleados se desenvuelvan y/o desempeñen en sus labores con actitud positiva, Loli (2016), que se sienta reconocido y realizado con las actividades que realiza, esta disponibilidad de los empleados, debe ser facilitado por la gerencia o los directivos, a fin de tener empleados identificado y feliz con su organización, con las actividades laborales que realiza. Arciniega (2002), manifiesta que, los empleados de una empresa se vinculen con los fines y la visión de la organización.

Es preciso abordar brevemente lo correspondiente a las dimensiones de la segunda variable de estudio: **compromiso afectivo**, vinculado con lo emocional, afecto por su organización, que realizan todos los esfuerzos para realizar mejor su labor, se identifica, da un valor agregado en beneficio de la empresa, pudiendo ser a la

inversa, poco afecto hacia la organización, según afirma Toro (2012), significaría poca identificación o intención de no estar en la empresa; **el compromiso de continuidad**, abordado por varios estudiosos sobre la materia, entre ellos Arciniega (2002), referido a las decisiones que el colaborador va tomando, previo análisis de la situación, si conviene o no apartarse de la organización, luego de haber invertido tiempo en la empresa, si encontraría o no oportunidades laborales en otra organización, por lo que, le tocará evaluar costo – beneficio de su continuidad, generalmente resulta difícil encontrar trabajo, según Arciniega, el trabajador asume un “*sacrificio personal*”. La tercera y última dimensión correspondiente a **normativo**, Littlewood (2009), los empleados asumen responsabilidades, funciones dentro de la organización como un deber y una obligación permanecer en ella, hay sentimientos de lealtad por los posibles beneficios recibidos durante el tiempo de su permanencia. Habiendo abordado brevemente respecto a compromiso organizacional, podemos reconocer el reto de gestión de recursos humanos, brindar herramientas estratégicas a los colaboradores a fin que mantengan las capacidades colectivas sostenibles, Peña (2016).

Se tiene como Marco conceptual los aportes de Robbins (2014), quien refiere, que la satisfacción laboral no es otra cosa que la predisposición positiva hacia la empresa de parte de los empleados; reafirma su posición, alegando que los directivos de las organizaciones deben asumir con mayor interés en tener a sus empleados bastante satisfechos, para aumentar los niveles de desenvolvimiento y lealtad a la empresa. Compromiso organizacional Meyer y Allen (1997), señala que, es una perspectiva psíquica, emotiva de los colaboradores de una organización, que le permite identificarse con su empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

No experimental, básica, se fundamenta en una tesis teórica, que pretende desarrollar una teoría, genera nuevos conocimientos (Abanto, 2014, p. 55).

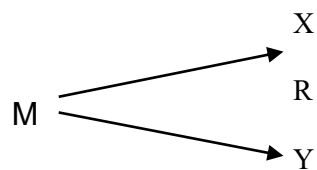
Es preciso indicar, que la presente, tiene un enfoque cuantitativo, esto se explica, porque, según Hernández, recolecta información, datos, para demostrar la hipótesis, se sirve de las estadísticas que se informa a través de tablas (2014, p.4).

Diseño de investigación:

Investigación descriptiva correlacional y transversal, describen la correlación, en determinado momento, Hernández, Fernández y Baptista (2014).

En esta investigación, no se manipula variables (no experimental), solamente se observa la variable para analizarlos.

Corresponde el siguiente esquema de diseño:



Dónde:

M = Representa a los trabajadores.

X = VI Satisfacción laboral.

Y = VD Compromiso organizacional.

R= relación.

3.2. Variables y operacionalización.

Definición operacional:

Variables	Definición operacional
VI Satisfacción laboral	La satisfacción de un trabajador, se evidencia con un resultado favorable en la gestión de recursos humanos, contrario a ello será cuando hay insatisfacción de los trabajadores, con resultados negativos en la organización.
VD Compromiso organizacional	Correspondencia de los empleados con la empresa o institución, la misma que puede ser: afectivo, continuo y normativo.

3.3. Población y muestra

Población:

Integrado por todos los colaboradores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, que asciende a 55 en total.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, que acepten ser parte de la investigación.
- Todos, sin importar el régimen laboral.
- Nombrados y contratados.

Criterios de exclusión:

- Los empleados que no acepten ser parte del trabajo de investigación.
- Personal de vacaciones.
- Los que se encuentren aislados por razones del covid-19.
- Los que se encuentre con licencia por razones del covid-19, por ser personas vulnerables.
- Los que no completaron responder los dos cuestionarios.

Muestra:

La población integrada por la totalidad de los empleados que laboran como administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo. No será necesario hacer uso de las técnicas de muestreo, el trabajo será con toda la población de 55 trabajadores.

Unidad de análisis:

Trabajadores de administración y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo 2020, que ascienden a 55 en total.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Revisión bibliográfica: previamente se realizó la revisión bibliográfica respecto a las variables de estudio (libros, tesis, artículos, etc.).

Encuesta: Se realizó mediante cuestionarios.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se han administrado son los siguientes:

Escala de satisfacción laboral (SL – SPC).

Cuestionario de compromiso organizacional.

Cuestionario que mide satisfacción laboral:

Este instrumento validado en la ciudad de Lima, Perú, por Sonia Palma Carrillo, su administración es en personas a partir de su mayoría de edad, es decir desde los dieciocho años de edad, sin distinción de género, pudiendo ser de aplicación colectiva o individual. Su finalidad de esta escala es calcular el “*nivel de satisfacción*” de los colaboradores en los centros laborales públicos y/o privados. Tiempo de administración es de veinte minutos. Este cuestionario cuenta 36 preguntas, dirigidas a evaluar las siete dimensiones y/o condiciones mencionadas en el marco teórico y estas son: condiciones física o materiales, para esta dimensión se han dirigido los ítems 1,13,21,28,32; beneficios laborales y/o remunerativas, evaluados por las preguntas 2,7,14,22; políticas administrativas, corresponden las preguntas 8,15,17,23,33; relaciones sociales evaluado por las preguntas 3,9,16,24; a desarrollo personal le corresponde los ítems 4,10,18,25,29 y 34; para el desempeño de tareas le corresponde los ítems 5,11,18,25,29,34; finalmente para la relación con la autoridad están las preguntas 6,12,20,27,31,36. En su momento, para su tipificación contaron con una muestra de 952 trabajadores. Procedieron conforme a las reglas para su validación y confiabilidad del cuestionario. A cada pregunta se le ha dado un valor diferente, que sirvió para el procesamiento de datos, y alcanzar resultados esperados sea como alta satisfacción laboral, insatisfacción laboral o la que corresponda.

