



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la unidad de gestión
educativa local de Huaraz-2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

MACEDO BARRETO, Jenniffer Aissa (ORCID: 0000-0001-9421-5747)

ASESOR:

Dr. BUSTAMANTE CABELLO, Julio César (ORCID: 0000-0002-9421-8717-441)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres por la oportunidad de vida y el apoyo partidario que cultiva a través del tiempo, por el amor y la participación de mis seres queridos, por el apoyo moral y la orientación para poder atravesar cada obstáculo de mi carrera profesional, para ser alcanzada con éxito.

A mis docentes quienes tienen la voluntad y el conocimiento de poder brindarme la educación válida para mi vida profesional, por el apoyo consecuente para culminar con éxito el acrecentamiento de mi investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la bienvenida, fortaleciendo las oportunidades para un desarrollo profesional, afrontando retos y cualidades hacia los estudiantes y haciendo de ellos mejores personas para un mejor futuro.

Jenniffer Aissa Macedo Barreto

Agradecimiento


Al amor afectuoso de mi Dios por ser la fortaleza espiritual y armoniosa en mi transcurso de vida, expresar mi sincera gratitud a mis padres, por los alientos y las ganas de salir adelante, por el ser el sueño anhelado y esperado de ellos.

A mis docentes por ser partícipe de mi desempeño educacional que mostraron durante el transcurso de mi preparación profesional y finalmente doy las gracias por la oportunidad brindada.

A la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz por la información relevante y necesaria de cada Área calificada para poder elaborar mi trabajo de investigación.

La Autora


Página de Jurado

| | | |
|--|------------------------------------|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACION DE TESIS | Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|--|------------------------------------|---|

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **MACEDO BARRETO JENNIFFER AISSA** cuyo título es: "**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUARAZ-2019**".

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:17.....(número) ...Diecisiete (letras).

Huaraz: 11 de Julio del 2019


.....
DR. BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR
PRESIDENTE


.....
BACH. DIAZ DAVILA MARLON
SECRETARIO


.....
MGTR. SALAZAR LLANOS JUAN FRANCISCO
VOCAL

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable de SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|

Declaratoria de autenticidad

Yo, Macedo Barreto Jenniffer Aissa con DNI N°76315624, a efectos de cumplir con los artículos vigentes y modificados establecidas en la Resolución de Consejo Universitario N° 0089 – 2019/UCV. y al reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela profesional de Administración, manifiesto y declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaña a la investigación es fehaciente y autentica; así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en el trabajo de investigación son originales, auténticas y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Huaraz, Julio del 2019.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Aissa' with a stylized flourish below it.

Macedo Barreto Jenniffer Aissa

Índice

| | |
|--|------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página de Jurado..... | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Índice | vi |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MÉTODO | 27 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación: | 28 |
| 2.2. Operacionalización de variables:..... | 29 |
| 2.3. Población, muestra y muestreo:..... | 30 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad: | 31 |
| 2.5. Procedimiento:..... | 32 |
| 2.6. Métodos de análisis de datos: | 33 |
| 2.7. Aspectos éticos: | 33 |
| III. RESULTADOS | 34 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 45 |
| V. CONCLUSIONES..... | 50 |
| VI. RECOMENDACIONES | 52 |
| REFERENCIAS | 54 |
| ANEXOS | 62 |
| Anexo 1: Instrumento de Recolección de Datos..... | 63 |
| Anexo 2: Ficha Técnica del Instrumento..... | 66 |
| Anexo 3: Hoja de vida de los Juicios de Experto..... | 68 |
| Anexo 4: Validez del instrumento..... | 71 |
| Anexo 5: Tabla de Especificaciones..... | 89 |

| | |
|---|-----|
| Anexo 6: Matriz de Consistencia..... | 94 |
| Anexo 7: Confiabilidad – Alfa de Cronbach..... | 95 |
| Anexo 8: Permiso de la institución donde aplico el estudio..... | 96 |
| Anexo 9: Autorización para aplicar encuesta..... | 98 |
| Anexo 10: Carta de aceptación para aplicar encuesta..... | 100 |
| Anexo 11: Constancia del trabajo de investigación..... | 101 |
| Anexo 12: Cuestionario Elaborado para la Prueba Piloto..... | 102 |
| Anexo 13: Cuestionario Elaborado para la Muestra real..... | 106 |
| Anexo 14: Documento para la Población y Muestra..... | 108 |
| Anexo 15: Colaboradores encuestados..... | 112 |
| Anexo 16: Colaboradores encuestados para de la Muestra Piloto – Carhuaz..... | 115 |
| Anexo 17: Pantallazo de turnitin..... | 116 |
| Anexo 18: Acta de Aprobación de Originalidad..... | 117 |
| Anexo 19: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV.... | 118 |
| Anexo 20: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación..... | 119 |

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el “Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019”. La población estuvo conformada por 99 colaboradores, el método utilizado fue de enfoque cuantitativo, investigación aplicada, y de nivel correlacional. Asimismo, fue no experimental, de corte transversal y de diseño no experimental. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento un cuestionario para las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral. Los resultados del análisis estadístico Teniendo como resultados un valor Chi Cuadrado de 44.178, ubicado por encima del valor tabular de los 4 grados de libertad (9.49), afirmando que si existe relación entre el compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral. Por otro lado, al realizar el análisis de la significancia se obtuvo un valor de 0.000 ubicado por debajo del margen de error 5% (0.05), afirmando que existe una relación significativa entre las variables, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo mencionando, en consecuencia se concluye que la satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional de los colaboradores y como conclusión final se determinó que existe un compromiso institucional hacia los colaboradores con respecto a las necesidades, evidenciando una excelente labor motivacional del empleador entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.

Palabras Claves: Compromiso Organizacional, Satisfacción Laboral y Gestión Educativa.

ABSTRACT

The purpose of this research study was to determine the relationship between the "Organizational Commitment and Labor Satisfaction in the Local Education Management Unit of Huaraz-2019". The population was made up of 99 collaborators, the method used was quantitative approach, applied research, and correlational level. It was also non-experimental, cross-sectional and non-experimental design. The technique that was used was the survey and as an instrument a questionnaire for the variables organizational commitment and job satisfaction. The results of the statistical analysis Having as results a Chi-square value of 44,178, located above the tabular value of the 4 degrees of freedom (9.49), stating that there is a relationship between Organizational commitment and Labor Satisfaction. On the other hand, when performing the analysis of the significance, a value of 0.000 located below the 5% error margin (0.05) was obtained, stating that there is a significant relationship between the variables, which rejects the null hypothesis and He accepts the working hypothesis by mentioning, consequently it is concluded that job satisfaction is related to the organizational commitment of the collaborators and as a final conclusion it was determined that there is an institutional commitment towards the collaborators regarding the needs, evidencing an excellent motivational work of the Employer between the Organizational Commitment and Labor Satisfaction in the Local Educational Management Unit of Huaraz-2019.

Keywords: Organizational Commitment, Labor Satisfaction and Educational Management.

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática de la investigación, encontrando que entre los países latinoamericanos existe una perspectiva de competitividad, donde en su mayoría se ven afectadas en la insuficiente modernización de la infraestructura, la logística, los recursos económicos, donde corren el riesgo de obstruir una mayor productividad y desarrollo en las organizaciones públicas y privadas, en el cual la mayor preocupación es tener atención inmediata para responder a las demandas de los servicios públicos, para poder presentar una mayor eficiencia y empleos de una mejor calidad.

