



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre
profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad

Sede Central Unidad Ejecutora Nro. 001

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Vasquez Sanchez, Liliana Jackeline (orcid.org/ 0000-0002-5676-4259)

ASESOR:

Mg. Parraguez Carrasco, Marco Benito (orcid.org/ 0000-0002-1604-8098)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios,

Por ser el que me guía y da la calma y luz que necesito constantemente para iniciar y culminar mis estudios.

A mi padres y hermano

Esta Tesis se la dedico a
padres y hermano quienes me dieron
el impulso y apoyo para poder iniciar y
terminar mis estudios de pre grado.

AGRADECIMIENTO

Al MBA Marco Benito Parraguez Carrasco,
por su valioso tiempo, dedicación y apoyo
incondicional en la realización de la
presente Tesis

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla cruzada de la satisfacción laboral y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001	23
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.....	23
Tabla 3. Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001	24
Tabla 4. Nivel de compromiso laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.....	25
Tabla 5. Nivel de las dimensiones del compromiso laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001	26
Tabla 6. Prueba de Kolmogórov Smirnov de la satisfacción laboral y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001	22
Tabla 7. Tabla cruzada de la satisfacción en relación con sus superiores y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001	27
Tabla 8. Tabla cruzada de la satisfacción con las condiciones físicas y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001	28
Tabla 9. Tabla cruzada de la satisfacción con la participación en las decisiones y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001	29
Tabla 10. Tabla cruzada de la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001	30

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001. Presenta un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental transversal correlacional; la muestra la componen 50 practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001 durante el año 2022; fueron usados dos cuestionarios válidos a juicio de expertos, con una confiabilidad de 0.827 y 0.791, para procesar los resultados se usó el programa estadístico SPSS V26. Entre los resultados se encontró que la satisfacción laboral es media de acuerdo con el 68% de los practicantes pre profesionales (voluntarios), en tanto el compromiso laboral es regular de acuerdo con el 58%. Se concluyó que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001; debido al valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.750 que implica una correlación positiva alta con significancia ($p<0.01$). Los trabajadores más satisfechos tienden a ser más comprometidos y realizan eficientemente su trabajo.

Palabras Clave: satisfacción laboral, compromiso laboral, practicantes pre profesionales

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between job satisfaction and work commitment of pre professional practitioners (volunteers) of the La Libertad Regional Government - Headquarters U.E. Nro 001. It presents a quantitative approach, applied type, non-experimental cross-sectional design; the sample is composed of 50 pre professional practitioners (volunteers) of the Regional Government La Libertad - Headquarters U.E. Nro 001 during 2022; Two valid questionnaires were used in the opinion of experts, with a reliability of 0.827 and 0.791, to process the results the statistical program SPSS V26 was used. Among the results we found that job satisfaction is average according to 68% of pre professional practitioners (volunteers), while the work commitment is regular according to 58%. It was concluded that there is a significant relationship between job satisfaction and the work commitment of pre professional practitioners (volunteers) of the La Libertad Regional Government - Headquarters U.E. Nro 001; due to the value obtained in the Spearman correlation coefficient=0.750 which implies a high positive correlation with significance ($p<0.01$). The most satisfied workers tend to be more engaged and perform their work efficiently.

Keywords: job satisfaction, work commitment, pre professional practitioners

I. INTRODUCCIÓN

El compromiso y el esmero por la labor es un tópico contemporáneo e importante en el interior de las organizaciones, ciertos autores lo puntualizan como la situación psicológica positiva de los colaboradores hacia el empleo, manifestándose compromiso, en la realización de tareas de su puesto de empleo. Entre tanto, para que los colaboradores puedan manifestar sus atributos frente a su empleo, depende de la institución en la medida que pueda otorgarles condiciones laborales apropiadas y en especial establecer proyectos para motivar que persigan el compromiso del colaborador con su institución (Calizaya et al., 2020)

En todo el mundo, existen problemas, por las extensas jornadas laborales llevadas a cabo por los trabajadores, la sobrecarga laboral, los sueldos inferiores, labores transitorias e irregulares sin ningún contrato (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). En el caso de Ecuador, Olmedo (2018), ha manifestado que un (52,9%), de colaboradores, trabaja en inadecuadas condiciones laborales, incumplimiento de horarios laborales, percibiendo remuneraciones inferiores a lo establecido por la Ley. En la nación colombiana, el contexto laboral, no es adecuado, puesto que mayormente no poseen estabilidad dado que no existen formalidades como firmas de contrato, inconvenientes que afectan mayormente (48,3%) a empleados con edades que oscilan entre los 15 y 24 años de edad (Centro de investigación económica y social [CIES], 2019).

A nivel nacional, Chumo y Lozada (2021), manifiestan que las razones de la poca satisfacción laboral en las instituciones públicas, surgen por la carencia de consideración por las actividades desarrolladas, remuneraciones que no van según al rendimiento y desequilibrio en el puesto de empleo. Con relación al compromiso laboral Cabello (2019), manifiesta que en muchas situaciones el personal de una organización no se siente satisfecho a causa de que “no se encuentran de acuerdo con las denominaciones de los puestos que administra la organización, de igual modo se oponen al perfil de puesto en la organización, del mismo modo que tampoco con las ciencias aplicadas usadas por la organización” (p.40).

La presente investigación se centra en el Gobierno Regional La Libertad, en el cual, de la experiencia laboral, se han observado algunos problemas respecto al compromiso laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios), tales como la indisciplina entre los colegas de empleo, se da en varias ocasiones si algunos trabajadores se encuentran malhumorados y no contestan bien a los colegas a la hora de recibir los documentos, carácter inadecuado y carencia de ética a sus actividades en todos los sectores; elevados requerimientos de rotación de puestos, esta razón se da por un inadecuado procedimiento de reclutamiento a los trabajadores, y la carga de documentos; infracción de los documentos de gestión, mala operatividad de las normativas internas; problemáticas de incentivación de trabajadores, tensión, sobrecarga de trabajo.

De igual modo, se han podido descubrir problemáticas con relación a la satisfacción en el trabajo, por la inconformidad por el no salario percibido, las actividades que llevan a cabo los practicantes no están de acuerdo con la nula remuneración. No se dispone de útiles de oficina, infraestructura inadecuada, escritorios dañados, archiveros desordenados; precarias o nulas probabilidades de ascender, carencia de propuestas políticas y presupuesto para puestos fijos y remuneraciones fijas; aceptación de practicantes pre profesionales (voluntarios) por tener contactos y no por sus competencias.

Es por ello que, se plantea como pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001?

La presente investigación se justificó teóricamente porque contribuye en extender los conocimientos relacionados con las variables que han sido objeto de investigación, pudiendo considerarla como referencia bibliográfica que puede ser consultada, bien sea por estudiantes como por lectores. Igualmente es un beneficio de manera práctica, porque los resultados encontrados en este estudio, contribuirán para que la Subgerencia de Recursos Humanos del Gore La Libertad, aplique los lineamientos correctivos y estratégicos para una óptima satisfacción laboral y compromiso laboral de los practicantes pre profesionales de la institución en mención, beneficiando a la calidad de los servicios que se

otorgan y la imagen institucional como parte de la administración pública, la cual, actualmente no posee buenas recomendaciones por los servicios que ofrece. La justificación metodológica surge porque se realizaron cuestionarios, que se adaptaron para su desarrollo en un organismo del Estado, la misma que se evalúa y optimiza para ser aplicados a otros estudios parecidos.

El principal objetivo fue: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001. Y como objetivos específicos: Identificar el nivel de satisfacción laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001. Identificar el nivel de compromiso laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001. Determinar la relación que existe entre la satisfacción en relación con sus superiores y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001. Determinar la relación que existe entre la satisfacción con las condiciones físicas y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001. Determinar la relación que existe entre la satisfacción con la participación en las decisiones y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001. Determinar la relación que existe entre la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

También se planteó como hipótesis general: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001. Y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar el estudio se seleccionaron investigaciones a nivel internacional como las de Salazar (2018), en la tesis: Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. Esta investigación planteo como objetivo establecer si la variable de satisfacción en el trabajo tiene vínculo y repercusión sobre la variable de compromiso organizacional, evaluación que se desarrolló en los trabajadores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la temporada 2017. La investigación tiene la naturaleza de cuantitativa a causa de que recolecta las apreciaciones del personal en su ámbito laboral, según el nivel de satisfacción en el trabajo y compromiso organizacional. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios a 290 trabajadores, por medio de la plataforma de Google Drive. En los resultados se definió que los niveles de satisfacción en el trabajo, en empleados del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la temporada 2017, son del 70,96%; en cuanto a los niveles de compromiso organizacional son del 69,91%. Se concluyó que hay un vínculo significativo entre las variables satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional, dicho de otra manera, que los trabajadores del Banco que poseen satisfacción laboral, se compromete en mayor medida con el ente donde labora.

Por su parte Guerrero, et al. (2018), en el artículo: Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. La finalidad fue llevar a cabo una recolección de las lecturas asociadas al liderazgo y la satisfacción en el trabajo. La metodología fue documental y como técnica se utilizó la revisión sistemática, los resultados reflejan que el líder que sobrestimó su empoderamiento en liderazgo posee subordinados con una inferior satisfacción laboral y una elevada intención de rotación laboral. Por otra parte, el líder que subestimó su liderazgo fue más definido como efectivo por sus jefes. Se concluyó que el saber de las consecuencias del liderazgo es imprescindible la formación de líderes en las instituciones (con y sin fines de lucro) en naciones como la nuestra que se encuentran en plena carrera hacia el crecimiento. En este procedimiento de progreso del liderazgo en nuestra América Latina se tendría que garantizar en primer lugar el concepto correcto de su significación y poner fin al síndrome del

mesías que por bastante tiempo se ha encontrado instalado en nuestras poblaciones.

También, Salazar (2018), en la tesis: Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. Cuyo propósito fue reconocer la asociación que existe entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional del colaborador del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La metodología fue bibliográfica y documental de los primordiales elementos teóricos del tema de investigación. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios. Se concluyó que la satisfacción en el trabajo es el nivel de confort y contento que una persona vivencia en el empleo, fundamentado en sus apreciaciones, creencias y evaluaciones de la misma; entre tanto el compromiso organizacional son los niveles en el cual un individuo se siente identificado con su compañía, en donde se siente estimulado a intervenir de manera activa en la misma, por medio del trabajo, la fidelidad y el sentido de pertenencia.

Saravia y Grandez (2021), en el artículo: La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. El propósito fue el establecer la relación entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución en mención. Los resultados dan a conocer que el cincuenta y cinco por ciento de los trabajadores consideran que el nivel de "Satisfacción laboral" es regular. La dimensión de mayor influencia ha sido el "Reto del trabajo", donde es necesario optimizar las "Recompensas". Con relación al nivel de "Compromiso organizacional", el sesenta y cuatro por ciento lo consideran regular, siendo la dimensión que más destaca el "Compromiso normativo" y el centrado a perfeccionar fue el "Compromiso continuo". En las conclusiones se precisó que hay vínculo positivo y alto (valor de Rho = 0,711 y un valor de p = 0,000) entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional.

Mientras que, Silva y Vásquez (2020), en la tesis: Compromiso organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020. Cuyo propósito fue establecer la asociación que hay entre el compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo. El método

de investigación ha sido de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transeccional y de nivel correlacional simple. El universo poblacional y muestra se constituyó por cincuenta empleados del área de administración del Municipio Distrital de Guadalupe, al que se le fue aplicado un par de cuestionarios de escala tipo Likert. Los productos hallados señalan que hay un vínculo significativo moderado de ($r=0,652$; $p= 0,000$) entre el Compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo. De igual modo se halló que el compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo que tiene el colaborador administrativo están en un nivel medio. Por otro lado, se definió que hay vínculo entre las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo con la variable satisfacción en el trabajo. Se llega a la conclusión de que, a superior involucramiento en el colaborador administrativo se producirá un elevado nivel de satisfacción en el trabajo.

Castillo y Pillaca (2018), en la tesis: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016. La finalidad del estudio ha sido descubrir la asociación que hay entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional en el personal del Municipio de la Provincia de Cangallo a lo largo del periodo 2016. La metodología fue no experimental, tipo descriptivo correlacional y de corte transeccional. La muestra la constituyeron sesenta y cuatro personas pertenecientes a un universo poblacional de setenta y siete empleados del municipio a los cuales se aplicaron cuestionarios con tipo de escala Likert. Los productos manifestaron un predominio del nivel de satisfacción en el trabajo media con un 67.2% y una prevalencia del nivel medio de compromiso organizacional con un 73.4%. Se concluyó que del 64,1% del personal encuestado posee un compromiso normativo medio; de otra parte, el 29,7% posee un compromiso normativo de nivel alto y solamente un 6,3% manifiestan un compromiso normativo bajo. En este producto se pudo observar que existe un vínculo positivo fuerte entre el compromiso normativo del compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo ($Rho Sp = 0,610$; $p < 0.01$).

Guerra (2017), en la tesis: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL)

2016. Cuyo propósito de investigación ha sido determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016. El universo poblacional y la muestra de interés en este estudio, la conformaron noventa empleados en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016. La metodología aplicada fue correlacional, transeccional, no experimental, la recolección de datos a través de encuestas del MINSA y para la variable compromiso organizacional se utilizó la de Meyer. Los resultados han demostrado que los coeficientes de correlación Rho Spearman de 0.825, consideran que existen vínculos positivos entre las variables, igualmente se halla con niveles de correlación altos, con grado de significatividad bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), la hipótesis nula se rechazó y la hipótesis general se aceptó. Se concluyó que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL).

A nivel local se escogió la investigación de Eusebio (2020), en la tesis: Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los trabajadores del gobierno regional La Libertad 2017. La finalidad fue establecer la relación que existe entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral en los servidores de la Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social del Gobierno Regional La Libertad. La metodología aplicada fue correlacional, transversal, utilizando como instrumento el cuestionario. El principal resultado determinó que la dimensión predominante en la variable clima laboral, es medio con un 69.4%, y la categoría "Promedio", en la variable satisfacción laboral con un 75.1%. Igualmente pudo determinarse que existe una relación entre las variables, siendo importante señalar que el clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social, del Gobierno Regional La Libertad. Concluyendo que, existe incidencia del ambiente organizacional y la satisfacción laboral en empleados de la Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social del Gobierno Regional La Libertad, dando a conocer que existe relación significativa entre el ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo.

