



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Satisfacción laboral y compromiso laboral de los colaboradores en  
Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo  
– 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Chavez Contreras Sandra Vanessa (Orcid.org/[0000-0002-2933-1415](https://orcid.org/0000-0002-2933-1415))

García Collantes Greice Ingrid (Orcid.org/[0000-0001-9862-0272](https://orcid.org/0000-0001-9862-0272))

**ASESORA:**

Dra. Aguilar Aragón Nancy Delfilia (Orcid.org/[0000-0002-1536-3109](https://orcid.org/0000-0002-1536-3109))

**CO-ASESORA:**

Dra. Mosqueira Rodríguez Guisella Balbina (Orcid.org/[0000-0001-6170-5838](https://orcid.org/0000-0001-6170-5838))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

## Dedicatoria

A Dios por darnos su inmenso amor fortaleza y sabiduría para seguir adelante con nuestros objetivos y poder realizar la presente investigación.

A nuestros padres por su gran amor y confianza depositada en nosotros y por brindarnos el apoyo constante para poder cumplir nuestras metas.

## Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme la vida e iluminar mi camino; A mis padres Mercedes Contreras y Segundo Chavez por el esfuerzo realizado y el apoyo que me brindaron para culminar la presente investigación y poder cumplir una de mis metas.

**Vanessa Chavez**

Agradezco a Dios, por darme la vida y guiar mi camino; A mis padres José García y Luz Collantes por el apoyo constante que me brindaron para culminar la presente investigación y poder cumplir una de mis metas.

**Greice García**

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
RESUMEN .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN: .....	1
II. MARCO TEÓRICO:.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, la muestra, el muestreo y la unidad de análisis: .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	18
3.5. Procedimiento .....	20
3.6. Método de análisis de datos:.....	21
3.7. Aspectos éticos:.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN:.....	32
VI. CONCLUSIONES .....	36
VII. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS .....	46

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> .Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Central de Vigilancia de la Municipalidad de Victor Larco Herrera Trujillo-2022 .....	22
<b>Tabla 2</b> .Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalida de Victor Larco Herrera Trujillo-2022 .....	23
<b>Tabla 3</b> . Nivel de compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalida de Victor Larco Herrera Trujillo-2022.....	24
<b>Tabla 4</b> . Nivel de las dimensiones de satisfacciones laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Victor Larco Herrera Trujillo-2022 .....	25
<b>Tabla 5</b> . Correlación entre la dimensión reto del trabajo con la variable compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Victor Larco Trujillo-2022.....	26
<b>Tabla 6</b> . Correlación entre la dimensión remuneraciones con la variable compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Victor Larco Trujillo-2022.....	27
<b>Tabla 7</b> . Correlación entre la dimensión condiciones de trabajo con la variable compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Victor Larco Trujillo-2022.....	28
<b>Tabla 8</b> . Correlación entre la dimensión relación trabajo-empleado con la variable compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Victor Larco Trujillo-2022.....	29
<b>Tabla 9</b> . Relación entre satisfacción laboral y compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Victor Larco Trujillo-2022.....	30

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022, fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional. Se aplicó la técnica de la encuesta, empleando como herramienta el cuestionario para la primera variable con 17 preguntas y para la segunda con 14 preguntas, se utilizó con escala ordinal. La muestra estuvo conformada por 30 colaboradores. Los resultados obtenidos fueron procesados en el programa SPSS versión 25. El resultado que se obtuvo con una correlación de Rho de Spearman de 0.633, muestra que existe una correlación moderada entre dichas variables, con un nivel de significancia 0.001, lo cual refleja una correlación significativa entre satisfacción laboral y compromiso laboral de los colaboradores. Este resultado permite aceptar la hipótesis de investigación: existe relación moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022.

**Palabras Clave:** Satisfacción laboral, compromiso laboral, Central de video vigilancia.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and the job commitment of employees in the Video Surveillance Center of the Municipality of Víctor Larco Trujillo - 2022, it was a quantitative approach, of an applied type, with a design not experimental, cross-sectional and correlational level. The survey technique was applied, using the questionnaire as a tool for the first variable with 17 questions and for the second with 14 questions, an ordinal scale was used. The sample consisted of 30 collaborators. The results obtained were processed in the SPSS version 25 program. The result obtained with a Spearman's Rho correlation of 0.633, shows that there is a moderate correlation between these variables, with a significance level of 0.001, which reflects a significant correlation. between job satisfaction and job commitment of employees. This result allows us to accept the research hypothesis: there is a moderate relationship between job satisfaction and the work commitment of employees in the Video Surveillance Center of the Municipality of Víctor Larco Trujillo - 2022.

**Keywords:** Job satisfaction, job commitment, Video surveillance center

## **I. INTRODUCCIÓN:**

A lo largo del tiempo, las empresas vienen afrontando diferentes cambios organizacionales de distintos tipos como: social, económico, político, cultural y tecnológico, entre otros; para poder mantener la competitividad y la productividad en el mercado. Generalmente los colaboradores pasan gran parte de su vida en las empresas, por lo tanto, depende mucho de ellos poder enfrentar estos desafíos, algunas organizaciones se preocupan por tener a sus trabajadores satisfechos y comprometidos, pero otras no le dan la mayor importancia del caso, perjudicando a los individuos que trabajan en ella, bajo esa vista, se desglosa que la satisfacción es un elemento que irradia el estado emocional del personal en su centro de trabajo.

Por lo tanto, involucra diferentes sentimientos que los miembros de una empresa dejan observar sobre las funciones que desempeñan diariamente y sobre otros comportamientos en general, las cuales servirán para determinar su comodidad y su desempeño en las actividades que realizan en base a su productividad (Chiang et al., 2017).

Respecto al compromiso laboral, siendo esta una de las variables con mayor importancia y siendo una de las más investigadas por el área de la gestión de administración y RR.HH (Estrada y Mamani, 2020), es por ese motivo que es de vital importancia en cuanto al progreso propio del colaborador, esto permitirá su desarrollo profesional y el perfeccionamiento dentro de la organización (Neves et al., 2018), es por esa razón que tiene relación con los primordiales elementos que permitirán que la entidad tenga éxito (Baez et al., 2019).

Actualmente las empresas buscan, mediante el área de recursos humanos, saber si sus colaboradores están comprometidos y alineados en cuanto a las metas de la misma, para examinar su nivel de fidelidad. (Chiang et al., 2016; Pedraza, 2020) Oxford Economics, realizó investigaciones a nivel mundial obteniendo tales resultados que el 76% de los participantes no están satisfechos en su centro laboral, por diferentes problemas como horarios no flexibles, bajos salarios, inadecuado ambiente laboral y una pésima gestión. Además, indica que la estructura jerárquica en la empresa no sigue el orden correspondiente, generando confusión en el colaborador respecto a sus funciones. Por otra parte, en el Perú se

sostuvo que el 76% de peruanos no está cómodo en su trabajo y solo el 24% consideran que tienen un buen clima organizacional y se sienten satisfechos. Lo anteriormente expuesto se ve reflejado en la mayoría de empresas públicas del Perú, puede afectar en el ámbito laboral, repercutiendo en el desenvolvimiento de sus funciones y si hablamos de aspecto administrativo se puede notar en las renunciaciones, tardanzas y el ausentismo trayendo como resultado un personal insatisfecho en su área de trabajo y por ende la falta de compromiso con la entidad, retrasando así los objetivos y metas de la misma. (Duche et al., 2019) La Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco se encarga de dirigir las fuerzas operativas de seguridad ciudadana de forma inmediata y el monitoreo de las cámaras del distrito, brindándoles seguridad y tranquilidad a los victorlarquenses en todo momento, no está ajena a los problemas mencionados anteriormente, ya que se puede apreciar que el colaborador no tiene claro sus funciones por falta de comunicación en su área de trabajo, generando malestar entre ellos, por otra parte antes de iniciar las labores reciben una retroalimentación insuficiente de las actividades diarias que se realizan, ocasionando inconvenientes en la toma de decisiones diarias, además reciben bajas remuneraciones, por ende no satisface sus necesidades. La infraestructura es un elemento fundamental de toda organización, esto muestra acogimiento y seguridad al personal al momento de realizar cualquier actividad, se observa que las condiciones ambientales donde el colaborador se desempeña son inadecuadas, ocasionando que los procesos de la entidad, se retrasen y se realicen de forma ineficiente, otro factor que se puede observar es que no se realizan capacitaciones constantes para fortalecer las habilidades de los colaboradores.

Por tal motivo, estos dos temas son parte esencial para toda organización y para nuestra área profesional, lo cual como administradores tenemos que tener en cuenta, al momento de liderar un equipo de trabajo que conlleve al éxito de la empresa, así mismo, en la actualidad se necesita de aquellos profesionales que aporten sus conocimientos en estos temas y sobre todo sirvan de ejemplo en la sociedad, para evitar errores innecesarios y poder adaptarse al cambio forjando lazos significativos para el futuro.

Por ello se determinó el siguiente problema ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo - 2022?

La justificación de esta investigación se desarrolló de manera práctica para comprobar nuestras variables de estudio en los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco para así fomentar la satisfacción laboral y mejorar el compromiso laboral alcanzando los objetivos de la organización y brindando un mejor servicio a la comunidad, se justifica de manera teórica, ya que se aplica diferentes teorías para entender de como la satisfacción laboral tiene relación con el compromiso laboral, además se pretende ayudar a empresas a optimizar la búsqueda de sus objetivos, asimismo se justifica de manera metodológica debido a que se ha seguido un procedimiento y un tipo de investigación y empleando técnicas de evaluación para la obtención de datos mediante encuestas, que permitirán hallar la dependencia de dichas variables.

Esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022, cuyos objetivos específicos tenemos, identificar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco – 2022; medir el nivel de compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022; evaluar la relación que existe entre las dimensiones de la satisfacción laboral con el compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022.

La hipótesis general de este estudio de investigación es, existe relación moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO:

Revisando diversas literaturas como artículos y trabajos de tesis, a nivel internacional encontramos estudios previos como Curo (2020) en su tesis su objetivo fue conocer la relación entre las variables anteriormente expuestas de los colaboradores administrativos y de tratamiento de un establecimiento penitenciario, siendo una investigación básica - correlacional, 40 colaboradores fueron los que participaron en la encuesta, siendo del área administrativa y de tratamiento, luego del análisis de sus resultados se evidenció que existen niveles promedio de ambas variables de estudio, con un coeficiente de correlación de  $r=0.40$  con  $p\text{-valor}=0.05$ , Se concluyó que hay relación significativa entre las variables estudiadas.