Validez

Los que realizaron la validación, consultaron expertos, encuestaron a 300 trabajadores, estimando validez de constructo, a través de análisis de la correlación de las preguntas, obteniendo un valor de 0.05.

Confiabilidad

Se obtuvo analizando la consistencia interna, haciendo uso del coeficiente Alfa de Cronbach ítem - puntaje total. La confiabilidad obtenida es de 0.79, lo que significa que es confiable.

Cuestionario de compromiso organizacional.

Su creación corresponde a Meyer John P. y Allen Natalie J. (1997) en Estados Unidos y estandarizado en el Perú por Augusto Figueroa de la Peña César (2016) en Trujillo. La finalidad es medir el compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa. Cuenta de 18 preguntas, mide 3 dimensiones: al afectivo le corresponde las preguntas de 1 al 6; al continuo de 7 al 12 y al normativo de 13 al 18. Cada componente tiene 6 preguntas, cuyas respuestas se puntúa de 1 al 7. Al igual que el cuestionario de satisfacción laboral, su aplicación es para personas a partir de dieciocho años de edad, aplicable sea en grupo o de manera individual, sin distinción de género, el tiempo para su administración es entre 15 a 20 minutos.

Validez

La validez de constructo tiene puntajes 168 y 628, evidencia muy significativa de correlación entre las preguntas.

Confiabilidad

Coficiente Alfa de Crombach para la escala en general es ochocientos seis y para las dimensiones afectivo setecientos cuarenta y ocho, para el de continuidad es setecientos cuarenta y seis y finalmente para la normativa es setecientos cuatro.

3.5. Procedimientos

El procedimiento para recoger la información mediante la aplicación de los cuestionarios, en primer lugar, se ha informado a los trabajadores, teniendo en cuenta que son mis compañeros de trabajo, se recibió opiniones, sugerencias y luego aceptaron ser parte del trabajo de investigación, a través de la información que brindarían mediante los dos cuestionarios. Inmediatamente después de la aceptación de los mismos, al día siguiente se entregó 2 cuestionarios (una por variable) a cada participante, con indicaciones correspondientes, concluido con la evaluación, se recibió y se seleccionó cada protocolo, para luego continuar con el procesamiento de información.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Estadística descriptiva: Elaboración de tablas. Uso del programa Excel.

Inferencia estadística: Uso del software SPSS, prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov; igualmente se hizo uso del coeficiente Tau-b de Kendall.

3.7. Aspectos éticos

Se ha observado y respetado los principios éticos, respecto a los instrumentos utilizados, sobre todo, respecto a las personas que fueron parte de la investigación, se les ha comunicado la finalidad de la misma, también se ha respetado el principio de libertad de decisión para ser encuestados y además las encuestas han sido anónimas.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

Tabla 1

Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

VARIABLE 1	Escala	N°	%
Satisfacción laboral			
Muy insatisfecho	36 - 64	0	0.0%
Insatisfecho	65 - 93	10	25.0%
Promedio	94 - 122	29	72.5%
Satisfecho	123 - 151	1	2.5%
Muy satisfecho	152 - 180	0	0.0%
Total		40	100%

Fuente: Resultados de la encuesta sobre SL- 2020.

Interpretando la Tabla 1, se aprecia, que, el 72.5% de colaboradores obtienen un nivel promedio de satisfacción laboral, el 25.0% tienen nivel insatisfecho, el 2.5% obtienen nivel satisfecho, en tanto que ningún trabajador (0.0%) obtienen niveles muy satisfecho y muy insatisfecho. Como resultado, tenemos, que, los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, es de nivel promedio (72.5%).

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral de trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Dimensiones de la satisfacción laboral	Condiciones físicas		Beneficios laborales		Políticas administrativas		Relaciones sociales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relación con la autoridad	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy insatisfecho	0	0.0%	1	2.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	10	25.0%
Insatisfecho	32	80.0%	38	95.0%	5	12.5%	2	5.0%	0	0.0%	2	5.0%	26	65.0%
Promedio	8	20.0%	1	2.5%	24	60.0%	27	67.5%	32	80.0%	35	87.5%	4	10.0%
Satisfecho	0	0.0%	0	0.0%	10	25.0%	10	25.0%	8	20.0%	3	7.5%	0	0.0%
Muy satisfecho	0	0.0%	0	0.0%	1	2.5%	1	2.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Resultados de la encuesta sobre SL Trujillo- 2020.

Interpretando la tabla 2, se puede ver que las dimensiones de la satisfacción laboral desde el aspecto de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo son de nivel promedio (46.8%).

Tabla 3

Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Variable 2	Escala	N°	%
Compromiso Organizacional			
Bajo	18 - 54	1	2.5%
Medio	55 - 90	34	85.0%
Alto	91 - 126	5	12.5 %
Total		40	100%

Fuente: cuestionario Compromiso organizacional, Trujillo - 2020.

Interpretando la Tabla 3 se advierte que el 85.0% de los trabajadores muestran nivel medio de compromiso organizacional, el 12.5% tienen nivel alto, en tanto que el 2.5% se encuentra en nivel bajo de compromiso organizacional. Demostrándose que el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, es de nivel medio (85.0%).

Tabla 4

Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional de trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Dimensiones del compromiso organizacional	Afectivo		Continuo		Normativo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	15	37.5%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	25	62.5%	16	40.0%	29	72.5%
Alto	0	0.0%	24	60.0%	11	27.5%
Total	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Resultados del cuestionario Compromiso organizacional, Trujillo - 2020.

Interpretando la Tabla 4, se puede ver las dimensiones del compromiso organizacional desde el aspecto de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo son en promedio de nivel alto (58.3%). Siendo el compromiso afectivo de nivel medio (62.5%) y nivel bajo (37.5%), el compromiso continuo de nivel alto (60.0%) y nivel medio (40.0%), el compromiso normativo de nivel medio (72.5%) y nivel alto (27.5%).

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Prueba de Normalidad			
VARIABLES / DIMENS.	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0.430	40	0.000
Condiciones físicas	0.489	40	0.000
Beneficios laborales	0.475	40	0.000
Políticas administrativas	0.327	40	0.000
Relaciones sociales	0.390	40	0.000
Desarrollo personal	0.489	40	0.000
Desempeño de tareas	0.453	40	0.000
Relación con la autoridad	0.352	40	0.000
Compromiso organizacional	0.479	40	0.000
Afectivo	0.403	40	0.000
Continuo	0.390	40	0.000
Normativo	0.453	40	0.000

Fuente: Resultados de la encuesta de S.L. y C.O., Trujillo - 2020.

