



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los
Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de
Lima (DIRTEPOL) 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Edilberto Guerra Lopez

ASESOR:

Dr. Jorge Diaz Dumont

SECCIÓN:

Ciencias empresariales y médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de recursos humanos

PERÚ – 2017

Dra. Gladys Sánchez Huapaya
Presidente

Dra. Yolanda Felicitas Soria Pérez
Secretario

Dr. Abner Chacez Leandro
Vocal

Dedicatoria

Agradezco a Dios que me dio fuerzas y fortaleza para terminar con este proyecto. A mis padres, ya que ellos fueron el principal cimiento para la construcción de vida profesional.

A mi esposa e hijos por su apoyo incondicional durante estos dos años de sacrificio y por darme valor y fuerza para seguir adelante y culminar con mis estudios.

Agradecimiento

En especial al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL) – Lima, por su apoyo en este trabajo de investigación.

Al personal Administrativo que me apoyó con la encuesta realizada

Declaración de autenticidad

Yo, Edilberto Guerra López, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°43605135, con la tesis titulada “Satisfacción laboral y Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016.”, declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, Noviembre del 2015

Edilberto Guerra López

DNI N°43605135

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante Ustedes la tesis titulada: “Satisfacción laboral y Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016”, con la finalidad de determinar la relación entre la Satisfacción laboral y Compromiso organizacional, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

En el primer capítulo se formuló la introducción, que a su vez contiene los antecedentes nacionales e internacionales, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos de la presente investigación. Así mismo se justifica las razones de la elaboración de la tesis. En cuanto a los antecedentes se consideró conclusiones de tesis nacionales y extranjeros y se planteó un objetivo general y cinco específicos que tuvieron directa relación con las variables motivo de la tesis.

En el segundo capítulo referente al Marco metodológico se especificó una hipótesis general y tres específicas siempre considerando las dos variables del tema de la investigación, además se hizo una definición conceptual y operacional de las mencionadas. En cuanto al tipo de estudio fue básico y por el diseño de estudio fue no experimental, correlacional y transversal. La muestra fue de conformada por 90 trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016”, método de investigación fue el hipotético deductivo; las técnicas la encuesta, los instrumentos aplicados fueron cuestionarios, el método de análisis de datos se realizó a través de procesamiento y análisis estadístico de datos.

En el cuarto capítulo se precisó la discusión de los resultados de la investigación, haciendo un cruce para el análisis, entre los antecedentes, las definiciones de las variables y dimensiones.

En el quinto capítulo se muestran las conclusiones a las cuales se arribó en el presente estudio.

El autor.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica	21
1.3 Justificación	38
1.4 Problema	39
1.5 Hipótesis	43
1.6 Objetivos	43
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	46
2.2. Operacionalización de variables	46
2.3. Método	47
2.4. Tipo de estudio	48
2.5. Población, muestra y muestreo	50
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.7. Métodos de análisis de datos	52
III. Resultados	56
IV. Discusión	67
V. Conclusiones	71

VI. Recomendaciones	73
VII. Referencias bibliográficas	75
Anexos	85
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Validaciones	
Anexo 4. Base de datos	
Anexo 5. Artículo científico	
Anexo 6. Declaración de autoría	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable 1 satisfacción laboral	46
Tabla 2.	Operacionalización de la variable 2 Compromiso organizacional	47
Tabla 3.	Relación de Validadores	53
Tabla 4.	Confiabilidad de Satisfacción Laboral	54
Tabla 5.	Confiabilidad Compromiso Organizacional	54
Tabla 6.	Satisfacción laboral de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.	57
Tabla 7.	Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.	58
Tabla 8.	La Satisfacción laboral y el Compromiso organizacional de trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.	59
Tabla 9.	La Satisfacción laboral y la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.	60
Tabla 10.	La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016.	61
Tabla 11.	La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016	62
Tabla 12.	Correlación Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional	63
Tabla 13.	Correlación Satisfacción laboral y la dimensión afectiva	64
Tabla 14.	Satisfacción laboral y la dimensión de continuidad	65
Tabla 15.	Satisfacción laboral y la dimensión de normatividad	66

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016	57
Figura 2. Diagrama de frecuencias del Compromiso Organizacional en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.	58
Figura 3. Diagrama de barras agrupadas de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional	59
Figura 4. Diagrama de barras agrupadas de Satisfacción Laboral y la dimensión de afectiva	60
Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de Satisfacción Laboral y la dimensión de continuación	61
Figura 6. Diagrama de barras agrupadas Satisfacción Laboral y la dimensión normativa	62

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación entre Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016.

La población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por 90 trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016. La muestra en esta investigación, estuvo conformada por el total de la población, muestra no probabilística censal, en los cuales se han empleado las variables: satisfacción laboral y compromiso organizacional. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar las encuestas de satisfacción laboral de Minsa y compromiso organizacional de Meyer, que brindaron información acerca de la relación que existente entre ambas variables, en sus distintas dimensiones; cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.825 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016.

Palabras clave: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

Abstract

The present research had as general objective to determine the relation between Work satisfaction and Organizational Commitment in the VII – Direction Territorial Police. Lime 2016.

The population or universe of interest in this investigation was formed by 90 police officers of the VII-DIRTEPOL. Lime. 2016. The sample in this research was made up of the total population, non-probabilistic census sample, in which variables have been used: job satisfaction and organizational commitment. The method used in the research was hypothetic-deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of correlational level of transectional cut, that collected the information in a specific period, that was developed when applying the surveys of Minsa work satisfaction and organizational commitment of Meyer, that provided information on the Relationship that exists between both variables, in their different dimensions; Whose results are presented graphically and textually.

The result of the Rho Spearman correlation coefficient of 0.825 indicates that there is a positive relationship between the variables also found in the high correlation level and the bilateral significance level $p = 0.000 < 0.01$ (highly significant), the null hypothesis is rejected and The general hypothesis is accepted; We conclude that: Labor satisfaction is significantly related to the Organizational Commitment in the. VII-DIRTEPOL. Lime 2016.

Key words: Job Satisfaction and Organizational Commitment.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Internacionales

Venutolo (2010) Tesis Doctoral: *Estudio del ambiente laboral y la productividad en empresas pequeñas y Medianas: el transporte vertical en la Ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)*. Universidad Politécnica de Valencia. Objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la productividad es una investigación tipo no experimental, cuantitativas. Encuestas y observación directa, El autor concluye que:

La evidencia empírica indica que el clima laboral insatisfactorio es el tipo de clima predominante en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. La percepción (actitud) de los trabajadores hacia el clima laboral medida en la escala de Likert determinó que existe una actitud desfavorable hacia el clima laboral ($10,816 < \text{actitud desfavorable} = 12,139 < 16,224$), la baja productividad representa el tipo más representativo en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. Esta situación ha sido señalada por el 71.30% de los encuestados que laboran en estas empresas, (b) El clima laboral y la productividad están relacionados en las Pymes. La relación de estas dos variables en este contexto fue establecida mediante una prueba estadística, la Chi cuadrada calculada ($\chi^2=134.45$) es mayor a la Chi cuadrada tabulada (9.488) con un nivel de confianza de 0.05 y 4 grados de libertad.

Gómez (2013) Tesis de Maestría: *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados en Rioverde. México. Universidad Autónoma de San Luis Potosí*. El objetivo identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional, El estudio es transversal, el tipo de investigación es descriptiva y correlacional, se enfoca en la investigación cuantitativa. El área de estudio se delimito a aplicar un instrumento exclusivamente a los trabajadores de las empresas de la ciudad de Rioverde Se concluye que existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre si y con las variables sociodemográficas, existe relación entre el compromiso afectivo, de continuidad y

normativo con todas las dimensiones de la satisfacción laboral (supervisión, ambiente físico de trabajo y prestaciones percibidas), además existe correlación con las variables sociodemográficas.

Jaramillo (2011) Ecuador. En los últimos años, los trabajadores en general se han mostrado insatisfechos con el clima organizacional imperante en las empresas, convirtiéndose en un factor de preocupación para muchos gerentes; el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que se debe prestar primordial atención a su personal. La productividad es el principal problema al que se enfrenta una organización y el talento humano es una parte decisiva de la solución. Se ha concientizado que el factor económico es indispensable pero no principal, siendo importante atender las necesidades de participación en la toma de decisiones, para generar oportunidades de realización personal. El clima laboral, influye en forma determinante en diferentes aspectos como: bienestar psicológico, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. Los constantes cambios que se presentan a nivel económico, administrativo, tecnológico y educativo, obligan a los administradores a proporcionar las herramientas para enfrentar nuevos procesos en esta realidad global competitiva, debiendo implementar sistemas que mejoren el desempeño de su personal, para lograr ser más productivas y rentables.

Aburto (2011), Tesis de Doctorado: *Las habilidades directivas y su repercusión en el compromiso organizacional*. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. Cuyo objetivo determinar si las habilidades directivas son causales de un clima organizacional. El método de estudio fue hipotético deductivo con enfoque cuantitativo de tipo no experimental de diseño transversal, la recolección de datos fue a través de cuestionarios y entrevistas, teniendo una muestra conformada por un total de 305, 17 conformada por mandos medios y 288 subordinados. El autor concluye que:

El modelo de habilidades directivas elegido para la organización en estudio es el propuesto por Madrigal, porque establece con precisión las habilidades que debe desarrollar un directivo en una entidad pública y se considera compatible

con el modelo oficial de la Secretaría de la Función Pública. En este contexto el autor de esta investigación, considera que el tipo de clima organizacional que se percibe en la entidad en estudio, conforme a la teoría del clima organizacional de Likert, se puede definir como: Clima de tipo autoritario. Los resultados confirman que el clima organizacional en un alto grado está determinado por las habilidades directivas mencionadas en la hipótesis, significando estrecha vinculación entre las variables estudiadas. Se concluye que en la organización en estudio, se tiene un clima organizacional insatisfactorio, debido a que las variables que fueron consideradas en la presente investigación son las que se mencionan con mayor frecuencia en el marco teórico (liderazgo, comunicación, motivación, manejo del conflicto y formación de equipos). Con base en las medidas de tendencia central y variabilidad de todas las variables que se aplicaron se obtuvo que el promedio de las áreas de mando está por debajo (mediana) de 18 puntos. Se observó en los parámetros evaluados que el clima organizacional insatisfactorio que prevalece en la entidad en estudio ratifica la continuidad de los resultados arrojados en la evaluación diagnóstica realizada al interior hace cuatro años.

Villamil, (2012). Tesis Doctorado: *Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, San Pedro de Sula, Honduras*. UNITEC. El enfoque de investigación fue cuantitativo con alcance correlacional. Muestra: 154 empleados. El tipo de muestreo utilizado para seleccionar los elementos de la población es el muestreo probabilístico. El instrumento de medición se basó en el empleo de un cuestionario de 65 preguntas del cual se determinó que posee un Índice de Cronbach de 0.928y para la obtención de las respuestas se utilizó el método de escala de Likert, El autor concluye que:

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten concluir que existe asociación estadística significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, Cortes. En términos generales la percepción del clima organizacional por parte de los empleados de la Municipalidad de Choloma, Cortés; que fueron examinados en la presente investigación, calificando el clima organizacional de manera

desfavorable con un 61%. En relación a la autonomía que tienen los empleados en la Municipalidad de Choloma, se puede mostrar que fue calificada de manera positiva con un porcentaje de 54%, al igual que la dimensión confianza con un porcentaje favorable del 64%, el apoyo que se da entre los empleados con un 52%, y por último innovación con un porcentaje de 61%. Los empleados de la Municipalidad de Choloma manifiestan trabajar bajo presión, ya que fue calificada de manera desfavorable con un porcentaje de 58% de igual manera la cohesión fue calificada negativamente con un porcentaje de 54%, además los empleados manifestaron sentirse inconformes con la dimensión reconocimiento ya que lo califican con un 55% de insatisfacción.

Nacionales

Pérez (2014) *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. PUCP. El objetivo del estudio es la relación entre motivación y compromiso organizacional. La Motivación ha sido medida con la escala de Motivación en el trabajo-MAWS La muestra estuvo integrada por personal administrativo (n= 226) de dos universidades de Lima (pública y privada). El autor concluye que:

En el ámbito de la universidad privada, los trabajadores reportan mayor Compromiso Afectivo, es decir, son más proclives a desarrollar un lazo emocional. Estos resultados podrían resultar sorprendentes, pues, sin los datos empíricos obtenidos, podría considerarse que los trabajadores de entidades privadas podrían tener compromisos organizacionales que se asocien de modo menos intenso a la motivación intrínseca. Existe evidencia que estos mismos trabajadores destacan en la presencia de compromiso de continuidad y de compromiso normativo, este hallazgo sería posible si consideramos al compromiso afectivo, de continuidad y normativo como componentes y no como tipos de compromiso. Para el Compromiso de Continuidad, junto a la Regulación Externa supondría un mayor interés por recompensas externas que podría ser fomentado por una escasa satisfacción de las necesidades psicológicas básicas por parte de un contexto laboral poco atractivo y con poco apoyo del gobierno central.