Por otra parte, Pereira, et. al., (2017) en su investigación estableció como objetivo demostrar la relación de las variables anteriormente expuestas en unidades de salud familiar portuguesas, se tuvo como muestra de 105 miembros de dicha institución, los cuales respondieron un cuestionario de acuerdo a la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen y para la otra variable se basó de acuerdo al autor Spector, se obtuvo como resultados un correlación de  $\rho=0.60$  con un nivel de significancia de 0.01, se halló una correlación halló fuerte entre ambas variables estudiadas, concluyendo que se encuentran moderadamente satisfechos y comprometidos los individuos de la entidad, lo que nos indica que un cambio en cualquier variable influirá en la otra.

Según, Nieto (2017), en dicho estudio su objetivo principal fue definir si es que la satisfacción laboral incide en el compromiso laboral. Dicha investigación fue transaccional correlacional. En este estudio se tomaron muestras de 126 trabajadores, se utilizaron dos instrumentos de medición, para la primera variable fue el del autor Meliá y Peiró, para la segunda variable de estudio se empleó de acuerdo a los niveles de compromiso de Meyer. El estudio realizado muestra que se obtuvo una correlación de  $r=0.60$  con  $p\text{-valor}$  de 0.01, por lo que se da una correlación significativa entre dichas variables mencionadas. Por consiguiente, se concluye que la hipótesis central se cumple, porque existe relación moderada entre dichas variables, por ende, si es que se sienten satisfechos dentro de su área laboral, estarán completamente comprometidos con todo lo que se les encargue dentro de la compañía.

Asimismo, Salazar (2018) en su tesis estableciendo su objetivo principal identificar la relación entre satisfacción y compromiso organizacional, en los trabajadores de la organización, en dicho año se ejecutó un análisis. La presente investigación fue inherentemente cuantitativa, porque se obtuvo apreciaciones de los colaboradores en el ambiente laboral, de los niveles de las variables recalçadas. Se trabajó el cuestionario S20/23, para la primera variable de Josep Meliá y José Peiró, se evaluó al compromiso aplicando la herramienta el cuestionario TCM Employee Commitment, de los autores John Meyer y Natalie Allen, obteniendo 290 resultados siendo esta la población muestral, por medio de Google Drive. De la investigación realizada de los colaboradores se halló un 70.96% con respecto al nivel de satisfacción laboral mientras que del compromiso organizacional fue de 69.91%. Obteniendo como resultados una correlación de  $\rho=0.51419$ , comprobando que existe una correlación significativa entre las variables, el estudio muestra que la satisfacción se encuentra en un nivel regular, esto nos indica que los individuos del Banco no se encuentran totalmente satisfechos, y respecto al nivel de compromiso laboral fue medio, lo cual repercutirá en ambas variables, por ende, si la conducta de una variable cambia afectará en la otra.

Igualmente, Vizcaino (2020), en su estudio designado su objetivo fue estudiar la relación que existe entre las variables indicadas de un hospital. Se aplicó una metodología cuantitativa, siendo descriptivo - correlacional y de corte transversal. Se estudió a población de 100 individuos (38 hombres y 62 mujeres). Para la obtención de datos se realizó mediante la encuesta. Los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación fuerte de  $\rho=0.638$  con p-valor de 0.05. Se concluyó que si los colaboradores se sienten más satisfechos el compromiso organizacional será mayor.

En el plano nacional encontramos estudios previos como el de Rosas (2017) en su estudio su objetivo general fue establecer la relación que existe entre las variables señaladas en docentes de centros de educación de la Región Puno. Fue tipo correlacional – no experimental, 118 docentes fueron elegidos como la muestra, las herramientas manejadas fue el SL-SPC de 20 ítems para la variable satisfacción y para el compromiso fue el instrumento de Tevni E. Grajales. Los resultados obtenidos en la Satisfacción el 88,1% de los colaboradores exhibieron un nivel

insatisfecho y un porcentaje mínimo de un 11% se expresaron satisfechos, por otro lado, el Compromiso, el 55,1% se expresaron regularmente ligados con su organismo educativo, un 22,9% dejaron ver que no estaban comprometidos, también se obtuvo una correlación de las variables de  $r=0,470$  con un p-valor de 0.05, Se concluyó que si hay relación entre las variables expuestas, es decir que una influye en la otra.

De igual manera, Saucó (2017) realizó un estudio en el cual su finalidad fue determinar la relación entre satisfacción y compromiso de los profesores de maestría de la Universidad César Vallejo, el diseño que se utilizó fue no experimental-correlacional, 89 docentes fueron los que conformaron la muestra, a estos participantes se les aplicó un cuestionario, para la recolección de información, se tuvo una correlación de  $\rho= 0,451$  con un p-valor de 0.01. Se concluyó que hay una dependencia entre la satisfacción laboral y el compromiso en los profesores de dicha entidad.

Además, Castillo y Pillaca (2018) en su tesis determinó como objetivo hallar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cangallo, fue descriptivo-correlacional, la muestra que utilizaron fue de 64 individuos los cuales participaron en el cuestionario, los resultados que se obtuvieron fue una correlación de Rho de Spearman  $r= 0,576$  con un p valor = 0,000; Concluyendo que la relación entre ambas variables es positiva moderada, ya que de tal manera en que los colaboradores se sientan satisfechos en su centro laboral estarán más comprometidos con la entidad.

De igual manera, Díaz y Lovan (2019) estudiaron la coherencia entre las variables mencionadas de los colaboradores de la organización. Fue de análisis cuantitativo siendo la investigación descriptivo correlacional de corte transversal, estuvo conformado por 70 trabajadores. Se utilizaron encuestas para recolectar datos y el medio fue cuestionarios. Se obtuvo como resultados las evidencias suficientes que la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional fue de  $\rho=0.680$  con un nivel de significancia 0.05, se concluyó que a mayor comodidad del individuo en la entidad estará más comprometido en cumplir eficientemente sus tareas para el éxito de la misma.

Por su parte, Pintado y Reyes (2019) exploraron la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de dicha institución. Dicha investigación fue no experimental - correlación transaccional. La población fue constituida por 64 trabajadores y el método utilizado fue la encuesta. Se obtuvo una correlación de  $\rho=0,705$  con un p-valor de 0.01. Esto indica que en general existe una correlación muy significativa entre ambas variables, y se concluyó que existe una relación positiva alta de dichas variables, por ese motivo si los colaboradores evaluados presentan una baja satisfacción puede afectar en el compromiso de su trabajo dentro de una organización, dejando evidentemente que las variables son desarrollos de transformación constante y que forma parte de la Administración de personas en todo tipo de organización, donde se determine el valor de empeño estandarizado de los colaboradores con visión de la organización e incentivar la participación e integración entre los mismos colaboradores lo cual se interpreta a una deseable relación interpersonal con mejor productividad del colaborador y con beneficio hacia la empresa.

Por otro lado, Inga y Segura (2019) Buscaron establecer dependencia entre las variables mencionadas. El tipo empleado fue correlacional, además fue transversal. Obteniendo 144 resultados que conforman la población muestral de los docentes de las instituciones, dicha investigación utilizó la metodología cuantitativa debido a que se recogió información por medio de la encuesta utilizando el cuestionario. Se obtuvo como resultado un nivel medio en la satisfacción laboral y el compromiso laboral entre los miembros de ambos colegios. Se concluyó que hubo una relación directa baja en ambas variables, siendo una correlación de  $r=0,357$  en el Colegio Mater Admirabilis y de  $r=0,393$  en el colegio Nicolás la Torre.

Asimismo, Cruz (2020) en su investigación su objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en un hotel 5 estrellas, fue de enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional, se aplicó una encuesta a 40 colaboradores, siendo esta la muestra, se halló una correlación de  $\rho=0.512$  con un p valor= 0.001; Se concluye que hay una relación significativa

moderada entre dichas variables, esto nos quiere decir que si existe satisfacción laboral dentro de la empresa, como resultado traerá un mejor compromiso organizacional.

Mientras tanto, Palma (2020) propuso como objetivo dar a conocer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa. Fue cuantitativa, siendo su estudio básica – sustantiva de tipo correlacional, transversal, teniendo con muestra a 80 empleado. Se procesó los resultados mediante encuestas, el cuestionario fue el instrumento de recolección de datos. Los resultados arrojaron que existe un nivel de correlación fuerte entre ambas variables estudiadas con Rho 0,617 y p-valor 0,000. Se concluyó que la satisfacción laboral repercute en el compromiso organizacional de los individuos, desde un enfoque lineal tomando en cuenta referencias bibliográficas dicha investigación logro incentivar el compromiso de los colaboradores ayudando en su enriquecimiento por ende en su desarrollo laboral.

También, Andrade (2021) en su estudio tuvo como objetivo establecer de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la municipalidad, teniendo un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo, con un diseño no experimental, se aplicó una encuesta a 52 colaboradores, se evidencio una correlación de Pearson de  $r=0,555$ , con un nivel de significancia de 0,000; Se concluye que hay una correlación positiva moderada, es decir en que ambas variables sirven como base para el buen funcionamiento en las actividades diarias, ya que cualquier cambio afectará a la otra de la misma manera.

Por otra parte, Araoz y Ramos, (2021) estudiaron la correlación entre las dos variables. Esta investigación fue de análisis cuantitativo y en cuanto a su diseño fue experimental - correlacional. Estuvo conformada por 185 docentes, siendo este la muestra a quienes se les aplico el Cuestionario, estos instrumentos fueron validados por expertos. Los resultados indican que el nivel de ambas variables de los encuestados es moderado, se halló una relación directa y significativa de  $r=0,539$  con un nivel de significancia de 0.00. Por lo tanto, la investigación concluyó que mientras más complacidos se encuentren los miembros en su lugar de trabajo, su nivel de compromiso hacia la casa de estudios será mucho mejor.

Igualmente, Silva y Vásquez (2020) su objetivo general fue especificar la relación que hay entre las variables estudiadas. Su enfoque fue cuantitativo, no experimental – correlacional. 50 colaboradores conformaron la muestra del área administrativa, se empleó una encuesta con escala de Likert a los individuos, teniendo como resultados una relación significativa moderada de  $r=0,652$  con un p-valor de 0.00, Se concluyó que existe relación entre la variable satisfacción y compromiso organizacional, es decir, que si el personal administrativo se siente satisfecho y se involucra más en sus actividades diarias, se tendrá un alto nivel de compromiso con la institución.

Por su parte, Hernández (2021) su objetivo principal fue determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal. La metodología que se empleo fue de enfoque cuantitativo, siendo no experimental, en este estudio 50 participantes formaron parte de la muestra. Se utilizó una encuesta para ambas variables estudiadas. Los resultados obtenidos fueron que se tuvo una correlación de  $r=0.709$  con p-valor= 0.000. La conclusión fue hay una relación positiva alta entre las variables mencionadas con anterioridad.