Interpretando la tabla 5, se puede ver, que la prueba de normalidad para mayores de 35 ($n > 35$) que prueba la normalidad, mostrando que la significancia de las variables es menor al 5% ($p < 0.05$), determinándose que los datos se distribuyen de manera no normal, por lo tanto, se debe hacer uso la prueba de tau-b y/o tau-c de Kendall, para demostrar la correlación de las variables de SL y CO.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA:

H₁: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Tabla 6

La satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Compromiso organizacional	Satisfacción Laboral						Total	
	Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	1	2.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.5%
Medio	9	22.5%	25	62.5%	0	0.0%	34	85.0%
Alto	0	0.0%	4	10.0%	1	2.5%	5	12.5%
Total	10	25.0%	29	72.5%	1	2.5%	40	100%
Tau-b de Kendal = 0.381* (p < 0.05)								

Fuente: Resultados de las encuestas de SL y CO Trujillo - 2020.

* Existe correlación altamente significativa al 5% (0.05).

Interpretando la Tabla 6 se puede ver que el coeficiente Tau-b de Kendall es $Tau-b = 0.381$ (muestra baja relación positiva), que muestra nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), lo que significa que la SL se relaciona significativamente con el C.O. de empleados administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA:

H₁: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Tabla 7

La satisfacción laboral y su relación con el compromiso afectivo de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Compromiso afectivo	Satisfacción laboral						Total	
	Insatisfecho		Promedio		Satisfecho			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	10	25.0%	5	12.5%	0	0.0%	15	37.5%
Medio	0	0.0%	24	60.0%	1	2.5%	25	62.5%
Total	10	25.0%	29	72.5%	1	2.5%	40	100%
Tau-c de Kendal = 0.638** (p < 0.01)								

Fuente: Resultados de la encuesta de SL y CO, Trujillo - 2020.

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretando la Tabla 7 se puede ver que, el coeficiente Tau-c de Kendall es $Tau-c = 0.638$ (hay alta relación positiva), con nivel de significancia menor a 1% ($p < 0.01$), lo que significa que, la satisfacción laboral se relaciona altamente significativo con el compromiso afectivo de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA:

H₁: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso continuo de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Tabla 8

La satisfacción laboral y su relación con el compromiso continuo de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Compromiso de continuidad	Satisfacción laboral						Total	
	Insatisfecho		Promedio		Satisfecho			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Medio	10	25.0%	6	15.0%	0	0.0%	16	40.0%
Alto	0	0.0%	23	57.5%	1	2.5%	24	60.0%
Total	10	25.0%	29	72.5%	1	2.5%	40	100%
Tau-c de Kendal = 0.615** (p < 0.01)								

Fuente: Resultados de SL y CO, Trujillo - 2020.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretando la Tabla 8 se puede ver que el coeficiente Tau-c de Kendall es Tau-c = 0.615 (hay una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), lo que significa que la satisfacción laboral se relaciona altamente significativo con el compromiso continuo de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA:

H₁: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso normativo de trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Tabla 9

La satisfacción laboral y su relación con el compromiso normativo de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Compromiso normativo	Satisfacción laboral						Total	
	Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Medio	10	25.0%	19	47.5%	0	0.0%	29	72.5%
Alto	0	0.0%	10	25.0%	1	2.5%	11	27.5%
Total	10	25.0%	29	72.5%	1	2.5%	40	100%
Tau-c de Kendal = 0.323** (p < 0.01)								

Fuente: Resultado de las encuestas de SL y CO, Trujillo - 2020.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretando la Tabla 9 se puede ver que el coeficiente Tau-c de Kendall es $Tau-c = 0.323$ (hay una baja relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), lo que significa que la satisfacción laboral se relaciona altamente significativo con el compromiso normativo de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo está referido a la satisfacción laboral y compromiso organizacional, son innumerables los estudios realizados al respecto, es así, que se ha considerado en los antecedentes, trabajos realizados no solamente en nuestro medio local o nacional, incluso, al respecto de los variables de estudio, se puede encontrar tesis también en el ámbito mundial. El trabajo, para encaminar conforme al procedimiento que corresponde en las investigaciones científicas, en primer lugar, se ha planteado el problema a investigar, determinando un problema general y problemas específicos, las mismas que están enunciadas en la parte de la introducción: ¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020? Y los problemas específicos están dirigidos a conocer los niveles de cada variable.

Nos planteamos como objetivo general determinar la correlación entre las variables satisfacción laboral con el compromiso organizacional, considerando a la satisfacción laboral como la variable independiente y al compromiso organizacional como variable dependiente; asimismo, se ha fijado dos objetivos específicos, los específicos destinado a conocer los niveles de las variables satisfacción laboral y de compromiso organizacional, en lo sucesivo, se podrá denominar a la satisfacción laboral como la variable independiente y al compromiso organizacional como la variable dependiente.

Al respecto de las variables de estudio independiente y dependiente, empezaremos definiendo cada una de ellas, siempre, tomando en cuenta a los grandes estudiosos a quienes se toma como fuentes. Tenemos a Robbins (2014), quien refiere, que la satisfacción laboral, no es otra cosa que la predisposición positiva hacia la empresa de parte de los empleados; reafirma su posición, alegando que los directivos de las organizaciones deben asumir con mayor interés en tener a sus empleados bastante satisfechos, para aumentar los niveles de desenvolvimiento y lealtad a la empresa (Robbins y Culter 2014). Tenemos también los aportes de Hoppock (1935; citado por Calle Marqués, 2010), define, que, la satisfacción laboral, es mezcla entre situaciones de nuestro entorno, con nuestra mente y cuerpo, y, como respuesta de

ello, satisfecho con la actividad laboral que realiza y satisfacción de sus necesidades. Del mismo modo, Vargas (2015), precisa que la satisfacción de un trabajador, se evidencia con un resultado favorable y plena satisfacción de sus necesidades, contrario a ello será cuando hay insatisfacción de los trabajadores. Importante considerar lo aportado por Levinson, y Moser (1997), que la satisfacción laboral es de suma importancia, que, su ausencia conduciría a un letargo y disminución de la identificación con la organización. *La falta de satisfacción laboral es un predictor de abandonar un trabajo.*” (Citado por Murrieta, 2016, p. 30).

Los trabajadores administrativos y de tratamiento del establecimiento Penitenciario, conforme es de ver en los resultados (en las tablas), se puede ver que, el 72.5% de los colaboradores alcanzaron a un nivel promedio de satisfacción laboral, y los demás extremos, es decir, el 25.0% está en un nivel de insatisfacción y al 2,5% está en el insatisfecho; también se puede ver, que no hay algún dato de ambos extremos, es decir de muy satisfecho o muy insatisfecho. Demostrándose, que, los trabajadores administrativos y tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020, tienen una satisfacción laboral promedio.