Molocho (2010) Tesis: *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur*. UNMSM. Objetivo, determinar la influencia que tiene el clima organizacional en la gestión institucional, investigación de tipo – descriptivo- explicativo utilizando el diseño correlacional; muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 07 integrantes Del órgano de dirección, 19 del órgano de línea, 02 del órgano de asesoría, 24 órganos de apoyo y 04 del órgano de control, a quienes se les aplico mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. El autor concluye que: El clima institucional, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza. El clima institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza. El clima institucional, expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza. 75

Pelaes (2010) Tesis Doctoral: *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa de servicios telefónicos*. UNMSM. El propósito de este estudio fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente. Con este fin se aplicó una escala de Clima Organizacional a un grupo de 200 empleados de la empresa Telefónica del Perú y un Cuestionario de Satisfacción a sus respectivos clientes. El autor concluye que: La Hipótesis Principal señalaba que existía relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción del Cliente en el sentido que al mejorar el Clima Organizacional se incrementa la Satisfacción del Cliente. Se comprobó la Hipótesis Específica 1 que planteaba que existe relación directa entre el clima organizacional (Área de Relaciones Interpersonales) y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. Se comprobó la Hipótesis Específica 2 que planteaba que existe relación directa entre el clima organizacional (Área de Estilo de Dirección) y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú.

Se comprobó la Hipótesis Específica 3 que planteaba que existe relación directa entre el clima organizacional (Área de Sentido de Pertenencia) y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú.

Campos (2011). Tesis Doctorado: *Relación de clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas estatales de nivel secundario del distrito de Ayaviri Melgar, Puno*. Universidad Nacional del Altiplano. Objetivo dar a conocer cómo es la relación de Clima Organizacional en la Gestión Institucional Se utilizó el diseño de investigación correlacional cuantitativo, con la aplicación de dos cuestionarios, uno por cada variable, aplicado a cuatro grupos muestrales, cuyos resultados se evidencian a través de tablas y figuras, tal como lo recomiendan las normas estadísticas., instrumentos en el trabajo de investigación a los 42 docentes de la población muestral. El autor concluye que:

Existe una relación directa significativa entre el nivel de clima organizacional y gestión institucional en las instituciones educativas estatales de nivel secundario de Ayaviri Melgar, Puno 2011. (Se obtuvo un coeficiente r de Pearson igual a 0,73 cuyo valor representa correlación positiva). Se identificó un “regular” nivel de Clima Organizacional, en las Instituciones Educativas Estatales de nivel Secundario de Ayaviri Melgar, Puno 2011. (Con un puntaje promedio de 156,45). Se identificó un “regular” nivel de Gestión Institucional, en las Instituciones Educativas Estatales de nivel Secundario de Ayaviri Melgar, Puno 2011. (Con un puntaje promedio de 52,76). Comparando el nivel de las dos variables observamos que, 24 docentes que representa el 57,14% del total sobre el nivel de clima organizacional indican que es regular; de igual modo referente a la gestión institucional 31 docentes que representa el 73,81% de 42 que forman el grupo muestral coinciden en manifestar un nivel regular haciendo una relación directa conforme la H_1 .

1.2. Fundamentación teórica

Fundamentación teórica de la variable satisfacción laboral

Definición de satisfacción laboral

Ramos (2012, cita a Lewin, 1951): Para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización”. (p.14)

En las dependencias estatales, la satisfacción es muy importante porque es apoyo a la calidad, es ahí donde se establecen grupos que pueden trabajar los temas que desarrollen una adecuada administración.

Ramos (2012, cita a Litwin y Stringer, 1968) Atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. (p.14)

Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características

Ramos (2012, cita a Tagiuri, 1968): “Es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos.”. (p.14)

No es una percepción única, más bien una percepción general que se tiene cuando se conjugan varias sensaciones que la persona siente en su ambiente laboral y todo con lo que él pueda relacionarlos.

Ramos (2012, cita a Hall, 1972) Definió clima como el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Y es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado. (p.14)

Es vital para la organización mantener un ambiente laboral muy bueno ya que de eso depende la satisfacción del trabajador y la calidad de trabajo en la organización, el postulado de que a mayor satisfacción mejora la organización es verídica.

Ramos (2012, cita a James y Jones, 1974) Definieron el ambiente laboral por medio de un modelo integrador de conducta organizacional. En donde algunas dimensiones del clima intervienen, modulan las influencias entre los componentes de la organización e integran actitudes individuales y comportamientos relacionados con el desarrollo del trabajo. (p. 14)

También la evaluación de la satisfacción da a conocer comportamientos anómalos en los trabajadores como la rotación, ausencias y cambio de organización.

Características de la satisfacción laboral

Pinzón (2016) Las describe como:

Valores morales positivos: Una organización con objetivos específicos orientados a conseguir resultados de manera honesta y sincera.

Atmosfera relajada y productiva: Una oficina o lugar de trabajo positivo, lucha por que sus empleados se sientan apreciados y valorados a todo momento, lo que hará que su eficiencia aumente.

Compromiso con la excelencia: Una organización con un ambiente laboral agradable se caracteriza por constantemente retar a sus empleados y les ponen metas altas, lo que hace que los trabajadores sientan que su trabajo es necesario y por ende valorado.

Comunicación directa y sincera: Un ambiente de trabajo positivo se caracteriza por tener trato honesto y sincero entre compañeros de trabajo. (p.1)

Con el desarrollo de las organizaciones, aumentan también las responsabilidades, por lo que los trabajadores están en capacitación constante y también desarrollando más capacidades, por lo que su requerimiento personal frente a esto es una apreciación justa y sin favoritismos, sin distinciones y de acuerdo a su trabajo y sus méritos.

Importancia del ambiente laboral

Eslava (2016) Define:

Las empresas exitosas del mundo, no son otras que siendo visionarias han basado su estrategia de desarrollo en su principal fortaleza: su gente, siendo importante también contar con una plana gerencial con formación en coaching, inspirada en una nueva filosofía de trabajo, en la cual los valores humanos son imprescindibles y forman parte de su vida, de su cultura y práctica habitual. (p. 2)

Es importante desde el punto de vista individual, que la percepción del ambiente de trabajo es únicamente personal, quiere decir que lo que satisface a uno no necesariamente satisface al otro, está en función de los logros personales que se quieren alcanzar, no son estables pueden variar en el tiempo y pasar de negativas a positivas o viceversa, cada persona tiene su percepción propia y cada una de ellas tiene sus propios logros, metas e intereses distintos a los demás.

Satisfacción laboral garantía plena

Eslava (2016) Establece que:

Un buen clima laboral en las organizaciones es una garantía plena de desarrollo y éxito para la organización y toda su gente, no habrá barreras donde nuestra gente no llegue, porque su fuerza interior es más grande que todos los obstáculos y alcanzar cualquier meta. Un clima laboral sana, anima, levanta el espíritu,

preserva el sistema inmunológico, evita enfermedades físicas y psicosomáticas, hace crecer a la gente en valores, en conocimiento y desarrollo humano. El personal de una organización con buen clima laboral, siente orgullo de trabajar en ésta, ama su organización, garantiza el ahorro al dar buen uso y cuidado de las cosas que usa, en suma es una garantía plena para lograr los objetivos más osados. (p. 6)

Si el nivel de calidad del trabajo profesional es bueno, mejor será la satisfacción que perciba el individuo, lo que tiende a reducir las faltas al trabajo, en otra forma existen diferentes necesidades de logro, algunas personas persiguen como meta que se les reconozca mientras otras solo les interesa las relaciones y los estímulos, se debe de considerar apoyar a la persona para que pueda laborar en un lugar donde sienta mayor satisfacción y le encuentre también el mayor arraigo que pueda lograr

Componentes de la satisfacción laboral

Emprende Pyme (2016) Define:

Diseño y estructura organizacional: el tamaño de la organización conjuntamente con su organigrama y la cantidad de niveles jerárquicos; El medio ambiente y el entorno en general cuyas incidencias son percibidas por el trabajador ya sea de forma directa o indirecta.

Los recursos humanos y su gestión están estrechamente relacionados con los distintos procesos de las organizaciones, que son percibidos y caracterizan el clima, entre ellos tenemos.

Los microclimas, o sea, como fenómeno para toda la organización, en ocasiones puede presentarse con un carácter particular de una unidad, adscrita a la organización, o también un departamento o división. (p.1)

Cada consecuencia de la satisfacción se determina individualmente o vistos desde la empresa, cada persona difiere en cuanto a percepciones y conductas por lo que no es posible diferenciar o generalizar en algunos casos las percepciones, pero si existe coincidencia en dos aspectos de la satisfacción con son la experiencia profesional y la necesidad de logros que persigue la persona, eso hace que cada una reaccione diferente de tal manera que lo que es bueno para uno es malo para el otro o viceversa.

Teorías administrativas del ambiente laboral

García (2016, cita a Brune, 2004), dentro del concepto de satisfacción laboral subyace una amalgama de dos grandes teorías de pensamiento: Gestalt y funcionalista:

Teoría Gestalt

García (2016, cita a Brune, 2004) La cual se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo: a) Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo b) Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. (p. 1)

Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento.

Teoría Funcionalista

García (2016, cita a Brune, 2004) El pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. (p.1)

Es pertinente mencionar que la escuela Gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este

mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

Teorías Sicológicas de satisfacción laboral

Teoría Estructuralistas

García (2016, cita a Martín y Colbs, 1998) Surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento del individual. (p.2)

Aunque, con esto, los autores no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Teoría Humanista

García (2016, cita a Martín y Colbs, 1998) El clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización. (p.2)

Teoría Sociopolítica y Crítica

García (2016, cita a Martín y Colbs, 1998) Afirma que el clima organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de una organización; se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los profesores tienen ante su organización. (p.2)

Todas las teorías se fundamentan en la percepción del trabajador dentro de su empresa, como cada variable del ambiente laboral incide en él ya sea en sentido positivo como negativo, de lo que depende su accionar y el éxito o fracaso de la empresa.

Dimensiones de satisfacción laboral

De acuerdo con la encuesta de Satisfacción Laboral de Minsa autor base, determina las siguientes dimensiones: Dimensión de relaciones, dimensión de retribución, dimensión de entorno físico, dimensión de estabilidad, dimensión de organización, las mismas que se describen a continuación:

Dimensión de relaciones

Feder (2016, cita a Ruiz, 1994) La forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se produzca. (p. 1)

Esto no hace más que reconocer que las relaciones laborales son relaciones de fuerza, donde lo que importa es determinar quien toma las decisiones y de qué manera

Feder (2016, cita a Cedrola, 1999) Los distintos enfoques analizados giran en torno de la explicación del poder y de la toma de decisiones, por la importancia que todos los enfoques otorgan al conflicto y al consenso. (p. 1)

A su vez, el estudio de los sindicatos, las empresas y organizaciones públicas vinculadas con las relaciones de trabajo. Estos sectores representan los intereses de clases y grupos determinados de una sociedad concreta. Las relaciones de poder entre ellos van a estar afectadas por la estructura económica y política de la sociedad en donde operan, marco global a considerar en el análisis de las partes.

Feder (2016, cita a Lucena, 2002) Su objeto de análisis radica en “el estudio de las reglas que gobiernan las relaciones de trabajo, conjuntamente con los medios por los cuales son hechas, cambiadas, interpretadas y administradas. (p.2)

Se define también como el conjunto de relaciones sociales y económicas, que se producen cuando se realizan bienes económicos y que son a la vez individuales y colectivas

Dimensión de retribución

Vega (2015, cita a Martocchio, 1998) En primer lugar existe una denominada Compensación intrínseca o no monetaria definida como la satisfacción que el trabajador consigue del propio puesto de trabajo, en sí mismo o del entorno en el que lo desempeña. (p. 8)

Elementos tales como la seguridad en el puesto, los símbolos de prestigio, las recompensas sociales o de la propia tarea, se encuentran incluidos en este apartado.

Vega (2015, cita a Gómez, 2004) La retribución puede definirse como el conjunto de las recompensas cuantificables que recibe un empleado por su trabajo. (p. 8)

La retribución está en relación directa con la satisfacción laboral pues la seguridad económica es la que permite la tranquilidad del trabajador.