Además, Carbajal y Grandes (2020) como objetivo primordial se determinó la relación entre dichas variables de los colaboradores. La metodología del estudio fue no experimental, correccional de enfoque cuantitativo. Se empleó un cuestionario, a 50 colaboradores, siendo esta la población muestral. Se obtuvieron como resultados que la correlación fue de  $\rho= 0,711$  con un p valor= 0,000, Se concluyó que la satisfacción se relaciona con el compromiso laboral, esto nos indica que si hay cambios en la primera variable entonces repercutirá en la otra del mismo modo.

Las teorías sobre satisfacción laboral según autores:

Palma (2004) indaga que todo estudio de la variable satisfacción es de vital importancia para la entidad ya que conlleva conocer la destreza para satisfacer las necesidades de sus colaboradores. Esto permitirá identificar cuando los trabajadores se sienten insatisfechos trayendo como resultado mayor número de inasistencias y pérdida de personal.

Villalba (2001) enfatiza que cuando el personal no considera que es reconocido ni valorado en su centro laboral de trabajo, es posible que como resultado los lleve a tomar decisiones apresuradas como abandonar la entidad, manifestando conductas no deseables o de rechazo hacia su centro de trabajo.

Robbins (2005) determina que la satisfacción laboral posee un vínculo con el comportamiento general que la persona tiene hacia su área de labores. Un colaborador satisfecho, se muestra de manera positiva, mientras que un individuo descontento con su puesto de trabajo, procede a tener actitudes negativas hacia él.

Concluye, Locke (1976) que la satisfacción laboral está vinculada con valores y tienen la posibilidad de ser logrados en su propio esfuerzo, en este sentido el autor establece que los valores son desarrollados según su trascendencia, según su jerarquía.

Menciona, Chiang (2010) que la satisfacción laboral es el proceso mediante el cual el individuo tiene la posibilidad de exponer sus destrezas y capacidades, generándole un desafío, de esta manera surgirá el interés de obtener excelentes resultados, por otro lado está la satisfacción del mismo, siendo de vital importancia que este se sienta cómodo cuando la empresa le brinde seguridad y beneficios que cubra todas sus necesidades primordiales, y que tome en cuenta el esfuerzo y dedicación a través de reconocimientos.

Plantea, Robbins (2005) que la satisfacción laboral se determina de acuerdo a diversos factores precisos que nos permitirá saber si un colaborador está feliz y cómodo con lo brindado por la organización, en cuanto a oportunidades y beneficios que esta le otorgue. “La satisfacción laboral está conformada por los siguientes elementos los cuales son: reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones del trabajo, relación trabajo- empleado”

Este componente nos ayudará a medir mejor la satisfacción laboral:

- a) Reto del trabajo definido por Robbins (2005) explica que es la diversidad de destrezas que hace el trabajador para cumplir diferentes tareas. A través de estos indicadores:

Identidad de la tarea: Se considera como un punto muy importante para que el individuo cumpla con lo establecido en su totalidad dentro de su área laboral.

Significación de la tarea: Es considerado como un elemento que logra un impacto dentro de la vida del individuo de manera rápida o fuera ambiente interno.

Autonomía: Se refiere al rango que el lugar de trabajo facilita promoviendo autonomía, independencia y discreción para el colaborador siendo estas esenciales para la planificación de sus actividades y el empleo de los materiales necesarios para que cumplan con lo establecido por la compañía.

Retroalimentación del puesto mismo: se define como el acto de comunicar información concreta y objetiva al colaborador con el objetivo que se desempeñe satisfactoriamente. El individuo con el cual el desempeño.

- b) Remuneraciones justas según Robbins (2005), nos dice que es la recompensa o ascensos que la empresa otorga a sus miembros por el desempeño dedicado a cada tarea asignada, el individuo se sentirá satisfecho si es que se da de manera objetiva e imparcial de acuerdo a lo que se realice.

Satisfacción con remuneraciones y salarios: son los beneficios que les otorga a los colaboradores por la actividad que realizan en la entidad, este satisface las necesidades básicas de los individuos.

Condiciones de trabajo: sostiene que es el grupo de factores que se da en un ámbito laboral que afectan en la satisfacción del colaborador, ya que necesitan ejecutar sus funciones diarias en un lugar donde les brinden oportunidades para su desarrollo profesional, también donde puedan manifestar lo que piensan a través de sus destrezas.

Oportunidad y Desarrollo de la Organización: lo sustenta como el crecimiento laboral, como un factor importante para fortalecer las habilidades del colaborador dentro de una organización con un fin en común, siendo este de vital importancia para el crecimiento laboral.

Características del Trabajo: Está directamente relacionada a los objetivos y metas de la empresa en un momento específico.

Supervisión: Es el proceso en el cual una persona se encarga de dirigir y dar seguimiento a las actividades de un conjunto de individuos con el objetivo de lograr de que se cumpla las tareas correctamente para contribuir a la mejora de la organización.

- c) Relación trabajo – empleado, Robbins (2005) nos dice que es el vínculo entre la empresa y el trabajador, debe mantenerse firme ante cualquier situación, ya que traerá consigo buenos resultados y que estos estén alineados en una misma dirección para alcanzar lo establecido por entidad, de este modo garantizar el crecimiento de la organización.

Para fundamentación teórica de la variable compromiso se tuvo en cuenta las siguientes teorías:

Chiavenato (2010) expresa que el compromiso podría mejorarse, priorizando que los trabajadores puedan identificarse con su organización y generar vínculos de confianza con sus compañeros de trabajo o formar actitudes de trabajo más positivo.

Por su parte, Steers (1977) indaga al compromiso organizacional como el estado de representación e involucramiento de un trabajador con su entidad, que involucra la aprobación de sus objetivos, valores y creencias.

De acuerdo con, Meyer y Allen (1991) menciona que compromiso organizacional es una visión psicológica que identifica a los individuos y su relación con la organización; por este motivo se necesita de la integración de distintos enfoques para su estudio.

Describió, García (2014, cita a Meyer y Allen,1991) afirmando que compromiso laboral se refiere al comportamiento psicológico entre el colaborador y la empresa, de esto dependerá la duración o retiro de la entidad; los siguientes enunciados de las tres dimensiones siendo la primera el compromiso afectivo que resalta a los sentimientos o actitudes, donde el trabajador desea permanecer a la empresa.

Por otra parte, García (2014, cita a Arias, 1998) señala que compromiso organizacional como la afinidad que tiene el trabajador y su compenetración con la empresa. Este se identifica con respecto a la creencia y los valores de la institución.

Expone, García (2014, cita a Chiavenato, 2010) que el compromiso organizacional es afecto, apego al lugar del trabajo, como también el entendimiento y compartimiento de las metas de la empresa por todos los miembros de la misma.

Afirma, Meyer y Allen (1991) que a través del análisis de importantes investigaciones del compromiso organizacional se estudió el modelo de tres dimensiones que permite diferenciar entre compromiso de continuidad, afectivo y normativo.

Considera, Gómez (2013) que el compromiso efectivo es el vínculo sentimental que los individuos crean con la empresa, esto se visualiza en el apego emocional de su lugar de trabajo, si es que este se siente satisfecho con las necesidades que requiere (especialmente las psicológicas) y las expectativas que tiene, disfrutarán por más tiempo su permanencia en la organización.

Propone Arias (2011) al compromiso efectivo como los vínculos emocionales que los miembros establecen en la compañía, evidencia el apego emocional al notar cuando cubre sus necesidades y expectativas dentro del ámbito laboral.

Plantea, Gómez (2013) sostiene que el compromiso de continuidad es el grado en que un colaborador, analizaría que abandonar su puesto laboral le generaría costos innecesarios tanto físicos, psicológicos y financieros y menos opciones de encontrar otro trabajo, si este optaría dejar a la organización.

Indica, Arias (2011) al compromiso de continuación, como la necesidad que tiene la persona de permanecer en la entidad, ya que le generaría costos dejar su puesto de trabajo, si decidiera renunciar a la empresa.

Señala, Gómez (2013) al compromiso normativo, como la fidelidad que tiene un colaborador por la empresa o la obligación que tiene por permanecer en ella, en un sentido moral recíproco, por las compensaciones recibidas o por recibir ciertas prestaciones en la organización.

Menciona, Arias (2011) que el nivel de compromiso que tiene el colaborador hacia la empresa, ya que le brindan beneficios y este le atribuye con su buen desempeño y permanencia en la entidad como medio de pago.

### **III. METODOLOGIA:**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Fue aplicada; porque como principal objetivo tiende a brindar soluciones a diferentes problemas que han sido descubiertos por los investigadores, en diferentes escenarios.

Por su parte, Hernández (2006) indaga que la investigación aplicada tiene resultados prácticos en el sentido de corregir problemas descubiertos en un área del conocimiento. Está vinculada a la aparición de escaseces o problemas delimitados y al deseo del investigador de brindar solución a estos

El estudio fue de enfoque cuantitativo; porque sirve para la obtención de información verídica, teniendo como propósito la corroboración de hipótesis; estas se deben medir numéricamente y que tengan relación con la estadística de una población determinada.

##### **Diseño de investigación**

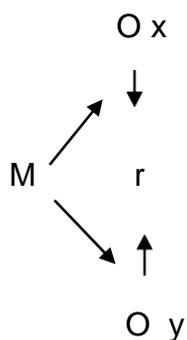
Respecto a la investigación no experimental, Hernández (2004) nos dice que dicha investigación es la que se ejecuta sin manipular las variables, esto indica que no se fabrica ningún entorno, solamente se observan escenarios que ya existen en una trama natural para que luego puedan ser examinadas.

El diseño fue no experimental; puesto que no hay manipulación de modo intencional, ya que únicamente se observará los problemas encontrados; cabe mencionar que, en las variables independientes se desarrollan libremente.

El corte fue transversal; ya que que la recolección de datos y las mediciones se da en un tiempo determinado, llevándose a cabo una sola vez.

El estudio fue correlacional, ya que tiene el fin de dar a conocer la relación entre ambas variables, empleando coeficientes de correlación estadística.

## ESQUEMA:



M: La muestra

O x: La observación de la satisfacción laboral

O y: La observación del compromiso laboral

R: La relación de las variables

### 3.2. Variables y operacionalización:

#### Variable 1: Satisfacción Laboral

##### Definición conceptual:

Robbins (2005) plantea que la satisfacción laboral se determina mediante elementos precisos que nos dará a conocer si un colaborador está feliz y cómodo con los beneficios brindados por la organización.

##### Definición operacionalización:

Para la variable satisfacción se midió empleando un cuestionario de López (2017) que consta de 17 ítems de escala ordinal a los colaboradores de Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo.

##### Indicadores:

La variable estudiada presenta los siguientes indicadores: identidad de la tarea, significación de la tarea, autonomía, retroalimentación del puesto mismo, satisfacción con las remuneraciones y salarios, oportunidad y desarrollo de la organización, características del trabajo, supervisión, compatibilidad entre la personalidad y el puesto

**Escala de medición:**

La variable de satisfacción laboral fue de escala de medición ordinal.