Viendo las condiciones laborales por separado cada dimensión, se puede observar que en cuanto a las relaciones con la autoridad hay un serio problema, tenemos 65% de los colaboradores están insatisfechos y el 25% muy insatisfecho, lo que hace pensar que no hay buena relación de trabajador con las autoridades que lideran; de igual modo, en cuanto a los aspectos de físicos y beneficios.

Respecto a la variable dependiente compromiso organizacional, en el aspecto trabajadores administrativos y tratamiento de la institución penal de Trujillo, también son promedio, al igual que la satisfacción laboral, en la tabla, alcanzando a un puntaje de 85.0% de nivel promedio. Hasta aquí, se ha mencionado los resultados respecto al objetivo general, que, en resumen, en cada variable, que, al resultar siendo la variable independiente satisfacción laboral, de satisfacción promedio, su influencia o determinación en la variable dependiente, fue igualmente promedio, conforme se ha demostrado, los puntajes de promedio en ambas variables.

Respecto a los objetivos específicos, sobre los niveles de satisfacción y de

compromiso, tenemos, sucede algo similar que, respecto al objetivo general, todo ello, siempre desde la perspectiva de los evaluados, que son de la institución penitenciaria de Trujillo, año 2020, son de nivel promedio.

La satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020; viendo los resultados debidamente presentados en tablas, en este caso, correspondiente al coeficiente Tau-b de Kendall, evidencia baja relación positiva, lo que se interpreta que, las variables de estudio se relacionan significativamente.

Es de ver también, la satisfacción laboral y su relación con el compromiso afectivo, siempre desde la perspectiva de los trabajadores del penal de Trujillo, 2020, se observa que el coeficiente Tau-c de Kendall es $\text{Tau-c} = 0.638$, lo que significa alta relación positiva, es decir, que la SL tiene una relación altamente significativa con el compromiso afectivo.

Respecto al compromiso continuo y su relación con SL, se puede ver el coeficiente Tau-c de Kendall es $\text{Tau-c} = 0.615$, evidencia alta relación positiva, es decir, que la SL tiene una relación altamente significativa con el compromiso continuo.

El compromiso normativo y su relación con SL, se puede ver el coeficiente Tau-c de Kendall es $\text{Tau-c} = 0.615$, evidencia alta relación positiva, es decir, que la SL tiene una relación altamente significativa con el compromiso.

Y, por último, la SL y su relación con el compromiso normativo de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020, se observa que el coeficiente Tau-c de Kendall es $\text{Tau-c} = 0.323$, hay baja relación positiva, pero la relación de SL sigue siendo altamente significativa con el compromiso normativo.

Luego de haber visto los resultados, podemos decir que la satisfacción laboral, cumple un rol determinante en las organizaciones, de manera que, si el trabajador está satisfecho y cuenta con los mecanismos estratégicos para realizar sus actividades, para el desarrollo de sus potencialidades, como resultado tendrá mayor

ganancia e identificarse con responsabilidad en la empresa (Peter, 1998). En esa línea de ideas, Gómez (2017), rotula una serie de factores muy importantes para que el personal se sienta a gusto y satisfecho en su organización laboral: el ambiente físico donde se desempeña, lo remunerativo, clima laboral, el trato de trabajador con su empleador o jefes inmediatos, etc. En el trabajo realizado, podemos ver que efectivamente, que las dimensiones laborales son determinantes, que, en el caso en concreto, las dimensiones espacio físico, relación con la autoridad y los beneficios remunerativos están desatendidas, conforme los colaboradores han respondido los cuestionarios.

Por otro lado, es de ver, la identificación y pertenencia del trabajador con su institución, lo que el presente trabajo considera a la variable compromiso organizacional, como el pilar para los mejores resultados, muy fructífero en la empresa. A decir de, Bone y Griggs, la productividad exitosa de la empresa depende de cuan comprometido está el personal (Bone y Griggs, 1998). Viendo los resultados de la investigación en trabajadores administrativos y de tratamiento evaluados, el nivel de compromiso es mediano, no hay un nivel alto. Se busca en la organización que los trabajadores estén identificados con su institución, lo que se requiere una adecuada gestión del compromiso en sus trabajadores (Robbins, 1998).

Para hacer una comparación con otros trabajos, es el caso por ejemplo con el artículo realizado por Marquina (2013), satisfacción laboral y compromiso organizacional de trabajadores de la Universidad de Lima Perú, se ha analizado la relación entre las variables; demostrando categóricamente la insatisfacción de sus empleados, pese a ello, se ha encontrado que existe compromiso e identificación de los empleados con la organización. Cosa parecida con el trabajo realizado, niveles promedio de las dimensiones laborales, sin embargo, en cuanto a las dimensiones respecto a la relación con la autoridad y beneficios laborales, existe insatisfacción, pese a ello, hay una identificación, hay un compromiso organizacional; el estar insatisfecho en algunas dimensiones, no ha sido razón para no comprometerse con la labor que realizan en la institución penitenciaria trujillana.

También se puede comparar con la investigación realiza en el país de Turquía,

respecto a satisfacción laboral y compromiso organizacional, titulada “Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment”, realizada en la Universidad Akdeniz, de la ciudad de Antalya - Turquía, año 2020, que traducido a nuestro idioma es: *“Impacto de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional”*, que el producto de la investigación se mencionó en nuestro idioma, tal es así, que, las aplicaciones inadecuadas se encuentran entre las principales razones de falta de compromiso organizativo de los empleados. Estar conforme con el trabajo, a gusto con los salarios e incentivos, contento con las oportunidades de crecimiento, progreso y avance profesional, satisfacción con el estilo de liderazgo y supervisión, satisfacción con el grupo de trabajo y las relaciones sociales entre los empleados, y satisfacción con las condiciones laborales como la seguridad, saludable y estable, todos estos factores han mostrado un impacto muy significativo en las variables estudiadas. En consecuencia, la gerencia de cualquier organización debe considerar estos factores y prestar una atención seria para mejorar su aplicación, debido a su impacto positivo en los comités organizativos.

Luego de conocer los resultados de la presente investigación, respecto a la primera variable, es decir la variable independiente (SL), estamos de acuerdo con la posición de muchos estudiosos, tal es el caso también de Robbins (2004), este autor nos habla de efectos de la SL, entre las principales que considera son: la productividad, el ausentismo y también la rotación.

Respecto al primer efecto nos refiere que los trabajadores satisfechos dentro de su organización, con las actividades que realiza y con el trato o tipo de relación que pudiera haber con la autoridad, tendrá como resultado mayor productividad, esto es por sentido común inclusive.