Vega (2015, cita a Mejía, 2004) Se trata de la cantidad fija que recibe un empleado regularmente. (p.8)

La suma de todo lo percibido por el trabajador corresponde a su retribución comprende salario, incentivos salariales y prestaciones o retribuciones indirectas.

Dimensión de entorno físico

Navarro (2016).define: “Un entorno de trabajo saludable es uno en el que los trabajadores y administradores de colaborarán a la utilización de un proceso de mejora continua de la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de todos los trabajadores y a la sostenibilidad del medio ambiente”. (p.8)

La satisfacción laboral como un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo.

Navarro (2016, cita a Grott, 2003) Es natural que admitir que el hombre comenzó a integrar plenamente el medio ambiente en el camino al desarrollo sostenible, propugnado por el nuevo orden mundial de medio ambiente. (p.8)

También, se puede afirmar que el medio ambiente, por lo debe considerarse así a ser protegido por las leyes para que los trabajadores puedan disfrutar una mejor calidad de vida.

Navarro (2016, Dos Santos, 2002) Se puede definir el entorno de trabajo como el lugar desarrolla gran parte de la vida del trabajador, cuya calidad de vida es, por tanto, en estrecha dependencia de la calidad del medio ambiente (José Afonso da SILVA, 1995). Se dice que es el conjunto de factores climáticos, físicos o cualquier otra vinculada o no, están presentes y participar en la labor de la persona. (p. 8)

El ambiente de trabajo desarrolla un papel importante en la labor diaria, dado que si las condiciones de salud y seguridad son adecuadas, el trabajador se sentirá cómodo y seguro.

Dimensión de estabilidad

Pedraza (2010, cita a Socorro, 2006): “La estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral”. (p.8)

Mientras ambas partes garanticen la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan

Pedraza (2010, cita a Pose, 2005) Explica que la estabilidad laboral, a la seguridad que percibe el individuo de permanecer por un tiempo determinado, cumpliendo las normas establecidas, en una organización. (p.8)

La estabilidad se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral

Pedraza (2010) La estabilidad garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad. (p.8)

Un concepto clásico de la estabilidad laboral es que es el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente y está en relación con su desempeño y su conducta en el trabajo.

Dimensión de organización

UDLAP. (2012, Cita a Hall, 1981) Organizar un negocio con todo lo necesario para su funcionamiento: materias primas, herramientas, capital y personal. (p.10)

UDLAP. (2012, Cita a León, 1985): “Es en el sentido más amplio, es un acuerdo entre personas, para cooperar en el desarrollo de alguna actividad” (p. 10)

UDLAP. (2012, Cita a Weihrich, 1999): “La identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación, y estructura organizacional”. (p. 10)

Organización incluye todas las tareas del sistema total de relaciones sociales y culturales. Sin embargo, para muchos administradores el término organización implica una estructura de funciones o puestos formalizados.

Bases teóricas de la variable 2 compromiso organizacional

Definición de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) Mediante el análisis de relevantes investigaciones sobre el compromiso organizacional hemos analizado el modelo tridimensional del compromiso que permite distinguir entre compromiso de continuidad, afectivo y normativo. (p.23)

García (2014, cita a Robbins, 2010) Define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización". (p.6)

Acción planificada por la organización establecida por los directivos para hacer efectiva a esta a través de acciones previamente planificadas con apoyo del conocimiento científico y también el del comportamiento

García (2014, cita a Arias, 1998) Define el compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización. (p.6)

Si bien es teórico, estas teorías se aplican hacia el Team Force o fuerza de equipo apoyándose en las competencias previamente desarrolladas con un proceso de fuerte liderazgo para propulsar el cambio.

García (2014, cita a Chiavenato, 2010) Opina que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. (p.6)

Se dirige desde el más alto nivel jerárquico con el apoyo de los mandos intermedios contemplando los usos y costumbres del pasado que desembocan en la cultura organizacional donde se incluyen a todos los trabajadores para un cambio a la eficiencia de la organización.

García (2014, cita a Mowday, 2006) La fuerza de identificación de un individuo con la organización en particular y de su organización en la misma, caracterizándose por tres factores conceptuales. (p.6)

Es, la concatenación de las estrategias y ciencias administrativas con el desarrollo de las capacidades de los trabajadores de la organización para que estos actúen en una suma de integración total.

García (2014, cita a De Cottis, 2001). La extensión en la cual un individuo acepta e intercambia las metas y los valores de una organización y ve su rol organizacional en términos de su contribución a estas metas y valores, aparte de cualquier instrumentalidad que pueda acompañar a su contribución. (p. 6)

Se da como una reacción a los cambios producto de la globalización, una estrategia elaborada para cambiar las percepciones, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, para que se adapten rápidamente a nuevas tecnologías, mercados y retos, a la par del cambio.

Formas de compromiso organizacional

Caamaño, (2008). Dentro de la definición de compromiso organizacional:

Se identificaron tres enfoques que muestran en común que el compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que éste decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. Éstos se logran presentar en: compromiso como una conexión afectiva hacia la organización, compromiso como la percepción del costo asociado a abandonar la organización y

compromiso como una obligación de permanecer en la organización. (p.2)

Etapas para los trabajadores de la organización para alcanzar el cambio hacia lo efectivo a través de una correcta capacitación y planificación, teniendo como objetivo principal la excelencia del trabajo propio, considerando para esto cambiar actitudes, valores, estrategias para superar el avance competitivo de otras organizaciones producido por la globalización, los cambios de tecnología, los entornos ambientales y el surgimiento de nuevos valores adecuados a la modernidad.

Identidad Organizacional Versus el Compromiso Organizacional

Caamaño, (2008) La identificación organizacional es:

Un tipo de identificación social en donde el empleado internaliza los atributos de la organización, en conjunto con las metas y logros propios, percibiendo la identificación como perteneciente o que opera con ella. En términos de la identidad organizacional, podemos decir que ésta es una parte específica de la identidad social definió la identidad social como la parte del concepto propio que una persona tiene de sí mismo, incluyendo los valores y las emociones, dentro de un grupo o grupos de individuos del cual forma parte. El compromiso organizacional refleja las metas individuales del empleado. (p.3)

Propone la formulación de estrategias y líneas de acción para lograr los objetivos de la institución formando a la vez a sus trabajadores para mejorar su nivel científico y laboral, proponiendo un intercambio académico, colaborando con la difusión del conocimiento, estimulando a su vez la calidad de la investigación científica. También está en sus funciones Dirigir y controlar las fases previas de la implementación para lograr que el proceso sirva a la organización en su desempeño a través del desarrollo integral de sus trabajadores de acuerdo con las competencias corporativas que se dan en la organización.

Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral

Gómez, (2013). Establece que:

Se han encontrado diversas opiniones a favor de que un trabajador satisfecho y comprometido, es un trabajador con un buen desempeño, así como opiniones en el sentido de que un alto grado de compromiso organizacional no es garantía de un buen desempeño. El compromiso organizacional ha sido estudiado como un constructo relacionado con las personas y su trabajo; y en relación hacia diferentes enfoques como puede ser la organización, el director general, el director, supervisor o coordinador de área (p.88)

Se adoptó como base el concepto de un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Se asume que el compromiso organizacional es un factor determinante en el logro de los objetivos de las instituciones o empresas cualquiera que sea.

Teorías psicológicas del compromiso organizacional

Teorías del comportamiento

Adeyinka, (2010) Citan varios factores de comportamiento en la creación de una persona comprometida. Estos son la variedad de trabajo, "la ambigüedad del rol", la actitud de los compañeros de trabajo y amigos, las alternativas de la organización y, la variedad de habilidades en el trabajo. (p.10)

Mucha de la literatura en este campo es de comportamiento. Esto significa que se trata de encontrar los ingredientes específicos que hacen que alguien se comprometa con un grupo, en lugar de limitarse a ser un miembro o simpatizante. Estos parecen apuntar al rol de la libertad, la falta de especialización excesiva e interesante y el trabajo gratificante.

Teoría de la identidad social

Adeyinka, (2010) La identidad social es un enfoque simple que sostiene que todos los seres humanos quieren aumentar su autoestima al sentirse conectados a una organización o grupo específico. Esto no niega los enfoques conductuales, al contrario, pretende colocarse detrás de los ingredientes específicos para este tipo de compromiso. (p. 11)

La teoría de la identidad sostiene que un autoconcepto positivo es; al menos en parte; creado por tener asociaciones positivas para un grupo que está conectado a tu propia persona. Un ejemplo podría ser un hombre que trabaja para una organización de servicio social.

Teoría de la auto-categorización

Adeyinka, (2010) Cita las siguientes teorías:

Los enfoques de auto-categorización sostienen que el yo se construye a través de estos vínculos de organización y que las personas pueden verse a sí mismas en varios niveles diferentes. Puedes verte a ti mismo como un individuo, pero esto, en parte, está relacionado con los grupos sociales a los que perteneces. (p.11)

Se convierte en un "individuo subordinado" o una persona cuya identidad se deriva en parte de estas conexiones sociales tales como el trabajo en un lugar determinado o que viven en un área determinada.

Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen mencionadas a la luz de la clasificación tridimensional de los bienes realizada por el filósofo clásico Aristóteles ante la falta de fundamentación filosófica de este constructo. Establecen un paralelismo entre las tres dimensiones del constructo con las tres clases de bienes propuestas, en relación con el Instrumento: encuesta de compromiso organizacional, del autor: Meyer/ Allen, del año: 1,993, describe las siguientes dimensiones:

Dimensión afectiva

(Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Mowday, Porter & Steers, 1982). Así mismo, muchos autores lo catalogan como un indicador que ayuda a trabajar en la rotación del personal, en el absentismo y en el buen desempeño de los trabajadores

Gómez (2013) Se refiere a la relación emocional que las personas forjan con la organización, ya que refleja el apego emocional y sentimental al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. (p. 4)

Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Arias (2011) Compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización". (p. 11)

Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Dimensión continua

Gómez (2013) Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. (p. 5)

Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo". (p.5). Percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Arias (2011). Compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización". (p.12)

Dimensión normativa

Gómez (2013) Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones, se crea un sentido de reciprocidad con la organización. (p. 6)

En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Arias (2011) Compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. (p.13)

Todo colaborador experimenta las tres dimensiones, aunque desde luego, con distinto énfasis , esto porque en el compromiso afectivo el colaborador manifiesta actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia hacia la empresa, y así se emociona al decir que trabaja para la institución o habla mucho de ella en reuniones con amigos y familiares.

1.3. Justificación

Justificación teórica

Anderson (2112), describe:

En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. Un trabajo investigativo tiene justificación teórica cuando se cuestiona una teoría administrativa o económica, es decir los principios que soportan su proceso de implantación. (p. 2).

Por tal motivo, con este proyecto se abre camino al estudio del ambiente laboral y el compromiso organizacional, la cual aportara resultados y conclusiones en beneficio de los trabajadores y de la institución, contemplado en el marco teórico de donde se sienten las bases descriptivas y dimensionales de ambas variables.

Justificación metodológica

Anderson (2112) En una investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. Si un estudio se propone buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos, busca nuevas forma de hacer investigación, entonces podemos decir que la investigación tiene una justificación metodológica. (p.4)

La investigación propone nuevos métodos, plantea nuevas formas de investigación, presenta nuevos instrumentos de medición para mejora de procesos de gestión, los Instrumentos que se emplearon en esta Investigación se validaron por expertos y de acuerdo a su juicio están aptos para su empleo en la muestra requerida.

Justificación práctica

Anderson (2012) Se considera que una investigación tiene una justificación práctica, cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. Los estudios de investigación a nivel de pregrado y de postgrado, en general son de carácter práctico, o bien, describen o analizan un problema o plantean estrategias que podrían solucionar problemas reales se llevaran a cabo. (p. 4)

El resultado de la investigación debe tener utilidad para la organización en donde se realizó la investigación, que beneficios le debe generara y que contribución será importante para ella, además si las recomendaciones solucionaron la problemática planteada, la investigación tendrá una utilidad práctica.