Por lo que se refiere al enfoque teórico de la variable satisfacción laboral, la bibliografía brinda distintas teorías con relación a los factores que generar complacencia en los trabajadores. Una de las más trascendentes es la denominada Teoría Bifactorial de Herzberg (1959), la que manifiesta que la complacencia en los trabajadores es producto de los llamados factores internos, los que se encuentran asociados con la índole de las actividades que llevan a cabo los trabajadores, e implican sensaciones asociadas a la formación personal y menesteres de realización personal. Ciertos ejemplos de estos son; los reconocimientos, éxitos, fomento e independencia en el trabajo. Por otra parte, los factores externos (factores no asociados con la índole del empleo), de acuerdo con el investigador, no generan complacencia, sin embargo, sí eluden la insatisfacción laboral. Como ejemplos de dichos factores encontramos la remuneración y utilidades; política de la compañía; entorno físico y vínculos con colegas (Boada, 2019).

La teoría del reforzamiento de Gray (1970), es de corte puramente conductista y puede ser considerada como la contraparte de la determinación de objetivos. Exhibe un historial predictivo bastante beneficioso con relación a calidad y cantidad del trabajo, continuidad de los sacrificios, ausentismo, impuntualidad y accidentes en el trabajo. Su supuesto básico es que el fortalecimiento condiciona la conducta, dicho de otra manera, dentro del empleo, las conductas y los sacrificios destinados a las actividades se verán incididas por los efectos que les siguen. Por ejemplo, si los trabajadores son premiados constantemente por llevar a cabo de modo productivo un trabajo específico, es bastante posible que la repita; situación contraria, si se lo reprime de manera permanente por sobrepasar la rentabilidad de sus compañeros, es posible que reduzca su rentabilidad. Por otra parte, no da una interpretación detallada con relación a la satisfacción o determinaciones de renunciar del personal (Padilla y Ramírez, 2020).

Con relación a las teorías que sostienen la variable compromiso laboral, la Teoría de Becker (1960), citado en Torres (2021), respalda que el individuo hace retos extrínsecos al empleo relacionado a determinaciones denominadas laterales, aunque solamente se pueden cumplir con llevar a cabo las tareas en su sector;

es importante indicar que, se compromete con el empleo para conseguir la realización de otras metas con las cuales tiene interés. En relación con eso, recomienda que los individuos se comprometerían con las instituciones por tener algún interés no asociado a las instituciones, los que están relacionados con principios éticos, proyecciones individuales, proyectos profesionales, status proyecto de vida, y demás. Becker (1960), estudia el elemento compromiso de continuidad, en el cual los colaboradores, por necesidad, no quieren perder vínculo con la institución por los esfuerzos y tiempo; asimismo, conserva su compromiso por percibir utilidades como la remuneración y la jubilación. De esto, podemos inferir que la continuidad en la institución produce compromiso.

Ahora, sobre el enfoque conceptual de la primera variable, Li et al. (2020), expresa que la satisfacción en el trabajo es un factor a nivel individual, que evidencia las impresiones y los afectos de los trabajadores hacia su labor. Se puede definir como una condición derivada del estudio propicio afectivo y/o cognitivo de experiencias laborales. Experiencias que surgen de las condiciones laborales que abarcan las normativas de recursos humanos, trabajadores, la forma de funcionamiento de la empresa y el interés sobre la seguridad laboral. Sin embargo, inciden elementos individuales, como problemas en el contexto laboral y entorno personal, valores y comportamientos, que influyen en el modo en que analizan los factores laborales, experimentan niveles de satisfacción diferentes (Sánchez, 2014).

De acuerdo con Judge y Robbins (2013) la satisfacción en el trabajo es una sensación positiva con relación a su puesto de empleo, si un individuo posee un elevado nivel de satisfacción en el trabajo tendrá sensaciones positivas sobre su puesto de empleo; situación contraria ocurre si un individuo no está satisfecho, este tendrá sensaciones negativas hacia su puesto de empleo. Generalmente los autores concuerdan en que la satisfacción en el trabajo, es una serie de impresiones producidas en el personal, a causa de experiencias de circunstancias tanto organizacionales como individuales, lo cual por lo tanto genera satisfacción grata o negativa (Pedraza, 2020).

Según Estrada y Mamani (2020), el compromiso laboral se encuentra asociado de modo directo con el sentido de pertenencia, del mismo modo que los deberes

que tiene el personal con su institución, en consecuencia, es necesidad disponer de un personal comprometido para que brinde una eficiencia y efectividad en la institución y de esta manera pueda aumentarse la rentabilidad.

En cuanto, la relevancia de la satisfacción en el trabajo consiste en ser un arte del organismo para la satisfacción de los menesteres de su personal, especialmente si muestra trabajadores insatisfechos y las faltas a su trabajo son bastante recurrentes, entre tanto el personal satisfecho disfruta de buena salud, y asimismo conservar un ambiente óptimo (Parra, et al. 2018). Trata las motivaciones debido a que es una parte importante para que los trabajadores del organismo se involucren en lograr los objetivos, y a la vez ser personal eficiente y competitivo, transformándose en la imagen de la institución, de tal modo, que este ayudara a encontrar tácticas para que cada vez el organismo tenga un desarrollo progresivo dentro del mercado, creando un entorno beneficioso (Charaja y Mamani, 2014).

Como dimensiones de la satisfacción laboral, se estableció en primer lugar satisfacción en relación con sus superiores, está relacionado con el vínculo que existe entre los trabajadores y los jefes o superiores, cuando intercambian emociones, datos, información, opiniones, valoraciones, criterios y orientaciones laborales. Esta variable resulta de la existencia entre directores o funcionarios y los empleados en el entorno de la interacción social, en donde persisten situaciones, tales como; angustia por inconvenientes externos, resoluciones de conflictos, inconvenientes de pertenencia, distribución y colaboración (Jaimes, et al., 2021).

Satisfacción con las condiciones físicas, son componentes importantes para los trabajadores, porque con frecuencia buscan ambientes laborales que les permitan sentirse bien, facilitando el desarrollo de sus actividades. En primer lugar, ambientes físicos placenteros y diseños adecuados de la infraestructura, favoreciendo su desempeño e incrementando los niveles de satisfacción; en otro contexto, las culturas organizacionales con sistemas de valores bien definidos y objetivos atractivos, serán bien percibidos y traducidos en productividad (Padilla y Ramírez, 2020).

La tercera dimensión satisfacción con la participación en las decisiones, es relevante resaltar que la satisfacción laboral se manifiesta en circunstancias en las cuales se ven implicados los logros, el reconocimiento oral, una labor retadora, el incremento de obligaciones, un desarrollo por medio de alguna promoción laboral. Todos son factores asociados de manera directa con las actividades efectuadas. Por otro lado, la insatisfacción laboral se manifiesta si factores asociados con el contexto o ámbito en el cual se desarrollan las tareas, como la inadecuada determinación de los regímenes de la empresa, la calidad de la inspección, los vínculos interpersonales, la seguridad laboral, los sueldos que se dan, el ambiente en el trabajo, se puede apreciar que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo poseen factores singulares y concretos que la fomentan (Madero, 2020).

Y la cuarta dimensión, satisfacción con el reconocimiento, son componentes que activan las actitudes, perfeccionan la conducta y estimulan a las personas a llevar a cabo una actividad, de manera que es trascendente que la dependencia de talento humano reconozca que se tiene que poner particular atención en estas cuestiones para lograr elaborar novedosas propuestas y brindar un incentivo distinto y variado, con el propósito de poder apoyar para conseguir la motivación y satisfacción en el trabajo del colaborador en el interior de la organización (Madero, 2020).

En relación al enfoque conceptual de la variable compromiso laboral, el compromiso laboral, no ha dejado de vincularse con la vocación, para comportarse según algunas convicciones, sensibilidades y valores que posee el trabajador en relación al propósito y valores organizacionales, logrando así, adaptación entre los individuos y las estructuras corporativas (Máinez, 2016). El compromiso concentra un vínculo de composición de términos, siendo las ideas principales la identificación con la empresa, la conducta y la satisfacción laboral, indicaciones que han demostrado comportamientos positivos para los trabajos, porque los compromisos laborales, no solo se relacionan con el compromiso con la empresa, también con el involucramiento, la entrega, la identificación, el sentirse bien en el espacio laboral, circunstancias que deben tenerse en cuenta

para manifestar emociones positivas para los trabajadores (Foncubierta y Sánchez, 2019).

Para Peralta (2013), el concepto de compromiso laboral, está relacionado con la lealtad o membresía, por la que los trabajadores desean permanecer en la institución, por la motivación implícita. Compromisos como procesos de identificación y de creencias en relación a la relevancia de las labores y los requerimientos de las actividades desarrolladas en el aspecto laboral. De acuerdo con Montoya (2014) puntualiza al compromiso laboral como el mecanismo para analizar y valorar la conducta de los trabajadores, del mismo modo que su desempeño dentro de las compañías y como contribuye o reduce la producción.

La relevancia del compromiso laboral, Gil (2018), señala que el compromiso organizacional es importante porque permite que los individuos adquieran obligaciones con la institución, entonces la compañía incrementará su eficiencia consiguiendo sus metas propuestas. En conformidad con el autor, el compromiso organizacional es de mucha relevancia dado que, fomenta el adecuado desempeño en el trabajo del personal en el desarrollo de sus actividades, teniendo como finalidad actuar en provecho y beneficio de la institución. De este modo se involucran los trabajadores en el desarrollo de las tareas en función de lograr la meta propuesta por la institución.

Las dimensiones establecidas para el compromiso laboral, en primer lugar, están el compromiso afectivo, se encuentra asociada con la relación emocional establecida entre los trabajadores y la institución, cuando los trabajadores se sienten identificados con la compañía a causa de la compatibilidad con los valores humanos y las metas comunes. En consecuencia, se encuentra asociado con la apreciación individual de los rasgos objetivos y subjetivos de la institución, y es esencial para la satisfacción, la motivación profesional y el éxito de la organización. Los trabajadores que tienen un compromiso emocional se vuelven bastante felices por estar dentro de la institución y no piensan dejar la institución como producto de sentir que son parte de la institución (Gabrani et al., 2016).

Como segunda dimensión está el compromiso de continuidad, se encuentra asociado con la apreciación del personal del coste relacionado con abandonar la

institución. La intención de abandonar la compañía se encuentra por lo general asociada con la red de retribuciones, reconocimiento / apreciación profesional y posibilidades de progreso profesional. En consecuencia, la inversión personal de los trabajadores se acopla al rendimiento que esperan de la institución. También, puede ser descrita como la idea del personal con relación al coste de la licencia de la institución será elevada para estos. Con relación a los demás medios, el personal permanece en la institución a causa de algunos motivos fisiológicos, económicos y sociales tales como; no temen hallar un mejor empleo, la carencia de voluntad para dejar a sus compañeros, la carencia de voluntad para irse a un nuevo sitio, problemáticas familiares, pérdida de efectivo, etcétera (Gabrani et al., 2016).

La tercera dimensión es el compromiso normativo, el cual se relaciona con la obligación ética de los trabajadores hacia la institución y la plusvalía percibida, lo cual suscita la sensación de deber de permanencia. Dicho de otra manera, el personal considera que continuar en la institución es una clase de obligación, esta responsabilidad es distinta de las otras dos. El compromiso normativo se desarrolla por cultura organizacional, educación, edad, tiempo de servicio. Ello puede fomentar un desempeño de tareas por competencia, según los reglamentos de la organización, pero sin una considerable intervención motivadora (Franco y Franco, 2017).

De manera que se podría aseverar que los colaboradores se comprometen con la institución debido a que desean (afectivo), debido a que lo requieren (de continuidad), o debido a que sienten que tienen que hacerlo (normativo). Estas 3 dimensiones de compromiso orientan a un comportamiento distinto hacia la institución. Los individuos con elevado compromiso afectivo se encuentran deseosos de realizar esfuerzos en su desempeño, los individuos con un compromiso de continuidad se encuentran necesitados de continuar en la compañía, y los individuos con compromiso normativo se sienten obligados a continuar en esta. En pocas palabras, los trabajadores demuestran estar comprometidos si generan productos específicos que dan valor al posicionamiento y desarrollo de la institución. El compromiso de cada persona dentro de la empresa no solo debe reflejarse al momento de cumplir con las

exigencias básicas del puesto de trabajo, sino que deben ser capaces de dar más de sí mismos, y dar un valor agregado a la realización de los objetivos de la institución (Farjad y Varnous, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

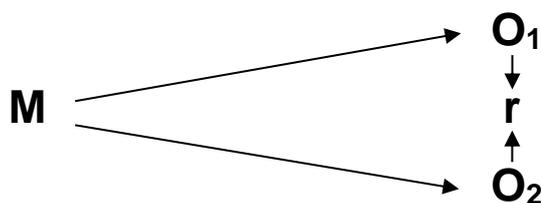
Tipo de investigación

Investigación básica, puesto que, se orienta a conseguir actuales conocimientos sistemáticos, con la finalidad de aumentar el conocimiento en un entorno en específico (Álvarez, 2020).

Su enfoque es cuantitativo, está relacionado con la medición estadística de las variables; los estudios que se realizan con este enfoque, se centran en recoger y analizar información para responder preguntas de estudios y comprobar hipótesis que ya se han determinado de forma previa, y confían en el cálculo numérico en el conteo y, de forma frecuente con la utilización de estadística para determinar exactamente, patrones de conducta de una población (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Diseño de investigación

El diseño es no experimental; no existe manipulación a las que se sometan las variables de investigación; también es transeccional porque la información es seleccionada en un solo momento; y correlacional simple, tiene como finalidad conocer la correlación de variables, no como independientes o dependientes, sino como variable 1 y su relación con la variable 2, tampoco existen prevalencias de alguna de las variables, y discrepancias en el producto de cambiar su orden (Arias y Covinos, 2021). Su esquema de representación es:



En el cual:

M: Muestra: practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001

O1: Variable 1: Satisfacción laboral

O2: Variable 2: Compromiso laboral

r: Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Se puede definir como Experiencias que surgen de las condiciones laborales que abarcan las normativas de recursos humanos, trabajadores, la forma de funcionamiento de la empresa y el interés sobre la seguridad laboral. Sin embargo, inciden elementos individuales, como problemas en el contexto laboral y entorno personal, valores y comportamientos, que influyen en el modo en que analizan los factores laborales, experimentan niveles de satisfacción diferentes (Sánchez, 2014).