**Variable 2: Compromiso laboral****Definición conceptual:**

Según Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre un individuo y una organización, por esta razón, la investigación requiere la integración de diferentes direcciones.

**Definición operacionalización:**

Para la siguiente variable se empleó un cuestionario de Guerra (2017) que está conformado por 14 ítems de escala ordinal a los colaboradores de Central de video vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo.

**Indicadores:**

La variable estudiada tiene los siguientes indicadores: felicidad, emoción, lealtad, consecuencias, deuda, permanencia, beneficio, opciones, sentimientos.

**Escala de medición:**

La variable compromiso laboral fue de escala de medición ordinal.

**3.3. Población, la muestra, el muestreo y la unidad de análisis:****Población**

Estuvo conformada por todos los colaboradores de la Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera.

Según Tamayo (2012), nos indica que la población es la base central de toda investigación, ya que incluyen las unidades de análisis que procederán a cuantificarse para el estudio.

## **Muestra**

Parra (2003), la Muestra se puntualiza como un fragmento de toda la población, conseguida con la intención de indagar características que tiene la población, es por ello que se espera que el subconjunto sea la representación de la cual se extrajo.

La investigación estuvo conformada por todo el personal de la Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera la cual fue conformada por 30 colaboradores.

## **Muestreo**

Se empleó el muestreo no probabilístico, ya que esto nos indica que no se usaron fórmulas, siendo del tipo por conveniencia para la actual investigación.

Según Cortés y Iglesias (2004), comentan que el muestreo tiene como finalidad poder identificar la posibilidad que tiene un elemento para componer una muestra.

## **Unidad de análisis**

Cada trabajador de la Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Arias (2006) indica que son las distintas herramientas y procedimientos que el investigador usa para conseguir datos y la información que necesita; consiste en obtener datos de las variables estudiadas.

## **Técnica**

La técnica que se utilizó para medir las variables satisfacción laboral y compromiso laboral fue la encuesta, Díaz (2001) describe a la encuesta como un método para recopilar datos verídicos, en donde el investigador está en la búsqueda constante de información que desea conseguir de un conjunto o muestra de sujetos.

## **Instrumentos de recolección de datos**

Por lo tanto, Chávez (2007), explica que las herramientas de la Investigación son las técnicas que el indagador tiene para evaluar la conducta o características de las variables.

Además, Hurtado (2010), expone que el cuestionario posee una sucesión de preguntas referentes a un acontecimiento, suceso o tema en específico, sobre el cual el investigador utiliza como instrumento para conseguir información detallada.

Para dicha investigación el instrumento que se empleó fue el cuestionario, por lo tanto, Chávez (2001) argumenta que este abarca un conjunto de interrogantes de acuerdo a indicadores de una variable con opciones de respuestas, a través de la escala de Likert, que responden a los objetivos propuestos de nuestra investigación, respecto a las dos variables a medir.

El cuestionario para analizar la satisfacción laboral estuvo conformado por 17 ítems: estructurados en 4 dimensiones: retro del trabajo, (ítems 1,2,3,4,5,6,7) remuneraciones justas, (ítems 8,9) condiciones de trabajo, (ítems 10,11,12,13,14,15) y relación trabajo empleado, (ítems 16,17).

El cuestionario para analizar el compromiso laboral estuvo conformado por 14 ítems: estructurados en 3 dimensiones: afectiva, (ítems 1,2,3,4,5) continua, (ítems 6,7,8,9,10) normativa, (ítems 11,12,13,14).

## **Validez**

Menciona Chávez (2001), que la validez es la eficacia con la que el instrumento mide lo que pretendía. Hernández (2003) especifica que validez es el nivel en que un instrumento que trata de medir lo que se está estudiando. De esto podemos concluir que la validez del de un instrumento está directamente vinculada con el con el objetivo del instrumento.

El cuestionario de satisfacción laboral se aplicó a los colaboradores de la Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, dicho instrumento fue una adaptación del autor Roni López Púa (2017), que fue validado por 3 expertos.

El cuestionario de compromiso laboral se aplicó a los colaboradores de la Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, dicho instrumento fue una adaptación del autor Br. Edilberto Guerra López (2017), que fue validado por 3 expertos.

Los instrumentos fueron validados por expertos según la relevancia, la pertinencia y transparencia, cabe precisar que la validez es el nivel de exactitud en el que un instrumento analiza la variable que quiere medir, es decir, que se utiliza para verificar si los enunciados están claramente definidos acorde con el tema planteado, y apreciar que las directrices sean concisas para encontrar posibles soluciones a las problemáticas ya definidas.

### **Confiabilidad**

Por su parte Ander (2002) discurre que la confiabilidad se ejecuta para establecer la precisión de los resultados obtenidos al ser aplicados en situaciones similares. En general, la confiabilidad hace insinuación al grado de oportunidad con que se miden las variables.

En lo relacionado a la confiabilidad del estudio se calculó mediante el Alfa de Cronbach en ambas variables, para el primer instrumento que corresponde a la variable satisfacción laboral se halló una confiabilidad de 0,939 para el segundo instrumento que corresponde a la variable compromiso laboral se halló una confiabilidad de 0,885.

### **3.5. Procedimiento:**

Se inició con el pedido de la autorización de la Universidad César Vallejo, luego dicha autorización se presentó a la Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, para realizar la investigación, una vez aprobada la autorización por la entidad; se procedió a la recolección de información a través de dos cuestionarios con escala de Likert, se encuestó a través de google forms a los colaboradores de la institución que permitieron medir cada variable, luego se corroboró que todas las encuestas estuvieran correctamente llenadas, seguidamente se obtuvo la

data en su totalidad y luego se descargó en una hoja de cálculo, siendo esta nuestra base de datos y finalmente los datos fueron procesados en el programa SPSS.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Se usó el formato Excel para pasar los datos arrojados de los cuestionarios que se realizaron en ambas variables, asimismo, se usó el estadístico descriptivo. Del mismo modo, se utilizó el sistema estadístico SPSS para procesar datos y se llevó a cabo la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, debido a que sus datos son  $N < 50$ .

### **3.7. Aspectos éticos:**

Para Hortal (2002), nos menciona que ética se refiere a una responsabilidad tanto individual como profesional esto conlleva a que los individuos tomen una posición en el cual respondan a diversas situaciones de la sociedad. De esta forma, la ética profesional antepone principalmente los valores y normas; y se enfoca en promover el bienestar social. La presente investigación se basó en las normas y políticas académicas, se tuvo seriedad y se registró el permiso concedido por la Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, que nos permitió encuestar a los colaboradores, teniendo transparencia en los datos que se recopilaban, con fines académicos ya que la información fue rigurosamente confidencial, esto nos indica que, no fue expuesta por otros medios. Asimismo, se usó el programa Turnitin para corroborar que los datos recopilados son auténticos y verídicos, así como también se ha empleado y se han respetado las normas APA.

#### IV. RESULTADOS:

**Objetivo específico 1:** Medir el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022.

En la tabla 1, se realizó un análisis descriptivo para conocer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera Trujillo – 2022.

**Tabla 1**

*Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Central de Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera Trujillo-2022*

<b>Variable</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Satisfacción laboral</b>	Muy satisfactorio	2	6.7%
	Regularmente Satisfactorio	21	70.0%
	Insatisfactorio	7	23.3%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100.0%</b>

Nota. Datos procesados mediante SPSS 30, de la encuesta aplicada a los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, setiembre 2022.

En la tabla 1 se observa los resultados del nivel de satisfacción laboral, en el cual se obtuvo que 21 colaboradores tienen un nivel regularmente satisfactorio con un 70%, se infiere que los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, consideran que las condiciones de trabajo no son las más adecuadas, debido a que el ambiente físico no es favorable para que desarrollen sus funciones eficientemente así como también no les brindan oportunidades de mejora académica, para su desarrollo profesional y personal.

**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera Trujillo-2022*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Reto del trabajo</b>	Muy satisfactorio	1	3.3%
	Regularmente Satisfactorio	18	60.0%
	Insatisfactorio	11	36.7%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0%</b>
<b>Remuneraciones</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
	Muy satisfactorio	4	13.3%
	Regularmente Satisfactorio	21	70.0%
	Insatisfactorio	5	16.7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0%</b>	
<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
	Muy satisfactorio	3	10.0%
	Regularmente Satisfactorio	24	80.0%
	Insatisfactorio	3	10.0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0%</b>	
<b>Relación trabajo - empleado</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
	Muy satisfactorio	6	20.0%
	Regularmente Satisfactorio	20	66.7%
	Insatisfactorio	4	13.3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0%</b>	

Nota. Datos procesados mediante SPSS 30, de la encuesta aplicada a los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, setiembre 2022.

La tabla 2, muestra que en la dimensión reto del trabajo los colaboradores calificaron regularmente satisfactorio e insatisfactorio con un porcentaje en suma de 96.7%, debido a que no reciben suficiente retroalimentación en sus funciones diarias. En la dimensión condiciones de trabajo la suma de calificación por los colaboradores alcanza a los niveles regularmente satisfactorio e insatisfactorio con un 90%, debido a que no se sienten cómodos con el ambiente físico donde desarrollan sus actividades diarias.

**Objetivo específico 2:** Medir el nivel de compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022.

En la tabla 3, se realizó un análisis descriptivo para conocer el nivel de compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera Trujillo– 2022.

**Tabla 3**

*Nivel de compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera Trujillo-2022*

<b>Variable</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Compromiso laboral</b>	Alto	3	10.0%
	Regular	22	73.3%
	Bajo	5	16.7%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota. Datos procesados mediante SPSS 30, de la encuesta aplicada a los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, setiembre 2022.

En la tabla 3 se observa que 22 colaboradores tienen un nivel de compromiso regular con un 73.3%, se infiere que los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, les falta reforzar la identificación con la institución y mejorar las políticas de ascenso.

En la tabla 4, se realizó un análisis descriptivo para conocer el nivel de las dimensiones de compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera – 2022.

**Tabla 4**

*Nivel de las dimensiones de compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera Trujillo-2022*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Efectiva</b>	Alto	8	26.7%
	Regular	16	53.3%
	Bajo	6	20.0%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0%</b>
<b>Continua</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
	Alto	4	13.3%
	Regular	12	40.0%
	Bajo	14	46.7%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0%</b>
<b>Normativa</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
	Alto	3	10.0%
	Regular	26	86.7%
	Bajo	1	3.3%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0%</b>

Nota. Datos procesados mediante SPSS 30, de la encuesta aplicada a los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, setiembre 2022.

En la tabla 4 se muestra que en la dimensión continua los niveles son regular y bajo cuya suma es de 86.7%, lo cual indica que la mayoría de los colaboradores continúan en la institución porque les resultaría difícil conseguir un nuevo trabajo, en la dimensión normativa entre los niveles regular y bajo se obtuvo un 90%, esto indica que consideran que en la institución no tienen posibilidades de ascenso siendo el principal motivo por el cual no se sienten comprometidos.