1.4. Problema

En la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016, su funcionamiento y su capacidad resolutive está muy por debajo de sus capacidades, lo cual provoca que se comprometa el funcionamiento de la entidad dado que el ambiente laboral en algunas ocasiones no es el adecuado, formándose grupos internos con intereses diferentes en un enrarecido ambiente laboral cuya causal es un tímido compromiso organizacional, no por defecto del personal policial si no por las circunstancias legales que enfrentan por proteger a la ciudadanía , el compromiso organizacional no es visible a simple vista por que está en función a la intimidad personal de cada efectivo y ligada a los factores económicas como los sueldos que se encuentran por debajo del promedio nacional, lo que causa un ambiente laboral del compromiso exacto, es decir yo no hago más de lo que me pidieron, este ambiente laboral muy sui generis es muy importante para el cumplimiento laboral, se ve mermado cuando los conflictos sociales aumenta, teniendo esto como premisa, es importante investigar y evaluar la relación que existe entre el ambiente laboral y el compromiso organizacional, cuyos resultados se pondrán a disposición de las autoridades de la VII Dirección Territorial Policial

(DIRTEPOL). Lima 2016, para implementar procesos y estrategias que puedan corregir el rumbo institucional.

En el ámbito Internacional, sobre la problemática de la satisfacción laboral la autora mexicana Mayo (2014): “La conducta de un empleado puede tener como resultado actitudes que influyen en las actividades y el empeño dentro de la organización. El ambiente laboral en el que se encuentre el empleado afecta la manera de cómo relacionarse con las demás personas sea interno o externo” (p. 4)

La organización depende mucho del accionar de sus trabajadores, esto tiene repercusión en sus actividades, dependiendo como se sienta, si el trabajador está cómodo dará todo su esfuerzo y los ganancias serán para la empresa.

Ruiz, (2013). Explica la problemática:

Se ha estudiado un paralelismo entre los valores personales y el impacto que tienen en el compromiso organizacional de los empleados en las empresas en las que trabajan. Los valores son considerados como la pieza central en la que se encuentran las personas y las empresas en las que trabajan. La presunción que subyace es que las personas estarán más felices, motivadas y satisfechas, en la medida en que sus valores sean congruentes con los que estén presentes en las empresas en las que trabajen. (p.67)

La problemática institucional organizacional constante se centra en el capital humano convenientemente capacitado para afrontar riesgos y con habilidades para emplear herramientas de gestión adecuadas en el momento oportuno. No es simple solucionar situaciones complicadas en la organización por que integra soluciones, recursos humanos para la solución y en general los materiales para conseguir la remisión de estos problemas, para esto es

vital el desarrollo organizacional que propone empoderar y capacitar a los trabajadores para hacerlos más competentes para la organización acompañados de una adecuada metodología y tecnología para los resultados efectivos y oportunos.

El en ámbito Nacional, Sobre la problemática del ambiente laboral en el Perú, Álvarez (2010), expone que:

Actualmente en el Perú, los términos cultura y clima institucional vienen adquiriendo mayor relevancia en las organizaciones públicas y privadas debido a la toma de conciencia de las altas direcciones que opinan que solamente se logrará alcanzar la calidad total en el servicio, al conocer el estado que guardan las cosas y la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la institución. (p.2)

Para que una organización se desarrolle con éxito cuenta con varias herramientas, entre todas la que le da más fuerza es el ambiente laboral, es una regla implícita que a mejor ambiente laboral mejor éxito empresarial o institucional.

Sobre la problemática del compromiso organizacional en el Peru, Loli, (2012):

Sobre compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos, en una muestra de 190 sujetos de diversas organizaciones privadas y públicas y de diferentes tamaños. Los autores encontraron una correlación alta entre compromiso afectivo y satisfacción general con el trabajo, también entre compromiso afectivo y compromiso con el trabajo, igual que compromiso afectivo y claridad del rol, en cambio no fue significativa la relación con jerarquía del puesto. (p.60)

En concordancia con las perspectivas de las investigaciones señaladas, muchas instituciones que han comprendido que no pueden seguir viviendo sólo de un

pasado exitoso , se están involucrando en una carrera hacia la calidad en la gestión y, siendo el compromiso de las personas con la organización una forma de lograr efectividad en las organizaciones para el logro de la competitividad y el éxito, conocer el compromiso de sus recursos humanos, es más que un reto, una necesidad apremiante en el momento actual.

Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial. Lima 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial. Lima 2016?

Problema específico 2

¿En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial. Lima 2016?

Problema específico 3

¿En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial. Lima 2016?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial. Lima 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial. Lima 2016.

Hipótesis específica 2

La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial. Lima 2016.

Hipótesis específica 3

La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial. Lima 2016.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar en qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial. Lima 2016.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial. Lima 2016.

Objetivo específico 2

Determinar en qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial. Lima 2016.

Objetivo específico 3

Determinar en qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial. Lima 2016. .

II. Marco metodológico

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual.

Ramos (2012, cita a Litwin y Stringer, 1968): “Consideraron que la satisfacción laboral atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización”. (p.14)

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual

García (2014, cita a De Cottis, 2001). “Define el compromiso organizacional basados en la propuesta de Meyer/Allen, como: “La extensión en la cual un individuo acepta e intercambia las metas y los valores de una organización y ve su rol organizacional en términos de su contribución a estas metas y valores, aparte de cualquier instrumentalidad que pueda acompañar a su contribución”. (p.6)

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1 satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores	Niveles
Relaciones	Aceptación Comodidad Confianza.	Del 01 al 10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (148-200) Medio (94-147) Bajo (40-93)
Retribución.	Satisfacción Remuneración	Del 11 al 20		
Entorno Físico	Adecuación Dificultad	Del 21 al 25		
Estabilidad	Desempeño Permanencia	Del 26 al 30		
Organización	Conocimiento Entendimiento	Del 31 al 40		

Fuente: Elaboración propia. UCV. 2016

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2 Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores	Niveles
Afectiva	Sentimiento Felicidad Emoción.	Del 01 al 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)	Alto (68-90) Medio (43-67) Bajo (18-42)
Continuidad	Consecuencias Opciones Permanencia	Del 7 al 12	Siempre (5)	
Normativa	Beneficio Deuda Lealtad	Del 13 al 18		

Fuente: Elaboración propia. UCV. 2016

2.3. Metodología

Hernández, Fernández y Baptista (2014): “La metodología implica el empleo de los recursos pertinentes” (p.14)

Es también seguir una serie de procesos metodológicos previamente establecidos para lograr un resultado.

Enfoque cuantitativo

Reyes (2014): “Se recolectan datos para probar hipótesis, tomando como base la medición y el análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamiento y confirmar teorías: “El politólogo que analiza las probabilidades de que un candidato sea elegido, calculando a partir de una muestra representativa de electores cuántos tienen intención de votar por él, privilegia este enfoque” (p.1)

Buscan la realidad desde lo objetivo, a través de mediciones exactas empleando indicadores, teniendo como resultado la generalización de lo hallado, emplean la numeración y es cuantificable previo recojo de datos para su análisis posterior.

Método hipotético deductivo

León (2012) El método hipotético-deductivo es según muchos epistemólogos el método propio de la ciencia. Se puede decir que aúna elementos de los métodos inductivos y deductivos aunque con características y formas propias (p. 4)

2.4. Tipo de estudio

La siguiente investigación se desarrolló bajo un esquema metodológico enmarcado dentro de la modalidad de investigación Básica con enfoque cuantitativo y método hipotéticamente deductivo.

Investigación básica

Ferre (2010): “En general determina todo el enfoque de la investigación influyendo en instrumentos, y hasta la manera de cómo se analiza los datos recaudados. Así, el punto de los tipos de investigación en una investigación va a constituir un paso importante en la metodología, pues este va a determinar el enfoque del mismo (p. 1)

Se le conoce también como pura, ya que amplifica el saber de carácter científico, cuando se basa en teorías aceptadas y que corresponden a la investigación específicamente.

Investigación descriptiva

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) El diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada (p. 189)

Investigación correlacional

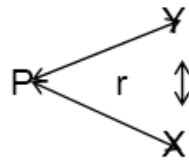
Ferre (2010): “Es el diseño de investigación que recolecta datos de un solo momento y en un tiempo único. El propósito de este método es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (p. 6)

No explica relación alguna solamente procesa mediciones e información sobre las variables de estudio.

La investigación es de diseño no experimental sustentado teóricamente por: Ecured (2016), define: “Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad. En este tipo de investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural”. (p.1)

Se establece con la percepción de los fenómenos en la forma natural en que se dan para poder estudiarlos, no existe ninguna manipulación adrede sobre los sujetos de estudio

Siendo el Nivel correlacional, el esquema del diseño sería el siguiente:
El esquema seguido en la investigación fue:



Dónde:

P: Población

X: Variable Satisfacción Laboral.

Y: Variable Compromiso organizacional.

r : Relación

2.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población o universo de interés en esta investigación, está constituida por 90 trabajadores en la VII – Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

Muestra

La población o universo de interés en esta investigación, está conformada por Constituida por 90 trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEOL). Lima 2016 y tipo de muestra, censal o poblacional.

Muestreo

La investigación no considera técnicas de muestreo puesto que consideró toda la población.

Criterios de inclusión

Ser trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

Ser trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016, que son voluntarios a la encuesta.

Ser trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016, que asistieron el día de la encuesta.

Criterios de exclusión

No ser trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

Trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016, que no son voluntarios a la encuesta.

Trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016, que no asistieron el día de la encuesta.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Reyes (2015, cita a Arias, 2006) Los instrumentos de investigación "son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. (p. 25)

Técnicas

Reyes (2015, cita a Tamayo, 1999) Define técnicas de investigación como "la expresión operativa del diseño de investigación y que especifica concretamente como se hizo la investigación (p. 126)

Encuesta

Reyes (2015, cita a Tamayo, (2008) la encuesta es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida (p. 24)

Técnica del Software

Se utilizará el paquete estadístico IBM SPSS 22.0, para validar, procesar y contrastar hipótesis.

Instrumentos

Ficha Técnica: De la Variable 1 Satisfacción Laboral.

Nombre del Instrumento: Encuesta de Satisfacción Laboral.

Autores: Minsa.

Año: 2012

Tipo de instrumento: Encuesta

Objetivo: Proporcionar información a la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016, para la toma de decisiones y la aplicación de políticas y programas para mejorar la Satisfacción Laboral.

Población: Trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

Número de ítem: 40

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El policía marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert.

Niveles o rangos: Alto, (148-200); Medio, (94-147); Bajo, (40-93).

Ficha Técnica del Instrumento de Compromiso Organizacional

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Encuesta de Compromiso Organizacional.

Autor: Meyer, Allen y Smith (1993), adaptado por Pretell y Mengoa, UCV 2013.

Año: 2014

Descripción

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Determinar el nivel de compromiso organizacional del empleado.

Población: Efectivos policiales de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

Número de ítem: 18 preguntas

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El policía marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Niveles o rango: Alto, (68-90); Medio, (43-67); Bajo; (18-42)

2.7. Métodos de análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística descriptiva e inferencial, ayudan a presentar los datos de modo tal que sobresalga su estructura. Hay varias formas simples e interesantes de organizar los datos en gráficos que

permiten detectar tanto las Características sobresalientes como las características inesperadas.

Método estadístico

Hernández et al (2014). Define: “En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular “ ρ ”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden”. (p. 271)

Validez y Confiabilidad.

Hernández et al (2014):”La validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba. (p.127)

La validez de los instrumentos se corrobora mediante el juicio de expertos y su validación por parte de ellos de acuerdo al resultado de la evaluación. Los resultados obtenidos en las encuestas están ligados a otra medición de las mismas características.

Tabla 3

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont	Aplicable
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Luis Ronar Carranza Haro	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Quero, (2010) Define a la confiabilidad como: La confiabilidad de una medición o de un instrumento, con el denominador común de que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. (p.227)

La confiabilidad de los instrumentos se hizo por la aplicación del coeficiente “Alfa de Cron Bach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable.