Concurrentemente se observa que existen entidades públicas internacionales sometidas a la falta de compromiso que genera en su labor diaria, esto se debe a la insatisfacción que genera el clima donde labora, la ausencia del trabajo en equipo, la infraestructura inadecuada, la falta de apoyo por parte de la organización como las capacitaciones, las remuneraciones mediante escalas o tiempos determinados de empleo frente a la entidad (Ruiz, 2009).

Uno de los casos a nivel internacional, es el caso de Ecuador, donde en sus 21 empresas públicas una gran parte de ellas suscitan pérdidas, las cuales son financiadas años tras año, debido al ineficiente desempeño que estas difunden en la organización, ya que no llegan a cubrir los costos y gastos que generan debido a la inadecuada inversión y luego están en la necesidad de expandir nuevos centros de trabajos, con el fin de que las actividades se hagan de manera rápida y segura, asimismo se resalta la política de su gestión que en gran parte viene afectando la rentabilidad, como también se encuentra el bajo incentivo para la reducción de costos y la baja calidad de servicios, a diferencia de las entidades privadas las cuales tienden a reducir sus costos y tener una mejor calidad de servicio (Calderón, 2018).

Por tanto, en Venezuela, en la empresa CORPOELEC y PDVSA denuncian el nombre de la entidad donde resulta un golpe duro para los trabajadores de la empresa, porque no poseen los materiales o herramientas necesarias para establecer un adecuado trabajo y poder ejercer correctamente sus funciones, como también afecta el transporte indispensable de los trabajadores con el fin de resolver problemas en el estado de Venezuela (Álvarez, 2018).

Otro de los casos a nivel internacional, es el caso de Beijing (El Pueblo en Línea), las cuales indica que sus principales problemas de liquidez son las dificultades más relevantes el cual frena en un desarrollo de las empresas en la actualidad, las principales observaciones son las situaciones financieras ya que de él depende para llegar a proponer un apoyo vital y además implementar políticas que generen el orden y una mejor activación, para que sea favorable ante la entidad, con la finalidad de ser beneficiados con una buena estabilidad económica y aumentar la confianza generando bonos exactos para una adecuada financiación, el país tiene como solución establecer y desarrollar nuevas herramientas para generar una mejor financiación y así poder apoyar a las empresas privadas con el fin de mitigar el problema principal que es la realización de préstamos bancarios (Yongqi, Hu. 2018).

Por otro lado, en el Perú se encuentran una serie de conflictos dentro y fuera de una organización, precisando las actividades que se realizan dentro de ella, en cual abarca el lugar de trabajo y el entorno social que se maneja entre los mismos trabajadores, debido a estos problemas nos encontramos muy cerca del cambio como las que se presentan como empresas del futuro donde se determina el impacto de la tecnología, por ende el sistema económico y los objetivos que se dan a conocer en diversas organizaciones deben ser planificadas para llegar a obtener un beneficio, tanto para quien lo maneja y para quien lo realiza frente a la sociedad, por otro lado encontramos la inversión y la financiación las cuales se someten para analizar la rentabilidad de las diferentes inversiones que se llegan a dar de manera segura, con la finalidad de no obtener consecuencias como resultado sino tener éxito con las decisiones que toman para llevar una buena organización laboral (Rodríguez, 1979).

Hoy en día la mayoría de instituciones públicas son deficientes en el cual se generan la insatisfacción de los trabajadores y usuarios, debido a la inadecuada atención prestada, como también la insuficiente capacidad de financiar sus inversiones, en el cual genera desequilibrios presupuestales, donde se vincula la remuneración fija en un tiempo determinado, ya sea por el compromiso de trabajo frente a la organización o las condiciones de trabajo (Rodríguez, 2016).

Una organización se ve reflejada bajo las actitudes de los trabajadores donde desliza un comportamiento apropiado o inapropiado donde supone una relación de actitudes como las expectativas y las percepciones del empleador según la satisfacción laboral que esta posee.

Así mismo, en comparación la entidad pública de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay, presentan deficiencias en el ámbito laboral debido a los diferentes factores que se presentan como la gestión que realiza el personal en la parte administrativa el cual genera el bajo nivel de desempeño laboral a causa de la indebida gestión que esta organización ejecuta frente a los personales de la entidad, donde se evidencia la ineficiencia entre la organización y la satisfacción laboral, esta llega a tomar como consecuencia problemas frecuentes en el reclutamiento de personal al no manejar una relación adecuada para que lleguen a formar parte de una organización y viceversa (Figuroa, 2017).

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz se llegó a constatar una variedad de ineficiencias en las cuales se ven involucradas diferentes áreas, en este caso tomaremos en cuenta el Área Administrativa donde en las diferentes oficinas manejan deficiencias, como las realizaciones de resoluciones, la asignación de los tramites documentarios, los contratos, licencias, ya sean presentados por los docentes o administrativos de las instituciones públicas de educación, para poder otorgar o denegar la petición de los usuarios, los colaboradores de la entidad se ven bajo amenaza constante de denuncias como consecuencia de la mala gestión dentro de la institución pública, uno de los puntos álgidos principales es la escasez de personal sumado la falta de capacitación para la manipulación eficiente de los trabajos pendientes, como también la carga documentaria ya que se ve reflejada mediante la acumulación de expedientes, y por último la lata rotación de personal. Por lo tanto en la siguiente investigación se comprobó la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, donde se tomara en cuenta como punto principal el compromiso organizacional que existe en la entidad pública, tomando como puntos específicos el compromiso afectivo, el compromiso continuo y el compromiso normativo, además el otro punto sobresaliente que se encuentra en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, es la satisfacción laboral donde se tomara en cuenta las condiciones de trabajo, la necesidad

de poder y la necesidad de logro con la finalidad de obtener la información relevante de la investigación.

Se describen los trabajos previos a nivel internacional, según la tesis de Frías (2014), titulada “Compromiso y Satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”. Santiago – Chile, para optar el grado de magister en Gestión de Personas y dinámica Organizacional, realizada en la Universidad de Economía y Negocios de Chile, la investigación fue de nivel descriptivo y el diseño de investigación no experimental, durante el transcurso de la investigación se aplicó con una población de 26 personas siendo la misma cantidad para la muestra de la investigación, donde se llegó a la conclusión: las percepciones que determina dicho autor afecta positivamente la retención de jóvenes indicando el compromiso y la satisfacción haciendo mención a las dimensiones del trabajo, sin embargo se presentan importantes desafíos dentro de la gestión de personas donde lo importante de esta es medir y monitorear la satisfacción y el compromiso de las personas donde presenta la importancia de la generación Y, indiciando el desarrollo y el equilibrio de la satisfacción de los personales de la organización no gubernamentales.

A nivel nacional Mori (2017), titulada “Compromiso Organizacional Y Satisfacción Laboral en el Servicio de Acompañamiento a Familias en el Programa Cuna Más – Amazonas 2015”. Jaén – Perú, para optar el grado de licenciatura en administración, realizada en la Universidad Cesar Vallejo de Jaén, la investigación fue de nivel descriptivo y el diseño de investigación transversal - correlacional, durante el transcurso de la investigación se aplicó con una población de 94 trabajadores, tomando la misma cantidad para la realización de la muestra, mediante la investigación se llegó a la conclusión: al completar la investigación dentro de la dimensión se encontró una correlación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional, donde se resalta la insatisfacción que ocurre en la organización, como también las políticas, la relación con el equipo de trabajo y las autoridades, el desempeño de tareas, la falta de comunicación, ante la institución.