Definición operacional

Para operacionalizar la variable, se han seleccionado 4 dimensiones: satisfacción en relación con sus superiores, satisfacción con las condiciones físicas, satisfacción con la participación en las decisiones y satisfacción con el reconocimiento; con el objetivo de determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001. En su medición se aplicó un cuestionario compuesto por 20 preguntas.

Variable 2: Compromiso laboral

Definición conceptual

El compromiso concentra un vínculo de composición de términos, siendo las ideas principales la identificación con la empresa, la conducta y la satisfacción laboral, indicaciones que han demostrado comportamientos positivos para los trabajos, porque los compromisos laborales, no solo se relacionan con el compromiso con la empresa, también con el involucramiento, la entrega, la identificación, el sentirse bien en el espacio laboral, circunstancias que deben tenerse en cuenta para manifestar emociones positivas para los trabajadores (Foncubierta y Sánchez, 2019).

Definición operacional

Para operacionalizar la variable, se han seleccionado 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; con

el objetivo de determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001. En su medición se aplicó un cuestionario conformado por 15 preguntas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Representa la cantidad de población conformada por los elementos que poseen diferentes particularidades. Entonces la población es un grupo de factores o casos, ya sean personas, hechos históricos u objetos, que comparten algunas particularidades o un criterio; y que se identifican en diferentes áreas de interés para ser analizados, por lo que estos se involucran en la hipótesis de estudio (Sánchez, et al., 2018). En este estudio la población la conforman los 70 practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001 durante el año 2022.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: se hallan dentro de este criterio todos los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001 que vienen desarrollando funciones durante el año 2022.

Criterios de exclusión: quedan fuera del ámbito de estudio los trabajadores nombrado y contratados del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001 que vienen laborando durante el año 2022.

Muestra

Por su parte, la muestra está conformada por una pequeña parte de la población, se caracteriza porque la información que se recoge, se obtiene de ésta, mientras que la población abarca la realidad problemática del estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En este estudio, teniendo en cuenta el universo poblacional, la muestra la componen los 50 practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001 durante el año 2022 para ello se usó el muestreo a conveniencia de autor.

Muestreo

Para delimitar la muestra se usó el muestreo no probabilístico a conveniencia de autor, en esta investigación han sido seleccionados de manera intencional a las personas que conforman este estudio, los cuales poseen particularidades que son de interés para el investigadores, priorizando a los de fácil acceso, por medio de convocatorias abiertas, en donde los individuos de manera voluntaria se dirigen para ser parte de la investigación, hasta lograr la cantidad necesaria para la muestra (Hernández y Carpio, 2019).

Unidad de análisis

Practicante pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001 durante el año 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Encuesta: procedimientos que son realizados en los métodos de encuestas por muestreos en donde se aplican instrumentos de recojo de información conformado por una cantidad de preguntas, cuya finalidad ha sido, obtener datos precisos de una muestra (Sánchez, et al., 2018). En esta investigación permitió recabar información de las variables de estudio directamente de la fuente, en este caso de la muestra elegida, para ellos se usaron dos cuestionarios.

Instrumentos

Cuestionario: son instrumentos cuya finalidad es recoger información de una muestra determinada, los cuestionarios son mayormente utilizados en tesis por la facilidad en su aplicación, se estructura por un grupo de interrogantes, con diferentes opciones para responder, según la percepción de los encuestados (Arias, 2020). Para recolectar los datos, se elaboraron dos cuestionarios compuestos por preguntas cerradas, los mismos que contemplan cinco opciones de respuesta y poseen para su ponderación la escala de tipo Likert.

El cuestionario para medir la satisfacción laboral está compuesto por 20 preguntas, las mismas que se encuentran repartidas en 4 dimensiones: satisfacción en relación con sus superiores, satisfacción con las condiciones

físicas, satisfacción con la participación en las decisiones y satisfacción con el reconocimiento, cada una de las mismas contiene 5 ítems.

El cuestionario para medir el compromiso laboral está compuesto por 15 preguntas, las mismas que se encuentran repartidas en 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, cada una de las mismas contiene 5 ítems.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

La validez fue de contenido, son los niveles en el cual los instrumentos reflejan dominios específicos de contenido, según la medición que se realiza. Por tanto, son los niveles en los cuales la medición va a representar la definición el concepto medido. La validez sirve para demostrar que las preguntas de un cuestionario van a representar de manera adecuada el contenido de un tema en específico (Sánchez, et al., 2018). Para realizar la validación de ambos cuestionarios en este estudio se recurrió al criterio de 3 expertos en la materia, a los mismos se les entregó una base de datos en la cual se califican las preguntas propuestas para ambas variables, teniendo la opción de realizar sugerencias u observaciones a los mismos. Revisados los instrumentos los expertos coinciden en un criterio aprobatorio de los mismos, quedando entonces aptos para proceder a su aplicación en la muestra de investigación.

Confiabilidad

Está relacionado con la precisión o consistencia de la puntuación o de los datos conseguidos con los instrumentos administrados en diferentes oportunidades. Igualmente se relaciona con la claridad o rigor de las puntuaciones u otros datos de un grupo de estudiantes, con los menores errores posibles (Medina y Verdejo, 2020). Para realizar la confiabilidad se recurrió a una prueba piloto, para ello se eligió una muestra de 15 practicantes pre profesionales del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001 durante el año 2022, los datos obtenidos de las respuestas, fueron procesados usando el software estadístico SPSS V26, mediante el Coeficiente del Alfa de Cronbach.

El cuestionario para medir la satisfacción laboral tomando en consideración el valor logrado en el Alfa de Cronbach=0.827, se obtuvo un nivel bueno de confiabilidad para el instrumento.

El cuestionario para medir el compromiso laboral tomando en consideración el valor logrado en el Alfa de Cronbach=0.791, se obtuvo un nivel muy aceptable de confiabilidad para el instrumento.

3.5. Procedimientos

En primera instancia se procedió a elaborar la realidad problemática del estudio partiendo del nivel de análisis internacional para terminar en el nivel local, asimismo se seleccionaron los trabajos previos en función de las variables, de la misma manera se eligieron las teorías, enfoque conceptual y dimensiones de estudio. En el ámbito metodológico, en primer término, se definió el tipo y diseño de investigación, se operacionalizaron las variables, se delimitó la población y muestra, de la misma manera se seleccionaron las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, siendo elegido el cuestionario como el instrumento a aplicar, el mismo que fue sometido al proceso de confiabilidad estadística y validez de contenido a juicio de expertos, listos los instrumentos estos fueron aplicados a la muestra seleccionada. Para la parte de los resultados, fueron elaboradas tablas estadísticas con la información proveniente de ambos instrumentos, las mismas se presentaron adecuadamente interpretadas en función de los objetivos del estudio, posteriormente fueron discutidos con el material teórico seleccionado en la parte inicial. Por último, se emitieron las conclusiones del estudio, y las recomendaciones a quienes se consideró pertinentes.

3.6. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva: se elaboró una matriz Excel con los datos conseguidos en los cuestionarios, estos fueron ordenados y con ellos, se prepararon las tablas para distribuir tanto las frecuencias como los porcentajes de cada variable y dimensión.

Estadística inferencial: se hizo uso del Software estadístico SPSS V26, en el cual se calculó la Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov con nivel de

significancia del 5%, aplicada en función del tamaño de la muestra. Mientras que para contrastar las hipótesis del estudio se usó el Coeficiente de Correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para la presente investigación se consideraron los criterios que determina el Código de ética de la Universidad César Vallejo (2020), dentro de los cuales se contempla:

Autonomía: los practicantes de la investigación tuvieron la autonomía de seleccionar si querían participar o no en la investigación en el momento que lo solicitaron.

Competencia profesional y científica: la investigadora cumple los niveles adecuados de preparación según lo demandado por el estudio, que garantizan el rigor científico del proceso de investigación.

Justicia: se otorgó un trato igualitario a la población el estudio, sin exclusiones para el mejor desarrollo del estudio

Probidad: se actuó con honestidad durante todo el estudio presentando de forma fidedigna los resultados, evitando realizar alteraciones a los mismos.

Respeto de la propiedad intelectual: la investigadora respetó los derechos de propiedad intelectual de otras investigaciones, evitando cometer plagio de forma total o parcial en el estudio.

Responsabilidad: la investigadora asume los efectos derivados de los actos del proceso de estudio realizado.

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Tabla 1

Tabla cruzada de la satisfacción laboral y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001

SATISFACCIÓN LABORAL		COMPROMISO LABORAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Baja	N°	15	0	0	15
	%	30,0%	0,0%	0,0%	30,0%
Media	N°	0	29	5	34
	%	0,0%	58,0%	10,0%	68,0%
Alta	N°	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	N°	15	29	6	50
	%	30,0%	58,0%	12,0%	100,0%

Correlaciones				
			Satisfacción laboral	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y el compromiso laboral

En la tabla 1, se aprecia que el 58% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que mientras la satisfacción laboral es media, el compromiso laboral es regular; respecto de las correlaciones, tomando el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.750 que implica una correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se puede confirmar la hipótesis que señala que existe relación significativa entre

la satisfacción laboral y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

4.2. Descripción de resultados

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001

NIVELES	Satisfacción laboral	
	f	%
Baja	15	30
Media	34	68
Alta	1	2
TOTAL	50	100

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral

Se aprecia en la tabla 2, que el 68% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que su satisfacción laboral es media; mientras que para un 30% es baja y únicamente para el 2% es alta. Por tanto, se puede señalar que la satisfacción laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001 presenta un nivel mayoritariamente medio.

Tabla 3

Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001

NIVELES	Satisfacción en relación con sus superiores		Satisfacción con las condiciones físicas		Satisfacción con la participación en las decisiones		Satisfacción con el reconocimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	15	30	21	42	20	40	16	32
Media	31	62	29	58	27	54	26	52
Alta	4	8	0	0	3	6	8	16
TOTAL	50	100	50	100	50	100	50	100

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral

En la tabla 3 se encuentran las dimensiones pertenecientes a la variable satisfacción laboral, en donde se puede apreciar que el nivel predominante entre las mismas, es el nivel medio, toda vez que los valores más altos se localizan en el mismo, los porcentajes conseguidos son los siguientes: satisfacción en relación con sus superiores con 62%, satisfacción con las condiciones físicas con 58%, satisfacción con la participación en las decisiones con 54% y satisfacción con el reconocimiento con 52%.

Tabla 4

Nivel de compromiso laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001

NIVELES	Compromiso laboral	
	f	%
Malo	15	30
Regular	29	58
Bueno	6	12
TOTAL	50	100

Nota. Base de datos del compromiso laboral

Se aprecia en la tabla 4, que el 58% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que su compromiso laboral es regular; mientras que para un 30% es malo y solo para el 12% es bueno. Por tanto, se puede señalar que el compromiso laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001 presenta un nivel mayoritariamente regular.

Tabla 5

Nivel de las dimensiones del compromiso laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001

NIVELES	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%
Malo	15	30	19	38	14	28
Regular	34	68	26	52	29	58
Bueno	1	2	5	10	7	14
TOTAL	50	100	50	100	50	100

Nota. Base de datos del compromiso laboral

En la tabla 5 se encuentran las dimensiones pertenecientes a la variable compromiso laboral, en donde se puede apreciar que el nivel predominante entre las mismas, es el nivel regular, toda vez que los valores más altos se localizan en el mismo, los porcentajes conseguidos son los siguientes: compromiso afectivo con 68%, compromiso de continuidad con 52% y compromiso normativo con 58%.

4.3. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de Kolmogórov Smirnov de la satisfacción laboral y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001

Pruebas No Paramétricas	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
Satisfacción laboral	50	33,98	11,352	,156	,114	-,156	,156	,004
Compromiso laboral	50	25,50	9,982	,160	,134	-,160	,160	,003
Satisfacción en relación con sus superiores	50	8,84	3,303	,105	,105	-,103	,105	,200
Satisfacción con las condiciones físicas	50	7,94	3,443	,133	,133	-,125	,133	,026
Satisfacción con la participación en las decisiones	50	8,36	3,421	,155	,155	-,085	,155	,004
Satisfacción con el reconocimiento	50	8,84	3,419	,133	,117	-,133	,133	,028

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y el compromiso laboral

En la tabla 6 se muestran los resultados obtenidos de la prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov aplicada en función del tamaño muestral ($n > 50$) para analizar la distribución de la muestra; evidenciándose que los niveles de significancia de las variables satisfacción laboral y compromiso laboral son inferiores al 5% ($p < 0.05$), considerándose que se trata de una distribución no normal es pertinente el uso de pruebas no paramétricas, siendo seleccionado con ese fin el Coeficiente de correlación de Spearman a través del que se corroboró que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la satisfacción en relación con sus superiores y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Tabla 1

Tabla cruzada de la satisfacción en relación con sus superiores y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001

SATISFACCIÓN EN RELACIÓN CON SUS SUPERIORES		COMPROMISO LABORAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Baja	Nº	15	0	0	15
	%	30,0%	0,0%	0,0%	30,0%
Media	Nº	0	26	5	31
	%	0,0%	52,0%	10,0%	62,0%
Alta	Nº	0	3	1	4
	%	0,0%	6,0%	2,0%	8,0%
Total	Nº	15	29	6	50
	%	30,0%	58,0%	12,0%	100,0%

Correlaciones				
		Satisfacción en relación con sus superiores		Compromiso laboral
Rho de Spearman	Satisfacción en relación con sus superiores	Coefficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y el compromiso laboral

En la tabla 7 se aprecia que el 52% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que mientras la satisfacción en relación con sus superiores es media, el compromiso laboral es regular; respecto de las correlaciones, tomando el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.549 que implica una correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se puede confirmar la hipótesis que señala que existe relación significativa entre la satisfacción en relación con sus superiores

y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Existe relación significativa entre la satisfacción con las condiciones físicas y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Tabla 2

Tabla cruzada de la satisfacción con las condiciones físicas y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001

SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES FÍSICAS		COMPROMISO LABORAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Baja	N°	15	6	0	21
	%	30,0%	12,0%	0,0%	42,0%
Media	N°	0	23	6	29
	%	0,0%	46,0%	12,0%	58,0%
Alta	N°	0	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	N°	15	29	6	50
	%	30,0%	58,0%	12,0%	100,0%

Correlaciones					
				Satisfacción con las condiciones físicas	Compromiso laboral
Rho de	Satisfacción con las	Coeficiente de correlación		1,000	,645**
Spearman	condiciones físicas	Sig. (bilateral)		.	,000
		N		50	50

