



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la
unidad especializada de la PNP - Ate, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

MUÑANTE RAMOS, Victoria María

ASESOR:

Dr. KANEKO AGUILAR, Juan José

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

Página del Jurado

Presidente

Dr. Víctor Eduardo Candela Ayllón

Secretario

Mg. Rosina Doris Domínguez De la cruz

Vocal

Mg. Alex Teófilo Grajeda Montalvo

Dedicatoria

En primer lugar les dedico a Dios y a mi tía Norma, quienes estuvieron a mi lado en mis desvelos dándome la fuerza necesaria para lograr mi meta.

En segundo Lugar a mis padres y hermana quienes me apoyaron de manera incondicional en cada etapa de mi investigación, por ser el motivo de salir adelante y soportarme en esos momentos de estrés.

Agradecimientos

Doy gracias a mis padres por ser el ejemplo de perseverancia y constancia que los caracterizan y que me ha inculcado siempre, por haberse sacrificado al darme lo más valioso, que es su educación, por depositar en mí su confianza y el apoyo incondicional, tanto moral y económicamente al ayudarme a terminar mis estudios.

Al Profesor Juan José Kaneko por su grandiosa paciencia y cordialidad al revisarme y orientarme científicamente en la asesoría del desarrollo de la tesis

Al profesor Luis Barboza Zelada por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así también haberme tenido paciencia para guiarme en la base de mi tesis.

Finalmente mi más sincero agradecimiento a mi Tío Mike por ayudarme y brindarme la facilidad de que esto sea posible y a los efectivos por su colaboración.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Victoria Maria Muñante Ramos, con DNI: 70918387, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Efectivos de la Unidad Especializada de la PNP- ATE, 2017”, declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 04 de diciembre del 2017

Victoria Maria Muñante Ramos

DNI 70918387

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Efectivos de la Unidad Especializada de la PNP- ATE, 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Victoria Maria Muñante Ramos

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratorio de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Resumen	xi
Abstract	xii

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos Previos	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.4 Formulación del problema	20
1.5 Justificación del estudio	20
1.6 Hipótesis	21
1.7 Objetivos	21
1.8 Limitaciones	22

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación	23
2.2 Variables y operacionalización	23
2.3 Población y muestra	25
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de los instrumentos	25
2.5 Métodos de análisis de datos	29
2.6 Aspectos éticos	30

III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS	45

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de evaluación	51
Anexo 2: Resultados del piloto	57
Anexo 3: Consentimiento informado	63
Anexo 4: Carta de presentación	64
Anexo 5: Acta de originalidad	65
Anexo 6: Print del turniting	66
Anexo 7: Carta de autorización	67
Anexo 8: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	68
Anexo 9: Formulario de autorización de la publicación electrónica de la tesis	69
Anexo 8: Formato de jueces	70
Anexo 9: Matriz de consistencia	71

Índice de tablas

Tabla 1	Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral	31
Tabla 2	Frecuencias y porcentajes de los factores de la satisfacción laboral y total	32
Tabla 3	Estadísticos descriptivos del compromiso	33
Tabla 4	Frecuencias y porcentajes de los componentes del compromiso organizacional y total	34
Tabla 5	Prueba de Kolmogorov Smirnov para las Variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional	35
Tabla 6	Correlación de Rho Spearman entre la satisfacción laboral y compromiso Organizacional	35
Tabla 7	Prueba no paramétrica U de Mann Whitney de la satisfacción laboral de los efectivos según edad	36
Tabla 8	Prueba no paramétrica Kruskal Wallis de la satisfacción laboral de los efectivos según el tiempo de servicio	36
Tabla 9	Prueba no paramétrica U de Mann Whitney del compromiso organizacional de los efectivos según edad	37
Tabla 10	Prueba no paramétrica Kruskal Wallis del compromiso organizacional de los efectivos según el	37

	tiempo de servicio	
Tabla 11	Correlación de Spearman de la satisfacción laboral y compromiso organizacional	38
Tabla 12	V de Aiken de la escala de satisfacción laboral de Materan	57
Tabla 13	Prueba binomial de la escala de satisfacción laboral de Materan	58
Tabla 14	Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la escala de satisfacción laboral de Materan	58
Tabla 15	Perceptiles para los 2 factores y el puntaje total de la escala de satisfacción laboral de Materan	59
Tabla 16	V de Aiken del cuestionario de compromiso organizacional de Argomedo	60
Tabla 17	Prueba binomial del cuestionario de compromiso organizacional de Argomedo	61
Tabla 18	Confiabilidad según Alfa de Cronbach del cuestionario de compromiso organizacional de Argomedo	61
Tabla 19	Perceptiles para los 3 componentes y el puntaje total del cuestionario de compromiso organizacional de Argomedo	62

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los efectivos de la unidad especializada de la PNP- Ate, 2017. Se utilizó dos instrumentos; uno sobre satisfacción laboral creada por Materan (2007) y de compromiso organizacional creado por Meyer y Allen y adaptada por Argomedo (2013). El tipo de investigación fue no experimental transversal, de diseño correlacional. La muestra fue censal conformada de 120 efectivos de la unidad especializada de la Policía Nacional del Perú (PNP), cuyas edades comprenden entre los 26 a 56 años. El análisis de los resultados indicó la existencia de correlaciones significativas y positivas entre la variable de satisfacción laboral y compromiso organizacional (Rho Spearman de 0,063 $p < 0.005$). Así mismo, se encontró correlaciones positivas y significativas entre algunos factores de la satisfacción laboral y los componentes del compromiso organizacional. Finalmente, se encontró que para ambas variables, la edad y el tiempo de servicio no establecen diferencias significativas.

Palabras claves: Satisfacción Laboral, Compromiso organizacional y efectivos de la Policía Nacional del Perú.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship that exists between job satisfaction and organizational commitment in the personnel of the specialized unit of the PNP-Ate, 2017. Two instruments were used; one on job satisfaction created by Materan (2007) and organizational commitment created by Meyer and Allen and adapted by Argomedo (2013). The type of research was non-experimental transversal, correlational design. The sample was comprised of 120 members of the specialized unit of the National Police of Peru (PNP), whose ages range from 26 to 56 years. The analysis of the results indicated the existence of significant and positive correlations between the variable of job satisfaction and organizational commitment (Rho Spearman of 0.063 $p < 0.005$). Likewise, positive and significant correlations were found between some factors of job satisfaction and the components of organizational commitment. Finally, it was found that for both variables, age and time of service do not establish significant differences.

Key words: Labor Satisfaction, Organizational Commitment and personnel of the National Police of Peru.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En el ámbito laboral ha surgido la búsqueda de nuevas técnicas idóneas para el crecimiento clave y la productividad en las organizaciones. Es por esto que actualmente se viene administrando los recursos humanos como un papel importante, principalmente en contextos sociales como en el Perú, donde la crisis económica y la inestabilidad laboral van en aumento.

En este contexto, podemos mencionar que es necesario que tanto los propietarios o gerentes de las organizaciones obtén por identificar y conocer aquellas necesidades e inquietudes que tienen sus colaboradores; por ello es indispensable que los trabajadores se sientan comprometidos con sus centros de trabajo beneficiando al desarrollo de la empresa, ya que a mayor identificación o compromiso mejor será el desempeño y la satisfacción. Como menciona la encuestadora Gallup en el año 2014, realizando una encuesta masiva a 142 países del mundo, encontraron que solo el 13% de los empleados, a nivel mundial, se sienten comprometidos con sus puestos de trabajo, esto significa que solamente uno de cada ocho trabajadores se siente realmente satisfecho con la labor que realiza, lo que se observa en su trabajo.

Dicho lo anterior, es notorio que se pierda potencial humano en los centros laborales al no saber utilizarlo apropiadamente. Sin embargo, sí las organizaciones logran lo señalado tendrían una enorme rentabilidad en su capital humano, incluyendo los procesos, servicios y relaciones con sus clientes. Así lo confirma Adecco en el 2015, que sólo el 40% de los empleados a llega sentirse satisfecho en su entorno laboral, lo cual conlleva a disfrutar su labor. Por ello los colaboradores se comprometen con los objetivos, metas y el desarrollo de la empresa, incrementando su desempeño.

Se demuestra que las personas que son más animadas y contentas presentan bienestar en su centro laboral así mismo se puede decir que son más ingeniosos, eficaces y trabajan mejor en equipo, además son flexibles a los cambios y se adaptan a situaciones estresantes, el cual se refleja en su vida

personal. En el 2014 Workforce 2020, de SAP y Oxford Economics, encuestó a países del mundo, donde Colombia con el 76 % de los trabajadores se consideró sentirse no satisfechos con su trabajo, siendo el factor más importante la remuneración, ubicándolo como el tercer país más insatisfecho en comparación a los 27 países encuestados.

De acuerdo al estudio realizado por Supera en el año 2014, sobre la satisfacción laboral en Lima, Arequipa y Chiclayo, la gran parte de los colaboradores manifestó no sentirse contento con las actividades que tiene su puesto, por ende perjudicaría la lealtad hacia la organización y sus funciones asignadas. Los sujetos que colaboraron en la encuesta mencionaron que la falta de sentirse felices en su trabajo se asocia al pésimo clima laboral que presentaba.

La Policía Nacional del Perú (PNP) es una institución que pertenece al estado cuya finalidad recae en mantener el orden interno, prevenir y combatir los delitos, así mismo brindar protección y salvaguardar a los ciudadanos de a pie, preservar y hacer que se cumplan las leyes que constituye el Estado y, además vigilar el patrimonio público, privado y las fronteras del país.

Para las funciones que desempeñan se necesita contar con conocimientos especializados, es por ello que la formación de nuestra policía es adquirido a través de la formación profesional. Existen dos rangos, los oficiales que reciben una formación a nivel universitario y a nivel técnica los suboficiales. La preparación policial permite un mejor desarrollo a nivel cultural, a nivel social y a nivel económico; además los efectivos hacen hincapié la disciplina, el mérito, el respeto de los derechos y el servicio público.

Así mismo ante las órdenes de sus superiores para realizar una tarea o la obligación de permanecer en una división, deben ser acatadas y ejecutadas, ya que los efectivos están regidos por una serie de normas, deberes y funciones que se desarrollan en la PNP. Esto a su vez genera en ellos el desapego emocional y familiar al dejar a su sus seres queridos por un periodo de tiempo, sin embargo existe personal que por necesidad arriesgan su vida, produciendo

en ellos la insatisfacción y un bajo nivel de compromiso en las funciones que desempeñara.

Con lo referido, el presente estudio tiene lo necesario para emprender una investigación en los efectivos de la PNP en Ate 2017, tanto la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, ya que se considera que son puntos fundamentales que favorecen a la institución. Así mismo contaremos con efectivos satisfechos, motivados e inspirados a alcanzar metas, mejorará en ellos el sentido de identidad con su institución, autovaloración y respeto, generando compromiso, esto traerá el crecimiento profesional, la lealtad y valor por la organización que representan. Por ello el estudio pretende determinar y establecer el nexo entre la satisfacción laboral y el desarrollo del compromiso organizacional y con ello sugerir alternativas que optimicen la calidad de ésta.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

En estos tiempos modernos se ha originado la gran demanda en el estudio de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados en diversas organizaciones, dando lugar a estudios de investigación.

Dachapalli (2016) en Sudáfrica analizó la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional dentro de los servicios policiales sudafricanos. La muestra estuvo conformada por 103 efectivos de la estación de policía en KwaZulu-Natal. Se empleó el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por Weiss, Dawis, Lofquist e Inglaterra (1977) y el cuestionario de ítems elaborado por Meyer y Allen (1990). Al final la investigación se concluyó que no existe relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en la estación de policías.

Pratap (2015) en la India investigó el nivel de compromiso de los empleados de la policía. Utilizó para la aplicación la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1990). La muestra estuvo constituida por 240 del sexo masculino de diversas estaciones de policías. Al concluir la investigación se evidencia un compromiso afectivo mayor en los oficiales que en los subinspectores y policías, respectivamente. Así mismo se encontró un compromiso normativo mayor en oficiales y subinspectores en comparación con los agentes de policía. Por otro lado el grupo de tenencia laboral prolongado mostró un alto nivel de compromiso en comparación con el trabajo cortó.