Tabla 4

Confiabilidad de Satisfacción Laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	40

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Interpretación

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

Tabla 5

Confiabilidad Compromiso Organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	18

Interpretación

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

2.8. Aspectos éticos

Se siguieron los siguientes principios:

Reserva de identidad de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Tabla 6

Satisfacción laboral de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	3	3,3
Media	48	53,3
Alta	39	43,3
Total	90	100,0

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral (Anexo 2)



Figura 1. Nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016

Interpretación

Como se observa en la tabla 6 y figura 1; la Satisfacción laboral en un nivel bajo representa un 3.3%, la media un 53.3% y alta un 43.3%

Tabla 7

Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5,6
Medio	47	52,2
Alto	38	42,2
Total	90	100,0

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional (Anexo 2)

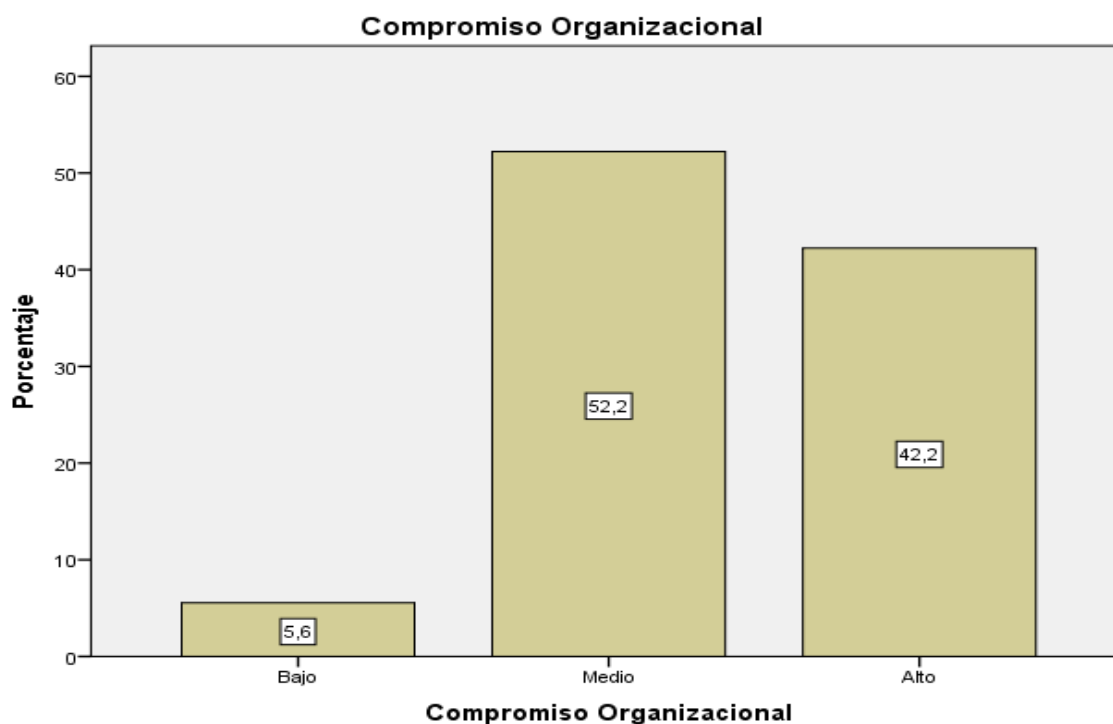


Figura 2. Diagrama de frecuencias del Compromiso Organizacional en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

Interpretación

Como se observa en la tabla 7 y figura 2; el compromiso organizacional en un nivel de bajo representa un 5.6%, la media un 52.2% y alto un 42.2%.

Tabla 8

La Satisfacción laboral y el Compromiso organizacional de trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

		Satisfacción Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Compromiso Organizacional	Bajo	0 0,0%	5 5,6%	0 0,0%	5 5,6%
	Medio	3 3,3%	43 47,8%	1 1,1%	47 52,2%
		0 0,0%	0 0,0%	38 42,2%	38 42,2%
	Alto	3 3,3%	48 53,3%	39 43,3%	90 100,0%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional (Anexo 2)

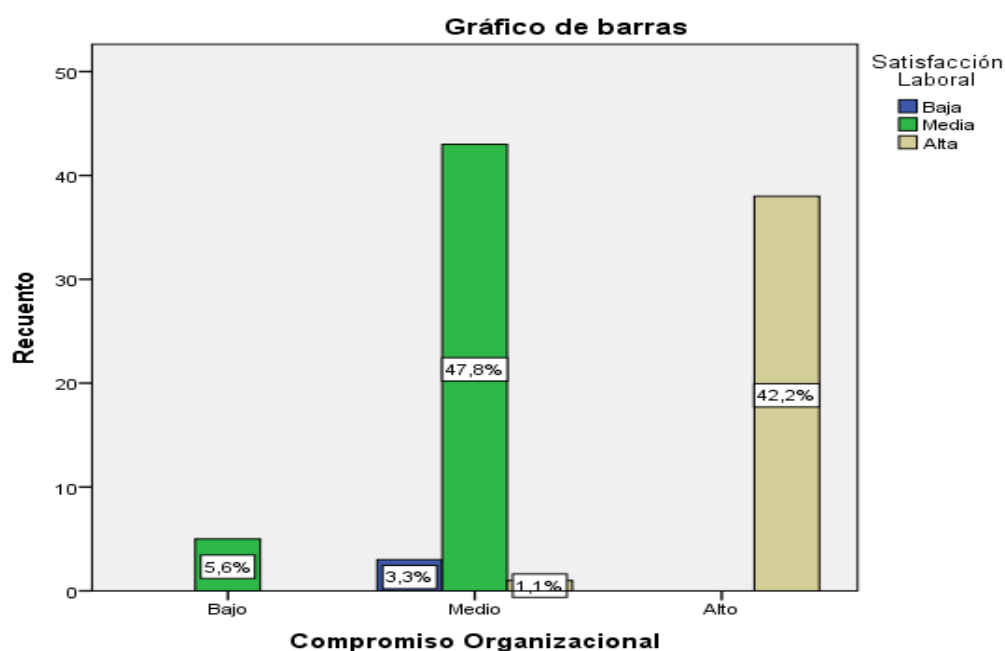


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional

Interpretación

Como se observa en la tabla 8 y figura 3; el compromiso organizacional, muestra un nivel bajo de 5.6%, los trabajadores presentan una satisfacción laboral media medio, por otro lado, el compromiso organizacional en un nivel medio, el 47.8% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral medio. Así mismo, el compromiso organizacional en un nivel alto, el 42.2% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral alta.

Tabla 9

La Satisfacción laboral y la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

		Satisfacción Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Afectiva	Bajo	0 0,0%	9 10,0%	0 0,0%	9 10,0%
	Medio	3 3,3%	30 33,3%	0 0,0%	33 36,7%
	Alto	0 0,0%	9 10,0%	39 43,3%	48 53,3%
Total		3 3,3%	48 53,3%	39 43,3%	90 100,0%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y Dimensión de afectividad (Anexo 2)

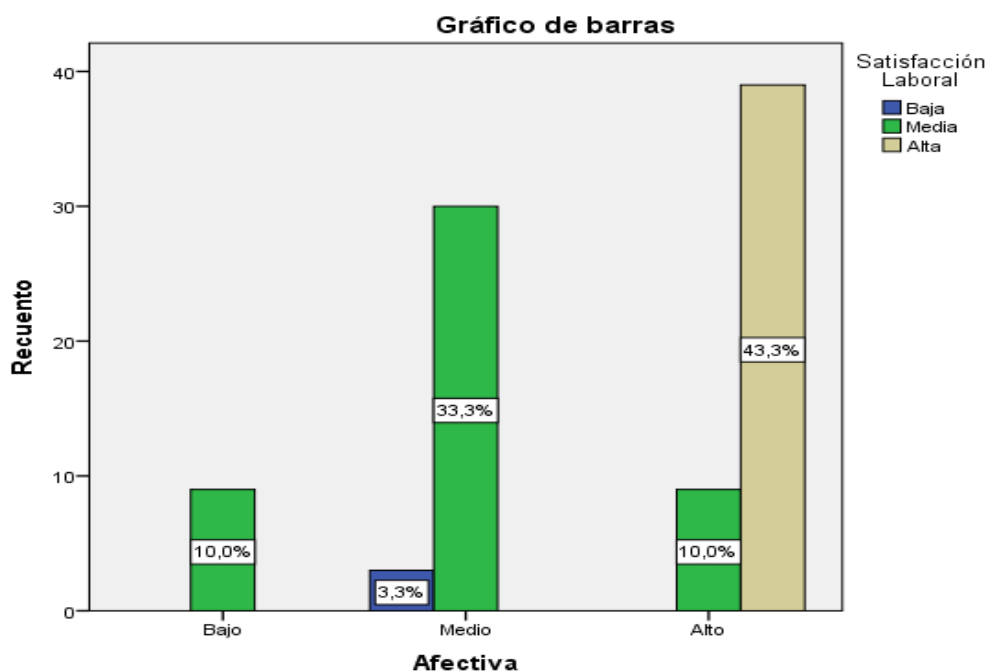


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas de Satisfacción Laboral y la dimensión de afectiva

Interpretación

Como se observa en la tabla 9 y figura 4; la dimensión afectiva en un nivel de bajo, el 10% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral media medio, por otro lado, la dimensión afectiva en un nivel medio, el 33.3% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral medio. Así mismo, la dimensión afectiva en un nivel alto, el 43.3% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral alta.

Tabla 10

La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016.

		Satisfacción Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Continua	Bajo	3 3,3%	34 37,8%	0 0,0%	37 41,1%
	Medio	0 0,0%	14 15,6%	1 1,1%	15 16,7%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	38 42,2%	38 42,2%
Total		3 3,3%	48 53,3%	39 43,3%	90 100,0%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y Dimensión de Continuidad (Anexo 2)

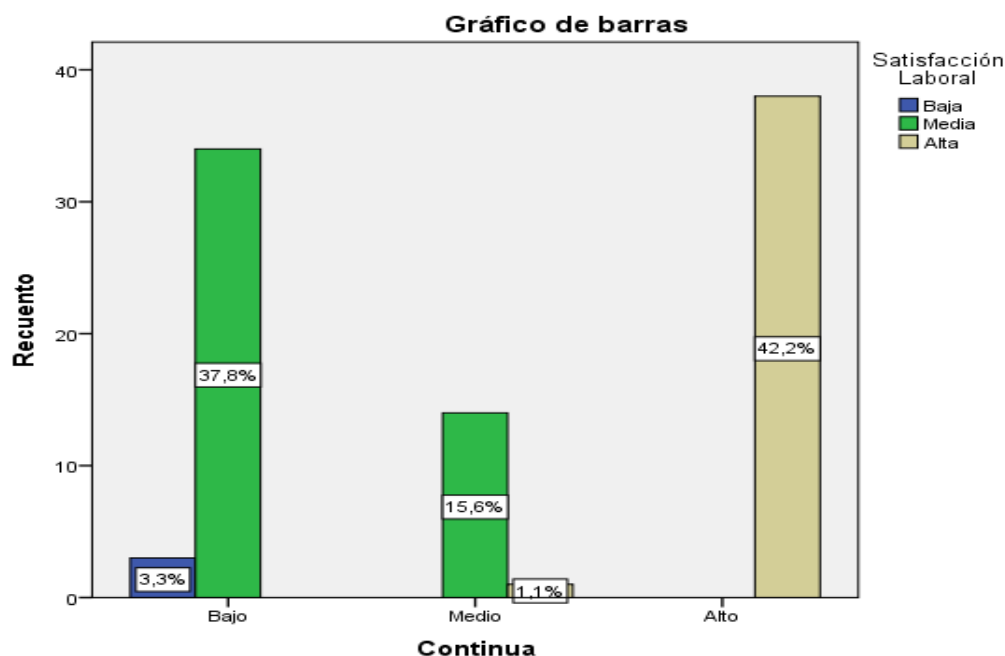


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de Satisfacción Laboral y la dimensión de continuación

Interpretación

Como se observa en la tabla 10 y figura 5; la dimensión de continuación en un nivel de bajo, el 37.8% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral media medio, por otro lado; la dimensión de continuación en un nivel medio, el 15.6% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral medio. Así mismo; la dimensión de continuación en un nivel alto, el 42.2% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral alta.