Así mismo la tesis de Alarcón (2018), titulada “Grado de Correlación entre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Empresa Procesadora Comercializadora Montenegro Sac (Procomsac) - Chiclayo – 2016”. Chiclayo

– Perú, para optar el título de licenciado en administración de empresas, la investigación fue de nivel correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, a medida que se elaboró la investigación se aplicó con una población de 60 trabajadores, llevando a cada la misma muestra, así mismo se llegó a la conclusión: Se puede afirmar que no existe correlación entre la “satisfacción laboral” y el “compromiso organizacional”, debido a que se menciona como resultado una correlación significativa con un bajo promedio de (0,266), mencionando que solo existe relación de dimensiones entre la dimensión Normativa con la dimensión Condiciones de Trabajo, donde se observa según las variables establecidas la falta de comunicación de la organización frente a los trabajadores, el compromiso constante como también las capacitaciones, los talleres, la falta de iniciativa por parte de la empresa, por tanto es importante tener en cuenta cada punto para hacer que los trabajadores de la empresa procesadora se sientan satisfechos y con un alto grado de motivación hacia la realización de sus cargos establecidos.

Según la tesis de Saucó (2015), titulada “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Docentes de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, Sede San Juan de Lurigancho 2015”, Lima – Perú, para optar el grado de Bachiller, realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la investigación fue de nivel descriptivo y el diseño de investigación No experimental – correlacional de corte transeccional, durante el transcurso de la investigación se aplicó con una población de 89 docentes, tomando la misma cantidad para la realización de la muestra, mediante la investigación se llegó a la conclusión: al completar la investigación se encontró que existe una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional por parte de los docentes de la universidad mencionada ante la investigación, determinando un coeficiente de correlación en el cual también percibe una relación no tan satisfactoria que existe tanto en el comportamiento organizacional como también en la satisfacción laboral de los docentes.

Según la tesis de Martínez (2018), titulada “Diagnóstico del Compromiso Organizacional de los Distribuidores Independientes de la Empresa Omnilife en la Ciudad de Chiclayo, 2016”, para optar el título de licenciado en administración de empresas, realizada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, la investigación fue de nivel descriptivo y el diseño de investigación no experimental, de corte transversal, durante el transcurso de la investigación se aplicó con una población de 4050

distribuidores independientes tomando una muestra de 248 distribuidores independientes, durante la investigación se llegó a la conclusión: según la dimensión el compromiso normativo de los distribuidores independientes de la empresa Omnilife, la cual también se encuentra en un nivel medio, esta dimensión es considerada importante ya que corresponde al lazo de lealtad frente a la entidad que posee el colaborador con la organización, esto inicialmente fomentado por lo otorgado beneficios otorgados por esta a los distribuidores; y se refleja en los aspectos tanto en la mejora de su salud, la cual es la principal razón por la cual la gran mayoría de los distribuidores ingresan a la empresa como también por un mayor nivel de ganancia económica viendo los beneficios de cada uno de los colaboradores.

Por otro lado, optamos por la tesis de Cervera (2018), titulada “Compromiso Organizacional De Los Trabajadores Del Restaurante “El Tiburón” en la Ciudad De Lambayeque”, para optar el Título de: Licenciado en Administración de Empresas, realizada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo la investigación es de nivel descriptivo y el diseño de investigación no experimental con un tipo de corte transversal, mediante el proceso de la investigación se aplicó con una población de 11 trabajadores, tomando la misma cantidad para la muestra real, durante la investigación se llegó a la conclusión: según el análisis de sus dimensiones es el compromiso normativo el cual cuenta con un grado de 20.18 ya que el grado se ubica en la categoría ALTO (> 19), indicando que los trabajadores del restaurante se sienten en deuda totalmente con esta empresa, mostrando lealtad, ya que se les dio la oportunidad de ocupar un puesto en el restaurante, la cual es considerada como uno de los beneficios institucionales pero su vinculación e identificación con la empresa no es muy fuerte, por ser que los colaboradores no se sienten muy comprometidos a pesar que la empresa brinda un compromiso legal con el colaborador, tomando en cuenta las decisiones que puede tomar frente a la empresa, mostrando una eficiencia adecuada.

Así mismo la tesis de Mory y Orosco (2015), titulada “Propuesta de Mejora del Nivel Motivacional, Basado en la Teoría de McClelland, para los Colaboradores de McDonald’S - Chiclayo para el Año 2015” Chiclayo – Perú, para optar el título de licenciado en administración de empresas, realizada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, la investigación fue de nivel descriptivo, mediante el proceso de la investigación se aplicó con una población de 45 colaboradores tomando el mismo número

para la muestra real, durante la investigación se llegó a la conclusión: en cuanto a sus dimensiones según la teoría de las necesidades de poder, de la misma forma se ha desarrollado una propuesta de mejora en referencia a los indicadores relacionados con el gusto por trabajar con un alto índice de competencia y por supuesto disfrutar el triunfo, preferir las labores bajo presión y estresantes, así como negociación y manejo de conflictos, siendo capaces de generar influencia en otros. Es por esta razón, que se sugiere que la organización enriquezca paulatinamente el cargo de manera vertical y horizontal, así como bonificaciones y reconocimiento constante a nivel de la sucursal en Chiclayo. Por último, generar talleres para la formación y desarrollo de habilidades en negociación y manejo de conflictos.

A nivel local Sánchez (2017), titulada “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores administrativos de la EPS Chavín S.A. Huaraz, 2017”. Huaraz- Perú, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, realizada en la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote, la investigación fue de nivel descriptivo y el diseño de investigación No experimental – correlacional de corte transeccional, durante el transcurso de la investigación se aplicó con una población de 40 trabajadores, tomando la misma cantidad para la realización de la muestra, mediante la investigación se llegó a la conclusión: al completar la investigación se encontró correlación entre el reconocimiento y el compromiso continuo donde indica un compromiso positivo que de los trabajadores, donde se generan las compensaciones, las capacitaciones, la influencia asertiva, generando un mejor desempeño y compromiso entre los trabajadores y la organización en los trabajadores administrativos de la EPS Chavín de Huaraz.

Así mismo tomamos en cuenta la tesis de Villanueva (2017), titulada “Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto, Huaraz, 2017”. Huaraz – Perú, para obtener el grado académico de Licencia en Administración, realizada en la Universidad Cesar Vallejo de Huaraz, la investigación fue de nivel correlacional y el diseño de investigación es no experimental - correlacional, durante el transcurso de la investigación se aplicó con una población de 27 trabajadores, tomando la misma cantidad para la realización de la muestra, mediante la investigación se llegó a la conclusión de sus dimensiones: La retención de personas se encuentra en un nivel adecuado y las condiciones laborales en un nivel alto con un 29,6%;

lo que nos permite entender que existe una influencia de la retención del talento en las condiciones laborales en los trabajadores de la Maderera Loreto. Por lo que una remuneración y compensación apropiada, así como beneficios conforme a la ley, incentivos y reconocimientos acertados, así como un ambiente confortable y otorgamiento de medios necesarios influye en mejorar las remuneraciones suficientes y adecuadas, así como en las relaciones cordiales entre jefes y subordinados, influye también en un compañerismo favorable, un ambiente adecuado creado por sus compañeros, así de la misma manera influye en la satisfacción con las políticas y normas establecidas y en el reconocimiento al desempeño pertinente.

Así mismo la tesis de Mory y Orosco (2015), titulada “Propuesta de Mejora del Nivel Motivacional, Basado en la Teoría de McClelland, para los Colaboradores de McDonald’S - Chiclayo para el Año 2015” Chiclayo – Perú, para optar el título de licenciado en administración de empresas, realizada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, la investigación fue de nivel descriptivo, mediante el proceso de la investigación se aplicó con una población de 45 colaboradores tomando el mismo número para la muestra real, durante la investigación se llegó a la conclusión: según las dimensiones establecidas en referencia a la necesidad de logros se ha generado una propuesta para mejorar principalmente los indicadores vinculados con la programación de los colaboradores en labores con elevada complejidad y la habilidad de definir objetivos realistas. A partir de estos indicadores se sugiere desarrollar un programa de coaching de vida y para la acción, de tal manera que generen una actitud positiva hacia la programación en tareas retadoras.