Abeykoon (2014) determinó la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los soldados del ejército de Sri Lanka. Se utilizó en método de la encuesta en un cuestionario para explicar las variables. La muestra consistió en 320 militares que arroja una tasa de respuesta del 100%. Finalmente se encontró en el análisis de datos la relación positiva entre ambas variables.

Gómez, Recio, Avalos y González (2013) en México buscaron el vínculo entre la satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde, S.L.P y a su vez la variable sociodemográfica de los empleados. Utilizaron el cuestionario de Meliá y Peiró (1989) para evaluar la satisfacción laboral y para el compromiso organizacional se aplicó el cuestionario de Meyer et al (1993). Para la muestra estuvo constituida por 196 trabajadores de diferentes organizaciones de Rio verde S.L.P, Llegaron a la conclusión que dicha investigación nos da a conocer que existe relación entre ambos parámetros de estudio, así mismo las variables sociodemográficas las cuales influyen en su compromiso.

Morales y Villalobos (2012) en Venezuela buscaron determinar el vínculo entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de Salud Privado. Para dicha investigación se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral diseñado por Materan (2007) y la escala de Meyer y Allen, con la adaptación de Cedeño y Pirela (2002). La muestra conformó a 125 colaboradores de todos los niveles del hospital clínico. Los resultados

arrojaron estadísticamente la relación no significativa, en efecto indican que entre ambas variables no existe ningún nexo que las relacione. Dicho lo anterior difiere de la base teórica esperada, esto debido a las relaciones sociales que encontramos en la muestra son dificultosos. Dicho de otra manera los cambios de los procesos internos tanto políticos como administrativos del hospital han sido consecuentes al resultado.

Atencio y Ortega (2009) en Venezuela determinaron la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en el cuerpo de bomberos. Se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) con la adaptación de Cedeño y Pirela (2002), y la escala de satisfacción laboral de Materan (2007). La muestra estuvo conformada por 128 bomberos entre ellos cabos y sargentos. Finalmente se concluyó que los bomberos poseen un alto nivel de satisfacción laboral y medio nivel de compromiso organizacional, así mismo se halló la correlación muy baja entre las variables.

Govender (2006) en Sur África determinó la relación entre la satisfacción laboral y las variables demográficas de la unidad de salud militar del área de KwaZulu- Natal. La muestra estuvo conformada por 61 profesionales de la salud de la Unidad Militar. Finalmente se observó que no existen diferencias en la satisfacción laboral con las variables demográficas de sexo, estado civil, edad, tenencia y empleados con o sin hijos.

Gasic y Pagon (2004) en Eslovenia determinaron la influencia de las variables demográficas, gerenciales y laborales con respecto al nivel de compromiso organizacional de la fuerza policial. Para la aplicación se diseñó un cuestionario, se basó en OCQ de Porter, et al., (1979) y CCS de Meyer y Allen (1990). La muestra estuvo conformada por 389 efectivos de policía de la Dirección de Policía de Ljubljana. Se concluyó que el nivel de compromiso organizacional está determinado por las variables demográficas, donde se halló que los policías de mayor edad presentan en promedio mayor compromiso que los jóvenes con la institución.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Portilla (2017) en el departamento de Lima investigó la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del Hospital de Salud Mental. Los instrumentos que utilizó fue el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 (Meliá, 1990) y la escala de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1997). Así mismo la muestra aplicada estuvo conformada por 200 trabajadores del hospital mental. Finalmente en su investigación se afirma que existe una correlación positiva entre ambas variables.

Silvera (2016) en Lima buscó la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en agentes de seguridad de Lima. Los instrumentos que se empleó en la investigación fueron la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma (2005) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991). La muestra aplicada fue de 162 agentes de seguridad que comprenden entre 19 a 55 años. Se encontró en los resultados la correlación entre ambas variables, así mismo se halló la relación con los factores de condiciones de trabajo, significación de la tarea, beneficios económicos y el reconocimiento personal y/o social con el compromiso organizacional.

Rosas (2016) en la región Puno determinó la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado. Utilizó la técnica encuesta, la escala de opiniones SL-SPC para la satisfacción y para el compromiso del autor Tevni E. Grajales. La muestra estuvo conformada por 118 docentes mediante el muestreo probabilístico. Para finalizar el estudio encontró la existencia de la relación entre ambas variables.

Richard (2014) en Lima buscó determinar el nexo entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima. Para ello empleo la escala de satisfacción laboral, elaborado por Materan (2007) y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1990). La muestra estuvo conformada por 136 trabajadores contratados en Retail. El investigador afirmó en su estudio el nexo que existe entre ambas variables, afirmando la hipótesis planteada para el estudio.

Argomedo (2013) en Lima determinó la correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar. En la aplicación de los instrumentos utilizados fue la escala de satisfacción laboral SL-SPC (Palma, 1999) y el cuestionario compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997). La muestra estuvo conformada de 131 empleados civiles de la institución militar. El resultado que se encontró refiere que ambas variables tanto la satisfacción y el compromiso se encuentran a nivel promedio, es decir que solo los sujetos que tiene más compromiso organizacional generan más satisfacción laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

La motivación es un proceso que se inicia en la carencia psicológica, es decir que ante una necesidad del individuo, origina un estado de energía que lo lleva a realizar una conducta, orientándolo alcanzar un objetivo y la constancia y duración de éste (Chiavenato, 2009).

Chiavenato (2009) menciona que existen 3 elementos que interactúan entre sí en la motivación:

- Las necesidades, surgen ante un desequilibrio de cada individuo y crea en él una tensión.
- Impulsos, es el medio para generar una conducta, conocer los incentivos, satisfacer la necesidad.
- Incentivos, ayuda a reconstruir la estabilidad psicológica reduciendo la tensión.

De esta manera para lograr el éxito del proceso de la motivación, se resume en satisfacer las necesidades y provocar el comportamiento del individuo dirigiéndolo hacia su objetivo; esta satisfacción disminuye y elimina la carencia, así mismo persistirá la conducta (Chiavenato, 2009).

1.3.1 Satisfacción Laboral

Hablar de satisfacción involucra muchos aspectos tanto externos como internos de las personas, es por ello que a lo largo del tiempo muchos autores tratan de definir y coincidir en estos conceptos.

La valoración de la variable ha sido ampliamente una controversia en el área organizacional. En el caso de Locke (1976, citado por Pérez y Fidalgo, 1999) determina la satisfacción laboral como una condición sentimental beneficiosa y confortable de la sensación o apreciación que se tiene a partir de las experiencias en la convivencia laboral del individuo.

Para Chiavenato (2009) la considera como un sistema que se origina de la carencia orgánica o mental, de igual modo por una falta que genera una conducta o un estímulo que lo empuja hacia las metas. El secreto para el entendimiento del procedimiento se sitúa en el concepto y la vinculación de las necesidades, estímulos y premios.

Así mismo, Robbins y Jugde (2009) definieron la satisfacción laboral como una “emoción eficiente para su labor, que se inicia en la estimación de sus aspectos y rasgos. Los sujetos con mayor satisfacción en su centro de trabajo muestran más afecto y gusto favorables para sus funciones como en la convivencia laboral. Por el contrario la insatisfacción es desfavorable para las organizaciones.

Por otro lado Robbins (1996) menciona que el tiempo de servicio en el trabajo no es causante de la productividad. Los empleados que han permanecido más tiempo no necesariamente son más productivos que las personas con menos años de servicio.

También Herzberg et al. (1957, Citado por Galaz, 2002) refieren que la satisfacción laboral en el trabajo es elevada en los trabajadores más jóvenes y que posteriormente se vuelve a incrementar continuamente hasta la edad de la jubilación.

Finalmente Gruneberg (1979, Citado por Galaz, 2002) explica que debido a las distintas organizaciones, así como la actividad particular pueden contar con políticas diferentes sobre la manera y modo de tratar con la edad de sus colaboradores que influirán en la satisfacción.

1.3.1.1 Modelos teóricos

1.3.1.1.1 Modelo Teórico de los dos Factores de Herzberg

Herzberg (Chiavenato, 2009), manifiesta que todo individuo posee diferentes motivaciones en su lugar de trabajo y determino para ello dos factores que se vinculan; modelo teórico que sirve como base para la tesis y será explicada a continuación.

Los factores higiénicos

Se refiere a las condiciones físicas o ambientales que se presentan en la organización. Esto va desde la infraestructura y el espacio hasta la remuneración, los procesos administrativos, las normas o el reglamento interno, así mismo el tipo de dirección o mando que se ejerce, la oportunidad de desarrollo y la socialización con sus compañeros (Chiavenato, 2009).

Relaciones interpersonales: Comprenden los aspectos vinculados con los colegas del trabajo, los subordinados y finalmente con el supervisor del área. Así mismo, se asocian al reconocimiento social o los cambios de estatus que se realizan en la organización.

Relaciones con supervisores y compañeros: Son las características del supervisor que influyen en la percepción del colaborador hacia su trabajo, si ellos consideran que esto es justo, injusto o si es competente o incompetente, así como también si de este logran aprender o no, por ultimo también está ligado a la evaluación y concepción que posee cada superior hacia sus subordinados.

Reglas y políticas de la organización: Hace referencia a las políticas que tiene la organización para el cumplimiento y desarrollo de las funciones de cada trabajador.

Condiciones físicas del trabajo: Se refiere a las condiciones que ofrece el trabajo al empleado como la iluminación, la distribución del espacio, herramientas del trabajo, entre otras.

Salario: Se comprende al concepto salarial que tiene cada trabajador a cambio de una actividad laboral que realiza en la organización, además se habla de los bonos, aumentos y la perspectiva que tiene el empleado.

Seguridad: Se refiere a la estabilidad laboral que tiene cada persona en su organización antes los posibles acontecimientos que surjan y puedan perjudicar al mismo.

Además Herzberg (1959, citado por Mason, 2002) menciona que estos factores no permitirán la satisfacción de cada persona si son usados de la manera incorrecta o no se evidencian en el trabajo. Por el contrario si están presentes no generan motivación más bien descartará la insatisfacción en el trabajo.

Lo consideramos como un factor preventivo para lo que pueda suceder para evitar la insatisfacción de sus colaboradores. Posibles factores que cause la insatisfacción en los centros de trabajo: el salario que se recibe, los beneficios sociales, las condiciones y el ambiente de trabajo, además la relación que tiene con su jefe o compañeros y las normas de la empresa.

Los factores motivacionales

Son las singularidades que caracteriza a las personas, como las tareas, funciones y la labor del trabajador. Este factor determina la satisfacción y el ánimo para el buen desempeño en sus obligaciones laborales, como el área personal.

Herzberg (1959, citado por Pérez y Fidalgo, 1999) señala que para generar la satisfacción laboral será determinante de los factores intrínsecos o motivacionales.

Dicho lo anterior los factores que se incluyen son: el incremento y el empleo de las capacidades y aptitudes de la persona, así mismo la libertad absoluta para desarrollar sus responsabilidades y tareas en la organización y la finalidad de cada función encomendada (Chiavenato, 2009)

Logro: Se comprende como las acciones que toma el supervisor para felicitar o amonestar a sus subordinados, además incluye refuerzos positivos como negativos.

Responsabilidad: Se desenvuelve al momento que las personas son conscientes de su propio trabajo o conscientes del trabajo de otros, así como también afrontan las nuevas responsabilidades que les otorgan.

Desarrollo: Referido al cambio de posición que puede tener una persona en cuanto a su trabajo, es decir cuando existe un ascenso.

Trabajo en sí mismo: Referido al trabajo en toda su extensión, así mismo al agrado y motivación que tiene el trabajador por la actividad que realiza, si es que siente que el lugar en el que labora es un lugar creativo y contribuye a su desarrollo personal y laboral.

Éxito: Todos aquellos intentos del colaborador por conseguir las metas que él considera que contribuirán a que sus necesidades sean satisfechas.

Así mismo Herzberg (1959, citado por Manso, 2002) menciona que para obtener mayor desempeño en los trabajadores debe existir estos elementos en el trabajo, el cual origina y ayuda a un nivel alto de motivación en el trabajador.

Entonces podemos considerar que las personas insatisfechas, no siempre se sienten infelices sino se considera una falta de satisfacción, y de igual manera los sujetos que se sienten satisfechos denotan carencia de insatisfacción.

1.3.1.1.2 Modelo Teórico de las Necesidades Básicas de Maslow

Más conocida como la pirámide de las necesidades, en otras palabras se pueden organizar, separar o priorizar dichas necesidades mediante la

jerarquía y la predominancia de la aptitud que optan las personas (Chiavenato, 2009).