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y el compromiso laboral

En la tabla 8 se aprecia que el 46% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que mientras la satisfacción con las condiciones físicas es media, el compromiso laboral es regular; respecto de las correlaciones, tomando el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.645 que implica una correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se puede confirmar la hipótesis que señala que existe relación significativa entre la satisfacción con las condiciones físicas y el

compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Existe relación significativa entre la satisfacción con la participación en las decisiones y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Tabla 3

Tabla cruzada de la satisfacción con la participación en las decisiones y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001

SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES		COMPROMISO LABORAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Baja	N°	14	6	0	20
	%	28,0%	12,0%	0,0%	40,0%
Media	N°	1	23	3	27
	%	2,0%	46,0%	6,0%	54,0%
Alta	N°	0	0	3	3
	%	0,0%	0,0%	6,0%	6,0%
Total	N°	15	29	6	50
	%	30,0%	58,0%	12,0%	100,0%

Correlaciones

		Satisfacción con la participación en las decisiones		Compromiso laboral
Rho de Spearman	Satisfacción con la participación en las decisiones	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y el compromiso laboral

En la tabla 9 se aprecia que el 46% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que mientras la satisfacción con la participación en las decisiones es media, el compromiso laboral es regular; respecto de las correlaciones, tomando el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.673 que implica una correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se puede confirmar la hipótesis que señala que existe relación significativa entre la satisfacción con la participación en las

decisiones y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Existe relación significativa entre la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Tabla 4

Tabla cruzada de la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001

SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO		COMPROMISO LABORAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Baja	N°	15	1	0	16
	%	30,0%	2,0%	0,0%	32,0%
Media	N°	0	21	5	26
	%	0,0%	42,0%	10,0%	52,0%
Alta	N°	0	7	1	8
	%	0,0%	14,0%	2,0%	16,0%
Total	N°	15	29	6	50
	%	30,0%	58,0%	12,0%	100,0%

Correlaciones				
		Satisfacción con el reconocimiento		Compromiso laboral
Rho de Spearman	Satisfacción con el reconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y el compromiso laboral

En la tabla 10 se aprecia que el 42% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que mientras la satisfacción con el reconocimiento es media, el compromiso laboral es regular; respecto de las correlaciones, tomando el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.657 que implica una correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se puede confirmar la hipótesis que señala que existe relación significativa entre la satisfacción con el reconocimiento y el

compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del
Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

V. DISCUSIÓN

El mundo globalizado ha presentado distintos desafíos para las empresas, vinculados al manejo del desempeño de los empleados, de forma que aportan en la consecución de los objetivos, otorgándoles las herramientas necesarias y estrategias efectivas. Lo que esperan las empresas es lograr la eficiencia en sus trabajadores. El mundo laboral, está en progresiva transformación, y los roles de los empleados más importantes, especialmente si se desenvuelven en actividades laborales que le motiven y sienten que aplican lo que ya se aprende en sus actividades cotidianas, conservando el mismo empleo por periodos extensos. Los trabajadores se comprometen con la empresa cuando estas ofrecen las condiciones óptimas laborales para optimizar el desempeño laboral (Chauvel, 2022).

La manera en la cual los trabajadores tienen su desenvolvimiento, está condicionada por varios elementos directos e indirectos, entre ellos el ambiente laboral, infraestructura y confiabilidad, que expresa la empresa sobre los trabajadores, ocasionando algunos niveles e compromisos que los trabajadores reflejaran en el trabajo desempeñado, y contagiando emociones para mejorar el ambiente laboral en la institución (Loza, 2019). Las prácticas pre profesionales involucran un primer paso en los profesionales que terminan la universidad e ingresan a las empresas, otorgando las oportunidades a los estudiantes para practicar en su organización y cumplir con sus requisitos académicos. Según Jaradat (2017), brinda oportunidades a los estudiantes, para enfrentarse a los retos de la cotidianidad, tanto en el trabajo como para sus carreras, cuestionando de qué forma los centros de prácticas contribuyen con su bienestar, si da cumplimiento con entregarle los recursos necesarios y su sentido de pertenencia.

En función de lo previamente expuesto, se puede señalar que la satisfacción laboral resulta de suma relevancia para cualquier empresa o entidad, toda vez que un trabajador satisfecho se sentirá más comprometido con su trabajo y la institución, por ello se ha creído conveniente explorar esta relación entre las variables en los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001, En la tabla 1, se encontró que

el 58% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que mientras la satisfacción laboral es media, el compromiso laboral es regular; respecto de las correlaciones, tomando el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.750 que implica una correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se puede confirmar la hipótesis que señala que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Los resultados de la hipótesis general concuerdan con los encontrados en la investigación hecha por Silva y Vásquez (2020), debido a que los productos hallados señalan que hay un vínculo significativo moderado de ($r=0,652$; $p=0,000$) entre el Compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo. De igual modo se halló que el compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo que tiene el colaborador administrativo están en un nivel medio. Por otro lado, se definió que hay vínculo entre las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo con la variable satisfacción en el trabajo. Se llega a la conclusión de que, a superior involucramiento en el colaborador administrativo se producirá un elevado nivel de satisfacción en el trabajo.

Asimismo, para respaldar los resultados estadísticos, se ha recurrido a lo expresado en la teoría Bifactorial de Herzberg, la misma que manifiesta que la complacencia en los trabajadores es producto de los llamados factores internos, los que se encuentran asociados con la índole de las actividades que llevan a cabo los trabajadores, e implican sensaciones asociadas a la formación personal y menesteres de realización personal. Por otra parte, los factores externos (factores no asociados con la índole del empleo), de acuerdo con el investigador, no generan complacencia, sin embargo, sí eluden la insatisfacción laboral (Boada, 2019).

En la tabla 2, el 68% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que su satisfacción laboral es media; mientras que para un 30% es baja y únicamente para el 2% es alta. Por tanto, se puede señalar que la satisfacción laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional

La Libertad - Sede central U.E. Nro 001 presenta un nivel mayoritariamente medio.

Los resultados encontrados en la variable, concuerdan con los hallados en el estudio de Salazar (2018), en el mismo que concluyó que hay un vínculo significativo entre las variables satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional, dicho de otra manera, que los trabajadores del Banco que tiene satisfacción laboral, propende a hallarse comprometido con la institución.

En la tabla 3 se encuentran las dimensiones pertenecientes a la variable satisfacción laboral, en donde se encontró que el nivel predominante entre las mismas, es el nivel medio, toda vez que los valores más altos se localizan en el mismo, los porcentajes conseguidos son los siguientes: satisfacción en relación con sus superiores con 62%, satisfacción con las condiciones físicas con 58%, satisfacción con la participación en las decisiones con 54% y satisfacción con el reconocimiento con 52%. Los resultados correspondientes a estas dimensiones concuerdan con lo encontrado en el estudio de Guerrero, Añazco, Valdivieso y Sánchez (2018), en el mismo que se concluyó que el saber de las consecuencias del liderazgo es imprescindible la formación de líderes en las instituciones (con y sin fines de lucro) en naciones como la nuestra que se encuentran en plena carrera hacia el crecimiento. En este procedimiento de progreso del liderazgo en nuestra América Latina se tendría que garantizar en primer lugar el concepto correcto de su significación y poner fin al síndrome del mesías que por bastante tiempo se ha encontrado instalado en nuestras poblaciones.

Se encontró en la tabla 4, que el 58% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que su compromiso laboral es regular; mientras que para un 30% es malo y solo para el 12% es bueno. Por tanto, se puede señalar que el compromiso laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001 presenta un nivel mayoritariamente regular. Para el cotejo de estos resultados, se ha recurrido al estudio realizado por Castillo y Pillaca (2018), en el cual se concluyó que del 64,1% del personal encuestado posee un compromiso normativo medio; de otra parte, el 29,7% posee un compromiso normativo de nivel alto y solamente un 6,3% manifiestan un compromiso normativo bajo. En este producto se pudo

observar que existe un vínculo positivo fuerte entre el compromiso normativo del compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo ($Rho_{Sp} = 0,610$; $p < 0.01$).

En la tabla 5 se encuentran las dimensiones pertenecientes a la variable compromiso laboral, en donde se halló que el nivel predominante entre las mismas, es el nivel regular, toda vez que los valores más altos se localizan en el mismo, los porcentajes conseguidos son los siguientes: compromiso afectivo con 68%, compromiso de continuidad con 52% y compromiso normativo con 58%. Los resultados hallados en las dimensiones pueden ser fácilmente comparados con los hallados en el estudio desarrollado por Saravia y Grandez (2021), debido a que los productos del mismo, manifiestan que el cincuenta y cinco por ciento de los trabajadores consideran que el nivel de "Satisfacción laboral" es regular. La dimensión de mayor influencia ha sido el "Reto del trabajo", donde es necesario optimizar las "Recompensas". Con relación al nivel de "Compromiso organizacional", el sesenta y cuatro por ciento creen que es regular, siendo la dimensión que más destaca el "Compromiso normativo" y el centrado a perfeccionar fue el "Compromiso continuo". En las conclusiones se precisó que hay vínculo positivo y alto (valor de $Rho = 0,711$ y un valor de $p = 0,000$) entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional.

En la tabla 7 se encontró que el 52% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que mientras la satisfacción en relación con sus superiores es media, el compromiso laboral es regular; respecto de las correlaciones, tomando el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman= 0.549 que implica una correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se puede confirmar la hipótesis que señala que existe relación significativa entre la satisfacción en relación con sus superiores y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Para comparar los resultados de este estudio, dada su similitud, se ha tomado lo encontrado en el estudio de Salazar (2018), en el que entre los resultados se definió que el grado de satisfacción en el trabajo, de los trabajadores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la temporada 2017 es del

70,96%; entre tanto que el nivel de compromiso organizacional es del 69,91%. Concluyendo que hay un vínculo significativo entre las variables satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional, dicho de otra manera, que los trabajadores del Banco que tiene satisfacción laboral, propende a hallarse comprometido con la institución.

En la tabla 8 se encontró que el 46% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que mientras la satisfacción con las condiciones físicas es media, el compromiso laboral es regular; respecto de las correlaciones, tomando el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.645 que implica una correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se puede confirmar la hipótesis que señala que existe relación significativa entre la satisfacción con las condiciones físicas y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Los resultados de esta hipótesis se pueden comparar a los de la investigación desarrollada por Guerra (2017), toda vez que los resultados han demostrado que los coeficientes de correlación Rho Spearman de 0.825, consideran que existen vínculos positivos entre las variables, igualmente se halla con niveles de correlación altos, con grado de significatividad bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), la hipótesis nula se rechazó y la hipótesis general se aceptó. Se concluyó que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL).

En la tabla 9 se encontró que el 46% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que mientras la satisfacción con la participación en las decisiones es media, el compromiso laboral es regular; respecto de las correlaciones, tomando el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.673 que implica una correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se puede confirmar la hipótesis que señala que existe relación significativa entre la satisfacción con la participación en las decisiones y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Los resultados encontrados en esta hipótesis concuerdan con los hallados en la investigación que desarrollo Eusebio (2020), debido a que los productos de este estudio indican que la categoría que predomina en la variable clima Laboral, es “Medio” con el 69.4%, y la categoría “Promedio” en la variable satisfacción laboral con el 75.1%. El principal resultado determinó que la dimensión predominante en la variable clima laboral, es medio con un 69.4%, y la categoría “Promedio”, en la variable satisfacción laboral con un 75.1%. Igualmente pudo determinarse que existe una relación entre las variables, siendo importante señalar que el clima organizacional incide de manera significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social, del Gobierno Regional La Libertad. Concluyendo que, existe incidencia del ambiente organizacional y la satisfacción laboral en empleados de la Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social del Gobierno Regional La Libertad, dando a conocer que existe relación significativa entre el ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo.

En la tabla 10 se encontró que el 42% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) considera que mientras la satisfacción con el reconocimiento es media, el compromiso laboral es regular; respecto de las correlaciones, tomando el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.657 que implica una correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se puede confirmar la hipótesis que señala que existe relación significativa entre la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.

Para el cotejo de los resultados en esta hipótesis se ha tomado lo encontrado en el estudio desarrollado por Saravia y Grandez (2021), en el cual los resultados dan a conocer relaciones positivas y altas (valor de Rho = 0,711 y un valor de $p = 0,000$) entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del Programa Nacional de Centros Juveniles. Ocasionando que implementar actividades internas para optimizar la satisfacción en la institución traerá como consecuencia mejores niveles de compromiso. Además, el 55% del

personal cree que los niveles de satisfacción laboral son regulares, y un 64%, precisan que los niveles de compromiso organizacional son regulares.

Por último, se debe precisar que las organizaciones en donde los trabajadores muestran niveles elevados de compromiso, registran mayores niveles de productividad, satisfacción y diminutos índices de ausentismo. Contar con trabajadores comprometidos, ocasiona mayores desempeños y satisfacciones a nivel laboral en los trabajadores, un trabajador satisfecho, busca mayor compromiso, desarrollando de forma eficiente sus actividades. Con la finalidad de que el trabajador muestre eficacia, es importante que encuentren establecidos niveles de satisfacción laboral en tareas motivadoras para que se esfuercen todos los días. Igualmente, la satisfacción laboral pronostica la persistencia laboral y el compromiso con la entidad; si esta es predominante, se verá reflejada en la actitud positiva frente al empleo, conllevando al crecimiento de la misma. Por ello, resulta relevante identificar la satisfacción y el compromiso que posee el colaborador, ya que en base a los resultados la organización podrá implementar estrategias de mejora y solución.