Tabla 11

La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016

		Satisfacción Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Normativa	Bajo	0 0,0%	5 5,6%	0 0,0%	5 5,6%
	Medio	3 3,3%	43 47,8%	0 0,0%	46 51,1%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	39 43,3%	39 43,3%
Total		3 3,3%	48 53,3%	39 43,3%	90 100,0%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional (Anexo 2)

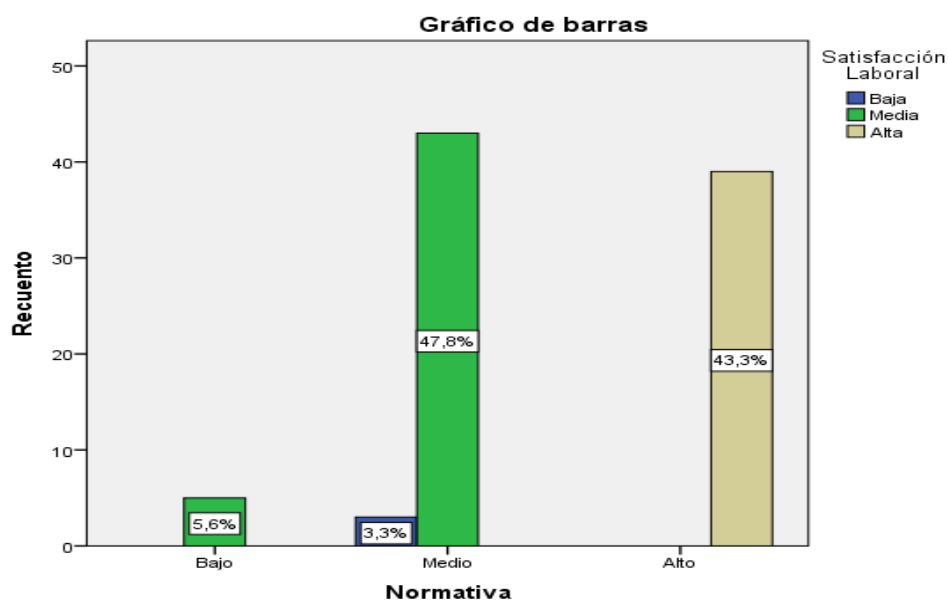


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas Satisfacción Laboral y la dimensión normativa

Interpretación

Como se observa en la tabla 11 y figura 6; la dimensión normativa en un nivel de bajo, el 5.6% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral media, por otro lado; la dimensión normativa en un nivel medio, el 47.8% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral media. Así mismo; la dimensión normativa en un nivel alto, el 43.3% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral alta.

3.2. Resultado de correlación

Hipótesis general

La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016

Hipótesis nula

La Satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 12

Correlación Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional

			Correlaciones	
			Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional
Rho Spearman	de	Coefficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Compromiso Organizacional	N	90	90
		Coefficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.825 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016

Hipótesis específica 1

La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016

Hipótesis nula

La Satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 13

Correlación Satisfacción laboral y la dimensión afectiva

Correlaciones			Satisfacción Laboral	Afectiva
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
Rho de Spearman	Afectiva	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.781 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

Hipótesis específica 2

La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

Hipótesis nula

La Satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 14

Satisfacción laboral y la dimensión de continuidad

		Correlaciones		
			Satisfacción Laboral	Continua
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Continua		N	90	90
		Coefficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.817 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016

Hipótesis específica 3

La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016

Hipótesis nula

La Satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 15

Satisfacción laboral y la dimensión de normatividad

		Correlaciones		
			Satisfacción Laboral	Normativa
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Normativa	Coeficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.845 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

IV. Discusión

De los hallazgos encontrados, la presente investigación corrobora lo planteado por Venutolo (2010); puesto que coincide en afirmar que la satisfacción laboral está íntimamente relacionada con el compromiso y con la productividad de los trabajadores. Un trabajador satisfecho representa un 12% más productivo al mes; muestra motivación y acude contento a desempeñar su puesto, trabaja más y mejor. Pero ¿cómo conseguir que los miembros de tu equipo se encuentren realmente satisfechos?; lo primero es generar satisfacción laboral, que es personal, es decir, que a uno le motiva y le gusta, no tiene que complacer a su compañero; la satisfacción depende de diferentes factores intrínsecos como extrínsecos, como las necesidades personales o las expectativas que tienen; por otro lado, las causas que provocan esta satisfacción pueden cambiar a lo largo de la vida laboral; en este sentido coincide con los resultados, puesto que la satisfacción laboral prevalece en un nivel regular un 53.3% y bueno un 43.3%

De los hallazgos encontrados en la presente investigación corrobora lo planteado por Gómez, (2013); puesto que coincide en afirmar que el compromiso organizacional es una importante variable administrativa que se relaciona con una serie de variables administrativas, en este caso con la satisfacción laboral; coincidiendo el haber encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.825 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.

Asimismo corrobora lo planteado por Pérez (2014), puesto que coincide en afirmar que el compromiso organizacional es una importante variable administrativa que se asocia a otras, coincidiendo en que las correlaciones encontradas son altas, puesto que en el caso de la presente investigación y por la realidad (Rho Spearman de 0.825), varía en gran medida al igual que la satisfacción laboral; siendo el nivel prevalente de regular un 53.3% y bueno un 43.3%.

Igualmente corrobora lo planteado por Pelaes (2010), puesto que coincide en afirmar que el compromiso organizacional es un tema de gran importancia para los expertos en Recursos Humanos, puesto que considera fundamental que los empleados tengan “bien puesta la camiseta”, es decir, que quieran a su empresa y que hagan bien su trabajo; por lo tanto, es importante entender la naturaleza, el desarrollo y las implicaciones del compromiso de los empleados. Se sabe que hay diferentes tipos de compromiso (afectivo, de continuidad y normativo), y que cada uno tiene un efecto diferente en las conductas y actitudes de los empleados; siendo que estas dimensiones tienen correlaciones importantes con otras variables administrativas como en el caso de la satisfacción, demostrado en la presente investigación. De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.781 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016; esto es, la dimensión afectiva en un nivel de bajo, el 10% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral media medio, por otro lado, la dimensión afectiva en un nivel medio, el 33.3% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral medio. Así mismo, la dimensión afectiva en un nivel alto, el 43.3% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral alta.

Respecto del análisis de los resultados, objetivo específico 2, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.817 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016; esto es, la dimensión

de continuación en un nivel de bajo, el 37.8% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral media medio, por otro lado; la dimensión de continuación en un nivel medio, el 15.6% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral medio. Así mismo; la dimensión de continuación en un nivel alto, el 42.2% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral alta.

Respecto al objetivo específico 3, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.845 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016; esto es, la dimensión normativa en un nivel de bajo, el 5.6% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral media medio, por otro lado; la dimensión normativa en un nivel medio, el 47.8% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral medio. Así mismo; la dimensión normativa en un nivel alto, el 43.3% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral alta

Así mismo del análisis de los resultados, respecto al objetivo general, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.825 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016; esto es, el compromiso organizacional en un nivel de bajo, el 5.6% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral media medio, por otro lado, el compromiso organizacional en un nivel medio, el 47.8% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral medio. Así mismo, el compromiso organizacional en un nivel alto, el 42.2% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral alta.

V. Conclusiones

- Primero:** En cuanto al objetivo general, La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.825, demostró una alta asociación entre las variables.
- Segundo:** En cuanto al objetivo 1, La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.781, demostró una alta asociación entre las variables.
- Tercera:** En cuanto al objetivo 2, La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.817, demostró una moderada asociación entre las variables.
- Cuarta:** En cuanto al objetivo 3, La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.845, demostró una alta asociación entre las variables.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Al Director de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016; establecer en el Plan Anual de Capacitación de la Entidad las necesidades reales de capacitación sobre la afectividad y con perfiles de desarrollo de capacidades para mejorar este aspecto en la entidad.
- Segunda:** Al Director de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016; establecer en el Plan Anual de Capacitación de la Entidad una adecuada planificación de la capacitación orientada al compromiso de continuidad para mejorar resultados y metas.
- Tercera:** Al Director de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016; evaluar y monitorear el Plan Anual de Capacitación de la entidad mediante indicadores de resultado en cumplimiento del compromiso de normatividad, para el cumplimiento de objetivos y metas de la entidad.
- Cuarta:** Al Director de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016, establecer un adecuado sistema de evaluación y seguimiento que permita obtener resultados tangibles de la capacitación sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la entidad.

VII. Referencias bibliográficas

- Alvarez, V. (2010). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/presentacion_introd.ht
- Aburto (2011) Tesis de Doctorado: *Las habilidades directivas y su repercusión en el compromiso organizacional*. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.
- Adeyinka, T. (2010). *Motivación y satisfacción laboral, Compromiso Organizacional*. Recuperado de: Bibliotecarios académicos e investigación. Oyo, Nigeria. http://www.ehowenespanol.com/teorias-del-compromiso-organizacional-info_501253/
- Arias, S. (2011). *Dimensiones del Compromiso Organizacional*. Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Anderson, C. (2012). *Justificación*. Recuperado de: <http://andersoncriollo.blogspot.pe/2012/08/justificacion.html#!/2012/08/justificacion.html>
- Caamaño, R. (2008). *El Compromiso Organizacional*. Recuperado de: <http://logos.psykhe.org/2008/11/el-compromiso-organizacional.html>
- Campos, L. (2011). Tesis Doctorado: *Relación de clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas estatales de nivel secundario del distrito de Ayaviri Melgar, Puno*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Eslava, E. (2016). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global*. Recuperado de: http://www.degerencia.com/articulo/la_gestion_estragica_del_clima_laboral
- Emprende PYME. (2016). *Componentes fundamentales del clima laboral*. Recuperado de: <http://www.emprendepyme.net/componentes-fundamentales-del-clima-laboral.html>
- Ecured. (2015). *Métodos Científicos de Investigación*. Recuperado de: http://www.ecured.cu/M%C3%A9todos_Cient%C3%ADficos_de_Investigaci%C3%B3n
- Fannig, M. (2015). *Investigación básica*. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/36654566/Investigacion-basica#scribd>

- Ferre, J. (2010). *Tipos de investigación y diseño de investigación*. Recuperado de: <http://metodologia02.blogspot.pe/p/operacionalizacion-de-variables.html>
- Feder, E. (2016). *Concepto y definiciones de relaciones laborales*. Recuperado de: <http://www.fder.edu.uy/contenido/rll/contenido/curricular/intro/concepto-definiciones-rll.pdf>
- Gómez, B. (2013). *Metodología de la investigación*. Recuperado de: http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- García, R. (2014). *Clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Recuperado de: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RHvdZYQVA8MJ:www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html&num=1&hl=es&gl=pe&strip=1&vwsr=0
- García, S. (2016). *Teorías que sustentan el Clima Organizacional*. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5Gs3YDBJLAQJ:www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/Teorias%20que%20sustentan%20el%20Clima%20Organizacional.htm&num=1&hl=es-419&gl=pe&strip=1&vwsr=0>
- Hernández, A., Fernández, L. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: Mc Gram - Hill.
- Jaramillo, M. (2011.p.5). *Desarrollo Organizacional*. Recuperado de: http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1212/2/pg%20297_tesis%20clima%20organizacional.pdf
- Loli, P. (2010.). Tesis: *Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con Algunas variables demográficas*. Recuperado de: Revista IIPSI. Facultad de Psicología. UNMSM. ISSN: 1560 - 909X. Vol. 9 - Nº 1 – 2006.
- León, V. (2012). *El método hipotético-deductivo*. Recuperado de: <http://www.lasangredelleonverde.com/el-metodo-hipotetico-deductivo/>
- Molocho, B. (2010). Tesis: *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL Nº 01-Lima Sur-2009*. UNMSM. Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3230/1/Molocho_bn.pdf

- Mayo, D. (2014). *Problemas internos en el ambiente laboral*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/problemas-internos-en-el-ambiente-laboral/>
- Navarro, M. (2012). *Elementos de planeación estratégica*. Recuperado de: http://www.munitel.cl/eventos/seminarios/html/documentos/2011/seminario_plan_comunal_de_salud_san_felipe/ppt17.pdf
- Pelaes, L. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. UNMSM. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo\(2\).pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo(2).pdf)
- Pedraza, E. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pérez, T. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. PUCP. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1
- Pinzón, G. (2016). *10 señales para reconocer un ambiente de trabajo positivo*. Recuperado de: http://www.elempleo.com/colombia/mundo_empresarial/10-sen-ales-para-reconocer-un-ambiente-de-trabajo-positivo
- Quero, B. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alfa de Cron Bach*. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota-2.PDF>.
- Reyes, D. (2015). *Técnicas e instrumentos para recolección de datos*. Recuperado de: <https://prezi.com/ssrmpn3uhzpm/instrumentos-y-tecnicas/>
- Ramos, M. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Recuperado de: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Ruiz, J. (2013). *El Compromiso Organizacional*. Universidad de Málaga. Recuperado de: Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Número: 1.