Las necesidades fisiológicas: Son las necesidades primitivas que todo ser humano habitualmente utiliza. Es decir que si una persona no se alimenta, no duerme 8 horas diarias las cuales están establecidas y no tiene un abrigo o con que protegerse y sentirse seguro, esto puede controlar la conducta de la persona. Se debe a que el cuerpo humano requiere de lo más básico y esencial para vivir (Chiavenato, 2009).

Las necesidades de seguridad: Subiendo al segundo nivel de necesidades encontramos la seguridad, que conlleva a los sujetos a defenderse y sobre guardar su integridad ante diferentes situaciones de peligro ya sean reales o ficticias. Toda persona busca su seguridad, disminuir la ansiedad o angustia que se origina ante la falta de protección personal (Chiavenato, 2009).

Las necesidades sociales: Estas se refieren a la vida social de las personas. La necesidad de relacionarse, de intervenir y la acogida o afecto por parte de sus pares, así mismo busca en ellos la amistad, el amor y la compañía de alguien. Dicho lo anterior los sujetos harán de todo por sentirse queridos y considerados por los demás inclusive la búsqueda de su pareja para compartir un espacio íntimo (Chiavenato, 2009).

Las necesidades de autoestima: Para el cuarto escalón se sitúa la autoestima. Esto hace referencia a la forma de cómo nos vemos y apreciarnos, en primer lugar buscamos comprobar y confirmar la fortaleza o la energía que poseemos mediante el éxito profesional que genera autonomía. Y en segundo lugar se encuentra la confianza, la aprobación y la consideración de las personas hacia nosotros, así mismo se habla de la posición y reputación que generamos (Chiavenato, 2009).

Las necesidades de autorrealización: Estas necesidades se sitúan en la cúspide de la pirámide, siendo la más sustancial en la vida de la persona. Todo individuo busca la satisfacción, el poder superarse y lograr un

ideal, como ser el mejor profesional, un estudiante destacado, un excelente padre o hijo.

Hay que tener en cuenta que las personas tienen distintos objetivos, propósitos e ideales que le dan niveles de importancia y pueden cambiar a menudo (Chiavenato, 2009).

1.3.1.2 Efectos negativos de la satisfacción

Para Robbins (2013) existen efectos positivos como negativos y son determinados por el empleado satisfecho o insatisfecho en la organización. Estos son:

- **Salida:** se determina por obtener mejores propuestas de trabajo, ello confirma la separación o la renuncia definitiva hacia la organización.
- **Voz:** el corregir las circunstancias, para proponer alternativas de solución e indagar posibles problemas ante la autoridad.
- **Lealtad:** se refiere a brindar fidelidad a la empresa, teniendo la certeza que los procesos se efectuaran bien y aún en momentos críticos hablar por el centro de trabajo.
- **Negligencia:** esperar y ceder el deterioro de las condiciones, presentándose las rotaciones constantes, la irresponsabilidad y faltar a la organización.

1.3.1.3 Importancia de la Satisfacción

Para las organizaciones conocer y determinar el grado de satisfacción de sus empleados debe ser de suma importancia, hallando distintas razones para la dirección gerencial (Robbins, 2013).

De igual modo, Palma (1999) considera que es una labor netamente psicológica, novedosa e impactante para las organizaciones. Así mismo afirma que la satisfacción laboral es la conducta de cada empleado hacia sus funciones que desempeña, también menciona que es un evento poco

intervenido pero fundamental para demostrar y aclarar la conducta de los sujetos dentro de su organización.

1.3.2 Compromiso Organizacional

El concepto de compromiso organizacional ha tomado interés durante las dos últimas décadas, motivando a realizar numerosas investigaciones en la medida de que las empresas buscan inculcar en sus trabajadores el sentido del compromiso para así generar un nivel óptimo en el trabajo y en su capital intelectual.

Es así como las organizaciones están dando importancia a su capital humano y a la mejora de la calidad de vida de cada uno de sus colaboradores. Por esta razón hoy en día el trabajador es una pieza fundamental, que aporta a las organizaciones estabilidad y crecimiento institucional.

El concepto de compromiso organizacional ha sido empleado en distintas ocasiones o situaciones, por ello Allport aclara que la satisfacción laboral es una condición en la cual los sujetos intervienen, contribuyen y colaboran en su área de trabajo, así mismo considerando sus necesidades, el reconocimiento de los demás, la auto - valoración, su independencia y auto - percepción de nosotros mismo (1989, citado por Claire y Bohrt, 2004).

En cuanto a Becker (1960) define el compromiso organizacional cuando un individuo realiza una inversión en la organización, en otras palabras los sujetos mantienen aquellos intereses propios y permanecen por un largo tiempo en el trabajo,

Según Chiavenato (1992, citado por García e Ibarra, 2011) considera al compromiso organizacional el afecto y el entendimiento de ayer y hoy del lugar de trabajo, hay que mencionar, además el entendimiento y el compartir los objetivos propios de la organización para cada uno de sus empleados, solo hay espacio para el compromiso de los trabajadores.

Meyer y Allen (1991) determinaron como una condición psicológica que establece el vínculo que tiene el individuo con la organización, por la cual esto dependerá de la determinación de su elección para mantenerse o dejar la organización. Estos autores propusieron una división de compromiso organizacional que cuenta con tres partes: deseo (compromiso afectivo), necesidad (compromiso de continuidad) y obligación por mantener el trabajo (compromiso normativo). Dichos componentes se pueden estudiar en diferentes niveles.

Posteriormente Robbins y Judge (2009) determinaron el concepto de compromiso organizacional como el nivel en que los trabajadores se vinculan con su lugar de trabajo, en lo cual reconoce los objetivos laborales y el deseo de permanecer en la organización.

1.3.2.1 Modelos teóricos

1.3.2.1.1 Modelo Teórico del Comportamiento Organizacional de Meyer y Allen

Este modelo surge de una idea multidimensional acerca del compromiso organizacional. Meyer y Allen (1997, mencionado en Durrego y Echevarría, 1999) sustentaron que es más conveniente valorar como componente y no como tipos al afectivo, normativo y de continuidad, ya que la conexión de los trabajadores con su organización, se puede medir por niveles entre estos tres. Por lo tanto, esta diferenciación nos va a permitir tener la comprensión con mayor claridad del nexo o la vinculación que hay entre los trabajadores con su lugar de trabajo, estimando los tres componentes del compromiso en conjunto.

Este modelo teórico nos sirve como fundamento para la tesis.

Compromiso Afectivo

Meyer y Allen nos indican que: “es el lazo sentimental del trabajador, para reconocerse y comprometerse con la organización” (1997). Esta

afirmación nos permite confirmar que si los trabajadores continúan siendo parte de sus organizaciones es porque así ellos lo desean. Cabe resaltar que esta definición se tomó en cuenta diferentes aportes, resaltando a Mathieu y Zajac (1990); mencionado en Durrego y Echevarría (1999), donde afirman que “el compromiso afectivo estaría relacionado con la satisfacción laboral en su totalidad”.

En otras palabras el personal con un alto nivel de compromiso afectivo, muestran tendencia a la buena predisposición y se adaptan adecuadamente a los cambios de la organización, además muestran actitudes esperadas por directores o gerentes, presentando disposición a trabajar más de lo que está establecido.

Compromiso de Continuidad

Según la definición de los mismos autores el compromiso de continuidad se refiere: “al sentido común de la inversión en el esfuerzo al retirarse del centro de trabajo” (Meyer y Allen, 1997). Lo cual quiere decir que los empleados que permanecen en sus trabajos de manera continua tienen como principal vínculo de relación a la necesidad basada en los costos y gastos que implicaría dejarla.

Además, la persona es consciente de la inversión del tiempo y esfuerzo que perderá al dejar su trabajo dándole así las pocas oportunidades de encontrar algún otro empleo, por lo cual se habla de la prosecución de inversión que es el resultado acumulativo de las experiencias laborales. Meyer y Allen (1991, citado por Arias, 2001).

Dentro de la empresa los colaboradores, se percatan que van haciendo inversiones, por el cual se espera que sea devuelta o retribuida pudiendo ser inversiones monetarias, como las remuneraciones, liquidaciones o gratificaciones. Debido a esto el trabajador tiene un nexo o vínculo con su empresa porque invirtió esfuerzo y dinero en ella, al dejarla simboliza que perdería su inversión.

Componente Normativo

En la última dimensión del compromiso organizacional, es de carácter sentimental que se basa en la apreciación del trabajador hacia un firme afecto de deber y responsabilidad de continuar en la organización.

Este tipo de compromiso hace alusión a la: “sensación de deber o responsabilidad de los trabajadores por continuar o seguir en la organización” (Meyer y Allen, 1997). Por consiguiente, los colaboradores continuarán siendo parte de sus centros laborales por una noción de responsabilidad moral o una cuestión de derecho.

1.3.2.2 Características de un trabajador comprometido

Los sujetos que se sienten comprometidos son aquellos que duran y se quedan en la organización conociendo los aspectos positivos y negativos, acude normalmente a su centro de trabajo, labora día a día y se queda más horas en la oficina, defiende y resguarda los recursos e ingresos de la empresa. El propósito de esto, evidentemente viene hacer un beneficio para la organización. La ejecución de tareas retadoras y relevantes, la asociación y la socialización entre los compañeros, formar nuevas capacidades e incentivarlas, están orientadas al cumplimiento del compromiso (Meyer y Allen, 1997).

Con respecto a la edad, se relaciona con el componente afectivo y de continuidad, porque a medida que los colaboradores tienen más años se estima la disminución de toda posibilidad de trabajo y también el incremento del costo al renunciar a la organización. (Mathieu y Zajac, 1993 citado por Morales y Villalobos, 2012). Así mismo, los colaboradores de mayor edad tienden a comprometerse con la organización sentimentalmente a medida que gozan de mejores posiciones y establecen a través del tiempo mayor identificación con lo que realizan (Meyer y Allen, 1991).

1.3.2.3 Beneficios del compromiso Organizacional

Los trabajadores con mayor grado de compromiso tienden a continuar y durar más en la organización, dicho lo anterior viene hacer beneficioso en los objetivos de la organización conservar e incrementar una de sus fortalezas laborales con un óptimo nivel de desempeño laboral (Meyer y Allen, 1997).

Aquellos trabajadores que cuenten con fuerte lazo o mayor unión con su lugar de trabajo tienden a lograr altos niveles de motivación para aportar considerablemente en la organización (Meyer y Allen, 1997).

El compromiso organizacional se enlaza indudablemente de forma positiva con las faltas o ausencia de los empleados en su lugar de trabajo y el efecto es perjudicial en las tareas y labores que se realizan (Meyer y Allen, 1997).

Así mismo cuando un trabajador o empleado se responsabiliza con su centro laboral, incrementa su desempeño para rendir mejor en sus funciones, se involucra con las metas y objetivos de la empresa y desarrolla para este mayor empeño y ánimos.

En conclusión el compromiso organizacional se basa en aquellas actitudes que los colaboradores perciben, demostrando orgullo y satisfacción por ser parte de sus organizaciones. Es un gran beneficio para aquellas empresas o centros de trabajo contar con un personal comprometido no solo con los objetivos personales sino con el éxito y el desarrollo de la organización en general.

1.3.3 Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional

Teoría del intercambio Social

Para esta teoría, la interacción social posee un costo, pretendiendo conseguir una mejor relación con uno mismo; es decir que el intercambio consta de un trueque o la reciprocidad a través del mecanismo de negociación (dar y recibir). Al interactuar consigo mismo que consiste en recompensas y sanciones, la reacción de cada persona ante el otro será

consecuente con la retribución que cada quien recibirá. Dicho lo anterior, la recompensa oportuna que tendremos dependerá de lo que hacemos y lo que formamos. (Alexander, 2000).

Así mismo el costo es fundamental para el intercambio, ya que al ejecutar una actividad genera ciertos gastos. (Alexander, 2000). Por ende, la interacción corresponde a un intercambio de recompensas, es decir con mayor frecuencia se premie una actividad, y mayor sea la recompensa, la acción se repetirá con mayor frecuencia. (Alexander, 2000).

Fischer (1990) se basó en dos reglas que incluye en la Teoría del intercambio social:

Intercambio de recursos

Se clasifican en seis tipos: los bienes, el amor, el status, los servicios, el dinero y la información, variables de acuerdo a la particularidad y su materialidad (Fischer, 1990).