En cuanto al segundo efecto señalado por el autor antes mencionado, esto es el ausentismo, nos refiere que los trabajadores pueden dejar de ir a trabajar, justificando de muchas formas, tal vez incluso con licencias por salud o simplemente faltas injustificadas formalmente, todo ello estaría motivado por que no se siente a gusto dentro de la organización, existiendo sensación de insatisfacción dentro de la empresa, lo que llevará a que el trabajador se ausente del trabajo.

El tercer efecto que considera el autor es de la rotación, se debe tener presente, que, en una organización sea privada o pública, para mantener en el cargo o dentro de la organización, se requiere que el trabajador cumpla con las funciones y de parte del trabajador podemos decir, que, nadie quiere permanecer en un centro de trabajo donde no se siente bien; razones por las que los empleados podrían ser removidos o rotados a otras organizaciones.

Ha quedado demostrado, que, conforme a los resultados de las investigaciones realizadas por otros investigadores, mencionadas en los antecedentes, también con las teorías respecto a las variables de estudio, la satisfacción laboral tiene una relación significativa con el compromiso organizacional, punto muy importante que debe ser atendida en toda organización laboral, especialmente en el Establecimiento Penitenciario donde se ha realizado el trabajo, es a su vez mi centro de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- Quedó demostrado que, la relación es significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.
- Quedó demostrado, que los niveles de satisfacción laboral se encuentran en nivel promedio, esto es, respecto a los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.
- Quedó demostrado, que los niveles de compromiso organizacional, también se encuentra en nivel promedio, respecto a los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

- Que el Presidente del Instituto Nacional Penitenciario (INPE), preste atención necesaria en las variables estudiadas, sobre todo en las dimensiones físicas, de relación con la autoridad y beneficios laborales.
- Que, el presidente del Instituto Nacional Penitenciario, coordine con el director de Recursos Humanos del INPE, para que se realice capacitaciones a las autoridades que dirigen los Establecimientos Penitenciarios, a fin que tomen conocimiento sobre el rol determinante de la satisfacción laboral para que exista compromiso organizacional significativa y en consecuencia mayor productividad.
- Que, se realice investigaciones parecidas en otros Establecimientos Penitenciarios del Perú, esta recomendación va dirigida para todos los que tengan interés en materia penitenciaria, sobre todo a los que trabajan en los Establecimientos Penitenciarios.

VIII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje. Trujillo: UCV.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I., (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Álvarez, L. (2001). Satisfacción Laboral, su medición y evaluación. Extraído el 20 de setiembre del 2015: <http://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral-su-mediciony-evaluacion/>
- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? México: Ed. Limusa.
- Betanzos, N., y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Bone, D., y Griggs, R. (1998). *Calidad en el Trabajo: Guía personal de estándares profesionales* (1ª ed.). México: Iberoamérica.
- Bustamante C., Santillán G. y Navarro E. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional: Una investigación*. Serie Libros y Manuales: Finanzas, Contaduría y Administración. Unidad Multidisciplinaria: CIEA. *Investigaciones/12:2007_V.I*
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en Trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy* (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/re_psicologia_clima.organizacional.satisfacci%c3%93n.laboral.trabajadores.emp.azucarera_tesis.pdf

- Cerna, D., Mercado, P., y León, F. (2018). Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-18.
- Cifuentes, N. (2008). Definición de Compensación. Extraído el 20 de setiembre del 2015: <http://boards4.melodysoft.com/admonrhcadereyta/re-definicion-decompensacion-80.html>
- Davis, K., y Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (1ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000): "Comportamiento Humano en el Trabajo". México, ed. Mc. Graw Hill.
- Duche, A., y Guerrero, R. (2017). Satisfacción laboral y compromiso institucional en tres universidades de la Región Arequipa (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica de Santa María, Arequipa.
- El Comercio (02 de octubre del 2014). ¿Te valoran en tu trabajo? El 71% no se siente apreciado. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/valoran-71-siente-apreciado-176420>
- Figuroa de la Peña, C. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/263/figuroa_dc.pdf?sequence=1
- Francisco, V. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de facultades de educación en universidades locales de Trujillo, 2019, (Tesis para obtener el grado académico de, maestro en investigación y docencia universitaria), Universidad Católica de Trujillo - Perú.
- Gallardo, N., y Sandoval, M. (2014). Relación entre Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en la empresa Pública y Privada (Tesis de Licenciatura). Universidad del Bío-Bío, Chile. Recuperado de

http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1742/1/Gallardo_Salcedo_Nathalie_Soledad.pdf

García, R. (2014). Clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato. Recuperado de: [http://webcache.googleusercontent.com/searchq=cache: RHvdZYQVA8MJwww.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html &num=1&hl=es&gl=pe &strip=1&vwsrc=0](http://webcache.googleusercontent.com/searchq=cache:RHvdZYQVA8MJwww.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html&num=1&hl=es&gl=pe&strip=1&vwsrc=0)

Gómez, D. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio verde, S.L.P. Rioverde, México.

Gómez, M. (2006). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica (1ª ed.). Córdoba: Brujas.

Gómez, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral en empleados de un municipio de la provincia de Trujillo (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

Hernández-Cancino, E. (2017). Decídete a ser feliz; Una guía para lograrlo. México: Selector.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta ed.). México: McGraw-Hill.

Littlewood, Hernán. (2009). Antecedentes de la intención de permanencia en una institución financiera de microcréditos. Universidad Nacional Autónoma de México. Tesis doctoral inédita. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>

Loli, A., Del Carpio, J., y Vergara, A. (2016). Actitudes de satisfacción general con el trabajo y sentimientos de permanencia de los empleados en organizaciones públicas y privadas de Lima. Revista Peruana de Psicología, 10(1), 39-48.

Luna, M. (2015). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del personal

docente de una Universidad Privada de Lima (Tesis de Magister). Universidad Inca Garcilaso de La Vega, Lima. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/385/T024_07841339_M.pdf?sequence=1

Marqués, M. y Marcano, D. (2010). Relación entre la satisfacción y la intención de abandonar la institución en docentes universitarios a tiempo completo del sector privado. Trabajo de Grado de Licenciatura de Relaciones Industriales. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Marquina, C (2013). "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima", Revista científica de ciencias de la salud (6), Lima Perú. https://www.researchgate.net/publication/326309648_Satisfaccion_laboral_y_compromiso_organizacional_en_empleados_de_una_universidad_privada_de_Lima.

Mena, T. (2016). Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en docentes de una Universidad Pública del Perú (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Chiclayo.

Meyer, J., y Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. London: Sage publications.