Respecto a las teorías relacionadas al tema, en donde se realizó la búsqueda de fuentes de información que respalden a la investigación, considerando la variable compromiso organizacional tomamos en cuenta la teoría fundamentada por Meyer y Allen (1991), los autores consideran sus dimensiones compromiso organizacional y satisfacción laboral, porque se ven más reflejados con la necesidad de los empleados, viendo las obligaciones el deseo y las necesidades, ya que considera importante que el compromiso organizacional tenga influencia con el comportamiento del trabajador (p. 221).

Por otro lado, dentro de los enfoques de la Teoría del Compromiso Organizacional según Meyer y Allen (1991), mencionan tres tipos de enfoques, el primer enfoque hace

referencia al compromiso Afectivo, se refleja la identificación con la empresa y la participación de la organización ante los trabajadores, el compromiso afectivo es el apego emocional de los trabajadores, además la relación laboral que esta mantiene ya son ellos quienes deciden hacerlo, el autor resalta que dicho compromiso es el más establecido ya que lo considera importante porque el trabajador va a dar un buen resultado al desarrollo de sus actividades según el afecto que este tenga ante la empresa y que tan comprometido se sienta para poder desempeñar dichas obligaciones, ya que el autor considera que la motivación de autor es basa es su expresión y la conducta que este presenta en lo absoluto. El segundo enfoque hace referencia a compromiso Continuo, denominado el compromiso del deseo, las recompensas psicológicas en el cual se maneja las emociones del empleado, también se ve el deseo del porque se ven identificados con la empresa, donde el empleador demuestra interés al realizar una actividad o tarea que le genera la organización. Por último, el tercer enfoque hace referencia a compromiso Normativo, Se ven reflejadas en el sentimiento de la obligación, es decir si se ven obligados de continuar con su trabajo en su organización se debe mantener un alto nivel de responsabilidad de trabajo ante dicha organización bajo el reglamento de una entidad, donde dichos reglamentos deben ser ejecutados. (p. 233).

Siguiendo con la fundamentación teórica de la variable se tiene a la clasificación del compromiso organizacional, existen diversos conceptos relacionados a las actitudes que presenta una persona el cual las presenta en el trabajo que realiza, a continuación, se da a conocer las clasificaciones que menciona dicho autor. La primera clasificación es compromiso centrado en los valores, se entiende como el valor personal y como una dimensión de la personalidad, el cual nos referimos de la ética que se maneja ante la organización. La segunda clasificación es compromiso centrado en la carrera profesional, Se incluye la importancia de la carrera que el trabajador genera, para poder ver el interés, y la aplicación de un buen trabajo. La tercera clasificación es, compromiso centrado en el trabajo, Se refiere a la actividad laboral y el grado del trabajo en el aspecto emocional como también lo mantiene en el ámbito laboral. La cuarta clasificación es compromiso centrado en la organización, este compromiso se divide en dos enfoques una de ellas es la forma de calcular y la otra en el actitudinal de cada trabajador. Por último, la quinta clasificación es compromiso centrado en el sindicato, definido como la participación continua que brinda la persona hacia su trabajo (p. 230).

Dentro de las perspectivas del compromiso organizacional, se tiene dos tipos, el primero hace referencia a la conductual, aquí se observan las perspectivas y las conductas donde los trabajadores manejan un rol y hacen seguimiento de acuerdo a este para generar mejores trabajos, el cual se tiene como un resultado beneficioso acumulativo para generar una mayor o mejor relación ante dicha organización. La segunda hace referencia a la actitudinal, aquí se centra en los factores las cuales están relacionadas con la creencia donde se ven los valores que genera la organización donde dispone la realización del deseo y los beneficios que esta llega a presentar, es decir se trata de la unión afectiva y la identificación con la organización.

Meyer y Allen (1991), citado por Arciniega y Gonzales, (2006), el comportamiento organizacional es un estado psicológico de la persona que es relacionada entre una persona y una organización, donde el trabajador toma la decisión de continuar o renuncia a dicha organización, así mismo el autor menciona un constructor de tipos de compromisos como el compromiso afectivo, el compromiso normativo, y por último el compromiso continuo. p. 32).

Meyer y Allen (1991, citado por Chiang, Gómez y Wackerling, 2016), según la teoría de dichos autores definen al compromiso laboral como apego emocional y el manejo psicológico adecuado, donde guarda una relación entre el colaborador y la organización, es decir el colaborador toma la iniciativa de seguir laborando o no en dicha organización, por el debido hecho que no existe una presión por parte de la entidad.

Dentro de las definiciones del compromiso organizacional se tiene a Chiavenato (2009), define el compromiso organizacional como el comportamiento humano de las organizaciones, el compromiso y el pronóstico, también nos indica que es un campo de estudio donde comprende, explica y modifica el comportamiento de una persona donde se aplican conocimientos para mejorar la eficacia frente a la organización, como también el comportamiento organizacional se enfoca en las acciones internas, el comportamiento del individuo y el comportamiento general. Así mismo el autor nos hace mención a diferentes características del compromiso organizacional el cual es vital para el individuo conocer la función de una organización o empresa (p. 6).

Así también se tiene los siguientes componentes: Disciplina científica aplicada, el objetivo es brindar apoyo a las personas y a las organizaciones para así alcanzar niveles de desempeño mayores y beneficiosos, al aplicar esta disciplina se evidencia un mejor desempeño de su trabajo con el fin de obtener éxito en la organización.

Enfocadas en la contingencia, identifica diversas situaciones para poder manipularlas y lograr un máximo provecho, estas situaciones son utilizadas para manejar a las personas y organizaciones de la mejor manera posible.

Utiliza métodos científicos, se hace utilización de la hipótesis sobre la dinámica del comportamiento de las organizaciones basándose en una investigación sistemática haciendo uso del método científico.

Administrar a las personas en la organización, estas organizaciones se denominan entidades vivas o entidades públicas por estar enlazadas con los individuos con el objetivo de enlazar a las personas con la organización, también estas son fundamentales para poder administrar a las organizaciones de una mejor manera pretendiendo obtener un éxito dentro o fuera de las organizaciones (p. 8).

Según Robbins (1998), el compromiso organizacional se describe mediante un estado en el cual el empleador se ve identificado con la organización con la finalidad de seguir siendo parte de ella y emplear nuevas metas, así mismo el autor hace mención a la participación que tiene en el trabajo el cual consiste en identificarse con las funciones que realiza en una organización pública o privada, dentro de los estudios mencionados muestran que el grado de compromiso del empleador es un excelente indicador para la satisfacción laboral.

Cohen (2003, citado por Ruiz de Alva, 2013), indica al compromiso hacia un lugar trabajo y a la posición de la persona, donde resalta que la variable toma tres factores, las organizacionales donde manifiesta aspectos internos y externos del trabajo, la publicidad y la naturaleza de los trabajadores al desempeñar su trabajo, en cuanto a los personales se basa en la motivación, los valores del trabajador y el tiempo de servicio de su trabajo y finalmente se observa la oportunidad que la organización ofrece a sus colaboradores.