- Torres, B. (2102). *La función de la hipótesis en la investigación*. Recuperado de:
http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_investigacion/if_marzo_2012/if_torres%20bardales_fce.pdf
- UDLAP (2012). *Organización*. recuperado de:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/ortiz_m_a/capitulo2.pdf
- Venutolo, M. (2010). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y Medianas: el transporte vertical en la Ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)*. Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado de:
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf>
- Villamil, J. (2012). Tesis Doctorado: *Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, San Pedro de Sula, Honduras*. UNITEC.
- Vega, G. (2015). *Gestión de retribuciones: “Una perspectiva estratégica*. Recuperado de:
<http://www.ehu.eus/documents/1393006/2235488/Gestion-de-retribuciones-Una-perspectiva-estrategias.pdf>

Anexos

Anexo1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal ¿En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016?</p> <p>Problemas específicos ¿En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016?</p> <p>¿En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016?</p>	<p>Objetivo general Determinar en qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.</p> <p>Objetivos específicos Determinar En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.</p> <p>Determinar en qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.</p>	<p>Hipótesis general La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.</p> <p>Hipótesis específicas La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.</p> <p>La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.</p> <p>La Satisfacción laboral se relaciona significativamente</p>	Variable 1: SATISFACCION LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Relaciones	Aceptación Comodidad Confianza	1-10	Bueno (148-200) Regular (94-147) Deteriorad o (40-93)
			Retribución	Satisfacción Remuneración	11-20	
			Entorno Físico	Adecuación Dificultad	21-25	
			Estabilidad	Desempeño Permanencia	26-30	
			Organización	Conocimiento Entendimiento	31-40	
			Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Afectiva	Sentimiento Felicidad Emoción	1-6	Alto (68-90) Medio (43-67) Bajo (18-42)
			Continua	Consecuencias Opciones Permanencia	7-12	
			Normativa	Beneficio Deuda Lealtad	13-18	

<p>¿En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016?</p>	<p>Determinar en qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.</p>	<p>con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.</p>				
---	---	---	--	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BÁSICO</p> <p>Esta investigación es básica, según Zorrilla (1993, p. 43) este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.</p> <p>NIVEL: Causal DISEÑO: No experimental</p> <p>Según Hernández (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, Mertens (2005) citado en Hernández (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población o universo de interés en esta investigación, está conformada por Constituida por 90 trabajadores de la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA</p> <p>La muestra de interés en esta investigación, está conformada por Constituida por 90 trabajadores de la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>VARIABLE</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>INSTRUMENTO: ENCUESTA AMBIENTE LABORAL.</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA.</p> <p>AUTOR: MINSA</p> <p>AÑO: 2012.</p> <p>MONITOREO: AGOSTO 2016.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: VII- DIRTEPOL.LIMA..</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p> <p>VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>INSTRUMENTO: ENCUESTA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA</p> <p>AUTOR: MEYER/ PRETELL</p> <p>AÑO: 1,993/ 2013.</p> <p>MONITOREO: AGOSTO 2016.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: RED DE SALUD, LIMA 2014.</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p>	<p>Estadística: Descriptiva</p> <p>Coefficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular "ρ", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ </div> <p style="text-align: center;">$\rho = r_s$</p> <p>Dónde: ρ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman Σ = Diferencia entre los rangos d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos. n = Número de parejas</p> <p>Nivel de Significación: Si $p < 0.05 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables Si $p > 0.05 \Rightarrow$ No existe relación entre las variables</p>

Anexo 2**INSTRUMENTOS****Encuesta de Satisfacción Laboral Variable 1**

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se percibe la satisfacción laboral*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

Nº	DIMENSIONES / ítems					
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
	DIMENSIÓN: RELACIONES					
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo					
3	Los miembros del Grupo son distantes conmigo					
4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo					
5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes					
6	Mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo					
7	El Jefe es mal Educado.					
8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
9	Las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias					
10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.					
	DIMENSIÓN: RETRIBUCION					
11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución					
12	Los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades.					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución					
15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes					
16	Realmente me interesa el futuro de la Institución					
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.					
18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución					
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.					

20	Sería más feliz en otra Institución					
	DIMENSIÓN: ENTORNO FISICO	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22	El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado.					
23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo					
25	La iluminación del Área de trabajo es deficiente					
	DIMENSIÓN: ESTABILIDAD	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
26	La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
27	La Institución brinda Estabilidad Laboral					
28	La Institución contrata personal por Terceros.					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.					
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución.					
32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas					
33	Algunas tareas a Diario asignadas tienen poca relación con las metas					
34	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución					
35	Las metas de la Institución son poco entendibles					
36	El Trabajo en equipo con otros servicios es bueno.					
37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.					
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.					
39	Cuando las cosas salen mal los Servicios son rápidos en culpar a otros.					
40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.					

Encuesta de Compromiso Organizacional. Variable 2

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se percibe el compromiso organizacional*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL.						
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
DIMENSION AFECTIVA						
1	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					
2	No me siento integrado plenamente en mi organización.					
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
4	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
5	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
DIMENSION DE CONTINUACIÓN		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
7	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio					
8	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
9	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
11	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
12	Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
DIMENSION NORMATIVO		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca

13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					
15	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					
16	Estoy en deuda con la organización.					
17	Esta organización merece mi lealtad.					
18	No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

Anexo 3

VALIDACIONES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES								
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	*		*		*		
2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo	*		*		*		
3	Los miembros del Grupo participan conmigo	*		*		*		
4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir cómodo y confiado	*		*		*		
5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes y opiniones	*		*		*		
6	Mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo	*		*		*		
7	El Jefe es educado.	*		*		*		
8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	*		*		*		
9	Las órdenes impartidas por el Jefe son claras y precisas	*		*		*		
10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.	*		*		*		
DIMENSIÓN 2: RETRIBUCION								
11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución	*		*		*		
12	Los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades.	*		*		*		
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	*		*		*		
14	Mis aspiraciones se mantienen constante por las Políticas de la Institución	*		*		*		
15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son eficientes	*		*		*		
16	Realmente me interesa el futuro de la Institución	*		*		*		
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.	*		*		*		
18	Me enorgullece decir que soy parte de la Institución	*		*		*		
19	Trabajo horas extras sin expectativas remunerativas	*		*		*		
20	Soy feliz en mi Institución	*		*		*		
DIMENSIÓN 3: ENTORNO FISICO								
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	*		*		*		
22	El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado.	*		*		*		
23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo facilita la labor que desarrollo.	*		*		*		
24	Es fácil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	*		*		*		
25	La iluminación del Área de trabajo es adecuado	*		*		*		
DIMENSIÓN 4 : ESTABILIDAD								
26	La Institución destaca al personal teniendo en cuenta su desempeño.	*		*		*		
27	La Institución brinda Estabilidad Laboral	*		*		*		
28	La Institución contrata personal para asesorar.	*		*		*		

29	La permanencia en el cargo depende de la especialidad y conocimiento	*		*		*	
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	*		*		*	
DIMENSIÓN 5: ORGANIZACIÓN							
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución.	*		*		*	
32	Conozco bien como la Institución está logrando sus metas	*		*		*	
33	Las tareas asignadas tienen relación con las metas institucionales	*		*		*	
34	Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución	*		*		*	
35	Las metas de la Institución son entendibles	*		*		*	
36	El Trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	*		*		*	
37	Los servicios responden bien a las necesidades laborales.	*		*		*	
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.	*		*		*	
39	Cuando las cosas salen mal los Servicios se retroalimentan rápidamente.	*		*		*	
40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	*		*		*	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

22 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Sánchez Huapaya Gladys Elise DNI 10217462
Especialidad del evaluador: Docente UCV - Escuela de Postgrado - Lima Norte.


.....
Dra. Gladys E. Sánchez Huapaya
Docente de Postgrado
Universidad Cesar Vallejo

1. **Pertinencia:** Si, el ítem pertenece a la dimensión
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: AFECTIVA								
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	✓		✓		✓		
2	Me siento integrado plenamente en mi organización	✓		✓		✓		
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización	✓		✓		✓		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi organización	✓		✓		✓		
5	Esta organización significa personalmente mucho para mi	✓		✓		✓		
6	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONTINUACION								
7	Si no hubiera puesto tanto de mi mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓		
8	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	✓		✓		✓		
9	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	✓		✓		✓		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización	✓		✓		✓		
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización.	✓		✓		✓		
12	Sería muy duro para mi dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
12	Permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: NORMATIVO								
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	✓		✓		✓		
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	✓		✓		✓		
15	Si siento la obligación de permanecer en mi actual trabajo.	✓		✓		✓		
16	Estoy en deuda con la organización	✓		✓		✓		
15	Esta organización merece mi lealtad	✓		✓		✓		
16	No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		
17	Esta organización merece mi respeto y mi tiempo de dedicación profesional.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

22 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Sánchez Huapaya Gladys Elisa DNI: 10217462

Especialidad del evaluador: Docente de UCV - Escuela de Postgrado - Lima Norte

1. **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión
2. **Relevancia :** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad :** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Dra. Gladys E. Sánchez Huapaya
 Docente de Postgrado
 Universidad Cesar Vallejo

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: AFECTIVA								
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	✓		✓		✓		
2	Me siento integrado plenamente en mi organización	✓		✓		✓		
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización	✓		✓		✓		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi organización	✓		✓		✓		
5	Esta organización significa personalmente mucho para mi	✓		✓		✓		
6	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONTINUACION								
7	Si no hubiera puesto tanto de mi mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓		
8	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	✓		✓		✓		
9	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	✓		✓		✓		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización	✓		✓		✓		
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización.	✓		✓		✓		
12	Sería muy duro para mi dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
12	Permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: NORMATIVO								
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	✓		✓		✓		
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	✓		✓		✓		
15	Si siento la obligación de permanecer en mi actual trabajo.	✓		✓		✓		
16	Estoy en deuda con la organización	✓		✓		✓		
15	Esta organización merece mi lealtad	✓		✓		✓		
16	No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		
17	Esta organización merece mi respeto y mi tiempo de dedicación profesional.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si, el número de ítems es suficiente*

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

22 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dr. Talledo Reyes Rodolfo* DNI: *10217463*

Especialidad del evaluador: *Metodología. Docente de Teoría de la Investigación EPG-UCV*

1. **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión
2. **Relevancia :** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad :** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. Rodolfo Talledo Reyes
 ASESOR METODOLÓGICO
 PROYECTOS DE TESIS

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES								
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	*		*		*		
2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo	*		*		*		
3	Los miembros del Grupo participan conmigo	*		*		*		
4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir cómodo y confiado	*		*		*		
5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes y opiniones	*		*		*		
6	Mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo	*		*		*		
7	El Jefe es educado.	*		*		*		
8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	*		*		*		
9	Las órdenes impartidas por el Jefe son claras y precisas	*		*		*		
10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.	*		*		*		
DIMENSIÓN 2: RETRIBUCION								
11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución	*		*		*		
12	Los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades.	*		*		*		
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	*		*		*		
14	Mis aspiraciones se mantienen constante por las Políticas de la Institución	*		*		*		
15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son eficientes	*		*		*		
16	Realmente me interesa el futuro de la Institución	*		*		*		
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.	*		*		*		
18	Me enorgullece decir que soy parte de la Institución	*		*		*		
19	Trabajo horas extras sin expectativas remunerativas	*		*		*		
20	Soy feliz en mi Institución	*		*		*		
DIMENSIÓN 3: ENTORNO FISICO								
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	*		*		*		
22	El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado.	*		*		*		
23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo facilita la labor que desarrollo.	*		*		*		
24	Es fácil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	*		*		*		
25	La iluminación del Área de trabajo es adecuado	*		*		*		
DIMENSIÓN 4 : ESTABILIDAD								
26	La Institución destaca al personal teniendo en cuenta su desempeño.	*		*		*		
27	La Institución brinda Estabilidad Laboral	*		*		*		
28	La Institución contrata personal para asesorar.	*		*		*		

29	La permanencia en el cargo depende de la especialidad y conocimiento	*		*		*	
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	*		*		*	
DIMENSIÓN 5: ORGANIZACIÓN							
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución.	*		*		*	
32	Conozco bien como la Institución está logrando sus metas	*		*		*	
33	Las tareas asignadas tienen relación con las metas institucionales	*		*		*	
34	Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución	*		*		*	
35	Las metas de la Institución son entendibles	*		*		*	
36	El Trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	*		*		*	
37	Los servicios responden bien a las necesidades laborales.	*		*		*	
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.	*		*		*	
39	Cuando las cosas salen mal los Servicios se retroalimentan rápidamente.	*		*		*	
40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	*		*		*	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El N° de ítems es suficiente para recoger información

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

22 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Talledo Reyes Rodolfo

DNI 10217463

Especialidad del evaluador: Metodólogo. Docente de Formación EPE-UCV


Dr. Rodolfo Talledo Reyes
 ASESOR METODOLÓGICO
 PROYECTOS DE TESIS

1. **Pertinencia:** Si, el ítem pertenece a la dimensión
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad :** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: AFECTIVA								
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	✓		✓		✓		
2	Me siento integrado plenamente en mi organización	✓		✓		✓		
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización	✓		✓		✓		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi organización	✓		✓		✓		
5	Esta organización significa personalmente mucho para mi	✓		✓		✓		
6	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONTINUACION								
7	Si no hubiera puesto tanto de mi mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓		
8	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	✓		✓		✓		
9	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	✓		✓		✓		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización	✓		✓		✓		
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización.	✓		✓		✓		
12	Sería muy duro para mi dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
12	Permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: NORMATIVO								
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	✓		✓		✓		
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	✓		✓		✓		
15	Si siento la obligación de permanecer en mi actual trabajo.	✓		✓		✓		
16	Estoy en deuda con la organización	✓		✓		✓		
15	Esta organización merece mi lealtad	✓		✓		✓		
16	No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		
17	Esta organización merece mi respeto y mi tiempo de dedicación profesional.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