En conclusión mientras más semejanzas se encuentren entre dos acciones acerca del grado de materialidad y particularización, mejor se producirá el intercambio (Díaz y Quijada, 2005).

Equidad

Es un criterio necesario que busca la reciprocidad en el intercambio, obteniendo la satisfacción en cada individuo. En caso de no hallar la equidad en el intercambio la satisfacción disminuirá y el individuo intentará buscar otras posibles soluciones (Díaz y Quijada, 2005). Por otro lado existen factores que intervienen en el intercambio:

- **Estrategias del intercambio:** los individuos constantemente están en conflicto de cooperar y explotar a los demás, para alcanzar su objetivo cuentan con varias estrategias, como la cooperación, de resistencia, del refuerzo, y la firmeza flexibilidad (Fischer, 1990).
- **Expresión corporal:** se basa en la interpretación de distintos elementos corporales que se dan en el intercambio (Fisher, 1990).

- **Funciones simbólica:** cuenta con una estructura de símbolos en conjunto que participan en el intercambio, por lo tanto permitirá comprender las conductas sociales (Fisher, 1990).

La teoría de intercambio social resalta lo apropiado que debe haber entre los recursos intercambiados, establecen la manera de normalización que inducen a los individuos a alcanzar una conducta favorable para cada situación (Díaz y Quijada, 2005).

1.4 Formulación del problema

¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017?

1.5 Justificación

En la actualidad distintas organizaciones están en busca de estrategias que los ayuden e incrementen el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de sus colaboradores, para lograr el éxito esperado en sus organizaciones, sin embargo algunas aún no logran descifrar cuál es el elemento que hará que sus respectivas organizaciones salgan a flote.

La presente investigación evidencia pertinencia aplicativa, ya que conociendo los resultados de la satisfacción laboral podremos conocer y diseñar programas o estrategias destinadas a incrementar el nivel de satisfacción en aquellos trabajadores que obtuvieron resultados bajos, además conociendo el nivel de compromiso organizacional de los efectivos mejorará el desempeño en su centro de trabajo. Por ende ayudará a las organizaciones a realizar un plan de acción o una intervención en la ejecución de funciones laborales, buscando el incremento del compromiso de sus trabajadores con la organización y su satisfacción.

En el marco teórico, el estudio se desarrollará debido a que no se hallaron investigaciones con el tipo de población y las variables mencionadas a nivel nacional, estos resultados pretenden contribuir al incremento teórico de las investigaciones en psicología, permitiendo conocer estadísticamente

la satisfacción y el compromiso en instituciones militares y policiales. Así mismo los resultados obtenidos servirán como antecedente para futuras investigaciones en el Perú.

Es necesario recalcar que la satisfacción laboral, así como el Compromiso dentro de las organizaciones es de suma importancia tanto para el buen manejo interpersonal de sus colaboradores, como para el desempeño eficiente de las organizaciones, para ello dentro de cada organización deberán ser capaces de idear formas que contribuyan a lograr todos los objetivos que sus organizaciones se planteen, y que estas a su vez logren la eficacia y la buena relación dentro del ambiente laboral.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

La relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional es de manera directa y significativa en efectivos de la unidad especializada de la PNP - Ate, 2017.

1.6.2 Hipótesis Específicos

La diferencia de los efectivos de la unidad especializada de la PNP respecto a la satisfacción laboral según edad y tiempo de servicio.

La diferencia de los efectivos de la unidad especializada de la PNP respecto al compromiso organizacional según edad y tiempo de servicio.

La relación entre los factores de la satisfacción laboral y los componentes del compromiso organizacional es de manera directa y significativa en efectivos de la unidad especializada de la PNP - Ate, 2017.

1.7 Objetivos de la Investigación

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

1. Describir los niveles de satisfacción laboral en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017.
2. Describir los niveles de compromiso organizacional en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017.
3. Determinar si existe diferencias significativas en la satisfacción laboral en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017 según edad y tiempo de servicio.
4. Determinar si existe diferencias significativas en el compromiso organizacional en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017 según edad y tiempo de servicio.
5. Determinar la relación entre los factores de la satisfacción laboral y los componentes del compromiso organizacional en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017.

1.8 Limitaciones

La limitación que se presentó durante el proceso de investigación fueron los escasos antecedentes relacionados a las variables de estudio a nivel nacional como internacional, más aún en su antigüedad en el tiempo de estimación aceptado por la Universidad César Vallejo (menor a 5 años). Por ende se requirió el uso de trabajos previos con mayor rango de antigüedad.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el método de la investigación fue hipotética deductiva, ya que a través de investigaciones previas, se comprobará la hipótesis planteada. Además corresponde a un diseño no experimental, donde las variables no son manipuladas, observadas en su contexto natural. Asimismo la investigación es transversal, ya que el diseño de la investigación recolecta datos en un determinado tiempo, para luego ser utilizados y analizados.

Además (Hernández, et al., 2010 p. 81) el tipo de investigación fue descriptiva correlacional. Ya que tiene como propósito verificar la relación que existe entre las dos variables analizadas. Asociando los valores obtenidos por cada una de las variables.

Finalmente (Tam, et al. 2008) el nivel de investigación fue básica, porque pretende enriquecer el conocimiento y beneficiar a la humanidad a largo plazo sin ser aplicable.

2.2 Variables y definición operacional

2.2.1 Satisfacción Laboral

2.2.1.1 Definición Conceptual

Materan (2007) determinó como la conducta del empleado hacia su organización, aquel comportamiento se caracteriza mediante la idea y la estimación que el empleado incrementa en su centro de trabajo.

2.2.1.2 Definición Operacional

Los puntajes de medidas son obtenidos de la Escala de Satisfacción Laboral de Materan. Los rangos de medición van desde muy alto, regular y muy bajo. Con puntajes de 3.78 a 5 muy alto, 2.52 a 3.77 alto, 1.26 a 2.51 moderado y 1 a 1.25 bajo.

2.2.1.3 Indicadores

Factor Higiénico, tiene como indicador las relaciones interpersonales, relaciones con supervisor, colegas y subordinados, políticas de la administración y la organización, condiciones físicas de trabajo, salarios y seguridad.

Factor Motivacional, quién tiene indicadores como reconocimiento del logro, responsabilidad acrecentada, adelanto y desarrollo, trabajo desafiante y éxito.

Escala de medición: Ordinal

2.2.2 Compromiso Organizacional

2.2.2.1 Definición Conceptual

Meyer & Allen (1991) definió como un "estado psicológico que hace referencia a las sensaciones, creencias del trabajador hacia la organización, esto se ve reflejado en el deseo, la necesidad o la obligación de mantenerse en esta o por el contrario tomar la decisión de dejarla".

2.2.2.2 Definición Operacional

Los puntajes de medidas son obtenidos del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Argomedo. Los rangos de medición va desde totalmente en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y totalmente de acuerdo. Con puntaje alto de 126 a más, puntaje promedio de 19 a 125 y el puntaje bajo 18 puntos.

2.2.2.3 Indicadores

Son tres componentes que tiene este cuestionario:

Compromiso Afectivo, tiene como indicador el lazo sentimental, el deseo de comprometerse a permanecer en la empresa y percepción de satisfacción.

Componente Continuidad, quién tiene como indicador la necesidad del trabajo, sentido de pertenencia e inversión en la organización.

Componente Normativo, teniendo indicadores como el deber de mantenerse en la organización por la lealtad y el cumplimiento de la política interna.

Escala de medición: Ordinal

2.3 Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 120 efectivos de la Unidad Especializada de la Policía Nacional del Perú. Así mismo Hernández, et al. (2014) determina la población como un conjunto de características que concurre en un mismo ámbito o lugar, con iguales tradiciones, rasgos particulares y condiciones semejantes.

Muestra

La muestra fue no probabilística, porque va a depender de las decisiones que tome cada investigador (Hernández, et al., 2014). Por ello el muestreo fue de tipo censal tomando a los 120 efectivos de la Policía Nacional del Perú.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el recojo de la información se utilizó la técnica de encuesta, a través de los instrumentos psicométricos estandarizados:

- El cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen
- La escala de Satisfacción Laboral de Materan

2.4.1 Ficha Técnica de la Escala de Satisfacción Laboral

Nombre de la prueba: Escala de Satisfacción Laboral de Materan

Autor: Sahila José Materan Hernández

Objetivos: Conocer el nivel de satisfacción laboral

Procedencia: Venezuela

Año: 2007

Adaptación y Validación: Victoria Muñante Ramos (2017)

Administración: Individual o colectiva, mayor de 18 años

Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos

Descripción del instrumento

La herramienta que se empleó para reunir toda la información de la variable de estudio nos dará una mejor perspectiva del grado de satisfacción laboral que podría existir en la institución Policial. Consta de dos divisiones, la primera establece los factores motivacionales para indicar el grado de satisfacción que presentan y tiene 12 ítems directos. Por otro lado, la segunda parte mide los factores higiénicos, que refieren a la insatisfacción, que conforman 14 ítems, siendo un total de 26 reactivos.

Calificación del instrumento

Además tiene 5 posibles opciones de respuestas del muy bajo al más alto, dándole valor 1 Muy bajo, 2 Bajo, 3 Regular, 4 Alto y 5 Muy alto. Así mismo se sumará los resultados del puntaje total y mediante la tabla de baremos se pasará a percentiles.

2.4.1.1 Estudio psicométricos de la prueba original

En cuanto a la validez del instrumento fue sometido por 7 jueces expertos en el área, que evaluaron cada ítem para la modificación haciendo uso de un formato de validación, así mismo sugirieron el cambio de redacción y la colocación de ítems aleatoriamente, así se procedió a modificar el instrumento inicial para garantizar la medición para el estudio y establecer la validez de contenido ($p < 0.05$).

Para la confiabilidad Materan (2007) realizó un test-retest en el 15% de la población con una separación de 20 días entre la primera aplicación y segunda, donde ambas fueron correlacionadas. El instrumento mostró un índice de consistencia interna Alfa de Cronbach de 0,92 lo cual señala una alta confiabilidad de las respuestas.

2.4.1.2 Estudio piloto

Para este estudio se elaboró un estudio piloto de la escala de satisfacción laboral de Materan, para comprobar las propiedades psicométricas de la prueba en los efectivos de la unidad especializada de la PNP en Ate, por lo cual pasaron por el criterio de calificación de 5 jueces expertos con más de 4 años a 30 años de experiencia en el área

organizacional. De acuerdo con el criterio de jueces llegó a resultados óptimos, logrando así comprobar que tiene validez de contenido ($p < 0.05$).

Así mismo los resultados obtenidos mediante el estadístico de la V de Aiken de la escala de satisfacción laboral de Materan indican que ningún ítem será eliminado, sin embargo era indispensable adaptar los ítems a la población de estudio, manteniendo los 26 ítems como la escala de origen.

Posteriormente, se determinó la consistencia interna, mediante el Alfa de Cronbach que dio como resultado de 0.868 siendo un nivel alto con 26 ítems

Los resultados estadísticos se pueden apreciar en el anexo 2.

2.4.2 Ficha Técnica del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Nombre de la prueba: Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Autores: John Meyer y Natalie Allen

Objetivos: Conocer el tipo y nivel de compromiso organizacional

Procedencia: Estados Unidos

Año: 2007

Adaptación y Validación: Juana Argomedo Rodríguez (Perú, 2013)

Administración: Individual o colectiva, mayor de 17 años

Tiempo de aplicación: 15 a 20 minutos

Descripción del instrumento

El instrumento que se empleó en la recolección de información para el compromiso, nos dará una mejor perspectiva del nivel de compromiso organizacional que podría existir en la institución policial. Costa de 3 componentes; el primero mide el componente afectivo para indicar la identificación y el involucramiento hacia la organización, cuenta con 6 ítems, el segundo mide el componente de continuidad, mostrando la percepción y la inversión de los trabajadores, conformando 6 ítems y finalmente el componente normativo para la cual tiene 6 ítems y mide la lealtad y la

obligación, siendo un total de 18 reactivos que tienen como finalidad medir conocer el rango del compromiso Organizacional.

Calificación del instrumento

Así mismo cuenta con 7 tipos de respuestas como se muestra: Totalmente de acuerdo, Totalmente en desacuerdo, muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, totalmente de acuerdo. Para la calificación de la escala se obtendrá mediante la suma de cada respuesta, teniendo en cuenta la existencia de ítems inversos, las cuales es necesario invertirlos: 1, 3, 10, 14,15 y 18.