**Objetivo específico 3:** Evaluar la relación que existe entre las dimensiones de la satisfacción laboral con el compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022

**Tabla 5**

*Correlación entre la dimensión reto del trabajo con la variable compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo-2022*

			Reto del trabajo	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Reto del trabajo	Coeficiente de correlación	,662**	,633
		Sig. (bilateral)	,001	,001
		N	30	30
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,633	,662**
		Sig. (bilateral)	,001	,001
		N	30	30

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

En la tabla 5, se evidencia una correlación de Rho de Spearman, con un valor de 0.662, significa que existe una correlación moderada entre la dimensión reto del trabajo de la satisfacción laboral y la variable compromiso laboral.

Se observa que el valor de significancia es de 0.01, siendo esto menor al 0.05, lo cual indica que mientras exista una mejor satisfacción en la dimensión reto del trabajo habrá un mejor compromiso laboral en los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera.

**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión remuneraciones con la variable compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo-2022*

			Remuneraciones	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Remuneraciones	Coeficiente de correlación	,467**	,633
		Sig. (bilateral)	,009	,001
		N	30	30
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,633	,467**
		Sig. (bilateral)	,001	,009
		N	30	30

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

En la tabla 6, se evidencia una correlación de Rho de Spearman, se obtuvo como valor 0.467, dicho resultado significa que existe una correlación moderada entre la dimensión remuneraciones de la satisfacción laboral y la variable compromiso laboral.

Se observa que el valor de significancia es de 0.01, siendo esto menor al 0.05, lo cual indica que mientras exista una mejor satisfacción en la dimensión remuneraciones habrá un mejor compromiso laboral en los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera.

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión condiciones de trabajo con la variable compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo-2022*

			Condiciones de trabajo	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,643**	,633
		Sig. (bilateral)	,001	,001
		N	30	30
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,633	,643**
		Sig. (bilateral)	,001	,001
		N	30	30

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

En la tabla 7, se evidencia una correlación de Rho de Spearman, se obtuvo como valor 0.643, dicho resultado significa que existe una correlación moderada entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y la variable compromiso laboral.

Se observa que el valor de significancia es de 0.01, siendo esto menor al 0.05, lo cual indica que mientras exista una mejor satisfacción en la dimensión condiciones de trabajo habrá un mejor compromiso laboral en los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera.

**Tabla 8**

*Correlación entre la dimensión relación trabajo-empleado con la variable compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo-2022*

			Relación trabajo- empleado	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Relación trabajo- empleado	Coefficiente de correlación	,534**	,633
		Sig. (bilateral)	,002	,001
		N	30	30
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,633	,534**
		Sig. (bilateral)	,001	,002
		N	30	30

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

En la tabla 8, se evidencia una correlación de Rho de Spearman, se obtuvo como valor 0,534 dicho resultado significa que existe una correlación moderada entre la dimensión relación trabajo-empleado de la satisfacción laboral y la variable compromiso laboral.

Se observa que el valor de significancia es de 0.01, siendo esto menor al 0.05, lo cual indica que mientras exista una mejor satisfacción en la dimensión relación trabajo-empleado habrá un mejor compromiso laboral en los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera.

**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022.

**Tabla 9**

*Relación entre satisfacción laboral y compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo-2022*

			<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Compromiso laboral</b>
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de 1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	30	30
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	de ,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	30	30

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

En la tabla 9, se evidenció que el análisis de correlación de Rho de Spearman, es de 0.633, dicho resultado significa que existe una correlación moderada entre dichas variables, esto nos quiere decir que a mayor satisfacción laboral tendrán un mejor compromiso laboral los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera.

Se observa que el valor de significancia es de 0.01, siendo esto menor al 0.05, lo cual indica que a mejor satisfacción laboral habrá un mejor compromiso laboral de los colaboradores.

### **Contrastación de hipótesis:**

La hipótesis de la investigación fue: existe relación moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022.

Según los resultados se acepta la hipótesis de investigación.

## V. DISCUSIÓN:

Respecto al objetivo general que fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tuvo como resultado  $\rho=0.633$ , dicho resultado significa que existe una correlación positiva moderada entre dichas variables, siendo el nivel de significancia igual a  $.001$  menor a  $p<0.05$ , se afirma que existe una correlación significativa. Por lo tanto, a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso laboral. Los resultados se corroboran con un estudio de Díaz y Lovan (2019) en la cual se demostró que existe una correlación de  $0.680$  con un nivel de significancia  $p=0.05$  entre dichas variables, Así mismo los resultados se corroboran con la tesis de Nieto (2017) sus hallazgos indican que tuvo una correlación de  $\rho=0.60$  con un valor de  $p=0.01$  por lo que se define que existe relación moderada entre dichas variables.

Con respecto al primer objetivo específico referido al nivel de satisfacción laboral, los resultados mostraron un nivel satisfactorio, en el cual se obtuvo que 21 colaboradores tienen un nivel regularmente satisfactorio con un 70%, se infiere que los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, consideran que las condiciones de trabajo no son las más adecuadas, debido a que el ambiente físico no es favorable así como también no les brindan oportunidades de mejora académica, para su desarrollo profesional y personal, dato que se corrobora con los hallazgos de Curo (2020) luego de analizar sus resultados, se encontró que existen niveles promedio de satisfacción laboral en los colaboradores, mientras que Inga y Segura (2019), en su tesis obtuvieron como resultado que existe un nivel regular en la satisfacción laboral, también coincide con los resultados de Salazar (2018), esta investigación manifiesta que el nivel de satisfacción laboral se encuentra en un nivel regular, cabe mencionar que esta variable de acuerdo con Robbins (2005), nos dice que la satisfacción laboral posee un vínculo con el comportamiento general que la persona tiene hacia su área de labores, sus actitudes demostrarán si están satisfechos o no en su institución, también se corrobora con lo que menciona Chiang (2010), nos menciona que la satisfacción laboral es el proceso mediante el cual el individuo tiene la posibilidad de exponer sus destrezas y

capacidades, generándole un desafío, de esta manera surgirá el interés de obtener excelentes resultados.

Con respecto al segundo objetivo específico referido al nivel de compromiso laboral de los colaboradores en la Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022, en el cual se obtuvo que 22 colaboradores se obtuvo un nivel de compromiso regular con un 73.3%, estos resultados son similares a los hallazgos de Curo (2020), quien señala en su tesis que existe un nivel promedio de compromiso organizacional en los colaboradores, de igual manera se corrobora Inga y Segura (2019), en su tesis obtuvieron como resultado que existe un nivel regular en el compromiso laboral, también coincide con los resultados de Salazar (2018) en su investigación manifiesta que el nivel de compromiso laboral se encuentra en un nivel medio. De acuerdo con Meyer y Allen (1991) menciona que compromiso organizacional es una visión psicológica que identifica a los individuos y su relación con la organización; por este motivo se necesita de la integración de distintos enfoques para su estudio, Según la teoría de García (2014, cita a Arias, 1998) señala que el compromiso organizacional, implica básicamente que el trabajador tiene una compenetración con la empresa, lo cual se identifica con el respeto a los valores de la institución.

Con relación al objetivo específico 3 la correlación entre la dimensión reto del trabajo con la variable compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022, se evidenció una correlación Rho de Spearman de 0.662, con un nivel de significancia de  $p < 0.01$ , lo cual nos indica una correlación positiva moderada entre la dimensión reto del trabajo de la satisfacción laboral y la variable compromiso laboral, esto se corrobora con un estudio de Aldo (2021) en su tesis manifiesta que la correlación entre reto del trabajo de la satisfacción laboral con la variable compromiso organizacional fue de 0.637, con un nivel de significancia de 0.001, indicando que existe una correlación significativa; según Robbins (2005) nos indica que a medida que el trabajador asuma un reto en el trabajo, demostrará una diversidad de destrezas, cumpliendo con lo establecido en su totalidad dentro de su área laboral, llenándose de satisfacción por sus logros, reforzando la relación entre reto de trabajo y satisfacción laboral.

La correlación entre la dimensión remuneraciones con la variable compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022, arrojó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.467 lo cual nos indica una correlación positiva moderada entre la dimensión remuneraciones de la satisfacción laboral y la variable compromiso laboral, esto se corrobora con un estudio de Cruz (2020) en su estudio manifiesta que la correlación entre la dimensión remuneraciones de la satisfacción laboral con la variable compromiso organizacional fue de 0.518, con un nivel de significancia de 0.001, indicando que existe una correlación moderada directa; De acuerdo a Robbins (2005) nos expresa que si existe una mejor satisfacción en la dimensión remuneraciones habrá un mejor compromiso laboral, es decir si la entidad motiva a sus trabajadores, con recompensa o ascensos a sus miembros, por el desempeño dedicado a cada tarea asignada, el individuo se sentirá satisfecho si es que se da de manera objetiva e imparcial de acuerdo a lo que se realice, dando paso a un vínculo fuerte con su labor, incidiendo en su compromiso laboral.

La correlación entre la dimensión condiciones de trabajo con la variable compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022, se evidencia una correlación de Rho de Spearman de 0.643, con un nivel de significancia de  $p < .001$  dicho resultado significa que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y la variable compromiso laboral, esto coincide con el estudio realizado por Castillo y Pillaca (2018) esta investigación manifiesta que la correlación entre la dimensión reto del trabajo de la satisfacción laboral con la variable compromiso laboral fue de 0,675, con un valor de significancia de 0.000, indicando que existe una relación directa; Según Meyer y Allen (1991) nos señala que las condiciones de trabajo hacen referencia al conjunto de factores que se da en un entorno laboral que afectan en la satisfacción del colaborador, ya que necesitan ejecutar sus funciones diarias en un lugar donde les brinden oportunidades para su desarrollo profesional, también donde puedan manifestar lo que piensan a través de sus destrezas.

Con respecto a la correlación entre la dimensión relación trabajo-empleado con la variable compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022, tuvo una correlación de Rho de Spearman de 0,534, con un nivel de significancia de  $p < .001$ , dicho resultado significa que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión relación trabajo-empleado de la satisfacción laboral y la variable compromiso laboral. Según Robbins (2005) nos dice que es el vínculo entre la empresa y el trabajador, debe mantenerse firme ante cualquier situación, ya que traerá consigo buenos resultados y que estos estén alineados en una misma dirección para alcanzar los objetivos y metas de la entidad, de este modo garantizar el crecimiento de la organización.