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2009). Boletín Electrónico sobre el Mercado Laboral. Recuperado por http://www.upch.edu.pe/faest/images/stories/egresados/pdf/Boletin_electronico_N15.pdf

Moynehan, D., y Pandey, S. (2007). Transformational Leadership in the Public Sector: Empirical Evidence of its Effects (1ªed.). Estados Unidos: Researchgate.

Murrieta, R. (2016). Motivación y Satisfacción Laboral en los Profesionales de Salud del Servicio de Emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016. Tesis de Maestría en Gerencia en Servicios de Salud, Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.

- Nieto Hidalgo, E. E. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017 (Bachelor's thesis, PUCE).
- Ovejero, A., (2006). Psicología del trabajo en un mundo globalizado, Madrid, España: Editorial Biblioteca Nueva.
- Palma, S. (1999). Aspectos psicológicos del Clima Laboral: Texto IX Titulación profesional extraordinaria. Lima: U.N.M.S.M.
- Peña, M. Maricela (2016). Compromiso laboral de los trabajadores, Universidad Autónoma de Coahuila-México, Revista Internacional Administración & Finanzas Vol. 9, No. 5, 2016.
- Pérez, L. (2019). Satisfacción Laboral y la influencia en el Compromiso Organizacional en empleados de la cooperativa de Ahorro y crédito Parroquia San Lorenzo – La Libertad, 2019 (tesis de maestría UNT), Trujillo – Perú.
- Peter, S. (1998). La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje (1ª ed.). México: Granica.
- Pérez, M. (2018) Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2018, tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.
- Qualtrics (2016). Global Attitudes Toward Work Report. Recuperado de https://www.qualtrics.com/wp-content/uploads/2016/05/Global_Attitudes.pdf
- Recursos Humanos TV (2019), Compromiso Organizacional, artículo, <https://www.recursoshumanos.tv/2019/05/03/compromiso-organizacional-que-es-y-como-se-divide/>.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2014), Administración, México, México D.F.: Pearson Educación de México, S.A.
- Robbins, S. (1998). Comportamiento Organizacional (8ªed.). México: Prentice Hall.

- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10ªEd.). México: Prentice-Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Administración (8ª ed.). México. Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México D.F.: Addison-Wesley.
- Ruiz, C (2009), Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán”, Universidad del Bio-Bio, Chile (tesis para optar Lic. Contador Público). <http://repositorio.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>
- Sánchez, L. (2017). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la EPS Chavín S.A (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Huaraz. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12036/sanchez_jl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tatar, A. (2020), “Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment”, Universidad Aknediz, Antalia Turquía. https://www.researchgate.net/publication/339401568_Impact_of_Job_Satisfaction_on_Organizational_Commitment.
- Toro, F. (2012). Gestión humana y el compromiso laboral. Conferencia trimestral. CINCEL S.A.S. Medellín - Colombia. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Vargas, G. (2015). Estudios sobre la ocupación laboral de egresos de la licenciatura en contaduría. XX Congreso Internacional de contaduría, administración e informática. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, México, D.F. Recuperado de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010>

ANEXOS

Anexo 1

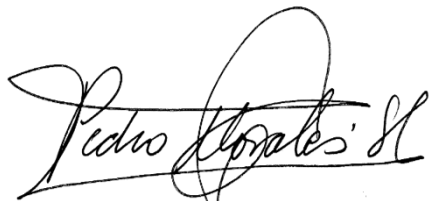
VALIDEZ DE INSTRUMENTO – VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

TÍTULO: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Trabajadores Administrativos y de Tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES	
					Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA			
										1	1	2	3	5	SI	NO	SI		NO
Satisfacción laboral	Condiciones físicas	Lugar, comodidad. Higiene, temperatura.	1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.						X				X					
			13	El ambiente donde trabajo es confortable						X			X		X				
			21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es Inigualable.						X		X		X		X			
			28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente						X		X		X		X			
			32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.						X		X		X		X			

Beneficios laborales	Remuneraciones, satisfacción.	2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.						X		X		X		
		7	Me siento mal con lo que hago.						X		X		X		
		14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable						X		X		X		
		22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas Económicas						X		X		X		
Políticas administ.	Trato, aceptación, horario de trabajo, reconocimiento	8	Siento que recibo de parte de la empresa un mal trato						X		X		X		
		15	La sensación que tengo de mi trabajo es bastante aceptable						X		X		X		
		17	Me disgusta mi horario						X		X		X		
		23	El horario de mi trabajo me resulta incomodo						X		X		X		
		33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas Reglamentadas						X		X		X		
Relaciones sociales	Clima laboral, aceptación, confianza.	3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones						X		X		X		
		9	Me agrada trabajar con mis compañeros						X		X		X		
		16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo						X		X		X		
		24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo						X		X		X		
Desarrollo personal	Autoestima, participación	4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser						X		X		X		
		10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente						X		X		X		
		18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo						X		X		X		
		25	Me siento feliz por los resultados						X		X		X		

		que logro en mi trabajo																		
		29	Mi trabajo me hace sentir realizado					X		X		X		X						
		34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					X		X		X		X						
Desarrollo de tareas	Automotivación, producción, calidad de servicio.	5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					X		X		X		X						
		11	Me siento realmente útil con la labor que realizo					X		X		X		X						
		19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					X		X		X		X						
		26	Mi trabajo me aburre					X		X		X		X						
		30	Me gusta el trabajo que realizo					X		X		X		X						
		35	Me siento complacido con la actividad que realizo					X		X		X		X						
		Relación con la autoridad	Comunicación, cortesía, reconocimiento.	6	Mis jefes son comprensivos					X		X		X		X				
				12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					X		X		X		X				
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo							X		X		X		X						
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial							X		X		X		X						
31	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo							X		X		X		X						
36	Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.							X		X		X		X						



Dr. Pedro Otoniel Morales



Mg. Víctor Iván Pereda



DOCTOR GODOFREDO GONZALEZ G.
DNI: 17889722

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Estimado docente, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Totalmente de acuerdo	TA
De acuerdo	A
Indeciso	I
En desacuerdo	D
Totalmente en desacuerdo	TD

Indicadores	Respuestas				
	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mis jefes son comprensivos					
7. Me siento mal con lo que hago					
8. Siento que recibo de parte de la empresa un mal trato					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					

15. La sensación que tengo de mi trabajo es bastante aceptable					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17. Me disgusta mi horario					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es Inigualable					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas Económicas					
23. El horario de mi trabajo me resulta incomodo					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26. Mi trabajo me aburre					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas Reglamentadas					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo					
36. Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

I. Ficha técnica

- 1.1. **Nombre:** Satisfacción Laboral SL- SPC
- 1.2. **Autor:** Sonia Palma Carrillo en Lima (1999).
- 1.3. **Adaptado por:** María Virginia Casana Rubio en Chiquitoy (2015).
- 1.4. **Aplicación:** Adultos de 18 a más años
- 1.5. **Forma de Aplicación:** Individual o colectiva
- 1.6. **Numero de Ítems:** 36 ítems
- 1.7. **Duración:** 20 minutos aproximadamente.
- 1.8. **Objetivo de la prueba:** medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.
- 1.9. **Ámbito de aplicación:** Sujetos adultos, varones o mujeres.