2.4.2.1 Estudio psicométrico de la prueba original

Argomedo (2013) elaboró un estudio piloto del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, para comprobar las propiedades psicométricas de la prueba en trabajadores civiles de una institución militar de Lima Metropolitana, pasó por el criterio de calificación de 5 jueces expertos con más de 4 años a 30 años de experiencia en el área organizacional. Finalizaron con resultados óptimos, logrando así comprobar que tiene validez de contenido ($p < 0.05$).

En cuando a la confiabilidad Argomedo (2013) determinó la consistencia interna, mediante el Alfa de Cronbach que dio como resultado de 0.82 siendo un nivel alto con 18 ítems.

2.4.2.2 Estudio piloto

Se elaboró un estudio piloto del cuestionario de compromiso organizacional adaptado por Argomedo, para comprobar las propiedades psicométricas de la prueba en los efectivos de la unidad especializada de la PNP en Ate, por lo cual pasaron por el criterio de calificación de 5 jueces expertos con más de 4 años a 30 años de experiencia en el área organizacional. De acuerdo con el criterio de jueces llegó a resultados óptimos, logrando así comprobar que tiene validez de contenido ($p < 0.05$).

Así mismo los resultados obtenidos de la V de Aiken del cuestionario de compromiso organizacional de Argomedo indican que ningún ítem será

eliminado, sin embargo era indispensable adaptar los ítems a la población de estudio, manteniendo los 18 ítems como la escala de origen.

Finalmente se determinó la consistencia interna, mediante el Alfa de Cronbach que dio como resultado de 0.860 siendo un nivel alto con 18 ítems.

Los resultados estadísticos se pueden apreciar en el anexo 2.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para la prueba piloto se empleó los estadísticos:

- V de Aiken
- Prueba binomial
- Confiabilidad por alfa de Cronbach
- Baremos en percentiles para la categoría.

Para la ejecución del estudio de los parámetros se empleó el programa IBM SPSS Statistics versión 24 para adquirir y conocer la proporción y los cuadros estadísticos descriptivos:

- Media Aritmética: Para obtener los promedios de la población.
- Desviación Estándar: Para obtener el nivel de dispersión de la muestra.
- Moda: Para determinar el valor que más se repite.
- Mediana: Para determinar el valor central de un conjunto de datos.
- Asimetría: Para determinar si la curva es simétrica.
- Curtosis: Para determinar el nivel de concentración de los datos en la curva.
- Frecuencia: Para conocer que niveles se presentan con más frecuencia.
- Porcentajes: Para conocer el porcentaje de aparición de los niveles en la muestra.
- Percentiles: Para transformar los puntajes directos en puntajes normativos.

Además se utilizó la estadística inferencial para corroborar las hipótesis formuladas, de acuerdo a la indagación de la distribución normal de los datos examinados:

- Kolmogorov – Smirnov: Para conocer el tipo de distribución de la muestra.
- U de Mann-Whitney: Para establecer si existen diferencias a nivel de las variables entre dos muestras (no paramétrico).
- Prueba de Kruskal-Wallis: Para establecer si existen diferencias a nivel de las variables entre tres a más muestras (no paramétrico).
- Correlación de Rho de Spearman: Para hallar la relación entre ambas variables (no paramétrico).

2.6 Aspectos Éticos

En este punto ético se consideró el poder de salvaguardar la identidad de los que intervienen en la unidad especializada de la Policía Nacional del Perú, por cual se realizó y se empleó un consentimiento informativo, en el que se precisa explicar el propósito y el fin del estudio a la cual están colaborando.

III. RESULTADOS

3.1 Satisfacción laboral

Estadísticos descriptivos

Tabla 1

Estadísticos Descriptivos de la satisfacción laboral

	Factor higiénico	Factor motivacional	Satisfacción laboral total
Media	44,38	54,40	98,78
Mediana	44,00	53,00	97,00
Moda	44	53	97
Desviación estándar	4,897	4,431	8,473
Asimetría	0,467	0,694	1,034
Curtosis	2,739	2,876	4,077

En la presente tabla se aprecia la media de la satisfacción laboral en la muestra total. El puntaje directo es 98.78 (Pc 70), equivalente a un nivel promedio, el área que posee el puntaje porcentual más elevado es el factor motivacional con un (Pc 70) nivel promedio.

La mediana es de 97 (Pc 65) lo que implica que el 50% de los sujetos están por debajo del percentil 65 y el 50% están por encima del percentil 65.

La moda es de 97 (Pc 65) ello quiere decir que la mayoría de los sujetos tiene un puntaje del percentil 65.

A nivel de la asimetría el factor higiénico presenta una curva simétrica y el resto presenta una curva asimétricamente positiva. A nivel de la curtosis todos los puntajes presentan una curva de tipo leptocúrtica (puntajes aglutinados).

Frecuencias y porcentajes

Factores de la satisfacción laboral y total

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de los factores de satisfacción laboral y total

Nivel	Factor higiénico		Factor motivacional		Total de Satisfacción laboral	
	F	P (%)	F	P (%)	F	P (%)
Muy bajo	0	0.00	3	2.5	0	0.00
Bajo	3	2.5	3	2.5	7	5.8
Promedio	88	73.3	60	50.0	93	77.5
Alto	20	16.7	45	37.5	6	5.0
Muy alto	9	7.5	9	7.5	14	11.7
Media	44,38		54,40		98,78	

En el factor higiénico se aprecia que el 73.3% (88) de la población tiene un nivel de satisfacción promedio, siendo la media de 44.38. Además se observa que el 16.7% (20) tiene un nivel de satisfacción alto.

Además, el factor motivacional se aprecia que el 50% (60) de la población tiene un nivel de satisfacción promedio, siendo la media de 54.40. Además se observa que el 37,5% (45) tiene un nivel de satisfacción alto.

Y finalmente la satisfacción laboral total se aprecia que el 77.5% (93) de la población tiene un nivel de satisfacción promedio, siendo la media de 98.78. Además se observa que el 11.7% (14) tiene un nivel de satisfacción muy alto.

3.2 Compromiso organizacional

Estadísticos descriptivos

Tabla 3

Estadísticos Descriptivos del compromiso organizacional

	Componente afectivo	Componente continuidad	Componente normativo	Total
Media	33,00	33,84	21,05	87,89
Mediana	30,00	36,00	19,00	85,00
Moda	30	36	19	85
Desviación estándar	5,003	4,459	4,392	8,357
Asimetría	0,879	-2,605	1,217	0,683
Curtosis	-0,697	6,341	0,879	1,876

En tabla 3 se aprecia la media de compromiso organizacional en la muestra total. El puntaje directo es 87.89 (Pc 99), equivalente a un nivel muy alto, el área que posee el puntaje porcentual más elevado es el componente de continuidad con un (Pc 99) nivel muy alto.

La mediana es de 85 (Pc 99) lo que implica que el 100% de los sujetos están por arriba del percentil 99.

La moda es de 85 (Pc 99) ello quiere decir que la mayoría de los sujetos tiene un puntaje del percentil 99.

A nivel de la asimetría el componente de continuidad presenta una curva asimétricamente negativa, en el resto la curva es asimétricamente positiva. A nivel de la curtosis el componente afectivo presenta una curva platicúrtica, el resto presenta una curva leptocúrtica (puntajes aglutinados).

Frecuencias y porcentajes

Componentes del compromiso organizacional y total

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes de los componentes del compromiso organizacional y total

Nivel	Componente Afectivo		Componente Continuidad		Componente Normativo		Total de compromiso organizacional	
	F	P (%)	F	P (%)	F	P (%)	F	P (%)
Muy bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Bajo	0	0	6	5	79	65.8	2	1.7
Promedio	81	67.5	2	1.7	23	19.2	6	5
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0
Muy alto	39	32.5	112	93.3	18	15	112	93.3
Media	33,00		33,84		21,05		87,89	

En el componente afectivo se muestra que el 67,5% (81) de la población tiene un nivel de compromiso promedio, siendo la media de 33.00. Además se observa que el 32.5% (39) tiene un nivel de compromiso muy alto.

Por otro lado, el componente de continuidad se aprecia que el 93,23% (112) de la población tiene un nivel de compromiso muy alto, siendo la media de 33.84. Además se observa que el 5% tiene un nivel de compromiso bajo.

En el componente normativo muestra que el 65.8% (79) de la población tiene un nivel de compromiso bajo, siendo la media de 21.05. Además se observa que el 19,2% (23) tiene un nivel de compromiso promedio.

Y en el compromiso organizacional total se aprecia que el 93.3% (112) de la población tiene un nivel de compromiso muy alto, siendo la media de 89.89. Además se observa que el 5% (6) tiene un nivel de compromiso promedio.

3.3 Prueba de normalidad

Prueba kolmogorov-smirnov para las variables de satisfacción laboral y sus factores y compromiso organizacional y sus componentes

Tabla 5

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional

	Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
Factor higiénico	0,244	,000
Factor motivacional	0,243	,000
Satisfacción laboral	0,208	,000
Componente afectivo	0,401	,000
Componente continuidad	0,344	,000
Componente normativo	0,338	,000
Compromiso organizacional	0,344	,000

En la prueba de Kolmogorov Smirnov, la variable de satisfacción laboral y sus factores se aprecia que la muestra no tiene una distribución normal por lo tanto se empleó los estadísticos no paramétricos ($p < 0.05$).

Así mismo, en la variable de compromiso organizacional y sus componentes se aprecia que la muestra no tiene una distribución normal por lo tanto se empleará los estadísticos no paramétricos ($p < 0.05$).

Finalmente la asimetría y la curtosis junto con estos datos van a sustentar el uso de estadísticos no paramétricos.

3.4 Estadística inferencial

Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

Tabla 6

Correlación de Rho Spearman entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional Total
Satisfacción Laboral Total	Coefficiente de correlación	,191*
	Sig. (bilateral)	0,036
	N	120

Según la correlación Rho de Spearman, existe relación significativa de tipo directo y de nivel bajo entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r = 0.19$).

Estadística inferencial de la satisfacción laboral y sus variables demográficas

Satisfacción laboral según edad

Tabla 7

Prueba No Paramétrica de U de Mann-Whitney de la satisfacción laboral de los efectivos según edad.

	Factor higiénico	Factor motivacional	Satisfacción Laboral
U de Mann-Whitney	1613,500	1475,000	1586,500
Sig. asintótica (bilateral)	0,886	0,351	0,770

La prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney los resultados muestran que la variable edad no establece diferencias significativas en la satisfacción laboral total y sus factores ($p > 0.05$).

Satisfacción laboral según el tiempo de servicio

Tabla 8

Prueba No Paramétrica de Kruskal Wallis de la satisfacción laboral de los efectivos según tiempo de servicio

	Factor higiénico	Factor motivacional	Satisfacción Laboral
Chi-cuadrado	.520	.619	.476
Gl	3	3	3
Sig. asintótica	.915	.892	.924

La prueba no paramétrica de Kruskal Wallis los resultados de la variable tiempo de servicio no establece diferencias significativas en la satisfacción laboral total y sus factores ($p>0.05$).

Estadística inferencial del compromiso organizacional y sus variables demográficas

Compromiso organizacional según edad

Tabla 9

Prueba No Paramétrica de U de Mann-Whitney del compromiso organizacional de los efectivos según edad

	Componente afectivo	Componente continuidad	Componente normativo	Compromiso organizacional
U de Mann-Whitney	1605,000	1606,000	1547,000	1539,500
Sig. asintótica (bilateral)	0,829	0,835	0,581	0,550

En la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney muestra que la variable edad no establece diferencias significativas en el compromiso organizacional total y sus componentes ($p>0.05$).

Compromiso organizacional según el tiempo de servicio

Tabla 10

Prueba No Paramétrica de Kruskal Wallis del compromiso organizacional de según tiempo de servicio

	Componente afectivo	Componente continuidad	Componente normativo	Compromiso Organizacional
Chi-cuadrado	,530	,264	1,883	2,008
Gl	3	3	3	3
Sig. asintótica	,912	,967	,597	,571

En la prueba no paramétrica de Kruskal Wallis se aprecia que la variable tiempo de servicio no establece diferencias significativas en el compromiso organizacional total y sus componentes ($p > 0.05$).