## VI. CONCLUSIONES:

1. Se obtuvo una correlación de  $\rho=0.633$ , cuyo resultado significa que la correlación de ambas variables es moderada con un valor de  $p=0.01$ , siendo esto menor al 0.05; Consecuentemente, se puede afirmar que la relación es significativa, aceptando la hipótesis de investigación; es decir que a mayor satisfacción laboral tendrán un mejor compromiso laboral los colaboradores.
2. Se concluye que un 70% de los colaboradores en Central de Video Vigilancia tienen un nivel de satisfacción laboral, regularmente satisfactorio, el 6.7% un nivel muy satisfactorio y el 23.3% un nivel insatisfactorio; Por lo tanto, la satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la entidad es regularmente satisfactorio, consideran que las condiciones de trabajo no son las más adecuadas, debido a que el ambiente físico no es favorable para que desarrollen sus funciones eficientemente, así como también no les brindan oportunidades de mejora académica, para su desarrollo profesional y personal.
3. Se concluye que el 73.3% de los colaboradores en Central de Video Vigilancia tienen un nivel de compromiso regular, un nivel de compromiso alto de 10% y un nivel de compromiso bajo de 16.7%, Por lo tanto, el compromiso laboral que presentan los colaboradores de la institución es regular, debido a que les falta reforzar la identificación con la institución y mejorar las políticas de ascenso.
4. Se obtuvo una correlación de  $\rho=0.662$ , entre la dimensión reto del trabajo de la satisfacción laboral y la variable compromiso laboral, con un valor de significancia de 0.01, siendo esto menor al 0.05, es decir que mientras exista una mejor satisfacción en la dimensión reto del trabajo habrá un mejor compromiso laboral en los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera.

5. Se obtuvo una correlación de  $\rho=0.467$ , entre la dimensión remuneraciones de la satisfacción laboral y la variable compromiso laboral, con un valor de significancia de 0.01, siendo esto menor al 0.05, es decir que mientras exista una mejor satisfacción en la dimensión remuneraciones habrá un mejor compromiso laboral en los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera.
  
6. Se obtuvo una correlación de  $\rho=0.643$ , entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y la variable compromiso laboral, con un valor de significancia de 0.01, siendo esto menor al 0.05, es decir que mientras exista una mejor satisfacción en la dimensión condiciones de trabajo habrá un mejor compromiso laboral en los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera.
  
7. Se obtuvo una correlación de  $\rho=0.534$ , entre la dimensión relación trabajo-empleado de la satisfacción laboral y la variable compromiso laboral, con un valor de significancia de 0.01, siendo esto menor al 0.05, es decir que mientras exista una mejor satisfacción en la dimensión relación trabajo-empleado habrá un mejor compromiso laboral en los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

1. Se recomienda al jefe de recursos humanos fortalecer la satisfacción laboral, basado en la mejora del reto del trabajo, remuneraciones, condiciones de trabajo y relación trabajo– empleado, para de esta forma incrementar el compromiso laboral en los colaboradores que brindan su servicio a la población victorlarquense.
2. Se recomienda al jefe de recursos humanos, fortalecer el compromiso laboral implementando programas de intervención en materia laboral y organizacional con el fin de crear un vínculo fuerte entre el colaborador y la institución para una mayor identificación.
3. Se recomienda al jefe de recursos humanos, implementar capacitaciones que brinden información sobre las normas legales y vigentes que regulan el funcionamiento de los sistemas de video vigilancia, además brindarles las herramientas de gestión para ofrecer a los colaboradores una retroalimentación adecuada y que brinden un servicio de calidad a los ciudadanos.
4. Se recomienda al jefe de recursos humanos, implementar planes de incentivos económicos y de reconocimiento a los colaboradores por el buen desempeño en sus funciones diarias para mantener al personal satisfecho y por ende comprometidos con la institución.
5. Se recomienda al jefe de logística verificar el estado del mobiliario como escritorios, sillas, estantes, computadoras, mejorar la iluminación de las oficinas y organizar los espacios adecuadamente para el bienestar y comodidad de los colaboradores.
6. Se recomienda al gerente de Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera desarrollar una comunicación más asertiva y directa para mejorar la comunicación entre los colaboradores dentro de su área de

trabajo, así se sentirán más satisfechos y cómodos para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

## REFERENCIAS

- Ander, E. (2002). *Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad*. Argentina. Editorial Lumen.
- Araoz, E. y Ramos, N. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana*,6(1), p.8-10,  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718146>
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Quinta Edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias, F. (2011). *Dimensiones del Compromiso Organizacional*.  
[http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso\\_organizational.html](http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizational.html)
- Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R., Laos, Y. (2019). *Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. Ingeniería Industrial*, 40(1), p.14-23.  
[https://www.researchgate.net/publication/329949593\\_Modelo\\_conceptual\\_del\\_compromiso\\_organizational\\_en\\_empresas\\_cubanas\\_Conceptual\\_model\\_of\\_organizational\\_commitment\\_in\\_Cuban\\_enterprises](https://www.researchgate.net/publication/329949593_Modelo_conceptual_del_compromiso_organizational_en_empresas_cubanas_Conceptual_model_of_organizational_commitment_in_Cuban_enterprises)
- Carbajal, J y Grandez, L. (2020). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles*. [Tesis de posgrado, Universidad San Martín de Porres, Lima-Perú]  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9695/grandez\\_plp\\_saravia\\_cji.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9695/grandez_plp_saravia_cji.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. (Tercera ed.). Maracaibo: La Columna.
- Chiang, M., Gómez, N., hidalgo, J. (2017). *Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. Cuadernos de Administración*. 33 (57), p. 48-60.  
[https://www.researchgate.net/publication/323109672\\_Job\\_satisfaction\\_of\\_Chilean\\_workers\\_A\\_model\\_of\\_structural\\_equations](https://www.researchgate.net/publication/323109672_Job_satisfaction_of_Chilean_workers_A_model_of_structural_equations)

Chiang, M., Gómez, N., Wackerling, L. *Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Ñuble, Chile. Ciencia y Trabajo*, 18 (56), p. 134- 138.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s071824492016000200010](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s071824492016000200010).

Chiang, M., Martín, M., & Núñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. México: Comillas.

Chiavenato, I. (2009): *Gestión del talento*. Ed. McGraw Hill, México.

Cortés, M. & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. (Primera Edición). México. Editorial: Universidad Autónoma del Carmen.

Curo, W (2020). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Trabajadores Administrativos y de Tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020*. [Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46925?show=full>

Díaz, L y Lovon, C (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad Arequipa-2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Arequipa, Perú].  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10158/PSdilel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la elaboración comercial*. (Primera Edición). Pozuelo de Alarcón, España: Editorial Esic.

Estrada, E., Mamani, H. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica*. *Revista Innova Educación*, 2(1), p. 132-146.

<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>.

García, A. (2014). *Clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*.

<https://docplayer.es/21438627-Diagnostico-de-clima-organizacional-del-departamento-de-educacion-de-la-universidad-de-guanajuato.html>

Gómez, M. (2013). *Metodología de la investigación*.  
<http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/axiologicas/>

Guerra, E. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2017*. [Tesis de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6247/Guerra\\_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6247/Guerra_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, A. (2021). *Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del área de costura de una empresa textil de confecciones, lima- Perú*. [Tesis de posgrado, Universidad San Martín de Porres, Perú].

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8381/argumedo\\_h\\_adp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8381/argumedo_h_adp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, F. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de maestría de la Universidad César Vallejo*. [Tesis posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú].

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6689?show=full>

Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. México. Mc. Craw Hill.

Hurtado. (2010). *Metodología de la investigación*. (Cuarta edición). Caracas, Venezuela: Editorial Ciea-Sypa.

Inga, G y Segura, E. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias mater admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz – 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú].  
UNPRG:

[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5656/Inga\\_Barboza\\_Gina\\_Mar%  
c3%ada\\_y\\_Segura\\_Mu%  
c3%b1oz\\_Elvia\\_Cecilia.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5656/Inga_Barboza_Gina_Mar%c3%ada_y_Segura_Mu%c3%b1oz_Elvia_Cecilia.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.

Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas\\_pr.pdf  
?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Meyer, J y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resources Management Review, 1, 61-89.

Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Maroco, J., Perreira, P. (2018). *Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invariancia del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses*. Revista Latino-americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, 26(1), p. 1-11.

<https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>

Nieto, E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

[http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%  
c3%b3n%20Erika%20Estefan%  
c3%ada%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%<br/>c3%b3n%20Erika%20Estefan%<br/>c3%ada%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Palma, C. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del centro emergencia mujer, Región Callao*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52752/Palma\\_RCG-  
SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52752/Palma_RCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral (CL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Parra, J. (2003). *Guía de muestreo*. Segunda edición. Maracaibo, Venezuela. Editorial FCES.

Pereira, I., Veloso, A., Silva, I., Costa, P., (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral: un estudio exploratorio en unidades de salud familiar portuguesas*. *Cad. Saúde Pública*.

<https://www.scielo.br/j/csp/a/4dWMDXb9JmytFn3XfKWBdxG/?format=pdf&lang=pt>

Pintado, M. y Reyes, C. (2019). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables –FACEAC, Lambayeque*. 7(1), p.15-29.

<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1347/1438>

Robbins, J. (2004). *Administración*. (Octava Edición). México: Pearson Educación.

Rosas, N. (2017). *Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región puno*. 17(1). P. 16-20.