II. Normas de corrección

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem. Las puntuaciones utilizadas son:

1. Total desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Para los ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) se consideran las puntuaciones de forma inversa, el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos, insatisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas

III. Categorías diagnósticas.

Satisfacción laboral	Factores							P.T.
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Muy Satisfecho	22-+	18+-	22-+	18+-	26-+	26-+	26-+	152-+
Satisfecho	18-21	15-17	18-21	15-17	21-25	21-25	21-25	123-151
Promedio	14-17	12-14	14-17	12-14	16-20	16-20	16-20	94-122
Insatisfecho	10-13	8-11	10-13	8-11	11-15	11-15	11-15	65-93
Muy Insatisfecho	5-9	4-7	5-9	4-7	6-10	6-10	6-10	36-64

IV. Componentes de la prueba

La escala SL-SPC consta de 36 proposiciones asociadas a 7 factores distribuidos de la siguiente manera:

- **Factor I: Condiciones físicas y/o materiales (5 ítems):** Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Los ítems correspondientes son: 1, 13, 21, 28, 32.
- **Factor II: Beneficios laborales y/o remunerativos:** El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Los ítems correspondientes son: 2, 7, 14, 22.
- **Factor III: Políticas administrativas:** El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Los ítems correspondientes son: 8, 15, 17, 23, 33.
- **Factor IV: Relaciones Sociales:** Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Los ítems correspondientes son: 3, 9, 16, 24.

- **Factor V. Desarrollo Personal:** Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Los ítems correspondientes son: 4, 10, 18, 25, 29, 34.
- **Factor VI. Desarrollo de tareas:** La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora. Los ítems correspondientes son: 5, 11, 19, 26, 30, 35.
- **Factor VII. Relación con la autoridad:** La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Los ítems correspondientes son: 6, 12, 20, 27, 31, 36.

V. Validez de la prueba

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba de 0.05; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la escala SL-SPC con las del cuestionario de satisfacción laboral y una muestra de 174 trabajadores en Chiquitoy.

VI. Confiabilidad de la prueba

El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad de 0.70 y significativo.

Anexo 2

VALIDEZ DE INSTRUMENTO – VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

TÍTULO: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Trabajadores Administrativos y de Tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES			
					Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en descc.	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo.	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA					
					1	2	3	4	5	6	7	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Compromiso organizacional	afectivo	Felicidad, identificación, pertenencia, Solidaridad.	1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.									X		X		X						
			2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.									X		X		X		X				
			3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.									X		X		X		X				
			4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.									X		X		X		X				
			5	No me siento como “parte de la familia” en esta organización.									X		X		X		X				
			6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.									X		X		X		X				
			7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.									X		X		X		X				

Pertenenencia o continuidad	Continuidad, lealtad, Comodidad, reciprocidad.	8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.										X		X		X		X				
		9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.											X		X		X		X			
		10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.											X		X		X		X			
		11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.											X		X		X		X			
		12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles											X		X		X		X			
normativo	Lealtad, obligación moral, deber, reciprocidad.	13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.										X		X		X		X				
		14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.											X		X		X		X			
		15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.											X		X		X		X			
		16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.											X		X		X		X			
		17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.											X		X		X		X			
		18	Siento que le debo mucho a esta organización.											X		X		X		X			


Dr. Pedro Otoniel Morales


Mg. Víctor Iván Pereda


DOCTOR GODOFREDO GONZALEZ G.
 DNI: 17889722

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

Totalmente de acuerdo	TDA
De acuerdo	DA
Levemente de acuerdo	LA
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA/ND
Levemente en desacuerdo	LD
En desacuerdo	ED
Totalmente en desacuerdo	TED

	TDA	DA	LA	NA/ND	LD	ED	TED
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							

7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

I. Ficha técnica

- 1.1. **Nombre:** Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)
- 1.2. **Autor:** John P. Meyer y Natalie J. Allen en Estados Unidos (1997).
- 1.3. **Adaptado por:** Figueroa de la Peña César Augusto en Trujillo (2015).
- 1.4. **Dirigido a:** Trabajadores
- 1.5. **Aplicación:** Individual o grupal
- 1.6. **Duración:** De 15 a 20 minutos aproximadamente.
- 1.7. **Objetivo de la prueba:** medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización.
- 1.8. **Ámbito de aplicación:** Trabajadores, cuya edad mínima sea 18 años.

II. Condiciones de aplicación

❖ Condiciones ambientales:

- Adecuada iluminación
- Adecuada ventilación
- Control de Ruido

❖ Preparación del examinado

- Adecuada administración de la prueba
- Aclaración de dudas

III. Estructura de la prueba

El Cuestionario de compromiso organizacional incluye 18 ítems esta prueba esta estructura por 3 componentes, Componente Afectivo, Componente Pertenencia o Continuidad, Componente Normativo cada uno compuesto por 6 ítems. El cuestionario posee ítems tanto positivos (1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) como negativos (3, 4, 5 y 13).

Dimensión	N° ítems	N° afirmaciones
Afectivo	6	1, 2, 3, 4, 5 y 6
Pertenencia o Continuidad	6	7, 8, 9, 10, 11 y 12
Normativo	6	13, 14, 15, 16, 17 y 18

IV. Normas de corrección

Nomenclatura		Puntaje
Totalmente de acuerdo	TDA	7
De acuerdo	DA	6
Levemente de acuerdo	LA	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA/ND	4
Levemente en desacuerdo	LD	3
En desacuerdo	ED	2
Totalmente en desacuerdo	TED	1

Las respuestas de los empleados a todos los elementos dentro de una escala se promedian para obtener una puntuación global para cada uno de los tres componentes del compromiso. Estos resultados deben variar en valor de 1 a 7, organiza la información mediante un cuestionario que incluye una escala tipo Likert para las respuestas, que pueden ir de 7 (completamente de acuerdo), 6 (de acuerdo), 5 (levemente de acuerdo), 4 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 3 (levemente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo) y 1 (completamente en desacuerdo). Para efectos de puntuación, sin embargo, es importante que para los ítems inversos o negativos las puntuaciones sean recodificados (es decir, 1 = 7, 2 = 6, 3 = 5, 4 = 4, 5 = 3, 6 = 2, 7 = 1)