Relación entre los factores de la satisfacción laboral y los componentes del compromiso organizacional

Tabla 11

Correlación de Rho de Spearman de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional

		C.afectivo	C.continuidad	C.normativo	Compro. org
Factor higienico	Coef.correla.	0.091	0.082	0.146	,251**
	Sig. (bilateral)	0.321	0.372	0.111	0.006
	N	120	120	120	120
Factor motivacional	Coef.correla.	,219*	-,206*	,192*	0.124
	Sig. (bilateral)	0.016	0.024	0.036	0.176
	N	120	120	120	120

En los resultados de las correlaciones se aprecia que el factor higiénico correlaciona de manera muy significativa, positiva y de nivel bajo con el compromiso organizacional total ($r=0,251$).

Finalmente el factor motivacional correlaciona de manera significativa positiva y baja con el componente afectivo ($r=0,219$) y el componente normativo ($r=0,192$). Asimismo correlaciona de manera significativa negativa y baja con el componente de continuidad ($r= -0,206$).

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se encontró que el factor de satisfacción laboral con mayor predominancia en los efectivos de la unidad especializada de la PNP es el motivacional. Estos resultados coinciden con Mushtaq, Ahmad y Shafiq (2015) quienes encontraron que el factor motivacional prevalece más en el personal de seguridad pública en la India. La explicativa tentativa de este resultado se encuentra en lo manifestado por los efectivos de la división, quienes refieren contar con el reconocimiento profesional de sus superiores y ascender a los grados que les brinda la institución para su autorrealización personal. Herzberg (1959, citado por Manso, 2002) sostiene que si estos factores existen en el trabajo generan un alto nivel de motivación, llevándolo a un mejor desempeño en el trabajador.

Con respecto a las variables demográficas de edad y tiempo de servicio, no existen diferencias entre la satisfacción en la institución policial. Por otro lado los resultados obtenidos coinciden con lo hallado por Govender (2006) quien evidenció que no se observa diferencias entre la satisfacción laboral y las variables de edad y tiempo de servicio en profesionales de la salud en la Unidad Militar del área KwaZulu-Natal en Sur África. La explicación tentativa la dan los supervisores de la unidad policial del estudio, quienes mencionan un eficiente rendimiento en los efectivos, así mismo la institución brinda las mismas oportunidades y beneficios independientemente de la edad que tienen y el tiempo de servicio que tiene en la institución policial. Al respecto Robbins (1996) el tiempo no es causante de la productividad. Los empleados que han permanecido más tiempo no necesariamente son más productivos que las personas con menos años de servicio. Así mismo Herzberg et al. (1957, citado por Galaz, 2002) mencionan que la satisfacción laboral es alta en los colaboradores jóvenes y posteriormente vuelve a aumentar constantemente hasta la edad de la jubilación, no obstante Gruneberg (1979, citado por Galaz, 2002) indica que recordemos que debido a las distintas organizaciones pueden tener políticas distintas sobre la manera de tratar con la edad de sus colaboradores.

Así mismo se evidenció que el componente de compromiso organizacional con mayor predominancia en los efectivos de la unidad especializada de la PNP es el componente de continuidad. Por otro lado estos resultados coinciden con lo hallado por Dachapalli (2016) quien encontró mayor predominancia en el componente de continuidad de los empleados del servicio de policía en Sur africana. La explicación tentativa del estudio la dan los efectivos, quienes mencionan que dejar la institución implica una pérdida de inversión de tiempo y gastos que han brindado, además sostienen que esta inversión será recompensada con la remuneración o la subvención. Al respecto Meyer y Allen (1997, citado por Arias, 2001) señalan que el vínculo que existe entre el trabajador y su institución ocurre cuando el colaborador comprende que al retirarse implicaría perder el esfuerzo y el tiempo de servicio, así también como las pocas oportunidades de trabajo fuera de la organización.

Igualmente no existen diferencias en las variables de edad y el tiempo de servicio entre el compromiso organizacional en la institución. Por el contrario en la investigación de Gasic y Pagon (2004) quienes sí encontraron diferencias en la variable edad en los agentes de la policía de Eslovenia, afirmaron que los policías mayores presentan mayor compromiso con la institución que los policías más jóvenes. Así mismo en el estudio de Pratap (2015), afirma que existe diferencia entre el grupo de tenencia larga de trabajo presentando mayor compromiso que el grupo de tenencia corta de trabajo. La explicación tentativa se basa en otras investigaciones donde los resultados son muy variados y dependerá de las circunstancias. La explicación de este resultado está en lo manifestado por Mathieu y Zajac (1993, citado por Morales y Villalobos, 2012) quienes mencionan que a medida que los colaboradores tienen más años de edad, las posibilidades de trabajo se reducen y se incrementa el costo al dejar la organización. Así mismo Meyer y Allen (1991) refieren que a mayor edad los colaboradores se comprometen a través del tiempo, ya que gozan de mejores posiciones y se identifican con su trabajo.

Posterior a ello se halló la correlación positiva significativa entre el factor higiénico y el total de compromiso organizacional, datos que coinciden en la investigación de Silvera (2016) quién en su muestra de agentes de seguridad en Lima, encontró que los factores de significación de la tarea, condición de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económico, siendo estos parte del factor higiénico, se relaciona positivamente con la variable compromiso organizacional. La explicación tentativa de este estudio se evidencia en los mismos efectivos de la división, quiénes manifiestan tener lealtad y fidelidad con la institución, basándose en los beneficios, las condiciones que ofrecen en el trabajo y la gratitud que la institución les brinda para su satisfacción. Así mismo Herzberg (1959, citado por Manso, 2002) refiere que estos factores al no estar presentes o son usados de la manera incorrecta no permitirán al trabajador la satisfacción, en cambio sí existen ayudará a la disminución de insatisfacción.

Así mismo existe correlación significativa positiva entre el factor motivacional y el componente afectivo y el componente normativo, no obstante una correlación negativa con el componente de continuidad. Resultados que se evidencian también por Atencio y Ortega (2008) quiénes determinaron la relación positiva entre el factor intrínseco y el componente afectivo y normativo, más no el componente de continuidad dónde no existe relación en el cuerpo de bomberos en Venezuela. La explicación tentativa es determinada por los efectivos, quiénes refieren estar comprometidos ya que sienten una responsabilidad moral e identificación con la institución. Esto los lleva a la satisfacción con la realización de su trabajo y el reconocimiento de sus logros. Herzberg (1959, citado por Pérez y Fidalgo, 1999) menciona que el factor intrínseco determinará la satisfacción laboral, es decir si la organización hace reconocimiento del trabajo de sus colaboradores mantendrá la satisfacción de éste. Además Meyer y Allen (1997) agregan que existe un lazo sentimental del trabajador para reconocerse y comprometerse con la organización, a su vez menciona la sensación del deber o responsabilidad de los trabajadores por continuar y seguir en la organización.

Finalmente se evidencia que existe correlación significativa positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Resultados similares fueron encontrados por Abeykoon (2014) quién halló una relación positiva entre ambas variables en los soldados del ejército de Sri Lanka. La explicación tentativa para el estudio se evidencia en lo manifestado por los efectivos de la PNP quienes mencionan estar satisfechos en su trabajo por la variedad de beneficios que les brindan y los llevan a comprometerse aún más con su institución. La explicación de este resultado está en la teoría del intercambio social, Alexander (2000) menciona que se inicia a través de un mecanismo de negociación, en la actitud de dar y recibir, donde se pretende obtener la mejor relación consigo mismo y con los demás. Así mismo la productividad de la organización dependerá de la calidad y cantidad de la recompensa que brinden. En conclusión para que el colaborador se comprometa con su trabajo y los objetivos diarios, la organización tendrá que cumplir con las expectativas y las necesidades de sus colaboradores, el cual generará o incrementará la satisfacción de los empleados.

V. CONCLUSIONES

Según los objetivos planteados el estudio concluyó lo siguiente:

PRIMERA: Se evidencia que existe correlación significativa positiva entre las variables de satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en otras palabras a mayor satisfacción laboral mayor será el compromiso organizacional de los efectivos.

SEGUNDA: En la variable de la satisfacción laboral de la muestra tiene un nivel promedio con un 77,5%, así mismo el factor que tiene el puntaje más elevado es el factor motivacional que equivale a un nivel promedio.

TERCERA: En la variable de compromiso organizacional de la muestra tiene un nivel muy alto con un 93.3%, además el componente con el puntaje más elevado es el componente de continuidad que equivale a un nivel muy alto.

CUARTO: En la variable demográfica de edad y el tiempo de servicio no se establecen diferencias significativas ($p>0.05$) respecto a la satisfacción laboral, por lo tanto, el nivel de la satisfacción es igual entre los grupos comparados tanto en edad como el tiempo de servicio brindado.

QUINTA: En la variable demográfica de edad y tiempo de servicio no se establecen diferencias significativas ($p>0.05$) respecto al compromiso organizacional, por lo tanto, el nivel de compromiso es igual en los grupos comparados tanto en edad como el tiempo de servicio brindado.

SEXTA: Se evidenció que existe relación significativa y positiva entre el factor higiénico de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional total.

SEPTIMA: Se evidenció que existe relación significativa y positiva entre el factor motivacional y el componente afectivo y el componente normativo del compromiso organizacional. Sin embargo el factor motivacional tiene una correlación negativa con el componente de continuidad en los efectivos de la unidad especializada.

VI. RECOMENDACIONES

En base a los resultados surgen apreciaciones y recomendaciones para futuras investigaciones:

1. Se recomienda continuar con el estudio en una muestra más grande para que se puedan generalizar los resultados, obteniendo conclusiones más certeras.
2. Se recomienda incluir también variables sociodemográficas como la edad, sexo, tiempo de servicio y estado civil con la intención de obtener resultados más precisos.
3. Se debe realizar más estudios sobre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional en la población de militares y policías, ya que es una población que no cuenta con datos estadísticos en el Perú.
4. Se recomienda realizar el mismo estudio dentro de un tiempo determinado para analizar la evolución de las variables de estudio en tiempo.

VII. REFERENCIAS

- Abeykoon, A. (2014). *Job Satisfaction and Organisational Commitment of Soldiers in Sri Lanka Army*. Expanding Developmental Horizons through Education, Research and Innovation. Recuperado de: <http://www.kdu.ac.lk/proceedings/irc2014/2014/d024.pdf>
- Adeccorientaempleo (2015, 14 de abril). *Divertirse en el trabajo, básico para estar satisfechos*. España.
- Alarcón, R. y Dennise, K. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014*. Recuperado de: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/198/Katterine_Tesis_bac_hiller_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alexander, J. (2000). *Las teorías sociológicas desde la segunda guerra mundial: análisis multidimensional*. España: Editorial Gedisa. Recuperado de: <https://teoriadelpoderenah.files.wordpress.com/2017/03/tp-5-3-alexander-dilema-individualista.pdf>
- Argomedo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México: Revista Contaduría y Administración (200). Recuperado de: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Ayensa, E. y Menorca, L. (2007). *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. Conocimiento, innovación y emprendedores, (252). Recuperado de : <http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36675606/DefinicionAntecedentesYConsecuenciasDelCompromisoO->

2234965.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1499254644&Signature=fMf7k3zxO5LnGBNw4dwB%2BrTRAu8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DDefinicion_Antecedentes_YConsecuencias_D.pdf

Atencio, S. y Ortega, H. (2009). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el cuerpo de bomberos*. Trabajo especial de grado para optar por el título de Psicóloga. URU. Maracaibo. Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-07-01880.pdf>

Becker, H. (1960). *The American Journal of Sociology*, Vol. 66, No. 1. pp. 32-40. Recuperado de: http://www.jstor.org/stable/2773219?seq=1#page_scan_tab_contents

Cerem internacional business school (2015, 20 de mayo). *¿Por qué las nuevas encuestas de gestión del compromiso? Su relación con el logro de objetivos y beneficios*. Madrid, España.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da ed.). México DF: MC Graw Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Quinta edición.