<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2763>

Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional Realizo un estudio en una entidad pública ecuatoriana-2018*. [ Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>

Sauco, M. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de maestría de la Universidad César Vallejo. Sede San Juan de Lurigancho*. [Tesis posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6689?show=full>

Silva, S y Vázquez, L. (2020). *Compromiso organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Chepén – Perú].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60464>

- Steers, R. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46- 56.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. (Cuarta Edición). México. Editorial: Limusa S.A.
- Villalba Moreno, O. (2001). *Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo*. *Revista de Administración*, (26), 5-17.
- Vizcaino, I. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio Hospitalario -2020*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>

## ANEXOS

### Anexo N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES 1	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
Satisfacción laboral y compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022	¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo - 2022?	Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022	Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022.	Satisfacción laboral	Reto del trabajo	Identidad de la tarea	Tipo: Aplicada  Nivel: Correlacional  Diseño: No experimental  De corte: Transversal  Población: 30 colaboradores  Muestra: 30 colaboradores
						Significación de la tarea	
						Autonomía	
						Retroalimentación del puesto mismo	
					Remuneraciones justas	Satisfacción con los sueldos y salarios	
					Condiciones de trabajo	Oportunidad y desarrollo de la organización	
						Características del trabajo	
Supervisión							
Relación trabajo - empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto						

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	VARIABLE 2				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tienen claro sus funciones en su área de trabajo.</li> <li>• Reciben una retroalimentación insuficiente de sus actividades diarias.</li> <li>• Reciben bajas remuneraciones.</li> <li>• Condiciones ambientales inadecuadas.</li> <li>• No realizan capacitaciones constantes.</li> <li>• Falta de comunicación entre el personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco – 2022.</li> <li>• Medir el nivel de compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022.</li> <li>• Evaluar la relación que existe entre las dimensiones de la satisfacción laboral con el compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022.</li> </ul>		Compromiso laboral	Afectiva	Sentimiento	Técnica: La encuesta	
		Felicidad			Instrumento: Cuestionario		
		Emoción					
		Continua		Consecuencias			
				Opciones			
				Permanencia			
		Normativa		Beneficio			
				Lealtad			

## Anexo N° 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considero los alcances de la investigación, acepto llenar el cuestionario.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente, considere lo siguiente:

Nunca = 1	Casi nunca= 2	A veces= 3	Casi siempre= 4	Siempre = 5
-----------	---------------	------------	-----------------	-------------

PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Se siente identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
2. Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.					
3. El trabajo que desempeña contribuye en el desarrollo de su vida cotidiana.					
4. Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.					
5. Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades.					
6. La institución le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades.					
7. La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.					
8. Las remuneraciones que percibe son de acuerdo a Ley.					
9. El sueldo que recibe satisface sus necesidades.					
10. La institución capacita para reforzar las habilidades del personal.					
11. La institución ofrece oportunidades de mejora académica en función al puesto que desempeña.					
12. Se siente usted satisfecho con el ambiente físico de su puesto de trabajo.					
13. Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.					
14. Considera que la supervisión se da con la finalidad de organizar y orientar al personal para que realicen sus actividades con eficiencia.					
15. La institución supervisa de manera constante con la finalidad de solucionar problemas y/o contingencias.					
16. Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que posee.					
17. Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informada a todas las áreas de la institución.					

## Anexo N° 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO LABORAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considero los alcances de la investigación, acepto llenar el cuestionario.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente, considere lo siguiente:

Nunca =1	Casi nunca= 2	A veces= 3	Casi siempre= 4	Siempre = 5
----------	---------------	------------	-----------------	-------------

PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
1. Esta institución significa personalmente mucho para mí.					
2. Me siento integrado a la institución.					
3. Siento agrado de pertenecer a la organización.					
4. Me siento feliz desempeñando el puesto asignado.					
5. Las tareas que realizo me satisfacen profesionalmente.					
6. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución, podría considerar trabajar en otro sitio.					
7. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					
8. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución.					
9. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.					
10. Permanecer a esta institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
11. Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora, considerando todo lo que me ha brindado.					
12. En la institución tengo posibilidades de ascenso.					
13. Esta institución merece mi lealtad.					
14. Esta institución merece mi respeto y mi tiempo de dedicación profesional.					

### Anexo N°3: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** Satisfacción laboral y compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de variable satisfacción laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
SATISFACCIÓN LABORAL	RETO DEL TRABAJO	Identidad de la tarea	1. Se siente identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.		X		X		X		X			
			2. Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.		X		X		X		X			
		Significación de la tarea	3. El trabajo que desempeña contribuye en el desarrollo de su vida cotidiana.		X		X		X		X			
			4. Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.		X		X		X		X			
		Autonomía	5. Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades.		X		X		X		X			
			6. La institución le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades.		X		X		X		X			
	Retroalimentación del puesto mismo	7. La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.		X		X		X		X				
	REMUNERACIONES	Satisfacción con la remuneración	8. Las remuneraciones que percibe son de acuerdo a Ley.		X		X		X		X			
			9. El sueldo que recibe satisface sus necesidades.		X		X		X		X			
	CONDICIONES DE TRABAJO	Oportunidad y desarrollo de la organización	10. La institución capacita para reforzar las habilidades del personal.		X		X		X		X			
			11. La institución ofrece oportunidades de mejora académica en función al puesto que desempeña.		X		X		X		X			
		Características del trabajo	12. Se siente usted satisfecho con el ambiente físico de su puesto de trabajo.		X		X		X		X			
	Supervisión	Supervisión	13. Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.		X		X		X		X			
14. Considera que la supervisión se da con la finalidad de organizar y orientar al personal para que realicen sus actividades con eficiencia.				X		X		X		X				
15. La institución supervisa de manera constante con la finalidad de solucionar problemas y/o contingencias.				X		X		X		X				
RELACIÓN TRABAJO - EMPLEADO	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	16. Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que posee.		X		X		X		X				
		17. Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informada a todas las áreas de la institución		X		X		X		X				

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** Satisfacción laboral y compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de variable compromiso Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO LABORAL	AFECTIVA	Sentimiento	1. Esta institución significa personalmente mucho para mí.		X		X		X		X		
			2. Me siento identificado a la institución.		X		X		X		X		
		Felicidad	3. Siento agrado de pertenecer a la organización.		X		X		X		X		
			4. Me siento feliz desempeñando el puesto asignado.		X		X		X		X		
		Emoción	5. Las tareas que realizo me satisfacen profesionalmente.		X		X		X		X		
	CONTINUA	Consecuencias	6. Me identifico con mi institución por lo que no considero trabajar en otro lugar.		X		X		X		X		
			7. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.		X		X		X		X		
		Opciones	8. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución.		X		X		X		X		
		Permanencia	9. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.		X		X		X		X		
			10. Permanecer en esta institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.		X		X		X		X		
	NORMATIVA	Beneficio	11. Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora, considerando todo lo que me ha brindado.		X		X		X		X		
			12. En la institución tengo posibilidades de ascenso.		X		X		X		X		
		Lealtad	13. Esta institución merece mi lealtad.		X		X		X		X		
			14. Esta institución merece mi respeto y mi tiempo de dedicación profesional.		X		X		X		X		

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir satisfacción laboral y compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022

OBJETIVO: Medir la satisfacción laboral y compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022

DIRIGIDO A: Colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA B.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA.

  
Dra. Guisella B. Mosqueira Rodriguez  
DNI N° 18095897

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir satisfacción laboral y compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022

OBJETIVO: Medir la satisfacción laboral y compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022

DIRIGIDO A: Colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR  CEDRÓN MEDIN CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR  MAGISTER.



MG CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO.  
DNI N° 18070929

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir satisfacción laboral y compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022

OBJETIVO: Medir la satisfacción laboral y compromiso laboral de los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022

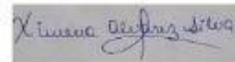
DIRIGIDO A: Colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ALVAREZ SILVA XIMENA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA



Dra. ALVAREZ SILVA XIMENA  
DNI N° 18199843

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## Anexo N°4: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	17

### VARIABLE 2: COMPROMISO LABORAL

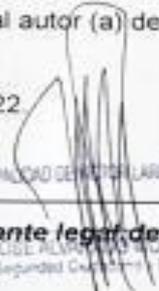
#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	14

## Anexo N° 5: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
<b>AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES</b>	
Datos Generales	
Nombre de la Organización:	RUC: 20174738085
<b>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO HERRERA GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL</b>	
Nombre del Titular o Representante legal: <b>CESAR JUAREZ CASTILLO - ALCALDE</b>	
Nombres y Apellidos: <b>JOSE ALVARADO MONDOÑEDO - GERENTE</b>	DNI: 18070490
Consentimiento:	
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo <input checked="" type="checkbox"/> , no autorizo <input type="checkbox"/> publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:	
Nombre del Trabajo de Investigación	
"SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO LABORAL EN CENTRAL DE VIDEO VIGILANCIA DE LA MUNICIPALIDAD DE VICTOR LARCO-2022"	
Nombre del Programa Académico: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
Autor:	DNI:
GARCIA COLLANTES GREICE INGRID	76424561
CHAVEZ CONTRERAS SANDRA VANESSA	70610806
En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.	
Lugar y Fecha: Trujillo, 13 de Mayo del 2022	
Firma:	
<b>(Titular o Representante legal de la Institución)</b>	
<small>MUNICIPALIDAD DE VICTOR LARCO HERRERA Tte. Cr. RI. JOSE ALVARADO MONDOÑEDO Gerente de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil</small>	
<small>(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.</small>	

## Anexo N° 6: BASE DE DATOS

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL																											
	Reto del Trabajo								Remuneraciones justas				Condiciones de trabajo							Relación trabajo - empleado				V1	NIVEL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	NIVEL	P8	P9	D2	NIVEL	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D3	NIVEL	P16	P17			D4	NIVEL
1	3	2	3	2	2	1	2	15	BAJO	2	4	6	MEDIO	2	2	3	2	2	2	13	MEDIO	3	3	6	MEDIO	40	BAJO
2	3	2	3	4	3	2	2	19	MEDIO	3	4	7	MEDIO	3	2	2	3	2	3	15	MEDIO	4	4	8	ALTO	49	MEDIO
3	2	4	2	3	2	3	3	19	MEDIO	2	3	5	BAJO	4	2	3	3	3	3	18	MEDIO	3	4	7	MEDIO	49	MEDIO
4	3	2	3	4	2	4	2	20	MEDIO	3	4	7	MEDIO	2	3	3	2	3	3	16	MEDIO	4	2	6	MEDIO	49	MEDIO
5	3	2	2	3	2	2	3	17	MEDIO	3	3	6	MEDIO	3	2	2	2	3	3	15	MEDIO	3	3	6	MEDIO	44	MEDIO
6	4	2	2	3	3	2	2	18	MEDIO	2	3	5	BAJO	3	2	3	2	3	2	15	MEDIO	4	3	7	MEDIO	45	MEDIO
7	3	3	2	3	2	3	3	19	MEDIO	3	2	5	BAJO	1	3	3	2	2	2	13	MEDIO	3	5	8	ALTO	45	MEDIO
8	3	2	3	2	3	1	2	16	BAJO	3	3	6	MEDIO	3	1	2	2	2	2	12	BAJO	3	3	6	MEDIO	40	BAJO
9	4	3	4	3	3	4	3	24	MEDIO	4	3	7	MEDIO	4	2	3	5	3	5	22	ALTO	2	5	7	MEDIO	60	MEDIO
10	4	3	2	3	2	2	3	19	MEDIO	4	4	8	ALTO	3	3	3	2	3	3	17	MEDIO	3	3	6	MEDIO	50	MEDIO
11	3	4	3	4	2	2	3	21	MEDIO	4	4	8	ALTO	3	3	3	2	2	3	16	MEDIO	3	3	6	MEDIO	51	MEDIO
12	3	4	5	4	5	4	3	28	ALTO	3	3	6	MEDIO	3	4	2	2	3	4	18	MEDIO	5	4	9	ALTO	61	MEDIO
13	3	1	2	1	3	3	3	16	BAJO	3	4	7	MEDIO	1	2	2	1	2	3	11	BAJO	4	3	7	MEDIO	41	MEDIO
14	3	2	3	2	2	2	2	16	BAJO	3	2	5	BAJO	2	2	2	3	2	4	15	MEDIO	3	3	6	MEDIO	42	MEDIO
15	4	3	4	3	3	4	3	24	MEDIO	4	3	7	MEDIO	4	2	3	2	2	5	18	MEDIO	3	5	8	ALTO	57	MEDIO
16	4	3	4	3	4	2	3	23	MEDIO	4	3	7	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	4	7	MEDIO	55	MEDIO
17	2	1	2	3	1	2	1	12	BAJO	3	4	7	MEDIO	3	2	1	2	2	3	13	MEDIO	3	3	6	MEDIO	38	BAJO
18	3	2	1	2	2	2	3	15	BAJO	3	3	6	MEDIO	2	2	3	2	2	3	14	MEDIO	4	4	8	ALTO	43	MEDIO
19	2	3	3	2	1	3	3	17	MEDIO	4	3	7	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	4	3	7	MEDIO	49	MEDIO
20	4	4	4	3	3	1	4	23	MEDIO	4	4	8	ALTO	3	1	2	3	3	3	15	MEDIO	3	3	6	MEDIO	52	MEDIO
21	3	1	1	2	3	2	3	15	BAJO	4	3	7	MEDIO	2	1	2	3	2	2	12	BAJO	3	2	5	BAJO	39	BAJO
22	2	3	4	3	2	3	2	19	MEDIO	3	3	6	MEDIO	3	2	3	2	2	2	14	MEDIO	3	2	5	BAJO	44	MEDIO
23	3	1	1	2	2	1	3	13	BAJO	3	4	7	MEDIO	3	2	3	3	1	2	14	MEDIO	2	3	5	BAJO	39	BAJO
24	3	3	4	3	4	4	3	24	MEDIO	3	3	6	MEDIO	3	4	5	4	4	4	24	ALTO	4	5	9	ALTO	63	ALTO
25	4	3	4	3	3	3	3	23	MEDIO	4	3	7	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	4	3	7	MEDIO	55	MEDIO
26	3	1	2	3	1	1	2	13	BAJO	4	3	7	MEDIO	3	1	2	1	3	3	13	MEDIO	3	3	6	MEDIO	39	BAJO
27	3	1	1	3	1	3	2	14	BAJO	4	4	8	ALTO	3	2	3	2	3	3	16	MEDIO	2	4	6	MEDIO	44	MEDIO
28	3	4	3	3	4	2	2	21	MEDIO	3	3	6	MEDIO	4	3	2	4	2	3	18	MEDIO	2	3	5	BAJO	50	MEDIO
29	2	4	3	4	3	4	4	24	MEDIO	4	3	7	MEDIO	5	4	3	5	5	4	26	ALTO	4	2	6	MEDIO	63	ALTO
30	2	1	1	4	2	3	2	15	BAJO	1	3	4	BAJO	3	2	1	2	4	2	14	MEDIO	2	4	6	MEDIO	39	BAJO