VI. CONCLUSIONES

1. La satisfacción laboral es media según el 68% de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.
2. El compromiso laboral es regular según el 58% de los practicantes pre profesionales de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.
3. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001; debido al valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.750 que implica una correlación positiva alta con significancia ($p<0.01$).
4. Existe relación significativa entre la satisfacción en relación con sus superiores y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001; debido al valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.549 que implica una correlación positiva alta con significancia ($p<0.01$).
5. Existe relación significativa entre la satisfacción con las condiciones físicas y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001; debido al valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.645 que implica una correlación positiva alta con significancia ($p<0.01$).
6. Existe relación significativa entre la satisfacción con la participación en las decisiones y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001; debido al valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.673 que implica una correlación positiva alta con significancia ($p<0.01$).
7. Existe relación significativa entre la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001; debido al valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.657 que implica una correlación positiva alta con significancia ($p<0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Sub Gerencia de Recursos Humanos coordinar de manera semestral con las áreas usuarias del Gobierno Regional La Libertad a fin que asignen las tareas a los practicantes pre profesionales acorde a su perfil; asimismo, realizar cambios y/o rotaciones dentro de la misma área usuaria según exista la necesidad para fomentar la satisfacción con las funciones asignadas y el trabajo realizado dentro de la institución. Estableciendo, además, un plan de incentivos no precisamente salariales, sino mediante reconocimientos no remunerativos, adjudicándoles a los practicantes que sobresalgan o logren metas; ciertas recompensas.
2. Se recomienda a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, continuar con el mantenimiento del entorno laboral saludable, manejando de forma adecuada los horarios laborales de los practicantes pre profesionales, otorgándoles cierta flexibilidad en sus demandas con el previo conocimiento y conocimiento de los jefes inmediatos de las áreas usuarias, con la finalidad de que estos realicen sus asuntos personales y académicos; lo que sin lugar a dudas incrementará el compromiso de los mismos con la institución.
3. Se exhorta a la Gerencia Regional General, autorice la inclusión de los practicantes pre profesionales dentro de las actividades de bienestar social y salud organizadas por la institución, ya que por temas logísticos no son considerados; esto hará que se cree compromiso en los practicantes pre profesionales de forma afectiva, motivándolos cumplir con su compromiso normativo. Buscando para ello una constante comunicación en relación a las expectativas que se tienen de su labor y como las mismas impactan en la institución, ello con el objetivo de fortalecer el compromiso, considerando establecer incentivos como oportunidades laborales una vez terminado su periodo de prácticas pre profesionales debiendo cumplir la normativa vigente en temas de contrataciones de personal.
4. Se recomienda a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, organizar de manera conjunta con los delegados de los practicantes y las instituciones educativas actividades de recreación que incluyan actividades blandas,

exclusiva para los practicantes pre profesionales a fin de mejorar y promover la comunicación interna.

5. Se recomienda a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, dialogar con los jefes de las distintas áreas usuarias para que estos dirijan de manera adecuada a los practicantes pre profesionales, proveyéndoles un nivel alto de confianza y comunicación asertiva; buscando que se sientan satisfechos, presenten un buen desempeño y una participación activa. Asimismo, es preciso que escuchen las opiniones de manera empática, siendo sensibles en el trato que se brinda aun cuando no se compartan las ideas expresadas por los practicantes. Dado que actualmente solo se realizan reuniones con los practicantes para conocer sus demandas y problemática.
6. Se exhorta a los jefes de áreas usuarias, que antes de autorizar la permanencia de los practicantes pre profesionales en las oficinas deberán de contar con ambientes adecuados, para que estos puedan realizar de manera exitosa sus actividades diarias, un espacio cómodo, que cuente con servicios básicos, adecuada temperatura y herramientas facilitadoras; esto ayudará a que se sientan comprometidos con sus labores y las realicen de forma eficiente. Esto está sujeto también a la normativa de aforo permitido de acuerdo a los Planes de Vigilancia frente al COVID.
7. Se recomienda a los jefes de áreas usuarias, mejorar y promover la comunicación interna de los trabajadores con los practicantes pre profesionales que permita fortalecer el compañerismo, mejorando con ello de manera significativa el clima laboral dentro de la institución, y permitiendo que los practicantes aprendan de los trabajadores para que puedan realizar un trabajo conjunto y coordinado.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Nota académica Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (1ra ed.). Enfoques consulting
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>.
- Cabello, L. (2019). *Cultura organizacional y calidad de servicios en la Municipalidad Distrital de Cajay, Huari, 2018*. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3438/LUISA%20TEODORA%20CABELLO%20SANDOVAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calizaya, J. Morles, B. Pinto, H. y Bellido, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad, Ciencia y Tecnología* 24(106) 13-19 https://www.researchgate.net/publication/347014957_ANALISIS_DEL_COMPROMISO_LABORAL_EN_COLABORADORES_DE_GOBIERNOS_LOCALES_DE_LA_CIUDDAD_DE_AREQUIPA_PERU/link/5fe4893845851553a0e7626c/download

- Castillo, E. y Pillaca, E. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28303/castillo_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, J. y Gastulo, M. (2019). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Desempeño de los Trabajadores de Municipalidad Distrital de Motupe*. [Tesis de grado] Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63009/Castillo_VJL-Gastulo_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Centro de investigación económica y social (2019). *Informe mensual del mercado laboral*. ACRIP: https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3866/IML-Diciembre_2019_Digital.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Charaja, Y., y Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. *Comunicación*, 5(1), 5-13. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Chauvel, A. (2022). *Satisfacción laboral en practicantes pre profesionales: un estudio en empresas privadas de Lima Metropolitana* [Tesis de grado], Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15632/Chauvel_Satisfacci%C3%B3n-laboral-practicantes%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chumo, J. y Lozada, R. (2021). *Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores del departamento de seguridad de una Municipalidad del distrito de Lima, 2020*. [Tesis de grado], Universidad César Vallejo, Callao. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54427/Chumo_CJE-Lozada_SRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2 (1): 132-146. DOI: 10.35622/j.rie.2020.01.008.
<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>.
- Eusebio, E. (2020). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los trabajadores del gobierno regional La Libertad 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Trujillo.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18911/Eusebio%20Esteban%2c%20Elizabeth%20Elisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Farjad, H. y Varnous, S. (2013). Study of relationship of quality of work life (QWL) and organizational commitment. *International Journal of Contemporary Research in Business*. 4(9):449-456.
- Foncubierta, M. y Sánchez, J. (2019). Hacia la Felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar temores digitales, *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9 (18): 239-257.
- Franco, M. y Franco, S. (2017). Organizational commitment in family SMEs and its influence on contextual performance. *Team Perform Manag An Int J*.; 23(7/8):364–84. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/TPM-05-2016-0020>
- Gabrani, A. Hoxha, A. y Gabrani, J. (2016). Perceived organizational commitment and job satisfaction among nurses in Albanian public hospitals: A cross-sectional study. *Int J Healthc Manag*. 2016; 9(2):110–8. doi: http://dx.doi.org/10.1179/2047_971915Y.0000000019
- Gil, F. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Fausto Sánchez Carrión*. Universidad Nacional José Fausto Sánchez Carrión.
- Grandez, L. y Saravia, J. (2022). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *Revista gobierno y gestión pública*, 9(1), 10 - 22.
<https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.03>

- Guerra, E. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016* [Tesis de maestría], Universidad César vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6247/Guerra_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero, M. Añazco, K. Valdivieso, R. y Sánchez, O. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal* 3(10), 142-148. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Gray, J. A. (1970). The psychophysiological basis of introversion-extraversion. *Behaviour Research and Therapy*, 8(3), 249-266. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(70\)90069-0](https://doi.org/10.1016/0005-7967(70)90069-0)
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. doi:ISBN 978-1-4562-6096-5
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 2 (1): 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22.
- Jaimes, K, Serrano, W. y García, S. (2021). Estudio de Satisfacción Laboral entre las generaciones X y Y en Bucaramanga y su área metropolitana. *I+D Revista de Investigaciones*, 16(2), 35-46. <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/download/297/385>.
- Jaradat, G. (2017). *Internship Training in Computer Science: Exploring Student Satisfaction Levels*. Jerash University.
- Li, Y., Huang, H. y Chen, Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>.
- Loza, D. (2019). *Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa 2019* [Tesis de grado], Universidad Tecnológica del Perú.

<https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2632/Comprimiso%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20una%20empresa%20productora%20de%20harina%20en%20la%20ciudad%20de%20Arequi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Máinez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61(4), 666-681. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>

Medina, M. y Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad*, 15(2), 270-284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>

Melgarejo, E. (2022). *Cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial De Huaura, 2021*. [Tesis de grado] Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5884/EMA%20LUZ%20MELGAREJO%20FERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. [Tesis de pregrado], Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Friedrich-Ebert-Stiftung (FESILDIS). <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo - Aprovechar 100 años de experiencia*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Padilla, R. y Ramírez, D. (2020). *Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de una entidad pública de la ciudad de Cajamarca, 2020*.

[Tesis de grado]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1313/INFORME%20FINAL%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20%28Padilla%2C%20R.%20y%20Rami%CC%81rez%2C%20D.%2C%202020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Parra, R., Arce, M. y Guerrero, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8). DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>

Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Peralta, C. (2013). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Pepsic.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15). Pearson.

Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar.
<http://hdl.handle.net/10644/6348>

Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>

Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. Editorial ESIC.
https://books.google.com.pe/books?id=4CD4DAAAQBAJ&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Saravia, J. y Grandez, L. (2021). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 9 (1). <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/articloe/view/228/408>
- Silva y Vásquez (2020). *Compromiso organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe*, 2020. [Tesis de grado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60464/Silva_PWW-V%c3%a1sqquez_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, M. (2021). *Motivación y compromiso laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior* [Tesis de maestría], Universidad de San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8235/TORRES_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

los factores personales, como los conflictos entre la vida laboral y vida familiar, y los valores y actitudes, que pueden influir en el modo en que interpretan los factores del entorno laboral. (Sánchez, 2014).

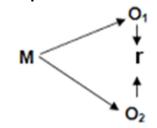
Satisfacción con la participación en las decisiones	Trabajo en equipo
	Logro de objetivos
	Comunicación efectiva
	Puntos de vista
	Aceptación de ideas
Satisfacción con el reconocimiento	Recompensas sociales
	Rendimiento laboral
	Política de incentivos
	Crecimiento personal
	Oportunidades de promoción

Nota. Elaboración propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Compromiso laboral	El compromiso agrupa un conjunto de combinación de palabras, teniendo como ideas centrales la dedicación y la identificación con la organización, el comportamiento y la satisfacción laboral, indicadores que demuestran la actitud positiva del colaborador hacia su trabajo, por lo que, el compromiso laboral no solo es la responsabilidad con la organización, sino el involucramiento, la dedicación, la identificación, el sentirse bien en el espacio laboral, aspectos a tomar en cuenta para expresar sentimientos positivos hacia el trabajo (Foncubierta y Sánchez, 2019).	Para operacionalizar la variable, se han seleccionado 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; con el objetivo de determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001. En su medición se aplicó un cuestionario compuesto por 15 preguntas.	Compromiso afectivo	Lazos emocionales Cumplimiento de necesidades Estabilidad en la organización Sentido de obligación Iniciativa	Intervalo-Tipo Likert Malo Regular Bueno
			Compromiso de continuidad	Esfuerzo laboral Coste del abandono Alternativas laborales Penalidades asociadas Mejores oportunidades	
			Compromiso normativo	Deberes laborales Compromiso de lealtad Reciprocidad empleado-entidad Normas conductuales Valoración institucional	

Anexo 2

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS Y VARIABLES	METODOLOGÍA	
Problema General ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.</p>	<p>Antecedentes</p> <p>Salazar (2018). En la tesis: Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental correlacional simple transversal.</p> 	
	<p>Objetivos específicos</p>	<p>Guerrero, Añazco, Valdivieso y Sánchez (2018). En el artículo: Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral.</p>	<p>Específicas</p>	<p>Existe relación significativa entre la satisfacción en relación con sus superiores y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.</p>	<p>Población:</p> <p>La conforman los 70 practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001 durante el año 2022.</p>
	<p>Identificar el nivel de satisfacción laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.</p>	<p>Silva y Vásquez (2020), en la tesis: Compromiso organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre la satisfacción con las condiciones físicas y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.</p>	<p>Muestra:</p> <p>50 practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001 durante el año 2022.</p>	
	<p>Identificar el nivel de compromiso laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.</p>	<p>Eusebio (2020), en la tesis: Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los trabajadores del gobierno regional La Libertad 2017.</p>	<p>Existe relación significativa entre la satisfacción con las condiciones físicas y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.</p>	<p>Muestreo:</p> <p>Muestreo no probabilístico a conveniencia de autor</p>	
	<p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción en relación con sus superiores y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.</p>		<p>Existe relación significativa entre la satisfacción con la participación en las decisiones y el compromiso</p>	<p>Técnicas:</p>	

Determinar la relación que existe entre la satisfacción con las condiciones físicas y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.	Bases teóricas Teoría Bifactorial de Herzberg Teoría del reforzamiento es de corte puramente conductista	laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001. Existe relación significativa entre la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.	Encuesta Instrumentos: Cuestionarios Cuestionario para medir la satisfacción laboral Cuestionario para medir el compromiso laboral
Determinar la relación que existe entre la satisfacción con la participación en las decisiones y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.	Teoría de Becker (1960)	Variables Variable 1: Satisfacción laboral	Validez De contenido- a juicio de expertos Confiabilidad
Determinar la relación que existe entre la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.		Variable 2: Compromiso laboral	Estadística- Alfa de Cronbach 0.827 0.797

Nota. Elaboración propia

Anexo 3

Ficha técnica del cuestionario para medir la satisfacción laboral

Nombre	Cuestionario para medir la satisfacción laboral
Objetivo	Medir los niveles de satisfacción laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.
Autor	Br. Vásquez Sánchez Liliana Jackeline
Usuarios	Practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001 durante el año 2022
Características	Este cuestionario, está estructurado en 20 ítems, distribuidos en cuatro (4) dimensiones.
Modo de aplicación	La aplicación de este instrumento tuvo una duración de 20 minutos, y fue llenado de forma física por el encuestado. Se solicitó objetividad, honestidad y sinceridad en las respuestas Es completamente privado y la información es totalmente reservada.
Estructura	Satisfacción en relación con sus superiores Satisfacción con las condiciones físicas Satisfacción con la participación en las decisiones Satisfacción con el reconocimiento
Escala general de la variable	Baja 0-26 Media 27-53 Alta 54-80
Validación	De contenido: para realizar la validación de ambos cuestionarios en este estudio se recurrió al criterio de 3 expertos en la materia, a los mismos les fue entregada una matriz en la cual se califica cada uno de los ítems propuestos para ambas variables, teniendo la opción de realizar sugerencias u observaciones a los mismos. Revisados los instrumentos los expertos coinciden en un criterio aprobatorio de los mismos, quedando entonces aptos para proceder a su aplicación en la muestra de estudio.
Confiabilidad	Para realizar la confiabilidad se recurrió a una prueba piloto, para ello se eligió una muestra de 15 practicantes pre profesionales del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001 durante el año 2022, los datos obtenidos de las respuestas, fueron procesados usando el software estadístico SPSS V26, mediante el Coeficiente del Alfa de Cronbach. El cuestionario para medir la satisfacción laboral tomando en consideración el valor logrado en el Alfa de Cronbach=0.827, se obtuvo un nivel bueno de confiabilidad para el instrumento.