Para Hostefe, G., Hostefe, J., y Minkov, M. (2010), los modelos del comportamiento organizacional toman en cuenta los valores básicos que en un momento dado ejercen una influencia en el comportamiento de la organización y sus limitaciones mantienen beneficios y aportaciones ya que de tal manera favorecen a las organizaciones, ya que dependerá del objeto de estudio en cuestión al desempeño de los trabajadores tomando cada punto para obtener un grado en ello. Los modelos que menciona el autor están relacionadas a la adaptabilidad del trabajador según sus funciones, orden o mandato, manteniendo un misión y al comportamiento ya que dichos rasgos se puede medir y comparar.

Según Kruse (2013, citado por Aldana, Tafur y Leal, 2018), los autores manifiestan que el compromiso es el sentimiento de orgullo que un colaborador percibe ante su empresa, evadiendo los ingresos o aumentos económicos el cual significa que existe una satisfacción elevada ante la organización donde se obtiene una respuesta relativamente alta en función a que el trabajador se siente correctamente satisfecho.

Clima Organizacional según Scheneider (2000), el clima organizacional empieza a tomar importancia con el fin de conocer y comprender las actitudes de las personas sometándose a una determinada organización tomando como punto específico la influencia que existe entre ambas partes y se puedan experimentar y evaluar de manera correcta.

Otras investigaciones acerca del comportamiento motivacional, se encuentran relacionados mediante la motivación de los trabajadores hacia la asistencia del trabajo, encontrando la importancia generada entre ambas, es decir compartiendo una equidad de compromiso (Haccoun & Jeanre, 1995).

Según Bastardo (2014), el compromiso organizacional se basa directamente en la reacción de la personas, es decir el comportamiento que generan ante en campo de estudio, ya que tiene un propósito el cual es la satisfacción de su trabajo, donde desenvuelven su capacidad, el comportamiento organizacional basada en la estructura del ambiente organizacional, en el cual se encuentran en la acciones y actitudes personales del equipo de trabajo, donde se promueve la productividad y la disminución de la falta de trabajadores, y como es dividida la organización el cual se denomina rotación. A continuación, mostraremos

los aspectos dependientes del comportamiento de la persona. El autor nos menciona que el compromiso organizacional se ve dividida en tres factores, en cual tiene una principal relación con los trabajadores, que enseguida daremos a conocer, la productividad mantiene niveles de eficiencia y eficacia donde demuestra el desempeño de la organización la cual afronta los integrantes de la misma, el ausentismo es la inasistencia que generas en un ambiente laboral, ya sea con permiso permitido o sin el permiso, debido a este tipo de incidente se aproximan problemas graves, como el desorden y la presión, que generan mayores conflictos, por otro lado la rotación es el cambio de puesto de trabajo de la persona la cual no afecta para su desempeño laboral.

Para finalizar la fundamentación teórica de la variable compromiso organizacional se describen sus partes, como el compromiso afectivo, es también conocida como el deseo, describe el afecto que siente el empleado hacia la organización donde el individuo se ve identifica con la empresa, además se involucra emocionalmente y tiene la participación correspondiente que la persona muestra ante su organización. Asimismo el autor considera que está compuesta por cuatro categorías, unas de ellas son las características personales como la edad, el sexo y su ocupación, las características estructurales como la relación que lleva el empleado con sus superiores y la importancia que esta tiene en la organización, las características relativas al trabajo como la expresión de valores, la toma de participación junto al equipo de trabajo, la compatibilidad hacia la organización y el cumplimiento de las necesidades ante la organización y por ultimo mencionamos a las características profesionales como la experiencia profesional y en compromiso afectivo que existe dentro de esta.

Por otro lado mencionamos al compromiso continuo, el cual expresa la necesidad que el individuo percibe ante la permanencia en su organización, donde se encuentra las consiste de los empleados con el tiempo el esfuerzo y las inversiones generadas el cuales se pueden dejar de lado la organización como también las inversiones financieras, como a su vez la incertidumbre psicológica la cual genera para encontrar un nuevo empleo, así mismo el autor nos indica que este compromiso enfrenta el desempeño del trabajo, el cual en algunos casos el empleado reclama mediante las experiencias que va generando y por el tiempo de servicio que le brinda a la empresa.

Por último el compromiso normativo, Este compromiso tiene el sentido de la obligación con el trabajo que realiza, es decir una normatividad que el individuo tiene en cuenta al ejecutar su desempeño, también manejada como una forma de lealtad que maneja frente a la empresa sin tener la mayor importancia de poder expresarlo, la creencia de la lealtad que se genera ya que está sujeta a la recepción de beneficios que se llega a emplear mutuamente desde el inicio del trabajo, en el transcurso del trabajo o por la experiencia que se llega a ganar mediante el desenvolvimiento del empleado.

En referencia a la fundamentación teórica de la segunda variable la satisfacción laboral, Hannoun (2011), la satisfacción laboral se maneja como el comportamiento que maneja el individuo frente a la labor que genera en su vida diaria donde la integración con el equipo de trabajo tiene la obligación de hacer cumplir las políticas de la empresa, donde se llega a evaluar el desempeño y su relación con instalaciones adecuadas de muebles y equipos, entre otros, para el logro de objetivos, asimismo el autor nos menciona que la satisfacción laboral esta precisada con las actitudes basándose en creencias y valores que genera el individuo como una percepción y la manera de cómo debería de ser, el cual se ven afectadas mediante los aspectos que los individuos realizan, es decir lo que un trabajador requiere en su puesto o centro de trabajo, como los valores, los rasgos personales y las necesidades, las comparaciones con otros empleados y las características de trabajadores que fueron en una entidad o también llamados ex trabajadores. Una de las características el cual se ven afectadas mediante los aspectos que los individuos realizan son las retribuciones, la supervisión, los compañeros o equipo de trabajo, la confianza en el empleo y la coyuntura de desarrollo. Además, se llega a establecer dos tipos de satisfacción: satisfacción general es un indicador que el empleador siente al ser destinado a diferentes etapas o niveles de trabajo que emplea una empresa, ya sea de diversos cargos o rangos y la satisfacción por facetas donde se ven los aspectos determinados del trabajo como los beneficios las condiciones de trabajo, el equipo de trabajo, los agradecimiento o reconocimiento y las políticas de la organización.

La satisfacción laboral se conceptualiza como la motivación que existe frente a su trabajo las cuales son referidas a la selección o clase de conductas las cuales están relacionadas con los sentimientos afectivos en el cual llevan consigo consecuencias futuras, sin embargo se puede resaltar la motivación donde adopta el por qué y para que de su propia

conducta, con la finalidad de llegar a tener como respuesta lo que llega a motivar al trabajador para la realización de su desempeño en su lugar de trabajo, para que de esta manera se pueda demostrar que es lo que le llega a motivar como también saber el interés, los deseos que puede generar, también es dable manejar diversos tipos de incentivos para llegar a contemplar el conocimiento del trabajador con la finalidad de encontrar una satisfacción adecuada.

Según Ruiz (2009), la satisfacción laboral es un tema con suma importancia ya que se llega a encontrar en todas las empresas, el cual esta variable tiene una relación directa con las relaciones interpersonales, debido a que esta toma en cuenta el interés y la debida atención ante los usuarios de una entidad pública o privada, las personas requieren de la organización para poder mantener un adecuado alcance de sus metas a fin de que los trabajadores cumplan con los objetivos organizacionales, para ello se debe de tomar en cuenta las creencias y los sentimientos que genera un empleado el cual determinan la percepción en su ambiente de labor, las cuales son favorables para obtener como resultado la causa de la insatisfacción por cada uno de ellos y poder plantear una mejora o soluciones adecuadas para levantar dichos equivocaciones que se empelan en una organización.