VARIABLE: COMPROMISO LABORAL																								
	Afectiva					D1	NIVEL	Continua				D2	NIVEL	Normativa			D3	NIVEL	V2	NIVEL				
	P1	P2	P3	P4	P5			P6	P7	P8	P9			P10	P11	P12					P13	P14		
1	1	2	3	2	3	11	BAJO	2	2	2	2	1	9	BAJO	3	3	3	3	12	MEDIO	32	BAJO		
2	4	2	3	4	3	16	MEDIO	3	3	4	2	2	14	MEDIO	3	2	4	3	12	MEDIO	42	MEDIO		
3	3	4	2	3	3	15	MEDIO	3	2	2	2	2	11	BAJO	3	3	2	3	11	MEDIO	37	MEDIO		
4	3	3	3	2	2	13	MEDIO	3	3	2	2	2	12	BAJO	2	2	3	3	10	MEDIO	35	MEDIO		
5	4	3	4	4	5	20	ALTO	4	3	3	5	5	20	ALTO	2	2	2	3	9	BAJO	49	MEDIO		
6	4	3	4	4	4	19	ALTO	4	3	3	2	4	16	MEDIO	4	2	2	4	12	MEDIO	47	MEDIO		
7	2	3	1	2	3	11	BAJO	2	2	2	2	1	9	BAJO	3	2	2	3	10	MEDIO	30	BAJO		
8	2	2	1	2	3	10	BAJO	3	2	2	1	2	10	BAJO	3	3	3	3	12	MEDIO	32	BAJO		
9	4	4	4	5	3	20	ALTO	5	2	2	2	5	16	MEDIO	3	3	2	5	13	MEDIO	49	MEDIO		
10	4	3	2	2	3	14	MEDIO	2	2	2	2	4	12	BAJO	2	2	3	4	11	MEDIO	37	MEDIO		
11	3	2	2	2	2	11	BAJO	2	2	2	3	3	12	BAJO	2	3	3	3	11	MEDIO	34	MEDIO		
12	2	4	5	5	4	20	ALTO	3	2	3	4	5	17	MEDIO	4	4	4	4	16	ALTO	53	ALTO		
13	3	2	2	3	3	13	MEDIO	2	3	4	3	4	16	MEDIO	2	3	5	4	14	MEDIO	43	MEDIO		
14	3	2	1	2	3	11	BAJO	2	2	2	2	1	9	BAJO	3	3	3	3	12	MEDIO	32	BAJO		
15	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	2	1	1	2	9	BAJO	3	2	3	3	11	MEDIO	34	MEDIO		
16	4	4	4	5	3	20	ALTO	5	2	2	2	5	16	MEDIO	3	3	2	5	13	MEDIO	49	MEDIO		
17	4	3	2	2	3	14	MEDIO	2	2	2	2	4	12	BAJO	2	2	3	4	11	MEDIO	37	MEDIO		
18	2	3	3	2	3	13	MEDIO	2	2	3	3	2	12	BAJO	2	3	2	3	10	MEDIO	35	MEDIO		
19	2	1	2	3	3	11	BAJO	3	1	1	3	1	9	BAJO	3	3	4	3	13	MEDIO	33	BAJO		
20	3	3	2	3	3	14	MEDIO	2	4	4	2	2	14	MEDIO	3	3	2	3	11	MEDIO	39	MEDIO		
21	3	3	2	3	3	14	MEDIO	2	3	3	3	3	14	MEDIO	2	2	3	3	10	MEDIO	38	MEDIO		
22	4	4	4	5	3	20	ALTO	5	2	2	2	5	16	MEDIO	3	3	2	5	13	MEDIO	49	MEDIO		
23	4	3	2	2	3	14	MEDIO	2	2	2	2	4	12	BAJO	2	2	3	4	11	MEDIO	37	MEDIO		
24	4	3	4	4	5	20	ALTO	4	3	3	5	5	20	ALTO	5	3	5	5	18	ALTO	58	ALTO		
25	3	3	3	2	3	14	MEDIO	2	2	2	2	1	9	BAJO	3	3	3	3	12	MEDIO	35	MEDIO		
26	4	2	3	3	2	14	MEDIO	2	2	4	4	2	14	MEDIO	4	3	4	3	14	MEDIO	42	MEDIO		
27	3	2	4	2	4	15	MEDIO	4	3	2	4	3	16	MEDIO	3	3	2	2	10	MEDIO	41	MEDIO		
28	4	3	4	4	3	18	MEDIO	3	2	3	2	4	14	MEDIO	3	2	3	4	12	MEDIO	44	MEDIO		
29	4	3	4	4	5	20	ALTO	4	3	3	5	5	20	ALTO	5	3	5	5	18	ALTO	58	ALTO		
30	4	2	2	5	3	16	MEDIO	4	4	4	2	5	19	ALTO	3	3	3	2	11	MEDIO	46	MEDIO		

## Anexo N°7: EVIDENCIAS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS

Preguntas Respuestas **30** Configuración

No se pueden editar las respuestas

### CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

CONSENTIMIENTO  
INFORMADO: Considero los alcances de la investigación, acepto llenar el cuestionario.

INSTRUCCIONES: Seleccione la respuesta que crea conveniente, considere lo siguiente:

Nunca=1    Casi nunca=2    A veces=3    Casi siempre=4    Siempre =5

**\*Obligatorio**

1. Se siente identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.

Siempre  
 Casi siempre  
 A veces  
 Casi nunca  
 Nunca

2. Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee. \*

Siempre  
 Casi siempre  
 A veces  
 Casi nunca  
 Nunca

3. El trabajo que desempeña contribuye en el desarrollo de su vida cotidiana. \*

Siempre  
 Casi siempre  
 A veces  
 Casi nunca

4. Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia. \*

Siempre  
 Casi siempre  
 A veces  
 Casi nunca  
 Nunca

5. Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades. \*

Siempre  
 Casi siempre  
 A veces  
 Casi nunca  
 Nunca

6. La institución le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades. \*

Siempre  
 Casi siempre  
 A veces  
 Casi nunca  
 Nunca

7. La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución. \*

Siempre  
 Casi siempre  
 A veces  
 Casi nunca

8. Las remuneraciones que percibe son de acuerdo a Ley. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

9. El sueldo que recibe satisface sus necesidades. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

10. La institución capacita para reforzar las habilidades del personal. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

11. La institución ofrece oportunidades de mejora académica en función al puesto que desempeña. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca

14. Considera que la supervisión se da con la finalidad de organizar y orientar al personal para que realicen sus actividades con eficiencia. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

15. La institución supervisa de manera constante con la finalidad de solucionar problemas y/o contingencias. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

16. Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que posee. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

17. Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informada a todas las áreas de la institución. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca

No se pueden editar las respuestas

## QUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO LABORAL

### CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Considero los alcances de la investigación, acepto llenar el cuestionario.

INSTRUCCIONES: Seleccione la respuesta que crea conveniente, considere lo siguiente:

Nunca=1    Casi nunca=2    A veces=3    Casi siempre=4    Siempre =5

\*Obligatorio

1. Esta institución significa personalmente mucho para mí. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

2. Me siento identificado a la institución. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

3. Siento agrado de pertenecer a la organización. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

4. Me siento feliz desempeñando el puesto asignado. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

5. Las tareas que realizo me satisfacen profesionalmente. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

6. Me identifico con mi institución por lo que no considero trabajar en otro lugar. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

7. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

8. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

9. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

10. Permanecer en esta institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

11. Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora, considerando todo lo que me ha brindado. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

12. En la institución tengo posibilidades de ascenso. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

13. Esta institución merece mi lealtad. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

14. Esta institución merece mi respeto y mi tiempo de dedicación profesional. \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, 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 los colaboradores en Central de Video Vigilancia de la Municipalidad de Víctor Larco Trujillo – 2022", cuyos autores son GARCIA COLLANTES GREICE INGRID, CHAVEZ CONTRERAS SANDRA VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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, 15 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA <b>DNI:</b> 18172951 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 15- 12-2022 17:55:51

Código documento Trilce: TRI - 0489808