Claire, M. y Böhr, M. (2004). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad*. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS, 2(1), 77-83. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008

Dachapalli, L. (2016). *An investigation into the levels of job satisfaction and organizational commitment amongst South African police service employees*. Problems and Perspectives in Management (open-access), 14(3). Recuperado de: [http://10.21511/ppm.14\(3\).2016.07](http://10.21511/ppm.14(3).2016.07)

- Díaz, Y. y Quijada, A. (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*. Universidad Autónoma metropolitana Unidad Iztapalapa. Recuperado de: <http://148.206.53.84/tesiuami/UAMI12428.pdf>
- Durrego, A. y Echevarría, N. (1999). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral*. Trabajo de grado en relaciones industriales en la Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3751.pdf>
- Fischer, G. (1990). *Psicología social: conceptos fundamentales*. Madrid: Narcea. Recuperado de: <https://docslide.us/documents/psicologia-social-conceptos-fundamentales-de-gustave-nicolas-fischer.html>
- Frías, C. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación*. Post grado economía y negocios: Universidad de Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1
- Galaz, J. (2002). *La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública: la realidad institucional bajo la lente del profesorado*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=xgmlpSVU6XUC&dq=no+existe+diferencia+entre+edad+y+satisfaccion+laboral&source=gbs_navlinks_s
- Gasic, D. y Pagon, M. (2004). *Organizational commitment in the Slovenian*. Facultad de justicia criminal, Universidad de Maribor, Eslovenia. Recuperado de: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/Mesko/207996.pdf>
- Govender, V. (2006). *Job satisfaction among healthcare professionals in area Military health unit KwaZulu-Natal*. Sur África: University of KwaZulu-Natal. Recuperado de: <https://researchspace.ukzn.ac.za/xmlui/handle/10413/966>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A.

El peruano (2012). *Ley de la Policía Nacional del Perú*. Lima. Recuperado de: <https://www.mininter.gob.pe/userfiles/DL.1150-PNP-MARTES-11.12.12.pdf>

El tiempo (2014, 11 de octubre). *El 75 por ciento de los trabajadores no está satisfecho con su empleo*. Colombia, Bogotá. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-14674698>

Loli, A., et al. (2015). *Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana*. Revista de Investigación en Psicología, 18(1), 105-123. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/11781>

Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Revista Universidad EAFIT (128), 79-86. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Recuperado de: <http://www.editdiazdesantos.com/libros/maslow-abraham-h-motivacion-y-personalidad-C02000840801.html#contenido>

Materan, S. (2007). *Dirección de la comunicación y satisfacción laboral en un medio audiovisual*. Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-07-01880.pdf>

Meyer, J. y Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment on the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1, 61–89. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/105348229190011Z>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings*. Personnel Psychology, 46(2), 259–293. Recuperado de: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x/full>
- Morales, M., y Villalobos, J. (2012). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado*. Trabajo especial de Grado en la Universidad Rafael Urdaneta. Recuperado de <http://200.35>, 84.
- Mushtaq, A., Ahmad, N. y Shafiq, M. (2015). *Job satisfaction and work commitment among security agencies of Kashmir: A comparative study*. European academic research, (2). Recuperado de: <http://euacademic.org/UploadArticle/1389.pdf>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Palma, C. (1999). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pérez, J. y Fidalgo, M. (1999). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Recuperado de: http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/621718/2/portilla_br.pdf

Pratap, A. (2015). *A study on organizational commitment of police employees*. India: The international journal of Indian psychology, (3). Recuperado de: <http://oaji.net/articles/2015/1170-1443207700.pdf>

Rosas, N. (2016). *Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región Puno*. Perú: Revista Científica Investigación Andina. Recuperado de: <http://www.uancv.edu.pe/revistas/index.php/RCIA/article/view/352>

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.

Sánchez, D., Reyes, R., Sekeres, M., y Ortiz, J. (2015). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de río verde, SLP. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la UACJS*, 4(1), 59-76.

Silvera, Y. (2016). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en gentes de seguridad de la empresa Protect group*. Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/>

Supera. (18 de agosto de 2014). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. Gestión.

Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. Perú: *Revista de la Escuela de Posgrado de la Universidad Ricardo Palma*. Recuperado de: http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_model_a_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf

Vila, M. y Navarro, P. (2005). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en una empresa del sector financiero*. Trabajo de Grado de Licenciatura de Relaciones Industriales, mención Recursos Humanos. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP1795.pdf>

ANEXOS

Anexos 1: Instrumentos de evaluación

A. Versión Original de la escala de Satisfacción laboral de Materan

Escala de Satisfacción Laboral

Se está realizando un instrumento dirigido a determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de esta organización, para ello se aplicara un cuestionario al personal administrativo y empleado en general de esta empresa.

El mismo consta de dos partes, la primera está diseñada para conocer en qué medida la empresa le ofrece condiciones para desarrollar su labor, y la segunda parte está orientada a identificar el grado de satisfacción que usted presenta,

Su labor consiste en marcar con un (x) sobre el espacio que mejor represente su posición

MB \Rightarrow Muy Bajo

B \Rightarrow Bajo

R \Rightarrow Regular

A \Rightarrow Alto

MA \Rightarrow Muy Alto

Los resultados serán utilizados para mejorar los elementos que influyen sobre la satisfacción de los trabajadores no tiene que colocar su nombre.

PARTE 1						
EN QUE MEDIDA LA EMPRESA LE OFRECE LAS SIGUIENTES CONDICIONES PARA DESARROLLAR SU LABOR		MB	B	R	A	MA
1	UN AMBIENTE COORDIAL PARA ESTABLECER AMISTADES CON LOS COMPAÑEROS					
2	POSIBILIDADES DE COMUNICARSE DE FORMA ESPONTANEA CON TODO EL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN					
3	EVENO QUE PROMUEVA EL ACRECENTAMIENTO ENTRE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN					
4	FACILIDADES PARA COMUNICARSE FORMALMENTE CON LOS SUPERVISORES					
5	RECIBIR TRATO RESPETUOSO DE LOS SUPERIORES					
6	EL OTORGAMIENTO DE LOS ASCENSOS CON BASE AL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS					
7	LA FORMA COMO SE SELECCIONA AL PERSONAL					
8	LA FLEXIBILIDAD CON QUE SE CUMPLEN LAS NORMAS EN CONDICIONES ESPECIALES					
9	LA DISTRIBUCION DEL ESPACIO FISICO DONDE REALIZA SU TRABAJO					
10	LOS EQUIPOS NECESARIOS PARA REALIZAR SU TAREA					
11	EL PAGO DE LOS BENEFICIOS ECONOMICOS PREVISTOS EN LA LEY (Bono Alimenticio)					
12	EL OTORGAMIENTO DE UN SALARIO ACORDE CON LAS RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR					
PARTE 2						
EN QUE MEDIDA SE SIENTE USTED SATISFECHO CON		MB	B	R	A	MA
13	LA FORMA EN LA CUAL SU SUPERVISOR RECONOCE LA CALIDAD DE SU TRABAJO					
14	LA MANERA EN LA CUAL SU SUPERVISOR CORRIGE SUS FALTAS					
15	LOS ESTIMULOS QUE LA EMPRESA LE BRINDA POR SU BUEN DESEMPEÑO					
16	LOS DESAFIOS QUE SU TRABAJO LE IMPONE					
17	LAS RESPONSABILIDADES QUE LE OTROGA SU SUPERVISOR					
18	EL APEGO QUE USTED TIENE AL CUMPLIMIENTO ESTRICTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO					
19	LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO QUE HA TENIDO EN LA EMPRESA					
20	LAS OPORTUNIDADES DE RECIBIR CAPACITACION ESPECIALIZADA					
21	LAS OPORTUNIDADES DE REALIZAR DIVERSOS TIPOS DE TAREAS COMPLEJAS					
22	LOS RETOS QUE SU TRABAJO LE IMPONEN					
23	LAS OPORTUNIDADES PARA DEMOSTRAR SU CREATIVIDAD AL REALIZAR SUS TAREAS					
24	SENTIRSE UTIL CON LA LABOR QUE REALIZA					
25	SENTIRSE VALIOSO PARA EL OGRO DE LAS METAS DE LA EMPRESA					
26	HABER ALCANZADO UN ALTO DESEMPEÑO					

Versión modificada prueba piloto de la Escala de satisfacción laboral

Escala de Satisfacción Laboral

Instrucciones:

La primera parte está diseñada para conocer en qué medida la organización ofrece condiciones para desarrollar su labor, y la segunda parte está orientada a identificar el grado de satisfacción que usted presenta para con su empresa. Su labor consiste en marcar con una (X) sobre el espacio que mejor represente su posición.

Las alternativas son las siguientes:

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

¿EN QUÉ MEDIDA LA INSTITUCIÓN LE OFRECE LAS SIGUIENTES CONDICIONES PARA DESEMPEÑAR SU LABOR?		1	2	3	4	5
1	Un ambiente cordial para establecer amistades con los compañeros					
2	Posibilidad de comunicarse de forma espontánea con todo el personal de la Institución					
3	Eventos que promuevan el desarrollo de los miembros de la Institución					
4	Facilidades para comunicarse formalmente con los superiores					
5	Recibir trato respetuoso de los superiores					
6	El otorgamiento de los ascensos con base al desempeño de los efectivos					
7	La forma como se selecciona al personal					
8	La flexibilidad con que se cumplen las normas en condiciones especiales					
9	La distribución del espacio físico donde realiza su trabajo					
10	Los equipos necesarios para realizar su trabajo					
11	El pago de los beneficios económicos previstos en la ley					
12	El otorgamiento de un salario acorde con las responsabilidades del efectivo					

EN QUÉ MEDIDA SE SIENTE USTED SATISFECHO CON:		1	2	3	4	5
13	La forma en la cual su supervisor reconoce la calidad de su trabajo					
14	La manera en la cual su superior corrige sus faltas					
15	Los estímulos que la institución le brinda por su buen desempeño.					
16	Los desafíos que su labor le impone					
17	Las responsabilidades que le otorga su superior					
18	El apego que usted tiene al cumplimiento estricto de las normas de la institución					
19	Las oportunidades de ascenso que ha tenido en la institución					
20	Las oportunidades de recibir capacitaciones especializadas					
21	Las oportunidades de realizar diversos tipos de tareas complejas					
22	Los retos que su trabajo le imponen.					
23	Las oportunidades para demostrar su destreza al realizar sus tareas					
24	Sentirse útil con la labor que realiza					
25	Sentirse valioso para el logro de las metas de la institución					
26	Haber alcanzado un alto desempeño					

B. Versión Original del Cuestionario de Compromiso organizacional de Argomedo.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre: _____

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

Ejemplo

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla, en este caso colocaría el número 7 en el recuadro al inicio de la pregunta siguiente.

Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización.

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión.

- 1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.
- 2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
- 3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
- 4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
- 5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.
- 6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.

- 7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.
- 8) Esta organización merece mi lealtad.
- 9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.
- 10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.
- 11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.
- 12) Esta organización significa mucho para mí.
- 13) Le debo muchísimo a mi organización.
- 14) No me siento como “parte de la familia” en mi organización.
- 15) No me siento parte de mi organización.
- 16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.
- 17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.
- 18) No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.

**Versión modificada la prueba piloto del cuestionario de
compromiso Organizacional**

Cuestionario de Compromiso organizacional

Instrucciones:

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con una ASPA cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación, recuerde que no hay respuesta buena o mala, todas son importantes.