Según Rosenberg y Hovland (1960), para determina una teoría sobre la satisfacción laboral tomo en cuenta tres componentes donde responde las actitudes del empleado mediante la determinación de respuestas: las cuales son: las afectivas, las cognitivas y las conductuales.

Componente afectivo: aquí se genera el sentimiento del trabajador el cual se interpreta en la actitud, las cuales son diferenciadas por los estados de humor que lleguen a generar, viendo la manera que son situaciones emocionales las cuales no se encuentran dirigidas en una persona en específica, en cuanto al componente cognitivo: aquí se define la mayor información recabada de la persona, las creencias, la sabiduría y las opiniones, este componente nos menciona sobre la misma percepción que genera un personal en el cual maneja los reconocimientos y se enfoca en la noción del cálculo ante las diversas entidades, componente de la conducta: aquí se definen mediante la relación de comportamiento que tiene en una organización donde se determina la intención del empleado frente a su lugar de labor.

La teoría para explicar las Organizaciones según Pérez (1996), según el autor estas teorías se han realizado en base a presentar el manejo del funcionamiento de las organizaciones humanas, la cual responden a tres modelos o paradigmas las cuales se encuentran en las diferentes concepciones que pueda presentar el ser humano, a ello se le determina como la motivación que el hombre puede poseer ante su labor diaria, a continuación, daremos a conocer los modelos de las Organizaciones que toma en cuenta dicho autor.

El modelo de las Teorías para explicar las Organizaciones según Pérez (1996), expresa que son tres modelos: El primer modelo es modelo Mecanicista, es presentada ante diversas circunstancias mediante la actitud de la persona, esto quiere decir que la motivación se basa ante la actitud que el ser humano puede impulsar con el fin de conseguir la relación con la persona y ante el entorno, el autor nos menciona que una de las teorías fundamentales es la materia, el cual trata de organizar o coordinar las acciones físicas de la persona, identificada como las decisiones finales que una persona llega a tomar, además el modelo mecanicista describe el funcionamiento de las organizaciones el cual lo nombra como el sistema formal lo que significa la realidad viva de la organización, así mismo el autor nombra como sistema formal a lo siguiente (p. 95).

Estructura formal, representa a las personas de la organización a través de las funciones, las cuales son capaces de realizar una serie de operaciones. Sistema de dirección, Se determina la coordinación de las acciones o de las decisiones de los elementos de la estructura formal, es decir el comportamiento de las personas al interactuar con otras obteniendo como resultado final el logro del propósito y del objetivo. Estrategias, Aquí se determina la acción ante las circunstancias del entorno donde se operan las actividades de la organización (p.98).

El segundo modelo psicosociológico, el autor nos indica que en este tipo de modelo se parten de las acciones de la personas en base a las funciones de logro de las metas propuestas o de los objetivos personales las cuales dependen de las circunstancias externas dirigidas hacia las personas, donde las empresas operan teniendo en cuenta las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, de esta forma la acciones humana en una organización puede ser más o menos adecuada para para el logro de objetivos que el ser humano desea alcanzar, el

modelo psicosociológico se mueven teniendo en cuenta el modelo espontaneo donde se incluyen los procesos en el plano formal o en el plano informal, así mismo el modelo psicosociológico se base en lo siguiente.

Estructura real, Se especifican las características personales donde ayuda a facilitar un sistema de logro simultáneo tanto como de los objetivos individuales como de los objetivos organizacionales. Estilo de dirección, Las personas orientan su acción no formalizada el cual resulta como una consecuencia, un estilo de dirección de basa en hacer que las personas actúen emotivamente ya que esta va relacionada ante la organización y llegan a causar dificultades. Objeto organizacional, Se representa a todo lo que el ser humano llega a realizar ante la organización, es decir a lo que presenta el colaborador ya sea un producto o un servicio (p.122).

El tercer modelo Antropológico, este tipo de modelo incluye una concepción acerca de la motivación del ser humano donde intenta obtener un logro simultaneo, como los motivos intrínsecos, extrínsecos, viendo la realidad trascendental el servicio que pueda brindar hacia al resto de personas, para realizar este tipo de actividades tiene mucho que ver con las necesidades afectivas, donde el colaborador identifica la relación que puede tener con un usuario y si esta se siente identificada para poder dar un servicio, el autor nos indica que se deben de llegar a asignar colaboradores que mantengan un perfil trascendental, satisfaciendo sus necesidades afectivas, de no ser así el colaborador maneja un perfil extrínseco el cual solo genera el interés el cual se vincula con el sistema formal de la persona ante la organización, el modelo antropológico se ve representado por:

Misión externa, Representan a las necesidades reales el cual una organización busca satisfacer a través de un servicio o un producto a los que se denomina acción organizacional. Misión interna, Representan a las necesidades reales donde después de presentar un producto o servicio lo que luego se toma en cuenta es la calidad, los propósitos, el logro que una organización quiere alcanzar. Valores de la dirección, Se tiene en cuenta lo que una organización entiende por necesidades reales a la hora de llegar a tomar una decisión, es decir el trato hacia las personas y los criterios a la hora de tomar decisiones (p.127).

La teoría de las Necesidades - D. McClelland (1961), es un modelo de las necesidades las cuales son aprendidas para la motivación, en el cual cada persona menciona 3 importantes necesidades las cuales son: los logros, la afiliación y el poder.

El modelo de la Teoría de las Necesidades - D. McClelland (1961), la primera es las necesidades de logro, son las personas que tienen mayores necesidades de logro, por tanto, desean realizar su trabajo de la mejor manera, viendo la eficiencia y la eficacia que pueden llegar a presentar para alcanzar lo que desean tener a futuro (p.30).

La necesidad del poder, se basa en la influencia que tiene la persona frente a la organización, es decir las personas que están permitidas llevar un control por su propia autoridad y la de otras personas, este poder se manifiesta en dos tipos: uno va dirigido a la organización resaltado con el nombre del “poder institucional” y el otro va dirigido hacia el yo interno resaltado con el nombre del “poder personal” (p.30).

Las necesidades de afiliación, están relacionadas a lo afectivo ya que se refleja en el deseo de sentirse bien y agradar, establecer y mantener a las demás personas con la que se ve relacionada con frecuencia, también presenta el deseo de sentirse cómoda en el ámbito laboral (p.30). Elementos para aplicar la Teoría de D. McClelland (1961), el concepto que daremos a conocer es esenciales para llegar a establecer los modelos de las necesidades según D. McClelland (1961).

Las necesidades de logro se relacionan más a los retos desafiantes que puede generar un trabajador donde se arriesgan por obtener lo esperado. Las necesidades de logro permiten el proceso profesional a través del aprendizaje con la finalidad de desarrollar problemas del presente y del futuro. Las necesidades de afiliación favorecen a las situaciones al emplear un trabajo, trabajando la incertidumbre y el riesgo en un sentido contrario. Las necesidades del poder se basan en generar orden o mandato, donde tiene una actitud útil y competente en los proyectos y en los negocios. Las personas que prestan el interés en las necesidades de logro se ven relacionadas en tener un interés, destacar y saber dirigir, en pocas palabras ser un buen directivo. Así mismo tomamos en cuenta que un directivo tiene una gran necesidad de logro como también una alta necesidad de afiliación.

Según la autora Palma (2005), la satisfacción laboral es entendida como la actitud de la persona, en este caso tomando en cuenta la actitud del trabajador hacia su centro de trabajo, en el cual la autora indica que la satisfacción laboral es un elemento que explica el comportamiento y la conducta de los colaboradores (Pg. 2).