Ficha técnica del cuestionario para medir el compromiso laboral

Nombre	Cuestionario para medir el compromiso laboral
Objetivo	Medir los niveles de compromiso laboral de los practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.
Autor	Br. Vásquez Sánchez Liliana Jackeline
Usuarios	Practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001 durante el año 2022
Características	Este cuestionario, está estructurado en 15 ítems, distribuidos en tres (3) dimensiones.
Modo de aplicación	La aplicación de este instrumento tuvo una duración de 15 minutos, y fue llenado de forma física por el encuestado. Se solicitó objetividad, honestidad y sinceridad en las respuestas Es completamente privado y la información es totalmente reservada.
Estructura	Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo
Escala general de la variable	Malo 0-20 Regular 21-40 Bueno 41-60
Validación	De contenido: para realizar la validación de ambos cuestionarios en este estudio se recurrió al criterio de 3 expertos en la materia, a los mismos les fue entregada una matriz en la cual se califica cada uno de los ítems propuestos para ambas variables, teniendo la opción de realizar sugerencias u observaciones a los mismos. Revisados los instrumentos los expertos coinciden en un criterio aprobatorio de los mismos, quedando entonces aptos para proceder a su aplicación en la muestra de estudio.
Confiabilidad	Para realizar la confiabilidad se recurrió a una prueba piloto, para ello se eligió una muestra de 15 practicantes pre profesionales del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001 durante el año 2022, los datos obtenidos de las respuestas, fueron procesados usando el software estadístico SPSS V26, mediante el Coeficiente del Alfa de Cronbach. El cuestionario para medir el compromiso laboral tomando en consideración el valor logrado en el Alfa de Cronbach=0.791, se obtuvo un nivel muy aceptable de confiabilidad para el instrumento.

Anexo 4

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

La finalidad de este cuestionario ha sido recoger información con fines académico sobre la investigación: “Satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001”. Los datos suministrados son completamente confidenciales, por lo que agradecemos ser objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un aspa (X) en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- Siempre 4
- Casi siempre 3
- A veces 2
- Casi nunca 1
- Nunca 0

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
SATISFACCIÓN EN RELACIÓN CON SUS SUPERIORES						
1	¿Tiene usted autonomía para tomar decisiones en la entidad donde labora como practicante?					
2	¿La entidad se enfoca en cumplir sus metas institucionales?					
3	¿Sus superiores le dan la confianza encomendándole tareas que requieren de gran compromiso?					
4	¿Tiene facilidad para tolerar comportamientos negativos de sus superiores?					
5	¿La institución en donde labora brinda oportunidades de progreso?					

SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES FÍSICAS					
6	¿La entidad se preocupa por brindar buenas condiciones en cuanto a la ergonomía del mobiliario?				
7	¿La institución cuenta con recursos tecnológicos para una mejor atención a los pobladores?				
8	¿Son confortables las áreas de trabajo que ofrece la entidad donde labora?				
9	¿Se encuentran limpias las instalaciones donde trabaja?				
10	¿Existe buena ventilación e iluminación en la entidad donde trabaja?				
SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES					
11	¿Se trabaja en equipo para una efectiva toma de decisiones?				
12	¿Es incluido usted en la planificación para dar cumplimiento a los logros institucionales?				
13	¿Existe una comunicación efectiva entre usted sus superiores y demás compañeros de trabajo?				
14	¿Se respetan los puntos de vista de sus compañeros de trabajo al momento de tomar decisiones importantes?				
15	¿Se aceptan las ideas que proponen los trabajadores sin algunas preferencias en particular?				
SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO					
16	¿La entidad brinda recompensas sociales acorde a las responsabilidades que les asigna a los trabajadores?				
17	¿En la institución se premia el rendimiento laboral?				
18	¿Está satisfecho con las políticas de incentivos que ofrece la entidad donde labora?				
19	¿La entidad ofrece programas que contribuyan a su crecimiento personal?				
20	¿Existen oportunidades de promoción en la entidad donde labora?				

¡¡Gracias por tu participación!!

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO LABORAL

La finalidad de este cuestionario ha sido recoger información con fines académico sobre la investigación: “Satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001”. Los datos suministrados son completamente confidenciales, por lo que agradecemos ser objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un aspa (X) en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Siempre	4
Casi siempre	3
A veces	2
Casi nunca	1
Nunca	0

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
COMPROMISO AFECTIVO						
1	¿Se promueve sentimientos de seguridad y estabilidad laboral?					
2	¿Se genera espacios de identificación, comunicación y clima organizacional que motiven continuar trabajando?					
3	¿Se promueven estrategias de solución de problemas que se generen?					
4	¿La institución genera condiciones sentimiento de identificación y pertenencia.					
5	¿La institución crea espacios en el cual el trabajador se satisfecho con las actividades que realiza?					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						

6	¿Es comprometido de continuación porque considera que en otras organizaciones no le brindarían oportunidades?					
7	¿Estás de acuerdo que tu desempeño tiene un impacto en los resultados de trabajo?					
8	¿Por la falta de oportunidades en otras instituciones, prefiere quedarse en la Institución?					
9	¿Desarrolla voluntariamente las funciones que se le han sido encomendadas?					
10	¿Demuestra estar comprometido con la institución por lo que no hay indicios de abandono?					
COMPROMISO NORMATIVO						
11	¿Estás de acuerdo en establecer tus propias normas para llevar a cabo tu rutina de trabajo?					
12	¿Estás de acuerdo que tomado tus propias decisiones van a mejorar tus resultados?					
13	¿Sigue un ritmo constante de trabajo?					
14	¿Considera importante el cumplimiento de normas conductuales?					
15	¿Se siente orgulloso de prestar servicio en la institución donde labora?					

¡¡Gracias por tu participación!!

Anexo 5

Confiabilidad del cuestionario para medir la satisfacción laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
SATISFACCIÓN EN RELACIÓN CON SUS SUPERIORES			
1	¿Tiene usted autonomía para tomar decisiones en la entidad donde labora como practicante?	,682	,786
2	¿La entidad se enfoca en cumplir sus metas institucionales?	,639	,799
3	¿Sus superiores le dan la confianza encomendándole tareas que requieren de gran compromiso?	,500	,831
4	¿Tiene facilidad para tolerar comportamientos negativos de sus superiores?	,582	,812
5	¿La institución en donde labora brinda oportunidades de progreso?	,776	,754
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,832$ La fiabilidad se considera como BUENO			
SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES FÍSICAS			
6	¿La entidad se preocupa por brindar buenas condiciones en cuanto a la ergonomía del mobiliario?	,739	,776
7	¿La institución cuenta con recursos tecnológicos para una mejor atención a los pobladores?	,690	,792
8	¿Son confortables las áreas de trabajo que ofrece la entidad donde labora?	,426	,857
9	¿Se encuentran limpios las instalaciones donde trabaja?	,561	,827
10	¿Existe buena ventilación e iluminación en la entidad donde trabaja?	,796	,757
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,838$ La fiabilidad se considera como BUENO			

SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES			
11	¿Se trabaja en equipo para una efectiva toma de decisiones?	,826	,769
12	¿Es incluido usted en la planificación para dar cumplimiento a los logros institucionales?	,312	,890
13	¿Existe una comunicación efectiva entre usted sus superiores y demás compañeros de trabajo?	,824	,773
14	¿Se respetan los puntos de vista de sus compañeros de trabajo al momento de tomar decisiones importantes?	,643	,825
15	¿Se aceptan las ideas que proponen los trabajadores sin algunas preferencias en particular?	,750	,802
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,849$			
La fiabilidad se considera como BUENO			
SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO			
16	¿La entidad brinda recompensas sociales acorde a las responsabilidades que les asigna a los trabajadores?	,743	,688
17	¿En la institución se premia el rendimiento laboral?	,436	,791
18	¿Está satisfecho con las políticas de incentivos que ofrece la entidad donde labora?	,664	,732
19	¿La entidad ofrece programas que contribuyan a su crecimiento personal?	,564	,756
20	¿Existen oportunidades de promoción en la entidad donde labora?	,485	,779
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,791$			
La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

Confiabilidad del cuestionario para medir el compromiso laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
COMPROMISO AFECTIVO			
1	¿Se promueve sentimientos de seguridad y estabilidad laboral?	,449	,771
2	¿Se genera espacios de identificación, comunicación y clima organizacional que motiven continuar trabajando?	,523	,756
3	¿Se promueven estrategias de solución de problemas que se generen?	,659	,702
4	¿La institución genera condiciones sentimiento de identificación y pertenencia.	,556	,739
5	¿La institución crea espacios en el cual el trabajador se satisfecho con las actividades que realiza?	,612	,719
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,779$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
COMPROMISO DE CONTINUIDAD			
6	¿Es comprometido de continuación porque considera que en otras organizaciones no le brindaran oportunidades?	,766	,791
7	¿Estás de acuerdo que tu desempeño tiene un impacto en los resultados de trabajo?	,495	,859
8	¿Por la falta de oportunidades en otras instituciones, prefiere quedarse en la Institución?	,642	,827
9	¿Desarrolla voluntariamente las funciones que se le han sido encomendadas?	,707	,808
10	¿Demuestra estar comprometido con la institución por lo que no hay indicios de abandono?	,716	,806
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,851$ La fiabilidad se considera como BUENO			

COMPROMISO NORMATIVO			
11	¿Estás de acuerdo en establecer tus propias normas para llevar a cabo tu rutina de trabajo?	,606	,699
12	¿Estás de acuerdo que tomado tus propias decisiones van a mejorar tus resultados?	,443	,751
13	¿Sigue un ritmo constante de trabajo?	,450	,748
14	¿Considera importante el cumplimiento de normas conductuales?	,529	,726
15	¿Se siente orgulloso de prestar servicio en la institución donde labora?	,677	,661
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,762$			
La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

Anexo 6

Matriz de validación de instrumentos

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001.

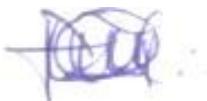
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción en relación con sus superiores	Autonomía	¿Tiene usted autonomía para tomar decisiones en la entidad donde labora como practicante?						x		x		x		x		
		Metas institucionales	¿La entidad se enfoca en cumplir sus metas institucionales?						x		x		x		x		
		Confianza	¿Sus superiores le dan la confianza encomendándole						x		x		x		x		

			tareas que requieren de gran compromiso?																
		Tolerancia	¿Tiene facilidad para tolerar comportamientos negativos de sus superiores?						x		x			x		x			
		Oportunidades de progreso	¿La institución en donde labora brinda oportunidades de progreso?							x		x			x		x		
	Satisfacción con las condiciones físicas	Ergonomía del mobiliario	¿La entidad se preocupa por brindar buenas condiciones en cuanto a la ergonomía del mobiliario?							x		x			x		x		
		Recursos tecnológicos	¿La institución cuenta con recursos tecnológicos para una mejor atención a los pobladores?							x		x			x		x		
		Confort	¿Son confortables las áreas de trabajo que ofrece la entidad donde labora?							x		x			x		x		
		Limpieza de ambientes	¿Se encuentran limpios las instalaciones donde trabaja?							x		x			x		x		
		Ventilación e iluminación	¿Existe buena ventilación e iluminación en la entidad donde trabaja?							x		x			x		x		
	Satisfacción con la participación en las decisiones	Trabajo en equipo	¿Se trabaja en equipo para una efectiva toma de decisiones?							x		x			x		x		
		Logro de objetivos	¿Es incluido usted en la planificación para dar cumplimiento a los logros institucionales?							x		x			x		x		

Satisfacción con el reconocimiento	Comunicación efectiva	¿Existe una comunicación efectiva entre usted sus superiores y demás compañeros de trabajo?							x		x			x		x		
	Puntos de vista	¿Se respetan los puntos de vista de sus compañeros de trabajo al momento de tomar decisiones importantes?							x		x			x		x		
	Aceptación de ideas	¿Se aceptan las ideas que proponen los trabajadores sin algunas preferencias en particular?							x		x			x		x		
	Recompensas sociales	¿La entidad brinda recompensas sociales acorde a las responsabilidades que les asigna a los trabajadores?							x		x			x		x		
	Rendimiento laboral	¿En la institución se premia el rendimiento laboral?							x		x			x		x		
	Política de incentivos	¿Está satisfecho con las políticas de incentivos que ofrece la entidad donde labora?							x		x			x		x		
	Crecimiento personal	¿La entidad ofrece programas que contribuyan a su crecimiento personal?							x		x			x		x		
	Oportunidades de promoción	¿Existen oportunidades de promoción en la entidad donde labora?							x		x			x		x		

NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la satisfacción laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir la satisfacción laboral en practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.		
Aplicada a la muestra participante	Practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001		
Nombre y Apellido del Experto	José Manuel Cubas Vargas	DNI N°	18073683
Título Profesional	Contador Público	Celular	947486025
Dirección Domiciliaria	F. SCHUBERT 801 URB. PRIMAVERA - TRUJILLO		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	10/06/2022

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO LABORAL	COMPROMISO AFECTIVO	Lazos emocionales	¿Se promueve sentimientos de seguridad y estabilidad laboral?						x		x		x		x		
		Cumplimiento de necesidades	¿Se genera espacios de identificación, comunicación y clima organizacional que motiven continuar trabajando?						x		x		x		x		
		Estabilidad en la organización	¿Se promueven estrategias de solución de problemas que se generen?						x		x		x		x		
		Sentido de obligación	¿La institución genera condiciones sentimiento de identificación y pertenencia.						x		x		x		x		

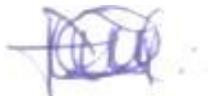
		Iniciativa	¿La institución crea espacios en el cual el trabajador se satisfecho con las actividades que realiza?							x		x		x		x		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Esfuerzo laboral	¿Es comprometido de continuación porque considera que en otras organizaciones no le brindarían oportunidades?							x		x		x		x		
		Coste del abandono	¿Estás de acuerdo que tu desempeño tiene un impacto en los resultados de trabajo?							x		x		x		x		
		Alternativas laborales	¿Por la falta de oportunidades en otras instituciones, prefiere quedarse en la Institución?								x		x		x		x	
		Penalidades asociadas	¿Desarrolla voluntariamente las funciones que se le han sido encomendadas?								x		x		x		x	
		Mejores oportunidades	¿Demuestra estar comprometido con la institución por lo que no hay indicios de abandono?								x		x		x		x	
		Deberes laborales	¿Estás de acuerdo en establecer tus propias normas para llevar a cabo tu rutina de trabajo?								x		x		x		x	
	COMPROMISO NORMATIVO	Compromiso de lealtad	¿Estás de acuerdo que tomado tus propias decisiones van a mejorar tus resultados?							x		x		x		x		
		Reciprocidad empleado-entidad	¿Sigue un ritmo constante de trabajo?								x		x		x		x	