22 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

DNI:

086.988.15

Especialidad del evaluador:

ING. INDUSTRIAL

1. **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión
2. **Relevancia :** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. **Claridad :** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
Ing. Industrial CIP 43232
Lic. en Educación CPPs 030009015
Docente de Escuela Universitaria
Progresado - URFV

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES								
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	*		*		*		
2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo	*		*		*		
3	Los miembros del Grupo participan conmigo	*		*		*		
4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir cómodo y confiado	*		*		*		
5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes y opiniones	*		*		*		
6	Mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo	*		*		*		
7	El Jefe es educado.	*		*		*		
8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	*		*		*		
9	Las órdenes impartidas por el Jefe son claras y precisas	*		*		*		
10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.	*		*		*		
DIMENSIÓN 2: RETRIBUCION								
11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución	*		*		*		
12	Los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades.	*		*		*		
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	*		*		*		
14	Mis aspiraciones se mantienen constante por las Políticas de la Institución	*		*		*		
15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son eficientes	*		*		*		
16	Realmente me interesa el futuro de la Institución	*		*		*		
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.	*		*		*		
18	Me enorgullece decir que soy parte de la Institución	*		*		*		
19	Trabajo horas extras sin expectativas remunerativas	*		*		*		
20	Soy feliz en mi Institución	*		*		*		
DIMENSIÓN 3: ENTORNO FISICO								
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	*		*		*		
22	El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado.	*		*		*		
23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo facilita la labor que desarrollo.	*		*		*		
24	Es fácil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	*		*		*		
25	La iluminación del Área de trabajo es adecuado	*		*		*		
DIMENSIÓN 4 : ESTABILIDAD								
26	La Institución destaca al personal teniendo en cuenta su desempeño.	*		*		*		
27	La Institución brinda Estabilidad Laboral	*		*		*		
28	La Institución contrata personal para asesorar.	*		*		*		

29	La permanencia en el cargo depende de la especialidad y conocimiento	*		*		*	
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	*		*		*	
DIMENSIÓN 5: ORGANIZACIÓN							
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución.	*		*		*	
32	Conozco bien como la Institución está logrando sus metas	*		*		*	
33	Las tareas asignadas tienen relación con las metas institucionales	*		*		*	
34	Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución	*		*		*	
35	Las metas de la Institución son entendibles	*		*		*	
36	El Trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	*		*		*	
37	Los servicios responden bien a las necesidades laborales.	*		*		*	
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.	*		*		*	
39	Cuando las cosas salen mal los Servicios se retroalimentan rápidamente.	*		*		*	
40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	*		*		*	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):..... *SUFICIENCIA*

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

22 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador:..... *Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont* DNI *09698815*
 Especialidad del evaluador: *ING. INDUSTRIAL*



- 1. **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión
- 2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 4

BASE DE DATOS

N°	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																	
	Patrones de comunicación						Barreras de comunicación						Retroalimentación					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3
2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3
3	4	4	4	5	3	5	2	2	2	5	3	3	2	5	5	5	5	3
4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3
5	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
6	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
7	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
8	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
9	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	4	4	2
10	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
11	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
12	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
13	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
14	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
15	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3
16	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
17	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
18	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
19	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3
20	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
21	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2
22	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
23	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3
24	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
25	4	4	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	2	4
26	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
27	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
28	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
29	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3
31	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
32	4	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
33	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2
34	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3
35	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
36	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
37	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5

38	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
39	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	4
40	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2
41	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3
42	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
43	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
44	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
45	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2
46	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
47	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3
48	4	4	3	3	2	3	3	2	3	1	4	4	3	4	4	2	2
49	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2
50	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
51	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
52	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
53	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2
54	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
55	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	2
56	4	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
57	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2
58	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
59	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	4
60	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	4
61	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3
62	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
63	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	4	2
64	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
65	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3
66	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
67	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2
68	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
69	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3
70	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
71	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4
72	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3
73	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
74	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
75	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
76	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
77	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3
78	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
79	4	4	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	4
80	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
81	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
82	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
83	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3
85	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
86	4	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
87	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2
88	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3
89	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
90	4	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3

COMPROMISO ORGANIZACIONAL PILOTO																		
N°	Patrones de comunicación						Barreras de comunicación						Retroalimentación					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3
2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3
3	4	4	4	5	3	5	2	2	2	5	3	3	2	5	5	5	5	3
4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3
5	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
6	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
7	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
8	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
9	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	4	4	2
10	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
11	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
12	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
13	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
14	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
15	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3
16	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
17	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
18	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
19	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3
20	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
21	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2
22	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
23	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3
24	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
25	4	4	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	2	4
26	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
27	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
28	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
29	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3

SATISFACCIÓN LABORAL PILOTO	
N. o	
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0
1	4 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 4 4 4 4 3 4 4 3 3 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3
2	4 4 4 3 3 1 4 4 3 3 1 2 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3 4 3 3 3 4 4 3 3 3 4 1 2 3 3 3 3 3 3
3	4 3 4 3 3 4 3 4 3 4 2 3 5 3 5 2 5 5 3 5 5 3 5 5 2 5 5 3 5 5 3 5 5 2 3 5 3 5 2 5 5
4	4 3 4 3 4 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 4 4 4 4 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 4
5	4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 3 5 5 5 5 5
6	4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 3 5 5 5 5 5
7	4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 3 5 5 5 5 5
8	4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 3 5 5 5 5 5
9	3 4 3 3 3 2 3 3 3 1 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3
10	3 4 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 2 3 2 3 3 3 2 3 3 4 3 3 3 2
11	4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 3 5 5 5 5 5
12	4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 3 5 5 5 5 5
13	4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 3 5 5 5 5 5
14	3 4 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 2 3 2 3 3 3 2 3 3 4 3 3 3 2
15	4 3 4 3 4 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 4
16	4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 3 5 5 5 5 5
17	4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 3 5 5 5 5 5
18	4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 3 5 5 5 5 5
19	4 3 4 3 4 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 4
20	4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 3 5 5 5 5 5
21	3 4 3 3 3 2 3 3 3 1 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3
22	3 4 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 2 3 2 3 3 4 3 3 3 2
23	4 3 4 3 4 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 4

Anexo 5**ACTA DE PRESENTACION****Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII – Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL). 2016**" del estudiante **Edilberto Guerra López**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 18 de febrero del 2017



Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont
Ingeniero Industrial
CIP N° 43232
DNI: 08698815

ARTÍCULO CIENTÍFICO



Satisfacción laboral y Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII
DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016

Edilberto Guerra Lopez.

1. RESUMEN.

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación entre Satisfacción laboral y Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.

La población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por 90 trabajadores de la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016. La muestra en esta investigación, estuvo conformada por el total de la población, muestra no probabilística censal, en los cuales se han empleado las variables: satisfacción laboral y compromiso organizacional. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar las encuestas de satisfacción laboral de Minsa y compromiso organizacional de Meyer, que brindaron información acerca de la relación que existente entre ambas variables, en sus distintas dimensiones; cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.825 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación

alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.

2. PALABRAS CLAVE

Palabras clave: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

3. ABSTRACT.

The present research had as general objective to determine the relation between Work satisfaction and Organizational Commitment in the VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIME 2016.

The population or universe of interest in this investigation was formed by 90 police officers of the VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIME 2016. The sample in this research was made up of the total population, non-probabilistic census sample, in which variables have been used: job satisfaction and organizational commitment. The method used in the research was hypothetic-deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of correlational level of transectional cut, that collected the information in a specific period, that was developed when applying the surveys of Minsa work satisfaction and organizational commitment of Meyer, that provided information on the Relationship that exists between both variables, in their different dimensions; Whose results are presented graphically and textually.

The result of the Rho Spearman correlation coefficient of 0.825 indicates that there is a positive relationship between the variables also found in the high correlation level and the bilateral significance level $p = 0.000 < 0.01$ (highly significant), the null hypothesis is rejected and The general hypothesis is accepted; We conclude that: Labor satisfaction is significantly related to the Organizational Commitment in the VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.

4. KEYWORDS.

Key words: Job Satisfaction and Organizational Commitment.

5. INTRODUCCIÓN.

La tesis titulada “Satisfacción laboral y Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016”, consta de siete capítulos elaborados a partir de una amplia investigación y análisis del tema, dando como resultado conclusiones y sugerencias valiosas para el propósito de la investigación.

En el primer capítulo se formuló la introducción, que a su vez contiene los antecedentes nacionales e internacionales, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos de la presente investigación. Así mismo se justifica las razones de la elaboración de la tesis. En cuanto a los antecedentes se consideró conclusiones de tesis nacionales y extranjeros y se planteó un objetivo general y cinco específicos que tuvieron directa relación con las variables motivo de la tesis.

En el segundo capítulo referente al Marco metodológico se especificó una hipótesis general y tres específicas siempre considerando las dos variables del tema de la investigación, además se hizo una definición conceptual y operacional de las mencionadas. En cuanto al tipo de estudio fue básico y por el diseño de estudio fue no experimental, correlacional y transversal. La muestra fue de conformada por 90 trabajadores de la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016, método de investigación fue el hipotético deductivo; las técnicas la encuesta, los instrumentos aplicados fueron cuestionarios, el método de análisis de datos se realizó a través de procesamiento y análisis estadístico de datos.

En el cuarto capítulo se precisó la discusión de los resultados de la investigación, haciendo un cruce para el análisis, entre los antecedentes, las definiciones de las variables y dimensiones.

En el quinto capítulo se muestran las conclusiones a las cuales se arribó en el presente estudio.

Con referencia al sexto capítulo, podemos indicar que se elaboraron las recomendaciones, como un aporte significativo para mejorar las dificultades del problema que ha investigado en el presente estudio.

Finalmente en el séptimo capítulo, se indican las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

6. METODOLOGÍA

Investigación Básica, Enfoque Cuantitativo, Método hipotético deductivo, La investigación destaca un diseño descriptivo, correlacional, no experimental

Población.

La población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por 90 trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016

Muestra.

La población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por 90 trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta, Se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS 22.0, para validar, procesar y contrastar hipótesis.

Instrumentos

Ficha Técnica: De la Variable 1 Satisfacción Laboral.

Ficha Técnica: De la Variable 2 Compromiso Organizacional.

8. RESULTADOS.

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.825 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La

Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016.

7. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.791 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII DIRECCION TERRITORIAL POLICIAL (DIRTEPOL). LIMA 2016; esto es, la dimensión afectiva en un nivel de bajo, el 10% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral media medio, por otro lado, la dimensión afectiva en un nivel medio, el 33.3% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral medio. Así mismo, la dimensión afectiva en un nivel alto, el 43.3% de los trabajadores presenta una satisfacción laboral alta.

10. REFERENCIAS

- Alvarez, V. (2010). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/presentacion_introd.ht
- Adeyinka, T (2010). *Motivación y satisfacción laboral, Compromiso Organizacional*. Recuperado de : Bibliotecarios académicos e investigación. Oyo, Nigeria. http://www.ehowenespanol.com/teorias-del-compromiso-organizacional-info_501253/
- Arias, S. (2011). *Dimensiones del Compromiso Organizacional*. Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

- Anderson, C. (2012). *Justificación*. Recuperado de:
<http://andersoncriollo.blogspot.pe/2012/08/justificacion.html#!/2012/08/justificacion.html>
- Caamaño, R. (2008). *El Compromiso Organizacional*. Recuperado de:
<http://logos.psykhe.org/2008/11/el-compromiso-organizacional.html>
- Eslava, E. (2016). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global*. Recuperado de:

Anexo 6

DECLARACION DE AUTORIA

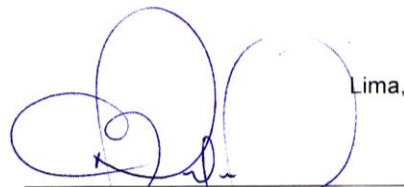
Declaración de Autoría

Yo, **Edilberto Guerra López**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado "**Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores en la VII – Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL). 2016**", presentada, en 109 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 18 de febrero del 2017



Edilberto Guerra López

DNI: 43605135