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

		1	2	3	4	5
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución consideraría trabajar en otra parte					
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora					
3	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto de necesidad como de deseo					
4	Permanezco en mi institución porque lo necesito y deseo					
5	Si renuncia a esta institución pienso que tendría muy pocas alternativas de conseguir algo mejor					
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución					
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento					
8	Esta institución merece mi lealtad					
9	Realmente siento los problemas de mi institución como propios					
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi jefe actual					
11	No renuncio a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente					
12	Esta institución significa mucho para mi					
13	Le debo muchísimo a mi institución					
14	No me siento como parte de la familia en mi institución					
15	No me siento parte de mi institución					
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de oportunidades laborales					
17	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento incluso si lo deseara					
18	No me siento emocionalmente vinculado con esta institución					

Anexo 2: Resultados de la prueba piloto

A. Satisfacción laboral

Tabla 12

V de Aiken de la escala de satisfacción laboral de Materan

Ítem	J1	J2	J3	J4	J5	TOTAL	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	0	4	0,8
6	1	1	1	1	0	4	0,8
7	1	0	1	1	1	4	0,8
8	1	1	1	1	0	4	0,8
9	1	1	1	1	0	4	0,8
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	0	4	0,8
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	0	4	0,8
14	1	1	1	1	0	4	0,8
15	1	1	1	1	0	4	0,8
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	0	4	0,8
19	0	1	1	1	1	4	0,8
20	1	1	1	1	0	4	0,8
21	1	0	1	1	1	4	0,8
22	0	1	1	1	1	4	0,8
23	1	1	1	1	0	4	0,8
24	1	1	1	1	0	4	0,8
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	0	4	0,8

Tabla 13*Prueba Binomial de la escala de satisfacción laboral de Materan*

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Jurado1	Grupo 1	1	25	0,96	0,5	0,0
	Grupo 2	0	1	0,04		
	Total		26	1		
Jurado2	Grupo 1	1	26	1	0,5	0,0
	Total		26	1		
Jurado3	Grupo 1	1	26	1	0,5	0,0
	Total		26	1		
Jurado4	Grupo 1	1	26	1	0,5	0,0
	Total		26	1		
Jurado5	Grupo 1	1	23	0,88	0,5	0,0
	Grupo 2	0	3	0,12		
	Total		26	1		

Tabla 14*Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la escala de Satisfacción laboral de Materan***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,868	26

Baremos

Tabla 15

Percentiles para los 2 factores y el puntaje total de la satisfacción laboral de Materan

NIVEL	PC	FACTOR HIGUIENICO	FACTOR MOTIVACIONAL	TOTAL
MUY BAJO	1			
	2		12 a 42	26 A 76
	3			
	4			
	5			
	6			
	7			
	8		43	
	9			
BAJO	10	14 A 31	44 a 45	77
	15			78 a 83
	20		46	84 a 88
PROMEDIO	25	32 a 40		
	30	41	47 a 48	89 a 90
	35			
	40			91
	45	42		92
	50	43	49 a 50	93 a 94
	55			95 a 96
	60	44	51 a 52	
	65			97
ALTO	70		53 a 54	98 a 101
	75	45		102 a 103
	80	46		104 a 105
	85		55 a 56	
MUY ALTO	90	47 a 49	57 a 61	106
	91			
	92			
	93			
	94	50	62	
	95			
	96			
	97			
	98	51		107 A 109
99	54 A MAS	63 A MAS	110 A MAS	

B. Compromiso organizacional

Tabla 16

V de Aiken del cuestionario de Compromiso Organizacional de Argomedo

ITEMS	J1	J2	J3	J4	J5	TOTAL	V AKIEN
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	0	1	1	4	0,8
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	0	1	1	4	0,8
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	0	4	0,8
18	1	1	1	1	1	5	1

Tabla 17

Prueba Binomial del cuestionario de Compromiso Organizacional de Argomedo

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Jurado1	Grupo 1	1	18	1	0,5	0,0
	Total		18	1		
Jurado2	Grupo 1	1	18	1	0,5	0,0
	Total		18	1		
Jurado3	Grupo 1	1	16	0,89	0,5	0,001
	Grupo 2	0	2	0,11		
	Total		18	1		
Jurado4	Grupo 1	1	18	1	0,5	0,0
	Total		18	1		
Jurado5	Grupo 1	1	17	0,94	0,5	0,0
	Grupo 2	0	1	0,06		
	Total		18	1		

Tabla 18

Confiabilidad según Alfa de Cronbach del cuestionario de Compromiso Organizacional de Argomedo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,860	18

Baremos

Tabla 19

Percentiles para los 3 componentes y el puntaje total del Compromiso organizacional de Argomedo

NIVEL	PC	COMPONENTE AFECTIVO	COMPONENTE DE CONTINUIDAD	COMPONENTE NORMATIVO	TOTAL
MUY BAJO	1				
	2				
	3				
	4				
	5				
	6				
	7				
	8				
	9				
BAJO	10	6 A 18	6 A 20	6 A 20	18 A 58
	15			21	59 a 64
	20				
PROMEDIO	25				
	30				
	35	19 a 20	21 a 23	22 a 25	65 a 78
	40				
	45				
	50				
	55				
	60	21 a 26	24 a 27		79 a 80
	65				
70					
ALTO	75	27 a 31			
	80				
	85				
MUY ALTO	90			26 a 27	
	91				
	92				
	93				
	94				
	95				
	96				
	97				
	98				
99	32 a más	28 A MAS	28 A MAS	81 a más	

Anexo 3: Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor, Joven:.....

Con el debido respeto mi presento a usted, mi nombre es Victoria Maria Muñante Ramos, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP, Ate y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas; la Escala de Satisfacción Laboral y el Cuestionario del Compromiso Organizacional. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte: Victoria Maria Muñante Ramos

ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....

..... con DNI:

Acepto participar en la investigación de la señorita Victoria Maria Muñante Ramos, titulada Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en efectivos de la Unidad especializada de la PNP, Ate.

Día:/...../.....

FIRMA

Anexo 4: Carta de Presentación



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 24 de noviembre de 2017

CARTA N° 869-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Comandante
Mike Rosado Aguirre
Jefe de la Unidad Médica "DIVCOMIN"
División Nacional de Operaciones Especiales – DINOES PNP – DIVCOMIN
Av. S/N Marcos Punte Llanos – Ate

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **MUÑANTE RAMOS VICTORIA MARÍA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EFECTIVOS DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE LA PNP – ATE, 2017**" agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Firma]
Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCB

CM - 287301
MIKE H. ROSADO AGUIRRE
COMANDANTE MEDICO PNP
CMP: 25743

27/11/17

UCV.EDU.PE

Anexo 5: Acta de originalidad firmada por el asesor

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Juan José Kaneko Aguilar, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada:

"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP-Ate, 2017", de la estudiante Muñante Ramos, Victoria María, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 05 de diciembre del 2017



.....

Firma

Dr. Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 6: Print del turniting

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/ev?z=1&lang=es&o=88448282&u=1052085282

feedback studio

TESIS

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

²⁴ "Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - ATE, 2017"

³ **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

AUTOR:
 Muñante Ramos Victoria María

Página: 1 de 65
 Numero de palabras: 11214

recho_TESIS.pdf recho_TESIS.pdf recho_TESIS.pdf recho_TESIS.pdf recho_TESIS.pdf recho_TESIS.pdf recho_TESIS.pdf recho_TESIS.pdf

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar
 Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Colegio Ch... Trabajo del estudiante	3 %
2 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
3 repositorio.ucoy.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4 tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5 Entregado a Pontificia... Trabajo del estudiante	1 %
6 repositorio.ucatolica.ed... Fuente de Internet	1 %
7 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
8 bibhumarques.uclia.edu.ve Fuente de Internet	1 %
9 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
10 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %

Mostrar todo

08:43 P.M. 05/12/2017

Anexo 7: Carta de autorización de la publicación

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Muñante Ramos, Victoria María, identificada con DNI N° 70918387, egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP-Ate, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 70918387

FECHA: 05 de diciembre del 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 8: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MUÑANTE RAMOS, Victoria Maria

INFORME TÍTULADO:

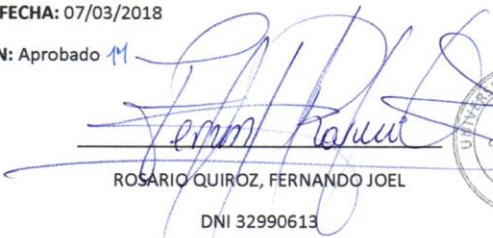
Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP
- Ate, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 07/03/2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado M


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613



Anexo 9: Formulario de autorización de la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Munante Ramos, Victoria María
D.N.I. : 70918387
Domicilio : Niz. W. Lt. 62. Urb. Rivera Chillon - Puente Picara
Teléfono : Fijo : 01 5527278 Móvil : 940567341
E-mail : psi.victoria.mr@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Munante Ramos, Victoria María

Título de la tesis:

Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional en
efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - ATE

Año de publicación : 2018

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 05/12/2018

Anexo 10: Validación de Jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Leslie Kelly Guerrero Pilo

DNI: 42710945

Especialidad del validador: Maestría comportamiento organizacional y RRHH

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

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


.....
27 de Junio del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Camargo Elías Fiorella Estefany,

DNI: 45405602

Especialidad del validador:.....

 
Firma del Experto Informante.
Especialidad

.....
.....
27 de Junio del 2017

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Camargo Elias Fiorella Estefany*

DNI: *45405602*

Especialidad del validador:

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

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

[Signature]
.....
Fiorella Camargo Elias
PSICOLOGA
C P s P 26692

.....
02 de Octubre del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: Keneko Aguilar Juan José

DNI: 10.624.918

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

26 de Septiembre del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) / Mg: *Kenexo Aguilar Juan José*

DNI: *10624913*

Especialidad del validador: *Organizacional*

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

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


C. Ps. P. 17040
.....

27 de Junio del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Delgado Herra Renato

DNI: 16864748

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

LOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
JUICIO DE EXPERTOS


27 de Junio del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Delgado Herrera Renato

DNI: 16864748

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Renato Delgado Herrera
15 de Agosto del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

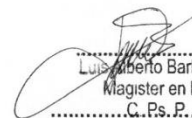
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Asesor Psicológico

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

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


Luis Alberto Barboza Zelada
Magister en Psicología
C..Ps..P..3516

27 de Junio del 2017



Observaciones:

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

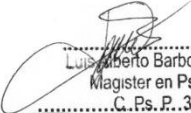
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Asesor Metodológico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Luis Alberto Barboza Zelada
Magister en Psicología
C. P. P. 3516

15 de Agosto del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: *Ninguna*

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Leslie Kelly Guerrero Huó*

DNI: *42710945*

Especialidad del validador: *Maestría comportamental organizacional y RHH*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

[Signature]
15 de Agosto del 2017

Anexo 8: Matriz de consistencia

"Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017"							
Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño y tipo de investigación	Población y muestra	Instrumentos	
¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017?	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017.</p>	<p>Hipótesis Principal:</p> <p>Existe relación significativa directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017.</p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral</p> <p>“Conducta del empleado hacia su organización, aquel comportamiento se caracteriza mediante la idea y la estimación que el empleado incrementa en su centro de trabajo”. (Materan, 2007).</p> <p>Factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Factor higiénico •Factor motivacional 	<p>-El diseño de investigación fue el No Experimental, por no haberse hecho manipulación de las variables. Asimismo, bajo este enfoque No experimental, el diseño fue el transversal, debido a que la recolección de información, fue en un solo momento.</p> <p>-El tipo de investigación es el descriptivo - correlacional, se utilizó el estudio descriptivo para evaluar datos sobre diversos rasgos y dimensiones de las variables.</p> <p>-Asimismo, el tipo de investigación fue correlacional, buscándose medir el grado de relación que existe entre las variables.</p>	<p>-La población de estudio está conformada por 120 efectivos de la unidad especializada de la PNP.</p> <p>-La muestra estará conformada por 120 efectivos de la unidad especializada de la PNP.</p> <p>-El muestreo empleado para esta investigación fue censal; porque va a depender de las decisiones que tome cada investigador. Asimismo, los resultados que se obtengan de ello, podrán ser generalizados a la población</p>	<p>ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (Materan, 2007)</p>	<p>Factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Higiénico (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12) • Motivacional (13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26)
	<p>Objetivos específicos:</p> <p>-Describir el nivel de satisfacción laboral en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017.</p> <p>-Describir el nivel de compromiso organizacional en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017.</p> <p>-Determinar si existe diferencias significativas en el satisfacción laboral en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017 según edad y tiempo de servicio.</p> <p>-Determinar si existe diferencias significativa en el compromiso organizacional en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017 según edad y tiempo de servicio.</p> <p>-Determinar la relación entre los factores de la satisfacción laboral y los componentes del compromiso organizacional en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017.</p>	<p>Hipótesis Especificas:</p> <p>- Existe diferencias significativas en la satisfacción laboral en los efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017 según edad y tiempo de servicio.</p> <p>-Existe diferencias significativas en el compromiso organizacional en los efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017 según edad y tiempo de servicio.</p> <p>-Existe correlación significativa y directa entre los factores de la satisfacción laboral y los componentes del compromiso organizacional en efectivos de la Unidad Especializada de la PNP - Ate, 2017.</p>	<p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>“El estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y que tiene implicaciones para la decisión de continuar la pertenencia en la organización” (Meyer y Allen, 1991).</p> <p>Componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Afectivo •Continuidad •Normativo <p>Variables de estudio</p> <ul style="list-style-type: none"> •Edad (ordinal) •Tiempo de servicio(ordinal) 				<p>ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Meyer y Allen, 1993)</p>