		Normas conductuales	¿Considera importante el cumplimiento de normas conductuales?						x		x		x		x		
		Valoración institucional	¿Se siente orgulloso de prestar servicio en la institución donde labora?						x		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el compromiso laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el compromiso laboral en practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.		
Aplicada a la muestra participante	Practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001		
Nombre y Apellido del Experto	José Manuel Cubas Vargas	DNI N°	18073683
Título Profesional	Contador Público	Celular	947486025
Dirección Domiciliaria	F. SCHUBERT 801 URB. PRIMAVERA - TRUJILLO		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	10/06/2022

Matriz de validación de instrumentos

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción en relación con sus superiores	Autonomía	¿Tiene usted autonomía para tomar decisiones en la entidad donde labora como practicante?						x		x		x		x			
		Metas institucionales	¿La entidad se enfoca en cumplir sus metas institucionales?						x		x		x		x			
		Confianza	¿Sus superiores le dan la confianza encomendándole						x		x		x		x			

			tareas que requieren de gran compromiso?																
		Tolerancia	¿Tiene facilidad para tolerar comportamientos negativos de sus superiores?						x		x			x		x			
		Oportunidades de progreso	¿La institución en donde labora brinda oportunidades de progreso?							x		x			x		x		
	Satisfacción con las condiciones físicas	Ergonomía del mobiliario	¿La entidad se preocupa por brindar buenas condiciones en cuanto a la ergonomía del mobiliario?							x		x			x		x		
		Recursos tecnológicos	¿La institución cuenta con recursos tecnológicos para una mejor atención a los pobladores?							x		x			x		x		
		Confort	¿Son confortables las áreas de trabajo que ofrece la entidad donde labora?							x		x			x		x		
		Limpieza de ambientes	¿Se encuentran limpios las instalaciones donde trabaja?							x		x			x		x		
		Ventilación e iluminación	¿Existe buena ventilación e iluminación en la entidad donde trabaja?							x		x			x		x		
	Satisfacción con la participación en las decisiones	Trabajo en equipo	¿Se trabaja en equipo para una efectiva toma de decisiones?							x		x			x		x		
		Logro de objetivos	¿Es incluido usted en la planificación para dar cumplimiento a los logros institucionales?							x		x			x		x		

Satisfacción con el reconocimiento	Comunicación efectiva	¿Existe una comunicación efectiva entre usted sus superiores y demás compañeros de trabajo?							x		x			x		x		
	Puntos de vista	¿Se respetan los puntos de vista de sus compañeros de trabajo al momento de tomar decisiones importantes?							x		x			x		x		
	Aceptación de ideas	¿Se aceptan las ideas que proponen los trabajadores sin algunas preferencias en particular?							x		x			x		x		
	Recompensas sociales	¿La entidad brinda recompensas sociales acorde a las responsabilidades que les asigna a los trabajadores?							x		x			x		x		
	Rendimiento laboral	¿En la institución se premia el rendimiento laboral?							x		x			x		x		
	Política de incentivos	¿Está satisfecho con las políticas de incentivos que ofrece la entidad donde labora?							x		x			x		x		
	Crecimiento personal	¿La entidad ofrece programas que contribuyan a su crecimiento personal?							x		x			x		x		
	Oportunidades de promoción	¿Existen oportunidades de promoción en la entidad donde labora?							x		x			x		x		

 NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la satisfacción laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir la satisfacción laboral en practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.		
Aplicada a la muestra participante	Practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001		
Nombre y Apellido del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	Celular	976236470
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad		
Firma		Lugar y Fecha	10/06/2022

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPROMISO LABORAL	COMPROMISO AFECTIVO	Lazos emocionales	¿Se promueve sentimientos de seguridad y estabilidad laboral?						x		x		x		x			
		Cumplimiento de necesidades	¿Se genera espacios de identificación, comunicación y clima organizacional que motiven continuar trabajando?						x		x		x		x			
		Estabilidad en la organización	¿Se promueven estrategias de solución de problemas que se generen?						x		x		x		x			
		Sentido de obligación	¿La institución genera condiciones sentimiento de identificación y pertenencia.						x		x		x		x			

		Iniciativa	¿La institución crea espacios en el cual el trabajador se satisfecho con las actividades que realiza?							x		x			x		x		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Esfuerzo laboral	¿Es comprometido de continuación porque considera que en otras organizaciones no le brindarían oportunidades?							x		x			x		x		
		Coste del abandono	¿Estás de acuerdo que tu desempeño tiene un impacto en los resultados de trabajo?							x		x			x		x		
		Alternativas laborales	¿Por la falta de oportunidades en otras instituciones, prefiere quedarse en la Institución?								x		x			x		x	
		Penalidades asociadas	¿Desarrolla voluntariamente las funciones que se le han sido encomendadas?								x		x			x		x	
		Mejores oportunidades	¿Demuestra estar comprometido con la institución por lo que no hay indicios de abandono?								x		x			x		x	
		COMPROMISO NORMATIVO	Deberes laborales	¿Estás de acuerdo en establecer tus propias normas para llevar a cabo tu rutina de trabajo?							x		x			x		x	
	Compromiso de lealtad		¿Estás de acuerdo que tomado tus propias decisiones van a mejorar tus resultados?							x		x			x		x		
	Reciprocidad empleado-entidad		¿Sigue un ritmo constante de trabajo?								x		x			x		x	

		Normas conductuales	¿Considera importante el cumplimiento de normas conductuales?							x		x		x		x	
		Valoración institucional	¿Se siente orgulloso de prestar servicio en la institución donde labora?							x		x		x		x	



NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el compromiso laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el compromiso laboral en practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.		
Aplicada a la muestra participante	Practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001		
Nombre y Apellido del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	Celular	976236470
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad		
Firma		Lugar y Fecha	10/06/2022

Matriz de validación de instrumentos

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción en relación con sus superiores	Autonomía	¿Tiene usted autonomía para tomar decisiones en la entidad donde labora como practicante?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	x		x		x		x			
		Metas institucionales	¿La entidad se enfoca en cumplir sus metas institucionales?						x		x		x		x			
		Confianza	¿Sus superiores le dan la confianza encomendándole tareas que requieren de gran compromiso?						x		x		x		x			

		Tolerancia	¿Tiene facilidad para tolerar comportamientos negativos de sus superiores?						x		x			x		x		
		Oportunidades de progreso	¿La institución en donde labora brinda oportunidades de progreso?						x		x			x		x		
	Satisfacción con las condiciones físicas	Ergonomía del mobiliario	¿La entidad se preocupa por brindar buenas condiciones en cuanto a la ergonomía del mobiliario?							x		x			x		x	
		Recursos tecnológicos	¿La institución cuenta con recursos tecnológicos para una mejor atención a los pobladores?							x		x			x		x	
		Confort	¿Son confortables las áreas de trabajo que ofrece la entidad donde labora?							x		x			x		x	
		Limpieza de ambientes	¿Se encuentran limpios las instalaciones donde trabaja?							x		x			x		x	
		Ventilación e iluminación	¿Existe buena ventilación e iluminación en la entidad donde trabaja?							x		x			x		x	
	Satisfacción con la participación en las decisiones	Trabajo en equipo	¿Se trabaja en equipo para una efectiva toma de decisiones?							x		x			x		x	
		Logro de objetivos	¿Es incluido usted en la planificación para dar cumplimiento a los logros institucionales?							x		x			x		x	

Satisfacción con el reconocimiento	Comunicación efectiva	¿Existe una comunicación efectiva entre usted sus superiores y demás compañeros de trabajo?							x		x			x				
	Puntos de vista	¿Se respetan los puntos de vista de sus compañeros de trabajo al momento de tomar decisiones importantes?							x		x			x				
	Aceptación de ideas	¿Se aceptan las ideas que proponen los trabajadores sin algunas preferencias en particular?							x		x			x				
	Recompensas sociales	¿La entidad brinda recompensas sociales acorde a las responsabilidades que les asigna a los trabajadores?							x		x			x				
	Rendimiento laboral	¿En la institución se premia el rendimiento laboral?							x		x			x				
	Política de incentivos	¿Está satisfecho con las políticas de incentivos que ofrece la entidad donde labora?							x		x			x				
	Crecimiento personal	¿La entidad ofrece programas que contribuyan a su crecimiento personal?							x		x			x				
	Oportunidades de promoción	¿Existen oportunidades de promoción en la entidad donde labora?							x		x			x				



NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la satisfacción laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir la satisfacción laboral en practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.		
Aplicada a la muestra participante	Practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001		
Nombre y Apellido del Experto	Jonathan Cirilo Portillo Vela	DNI N°	44834326
Título Profesional	Abogado	Celular	
Dirección Domiciliaria	Urb. Santa María		
Grado Académico	Maestría en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	10/06/2022

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y compromiso laboral de practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede Central U.E. Nro 001.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
COMPROMISO LABORAL	COMPROMISO AFECTIVO	Lazos emocionales	¿Se promueve sentimientos de seguridad y estabilidad laboral?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	x		x		x		x			
		Cumplimiento de necesidades	¿Se genera espacios de identificación, comunicación y clima organizacional que motiven continuar trabajando?						x		x		x		x			
		Estabilidad en la organización	¿Se promueven estrategias de solución de problemas que se generen?						x		x		x		x			
		Sentido de obligación	¿La institución genera condiciones sentimiento de identificación y pertenencia.						x		x		x		x			

		Iniciativa	¿La institución crea espacios en el cual el trabajador se satisfecho con las actividades que realiza?							x		x			x					
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Esfuerzo laboral	¿Es comprometido de continuación porque considera que en otras organizaciones no le brindaran oportunidades?							x		x			x					
		Coste del abandono	¿Estás de acuerdo que tu desempeño tiene un impacto en los resultados de trabajo?							x		x			x					
		Alternativas laborales	¿Por la falta de oportunidades en otras instituciones, prefiere quedarse en la Institución?								x		x			x				
		Penalidades asociadas	¿Desarrolla voluntariamente las funciones que se le han sido encomendadas?								x		x			x				
		Mejores oportunidades	¿Demuestra estar comprometido con la institución por lo que no hay indicios de abandono?								x		x			x				
		Deberes laborales	¿Estás de acuerdo en establecer tus propias normas para llevar a cabo tu rutina de trabajo?								x		x			x				
	COMPROMISO NORMATIVO	Compromiso de lealtad	¿Estás de acuerdo que tomado tus propias decisiones van a mejorar tus resultados?							x		x			x					
		Reciprocidad empleado-entidad	¿Sigue un ritmo constante de trabajo?								x		x			x				

		Normas conductuales	¿Considera importante el cumplimiento de normas conductuales?							x		x		x		x	
		Valoración institucional	¿Se siente orgulloso de prestar servicio en la institución donde labora?							x		x		x		x	



NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el compromiso laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el compromiso laboral en practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001.		
Aplicada a la muestra participante	Practicantes pre profesionales (voluntarios) del Gobierno Regional La Libertad - Sede central U.E. Nro 001		
Nombre y Apellido del Experto	Jonathan Cirilo Portillo Vela	DNI N°	44834326
Título Profesional	Abogado	Celular	
Dirección Domiciliaria	Urb. Santa María		
Grado Académico	Maestría en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	10/06/2022