Así mismo se emplean factores de escala las cuales son denominadas como: las condiciones físicas y/o materiales, se basa en los elementos materiales o en la infraestructura que de la labor cotidiana al desarrollar un trabajo, la cual está dispuesta como un tipo de facilitador hacia el trabajador, los beneficios laborales y/o remunerativos, indica el grado de complacencia en relación al incentivo económico o un tipo de pago adicional por la labor que el trabajador desarrolla, las políticas administrativas, donde se mencionan a las normas de la institución para poder regular la relación laboral y mantener una asociación directa con el trabajador, las relaciones sociales, indica el grado de complacencia frente a la interrelación con los demás órganos de la organización con quien se comparte las actividades laborales del día a día, el desarrollo personal, es la oportunidad que tiene el trabajador de realizar su función significativas a su autorrealización, desempeño de tareas, toma en cuenta la valoración al emplear dicha tareas ante la entidad, relación con la autoridad, se refleja la apreciación directa que puede existir entre la relación hacia el jefe inmediato con respecto a las actividades elaboradas ante su lugar de trabajo (Pg. 5).

La teoría del Clima Laboral según Palma (2004), es la percepción en la realización de trabajos, permitiendo un adecuado diagnostico donde se tienen las acciones preventivas y adecuadas con el fin de ver el funcionamiento de procesos, llegando a obtener resultados de las organizaciones. Así mismo el clima laboral es definido como la percepción del trabajo tomando en cuenta las funciones, las posibilidades en aceptación por los trabajos realizados, el ambiente laboral donde desenvuelve cada actividad, mediante el cual reciben supervisiones, información necesaria, tomando en cuenta agilizar su trabajo (Pg. 2).

Por otro lado, la autora menciona diferentes variables, en relación al clima de una organización, tomando en cuenta la estructura, el tamaño, el estilo y la tecnología, permitiendo tener como respuesta la investigación esperada, debido a que el clima laboral se denomina como un incremento de burocracia, con un bajo compromiso, una tecnología

simple, dejando de lado un clima positivo, un mayor liderazgo por cada personal de dicha organización (Pg. 4).

Factores del Clima Laboral Según Palma (2004), según el autor la satisfacción laboral, está compuesta por cinco factores, donde mencionaremos de la siguiente manera:

Autorrealización, Se ven las posibilidades del desarrollo profesional y laboral planteando las tareas necesarias o establecidas, haciendo función adecuada para un futuro de una organización.

Involucramiento laboral, son identificadas con los valores de las organizaciones con la finalidad de realizar un cumplimiento y desarrollo adecuado de la organización, depende de cómo el empleado considera un factor de clave para el éxito de su organización correspondiente, como también el compromiso que tiene el trabajador con la organización.

Supervisión, se ven las apreciaciones de funcionalidad tomando en cuenta la relación de apoyo donde forman parte de su desempeño diario por cada personal, tomando como ejemplo cuando el supervisor brinda apoyo superar obstáculos que se llegan a presentar y la evaluación que se llega a fomentar mediante el trabajo elaborado para brindar un apoyo o una mejora ante una organización.

Comunicación, en la comunicación, el grado de desenvolvimiento, la claridad, precisión y la formación ideal para afrontar un trabajo, optando por una información relativa dirigida hacia los usuarios o clientes de la misma organización, tomando en cuenta información necesaria para cumplir con las obligaciones y promueve una comunicación interna debido a que llega a mantener una organización mejor proporcionada.

Condiciones laborales, denominada como un reconocimiento de lo que una organización provee donde se da el cumplimiento de las tareas, recomendadas por dicha organización, las cuales se ven de acuerdo a la remuneración, el deseo de trabajo que muestra ante la organización, la relación y el afecto que se tiene con el propio equipo de trabajo, haciendo comparación con otras organizaciones, las condiciones laborales es muy esencial para desempeñar cualquier tipo de trabajo y lo otro seria disponer una tecnología que agilice

el trabajo para el buen desempeño de esta, como también mantener una actualización constante para la agilización de trabajos designados.

Según Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), la satisfacción de los trabajadores se encuentra enlazados con los logros y los ascensos donde es visible en el trabajo que emplea un trabajadores, como también el autor menciona las insatisfacciones las cuales son las normas de la entidad, donde toma en cuenta la supervisión y los salarios que no son suficientes para cubrir sus necesidades, por ende la satisfacción se relaciona con los acontecimientos intrínsecos hacia el propio trabajo, y la insatisfacción está relacionada con acontecimientos extrínsecos hacia el contexto del trabajo. Existe divisiones de los factores la satisfacción y la insatisfacción: Salario, procedimientos y normas, seguridad en el ambiente de trabajo y por ultimo las condiciones físicas, dentro de los factores motivacionales del trabajador se tiene los ascensos, los reconocimientos, el crecimiento según su desempeño y sobre todo su desarrollo personal.

Zayas et al. (2015), manifiestan que el empleador debe tomar el trabajo como una necesidad personal y en base a ello replantear reformas, políticas y estrategias que beneficien a todos tanto como para el colaborador como para la organización, mostrando nuevas estrategias, el autor indica que la satisfacción laboral va más allá de lo económico, reflejando al entorno social del trabajador, tomando medidas con respecto al mejoramiento de funciones, modos de trabajo, relacionando a todos los colaboradores y formando un solo compromiso.

La satisfacción laboral según Pujol y Dabos (2018), llega a definir a la variable como el gusto al trabajo ya que existe un involucramiento de emociones, la cual caracterizan a la persona por su equidad, es decir que el colaborador va tomar un comportamiento positivo frente a las funciones que la institución tiene como norma, así mismo sostienen también que la satisfacción explica el desempeño, la rotación de puestos, la productividad, la efectividad laboral y el compromiso de los trabajadores, mejor obtención de bienestar expresada delo físico o psicológico hacia el compromiso que se tiene con la entidad.

Según nos menciona Aguilar, Medina y Surdez (2010), menciona que la satisfacción es la actitud del trabajador donde tiene como resultado emociones netamente positivas por

parte del trabajador dirigido hacia las entidades donde genera un compromiso laboral obteniendo resultados esperados, es decir positivos.

Según Morris y Venkatesh (2010), toma en cuenta la respuesta emocional, la satisfacción laboral es el resultado de la coherencia entre el lugar de trabajo y los valores y principios del trabajador.

La satisfacción laboral va dirigida a la conducta general de una faena de manera relacional por diversos motivos para poder desarrollar una posición adecuada y el compromiso que la persona tiene, donde el autor lo denomina canalización emocional de los individuos dirigida al papel en su faena al transmitir diversas expresiones y comportamientos (Kalleberg, 1977, p. 126; González et al., 2011).

Por otro lado, la satisfacción laboral se toma como un indicador derivado de las funciones que el trabajador realiza en su entorno laboral y tomando en cuenta la comparación implícita entre la situación laboral y el ambiente laboral real, ya que es considerada como un juicio concerniente, la percepción de la satisfacción laboral tienen como base distintos factores que los empleados consideran fundamentales con respecto a su trabajo elaborado como la satisfacción de necesidades y cumplimiento de expectativas del trabajador y la respuesta de la entidad (Buitendach & De Witte, 2005).

Alarco (2010), toman en cuenta la inseguridad laboral, la falta de optimismo de poder permanecer en un trabajo, el cual es percibida como perdida del trabajo, el desempleo las cuales son resaltadas como un factor del estrés de trabajo tomando consecuencias para la persona en este caso al colaborador y también a la organización, el autor también menciona las posibilidades de conseguir un empleo en un mercado laboral optimo, tomando un compromiso directo, perfeccionando la relación mutua.