V. Valoración e interpretación de los resultados

Compromiso Organizacional

Nivel	Descripción	Puntuación directa
Bajo	Relación de poca intensidad en donde el individuo no siente obligación ni lealtad para la organización	18 - 54
Medio	Relación intensa donde el individuo siente obligación y lealtad para con la organización	55 - 90
Alto	Relación de alta intensidad donde el individuo siente un alto nivel de obligación y lealtad para con la organización	91 - 126

Compromiso afectivo

Nivel	Descripción	Puntuación directa
Bajo	Relación de poca intensidad en donde el individuo no se involucra ni siente identificación con la empresa	6 - 18
Medio	Actitud favorable hacia la organización donde el individuo se involucra y se siente identificado con la organización	19 - 30
Alto	Relajación de alta intensidad y actitud muy favorable hacia la organización donde el trabajador está muy identificado e involucrado	31 - 42

Compromiso de pertenencia o continuidad

Nivel	Descripción	Puntuación directa
Bajo	Relación de poca intensidad en donde el individuo no siente haber hecho inversiones en la organización y considera muy factible alcanzar otras alternativas al abandonar la empresa	6 - 18
Medio	Relación intensa donde el individuo siente haber hecho inversiones en la organización y considera medianamente factible alcanzar otras alternativas al abandonar la empresa	19 - 30
Alto	Relación de alta intensidad y actitud muy favorable hacia la organización donde el trabajador siente haber hecho grandes inversiones en la organización y considera muy difícil alcanzar otras alternativas al abandonar la empresa	31 - 42

Compromiso normativo

Nivel	Descripción	Puntuación directa
Bajo	Relación de poca intensidad en donde el individuo no siente obligación, lealtad ni identificación con la empresa así como ningún costo al abandonar la organización	6 - 18
Medio	Actitud favorable hacia la organización donde el individuo siente obligación, lealtad o identificación con la empresa así como algún costo asociado con dejar la organización	19 - 30
Alto	Actitud muy favorable hacia la organización con alta intensidad donde el trabajador está muy identificado o asocia un alto costo al dejar la empresa	31 - 42

Anexo 3

Operacionalización de variables.

Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos y tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción Laboral	Es modo o la predisposición del trabajador hacia la organización, hacia las actividades laborales que realiza. De ello se desprende, que, cuando un trabajador está satisfecho, responde mejor en su organización, cuyos efectos son con mayores índices de productividad. (Robbins y Culter 2014)	La satisfacción de un trabajador, se evidencia con un resultado favorable en la gestión de recursos humanos, contrario a ello será cuando hay insatisfacción de los trabajadores, con resultados negativos en la gestión de recursos humanos. Se manifiesta a través de las dimensiones que se menciona en la columna precedente. El instrumento a utilizar es la Escala de satisfacción laboral (SL – SPC).	Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales y/o remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal	Espacio físico, lugar comodidad, higiene, temperatura. Beneficios y remuneraciones, satisfacción. Trato, aceptación, horario de trabajo, reconocimiento. Clima laboral, aceptación, confianza. Autoestima, participación,	Ordinal

Desempeño de tareas

asistencia,
automotivación.

Relación con la autoridad

Asistencia,
producción, calidad
de servicio.

Comunicación,
cortesía,
reconocimiento.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Organizacional.	Es el nivel y calidad, con el que un trabajador pueda identificarse con su institución u organización donde labora, e consecuencia con los fines y objetivos de su centro laboral. (Robbins y Culter 2014). Meyer y Allen (1997), señala que, es una perspectiva psíquica, emotiva de los colaboradores de una organización, que le permite identificarse con su empresa.	Correspondencia del empleado con la organización, pudiendo ser: afectivo, continuo y normativo. El instrumento a utilizar es el Cuestionario de compromiso organizacional.	Afectivo Normativo Continuo	felicidad, identificación, Pertenencia, solidaridad lealtad, obligación moral, deber, reciprocidad. Continuidad, lealtad, Comodidad, reciprocidad.	Ordinal

Anexo 4

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE ADMINISTRACIÓN Y DE TRATAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE TRUJILLO, 2020.

AUTOR: Walter Curo Apaza.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Operacionalización			METODOLOGÍA
			Variables	Dimensiones	Indicadores	
<p>Problema general: ¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020?.</p> <p>Problemas Específicos: -¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo,</p>	<p>Objetivo general: determinar si la relación es significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020</p> <p>Objetivos específicos: OE1 Determinar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020. OE2 Determinar los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del</p>	<p>Hipótesis general: Hi Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas: HE1 Existe significativos niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.</p>	<p>V.I. Satisfacción Laboral</p>	<p>Condiciones físicas y/o materiales</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativos</p> <p>Políticas administrativas</p>	<p>Espacio físico, lugar, comodidad, higiene, temperatura.</p> <p>Beneficios y remuneraciones, satisfacción.</p> <p>Trato, aceptación, horario de trabajo, reconocimiento.</p>	<p>Tipo de investigación - No experimental - Descriptiva correlacional.</p> <p>Población y muestra: Población La población está conformada por 55 trabajadores administrativos y de de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo 2020. Muestra</p>

<p>2020?</p> <p>-¿Cuáles son los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020?</p>	<p>Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.</p>	<p>HE2 Existe significativos niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020.</p>	<p>V.D.</p> <p>Compromiso Organizacional</p>	<p>Relaciones sociales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p> <p>Afectivo</p>	<p>Clima laboral, aceptación</p> <p>confianza. Autoestim, participación,</p> <p>asistencia, automotiva ción. Asistencia, producción , calidad de servicio.</p> <p>Comunicación, cortesía, reconocimiento.</p> <p>felicidad, identificación, Pertenencia, solidaridad</p>	<p>Es la totalidad de la población.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptiva – Correlacional</p> <p>Técnicas e instrumentos de medición:</p> <p>- Cuestionario de Satisfacción Laboral de Palma Carrillo, Sonia (1998). Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer John P. y Allen Natalie J. (1997).</p> <p>Técnicas de análisis de datos:</p> <p>Se aplicaron los instrumentos, se vació la información y se analizó</p>
---	---	---	--	---	--	---

Normativo	lealtad, obligación moral, deber, reciprocidad.	estadísticamente y se realizaron cuadros estadísticos, se cuantificó la información para realizar la descripción posteriormente y discusión de los resultados, que nos permitió formular las conclusiones y recomendaciones.
Continuo	Continuidad, lealtad, Comodidad, reciprocidad.	