Anexo 7

Base de datos de la variable satisfacción laboral

MUESTRA	SATISFACCIÓN LABORAL																				TOTAL	NIVEL									
	SATISFACCIÓN EN RELACION CON SUS SUPERIORES					SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES FÍSICAS					SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES					SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO															
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20	ST	NIVEL			
1	2	1	2	1	2	8	MEDIA	3	2	1	1	1	2	9	MEDIA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	2	1	1	2	2	8	MEDIA	38	MEDIA
2	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	21	BAJA
3	3	2	2	1	2	10	MEDIA	3	1	1	3	2	10	MEDIA	3	1	1	2	2	9	MEDIA	1	3	1	2	3	10	MEDIA	39	MEDIA	
4	2	2	3	3	2	9	MEDIA	3	2	3	1	3	12	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	3	3	2	4	14	ALTA	41	MEDIA	
5	3	3	3	3	2	11	MEDIA	1	0	1	1	0	3	BAJA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	3	2	1	3	11	MEDIA	35	MEDIA	
6	3	3	3	3	2	11	MEDIA	3	2	1	2	3	10	MEDIA	4	2	4	4	3	17	ALTA	1	3	2	3	2	11	MEDIA	49	MEDIA	
7	2	2	1	3	2	9	MEDIA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	1	2	1	1	2	7	MEDIA	2	3	1	1	3	10	MEDIA	39	MEDIA	
8	1	1	1	0	1	3	BAJA	1	0	1	1	0	3	BAJA	1	1	0	0	1	3	BAJA	1	0	1	1	0	3	BAJA	12	BAJA	
9	2	2	1	3	3	15	ALTA	2	2	3	2	3	12	MEDIA	3	2	2	1	3	11	MEDIA	4	2	3	2	3	14	ALTA	52	MEDIA	
10	2	1	1	1	1	6	BAJA	0	1	1	0	0	2	BAJA	1	1	1	2	1	6	BAJA	2	1	1	1	1	6	BAJA	20	BAJA	
11	2	1	3	3	3	12	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	3	2	2	1	2	10	MEDIA	2	1	1	2	1	7	MEDIA	37	MEDIA	
12	2	2	2	2	3	14	ALTA	3	2	3	3	2	13	MEDIA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	3	4	2	2	3	14	ALTA	54	ALTA	
13	2	2	2	2	3	12	MEDIA	2	3	1	3	3	12	MEDIA	3	2	1	3	2	11	MEDIA	3	3	2	2	2	12	MEDIA	47	MEDIA	
14	2	2	2	2	1	8	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	32	MEDIA	
15	2	2	3	2	3	11	MEDIA	1	0	1	1	1	4	BAJA	3	1	2	3	2	11	MEDIA	3	2	2	1	3	11	MEDIA	37	MEDIA	
16	1	1	0	1	0	4	BAJA	2	1	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	6	BAJA	1	0	1	1	1	4	BAJA	20	BAJA	
17	2	2	2	2	3	10	MEDIA	1	2	2	1	2	8	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	36	MEDIA	
18	2	2	2	2	2	8	MEDIA	3	2	1	3	2	11	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	33	MEDIA	
19	2	2	2	3	3	13	MEDIA	3	2	3	1	2	11	MEDIA	1	1	1	1	2	6	BAJA	3	2	2	3	2	12	MEDIA	42	MEDIA	
20	1	0	1	1	0	3	BAJA	1	2	1	1	1	10	MEDIA	3	1	2	2	2	10	MEDIA	0	1	0	1	1	3	BAJA	22	BAJA	
21	2	1	2	3	3	10	MEDIA	2	2	1	3	1	9	MEDIA	2	1	1	2	3	9	MEDIA	2	3	2	3	4	14	ALTA	42	MEDIA	
22	2	2	3	3	3	13	MEDIA	1	1	1	1	2	6	BAJA	2	1	1	0	1	5	BAJA	2	1	2	1	2	8	MEDIA	32	MEDIA	
23	2	2	1	1	2	8	MEDIA	3	2	2	1	2	10	MEDIA	2	3	2	3	3	13	MEDIA	2	1	2	3	1	9	MEDIA	40	MEDIA	
24	2	2	2	3	1	9	MEDIA	2	1	2	1	3	9	MEDIA	2	3	2	3	4	14	ALTA	3	1	1	3	2	10	MEDIA	42	MEDIA	
25	2	1	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	2	1	6	BAJA	1	2	1	1	0	5	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	23	BAJA	
26	2	2	2	3	1	11	MEDIA	3	2	1	1	3	10	MEDIA	2	2	1	2	1	8	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	35	MEDIA	
27	2	1	1	2	2	8	MEDIA	1	0	1	1	1	4	BAJA	1	1	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	2	1	1	7	MEDIA	27	MEDIA
28	2	2	3	3	3	12	MEDIA	2	3	2	2	3	12	MEDIA	2	1	1	1	1	6	BAJA	2	3	2	3	1	11	MEDIA	41	MEDIA	
29	1	0	1	1	1	4	BAJA	1	2	0	1	1	5	BAJA	0	1	0	1	1	3	BAJA	1	2	1	1	0	5	BAJA	17	BAJA	
30	3	2	2	1	2	10	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	2	3	1	3	2	11	MEDIA	2	2	1	3	2	10	MEDIA	44	MEDIA	
31	2	1	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	1	2	6	BAJA	2	1	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	1	2	6	BAJA	24	BAJA	
32	2	2	3	3	2	14	ALTA	1	3	3	2	2	11	MEDIA	3	2	2	3	14	2	12	MEDIA	4	2	3	3	2	14	ALTA	51	MEDIA
33	3	2	3	2	2	12	MEDIA	2	1	2	1	1	7	MEDIA	2	2	2	0	2	8	MEDIA	2	2	1	2	1	8	MEDIA	35	MEDIA	
34	2	2	2	1	3	11	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	2	1	2	1	8	MEDIA	2	3	1	3	2	11	MEDIA	36	MEDIA	
35	2	2	3	0	1	5	BAJA	1	0	1	1	0	3	BAJA	1	1	0	0	1	3	BAJA	2	1	1	1	0	5	BAJA	16	BAJA	
36	2	2	2	1	3	11	MEDIA	1	2	2	1	2	8	MEDIA	3	2	2	1	3	11	MEDIA	3	2	3	2	1	11	MEDIA	41	MEDIA	
37	1	1	1	0	2	5	BAJA	1	1	1	1	2	6	BAJA	1	1	1	0	2	5	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	21	BAJA	
38	2	2	2	1	2	9	MEDIA	2	3	2	3	2	12	MEDIA	1	2	0	3	2	8	MEDIA	2	3	2	4	3	14	ALTA	43	MEDIA	
39	1	1	1	0	0	3	BAJA	1	1	1	2	1	6	BAJA	0	1	1	1	1	4	BAJA	1	1	0	0	1	3	BAJA	16	BAJA	
40	1	1	1	1	2	6	BAJA	1	0	0	1	1	3	BAJA	1	1	1	2	1	6	BAJA	2	1	1	1	1	6	BAJA	21	BAJA	
41	1	2	2	1	2	8	MEDIA	3	2	1	1	2	9	MEDIA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	2	1	1	2	2	8	MEDIA	38	MEDIA	
42	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	21	BAJA	
43	2	2	2	1	2	10	MEDIA	3	1	1	3	2	10	MEDIA	3	1	1	2	2	10	MEDIA	1	3	1	2	3	10	MEDIA	39	MEDIA	
44	2	2	2	3	2	9	MEDIA	3	2	3	1	3	12	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	3	3	2	4	14	ALTA	41	MEDIA	
45	3	2	3	2	3	11	MEDIA	1	0	1	1	0	3	BAJA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	3	2	1	3	11	MEDIA	35	MEDIA	
46	3	2	3	3	2	11	MEDIA	2	2	1	2	3	10	MEDIA	4	2	4	4	3	17	ALTA	1	3	2	3	2	11	MEDIA	49	MEDIA	
47	1	1	1	1	3	9	MEDIA	2	3	2	2	2	13	MEDIA	1	2	1	1	2	7	MEDIA	2	3	1	1	2	10	MEDIA	39	MEDIA	
48	1	1	0	1	1	3	BAJA	1	0	1	1	0	3	BAJA	1	1	0	0	1	3	BAJA	1	0	1	1	0	3	BAJA	12	BAJA	
49	2	2	3	3	3	15	ALTA	2	2	3	2	3	12	MEDIA	3	2	2	1	3	11	MEDIA	4	2	3	2	3	14	ALTA	52	MEDIA	
50	2	2	2	1	1	6	BAJA	0	1	1	0	0	2	BAJA	1	1	1	2	1	6	BAJA	2	1	1	1	1	6	BAJA	20	BAJA	

Base de datos de la variable compromiso laboral

MUESTRA	COMPROMISO LABORAL																	TOTAL	NIVEL				
	COMPROMISO AFECTIVO							COMPROMISO DE CONTINUIDAD							COMPROMISO NORMATIVO								
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL		
1	3	2	2	1	3		11 REGULAR	3	2	3	3	2	13 REGULAR	3	3	4	3	4	17 BUENO	41 BUENO			
2	0	1	1	0	1		3 MALO	0	1	0	1	1	3 MALO	1	0	1	1	1	4 MALO	10 MALO			
3	2	2	1	2	1		8 REGULAR	2	1	2	2	1	8 REGULAR	3	2	2	3	2	12 REGULAR	28 REGULAR			
4	3	1	3	2	3		12 REGULAR	4	2	2	3	3	14 BUENO	3	2	1	2	1	9 REGULAR	35 REGULAR			
5	2	2	2	1	2		9 REGULAR	1	1	1	2	1	6 MALO	2	1	2	2	1	8 REGULAR	23 REGULAR			
6	2	3	2	3	3		13 REGULAR	3	2	1	3	3	12 REGULAR	3	4	2	3	4	16 BUENO	41 BUENO			
7	2	1	1	2	1		7 REGULAR	2	1	2	3	2	10 REGULAR	3	2	1	2	1	9 REGULAR	26 REGULAR			
8	0	1	1	1	2		5 MALO	2	1	2	0	0	5 MALO	0	1	1	2	1	5 MALO	15 MALO			
9	3	2	3	2	2		12 REGULAR	3	1	1	2	2	9 REGULAR	2	3	2	1	1	9 REGULAR	30 REGULAR			
10	1	1	1	0	1		4 MALO	1	1	1	1	1	5 MALO	1	0	1	1	1	4 MALO	13 MALO			
11	3	1	1	2	3		10 REGULAR	3	1	2	3	1	10 REGULAR	1	2	1	1	2	7 REGULAR	27 REGULAR			
12	2	4	3	3	4		16 BUENO	3	4	3	2	3	15 BUENO	3	4	2	3	3	15 BUENO	46 BUENO			
13	3	1	1	2	2		9 REGULAR	2	1	2	2	2	9 REGULAR	1	2	1	2	3	9 REGULAR	27 REGULAR			
14	2	3	2	1	2		10 REGULAR	2	1	2	2	3	10 REGULAR	2	3	2	1	3	11 REGULAR	31 REGULAR			
15	2	2	1	2	1		8 REGULAR	1	2	1	1	1	6 MALO	2	2	1	3	1	9 REGULAR	23 REGULAR			
16	1	2	1	1	1		6 MALO	1	1	0	0	1	3 MALO	1	1	1	0	1	4 MALO	13 MALO			
17	2	1	1	2	2		8 REGULAR	2	1	2	3	3	11 REGULAR	3	1	1	3	2	10 REGULAR	29 REGULAR			
18	3	2	2	3	1		11 REGULAR	4	2	2	3	3	14 BUENO	2	2	1	1	2	8 REGULAR	33 REGULAR			
19	2	1	2	2	3		10 REGULAR	1	2	1	2	2	8 REGULAR	2	2	2	1	2	9 REGULAR	27 REGULAR			
20	1	0	1	2	1		5 MALO	1	0	1	1	1	4 MALO	2	2	1	1	2	8 REGULAR	17 MALO			
21	2	3	3	2	2		12 REGULAR	3	2	3	2	1	11 REGULAR	2	3	1	3	2	11 REGULAR	34 REGULAR			
22	1	3	3	1	2		10 REGULAR	2	1	2	1	3	9 REGULAR	1	2	2	1	2	8 REGULAR	27 REGULAR			
23	3	3	2	2	2		11 REGULAR	2	1	1	2	2	8 REGULAR	3	1	1	2	3	10 REGULAR	29 REGULAR			
24	3	2	3	2	3		13 REGULAR	3	1	2	3	3	12 REGULAR	3	2	3	4	4	16 BUENO	41 BUENO			
25	1	0	1	1	1		4 MALO	1	0	1	1	1	4 MALO	1	0	1	1	0	3 MALO	11 MALO			
26	2	1	1	2	2		8 REGULAR	3	3	2	2	2	12 REGULAR	2	3	2	1	2	10 REGULAR	30 REGULAR			
27	3	1	1	3	2		10 REGULAR	1	1	1	2	1	6 MALO	2	3	3	1	2	11 REGULAR	27 REGULAR			
28	2	1	2	3	1		9 REGULAR	3	1	1	2	2	9 REGULAR	1	2	2	1	2	8 REGULAR	26 REGULAR			
29	0	1	0	1	0		2 MALO	0	1	1	1	0	3 MALO	0	1	2	1	0	5 MALO	10 MALO			
30	2	1	2	2	1		8 REGULAR	2	2	2	1	3	10 REGULAR	3	1	2	2	1	9 REGULAR	27 REGULAR			
31	0	1	1	1	1		4 MALO	1	1	1	0	1	4 MALO	1	1	1	0	1	4 MALO	12 MALO			
32	2	1	3	3	2		11 REGULAR	1	2	2	1	3	9 REGULAR	2	1	2	2	2	9 REGULAR	29 REGULAR			
33	2	2	2	1	3		10 REGULAR	2	3	1	2	2	10 REGULAR	2	1	2	3	3	11 REGULAR	31 REGULAR			
34	2	2	1	2	1		8 REGULAR	2	1	1	2	2	8 REGULAR	2	3	2	1	2	10 REGULAR	26 REGULAR			
35	1	1	0	0	1		3 MALO	1	1	1	1	1	5 MALO	1	1	1	0	2	5 MALO	13 MALO			
36	2	2	2	1	2		9 REGULAR	3	1	3	2	2	11 REGULAR	2	3	3	2	4	14 BUENO	34 REGULAR			
37	1	1	0	1	0		3 MALO	1	0	1	1	1	4 MALO	1	0	0	1	1	3 MALO	10 MALO			
38	3	2	1	3	2		11 REGULAR	3	2	3	4	2	14 BUENO	3	1	1	2	3	10 REGULAR	35 REGULAR			
39	0	1	1	2	1		5 MALO	1	1	0	0	1	3 MALO	1	2	1	1	1	6 MALO	14 MALO			
40	1	0	1	1	1		4 MALO	1	0	1	2	1	5 MALO	0	1	1	0	1	3 MALO	12 MALO			
41	3	2	2	1	3		11 REGULAR	3	2	3	3	2	13 REGULAR	3	3	4	3	4	17 BUENO	41 BUENO			
42	0	1	1	0	1		3 MALO	0	1	0	1	1	3 MALO	1	0	1	1	1	4 MALO	10 MALO			
43	2	2	1	2	1		8 REGULAR	2	1	2	2	1	8 REGULAR	3	2	2	3	2	12 REGULAR	28 REGULAR			
44	3	1	3	2	3		12 REGULAR	4	2	2	3	3	14 BUENO	3	2	1	2	1	9 REGULAR	35 REGULAR			
45	2	2	2	1	2		9 REGULAR	1	1	1	2	1	6 MALO	2	1	2	2	1	8 REGULAR	23 REGULAR			
46	2	3	2	3	3		13 REGULAR	3	2	1	3	3	12 REGULAR	3	4	2	3	4	16 BUENO	41 BUENO			
47	2	1	2	2	1		7 REGULAR	2	1	2	3	2	10 REGULAR	3	2	1	2	1	9 REGULAR	26 REGULAR			
48	0	1	1	1	2		5 MALO	2	1	2	0	0	5 MALO	0	1	1	2	1	5 MALO	15 MALO			
49	3	2	3	2	2		12 REGULAR	3	1	1	2	2	9 REGULAR	2	3	2	1	1	9 REGULAR	30 REGULAR			
50	1	1	1	0	1		4 MALO	1	1	1	1	1	5 MALO	1	0	1	1	1	4 MALO	13 MALO			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PARRAGUEZ CARRASCO MARCOS BENITO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO LABORAL DE PRACTICANTES PRE PROFESIONALES (VOLUNTARIOS) DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD - SEDE CENTRAL U.E. NRO 001", cuyo autor es VASQUEZ SANCHEZ LILIANA JACKELINE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 16 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PARRAGUEZ CARRASCO MARCOS BENITO DNI: 17404650 ORCID 0000-0002-1604-8098	Firmado digitalmente por: PCARRASCOMB el 19- 07-2022 12:57:04

Código documento Trilce: TRI - 0348310