Hacemos mención a las necesidades de la jerarquía de necesidades de A. H. Maslow (1943), para motivar al individuo según el autor se consideran las necesidades para activar las necesidades del individuo, las cuales son: las Necesidades de seguridad, las Necesidades fisiológicas, Necesidades de amor, Necesidades de estima y las Necesidades de autorrealización.

Una de las características de la satisfacción laboral se relacionan a la actividad de una trabajo, las condiciones ambientales, seguridad laboral, la buena relación del equipo de trabajo y la igualdad de atención y compromiso que se tiene ante la empresa, este concepto está relacionado con las características personal y laborales (Schneider, 1985).

Finalmente se hace mención a la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral, según Gouws (1995), señala que los trabajadores se motivan a través de factores el cual están relacionadas a la satisfacción de cada trabajador, donde se precisa el lugar de trabajo, además donde manifiesta su desempeño, mediante la actitud me maneja el trabajador, el nivel de motivación que maneja ante la organización. Mientras que por otro lado Ross y Van (2008), manifiesta que la motivación laboral el cual se denomina el componente actitudinal y el desempeño denominada componente comportamental sería el elemento que hace vinculo a la satisfacción en el trabajo junto al desempeño del empelado (p.201).

Cabe mencionar que la seguridad en el trabajo da referencia a la continuidad que se maneja en una organización con la que se extiende a los beneficios requeridos del trabajo como las oportunidades y las condiciones de trabajo resaltando un importante deseo de cambio de la satisfacción laboral, también se demostró que los trabajadores experimentan sus necesidades ya que se satisfacen en la medida del trabajo que van empleando en momentos laborables (p.201).

Según Sempañe (2002), el comportamiento organizacional tiene un impacto con la satisfacción laboral, donde se encontró las escalas de las dimensiones del compromiso organizacional el cual fueron investigadas con el vínculo de la satisfacción laboral, según el análisis de la dimensión, se vinculan con la cantidad y la calidad de trabajo donde se estimula la orientación y la creatividad de la organización dirigido hacia el cliente optando por un resultado positivo y evitando una baja satisfacción laboral (p.202).

La formulación del problema, descrito en el problema general y los problemas específicos: dentro del problema general se tiene: ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019?, dentro de los problemas específicos se tiene: ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Afectivo y las Condiciones de Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa

Local de Huaraz-2019?, el segundo problema específicos es ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Continuo y la Necesidad de Logro en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019? Y el tercer problema específico es ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Normativo y la Necesidad de Poder en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019?

La justificación de la investigación, en referencia a la relevancia social, la investigación benefició a la gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, señalando la relación de las variables de estudio denominada compromiso organizacional, la cual ayudó a evidenciar el compromiso que presenta el trabajador, el compromiso con la organización, si existe una satisfacción en el ambiente laboral, la permanencia ante la organización y de los trabajadores y la satisfacción laboral ayudará a percibir, la relación que presenta con sus superiores y el ambiente del trabajo, las recompensas recibidas y la identidad con la institución, además de las recomendaciones que se realicen a las autoridades de la UGEL Huaraz para tomar medidas correctivas de las deficiencias que se presenten sobre la gestión que están realizando, tanto en beneficio de los mismos trabajadores como de los usuarios.

La investigación determinó a través de una evaluación la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, como también manejar de manera suscita el desempeño que realizan y la relación que tiene ante la organización dando a conocer cada debilidad que se presenta, para realizar una mejora en su labor diaria, con la finalidad de evitar algunos conflictos que se llegaba a obtener día a día, y mejorar la calidad de servicio brindado entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

En referencia, la investigación aporta a la comunidad científica con la elaboración de instrumentos de recolección de datos, los cuales podrán ser utilizados para profundizar sobre las variables de estudio en otras realidades, además de ayudar a las investigaciones experimentales relacionadas a las variables. Por último, la investigación tiene un valor teórico porque servirá de antecedente y punto de partida para futuras investigación relacionadas a las variables.

Así mismo la hipótesis de investigación han sido elaborados de la siguiente manera:
(Hi): Existe relación significativa entre Compromiso Organizacional y la Satisfacción

Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019. Y como hipótesis nula (H0): No Existe relación significativa entre Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.

Finalmente damos como referencia a los objetivos de investigación, teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019. Dentro de los objetivos específicos: Comparar la relación entre el Compromiso Afectivo y las Condiciones de Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019. El segundo objetivo específico es: Establecer la relación entre el Compromiso Continuo y la Necesidad de Logro en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019. El tercer objetivo específico es: Señalar la relación entre el Compromiso Normativo y la Necesidad de Poder en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.

II. MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación:

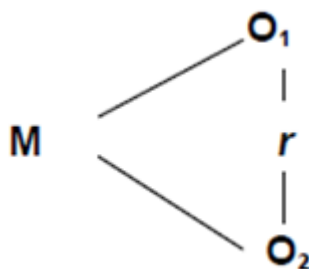
Según los lineamientos de Hernández, Fernández y Baptista (2014), y la finalidad de la investigación se considera de tipo aplicada porque se basa en teorías existentes, las cuales son fundamentas por otros autores, para respaldar la investigación y su viabilidad.

La investigación es de enfoque cuantitativo y diseño No experimental – Correlacional.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que las investigaciones no experimentales no se realizan manipulaciones de las variables de estudio, sino se realizan observaciones a través de instrumentos de recolección de datos (p. 20).

Además, es correlacional porque la finalidad de la investigación es evaluar el nivel de correlación de las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral. Así mismo, se considera de alcance temporal transeccional ya que los datos se recolectaron en un momento determinado, donde pertenecerá al nivel correlacional porque lo que se quiere es estudiar la relación entre ambas variables (p. 81).

La representación del trabajo es:



Donde:

M: Representa a la muestra.

O₁: Representa a la variable: Compromiso Organizacional

r : Representa a la relación entre ambas variables.

O₂: Representa a la variable: Satisfacción Laboral

2.2.Operacionalización de variables:

| | VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---|----------------------------------|---|---|------------------------|---|--------------------|
| X | Compromiso Organizacional | Son las actitudes de los empleados donde demuestran la satisfacción de una empresa en la que pertenecen, las cuales tienen como objetivo alcanzar el éxito de la organización en general. (García y Ibarra, 2010, p. 23). | El Compromiso Organizacional es la relación entre la entidad y el colaborador que se mide mediante: el compromiso afectivo, el compromiso continuo y el compromiso normativo. | Compromiso Afectivo | Expectativas del trabajador | Ordinal |
| | | | | | Transmisión emocional del empleado | |
| | | | | | Logro de metas frente a la organización | |
| | | | | Compromiso Continuo | Recompensa Laboral | |
| | | | | | Estrategias Motivacionales | |
| | | | | | Esmero del personal | |
| | | | | Compromiso Normativo | Deber del personal frente a la organización | |
| | | | | | Sanciones institucionales | |
| | | | | | Beneficios Institucionales | |
| Y | Satisfacción Laboral | Es la actitud del individuo al realizar diversas aportaciones de la psicología como también de las actividades laborales en una organización. (Atalaya, 1995, p. 176). | La satisfacción laboral es un procedimiento que mide las condiciones de trabajo, la identidad con la institución y el apoyo a los colaboradores. | Condiciones de trabajo | Ambientes laborables | Ordinal |
| | | | | | Instalaciones y equipamientos | |
| | | | | | Relación con el equipo de trabajo | |
| | | | | La necesidad del poder | Eficiencia del personal | |
| | | | | | Toma de decisiones del personal | |
| | | | | | Responsabilidades del colaborador | |
| | | | | La necesidad de logro | Oportunidades de ascenso | |
| | | | | | Capacitaciones | |
| | | | | | Incentivos | |

2.3. Población, muestra y muestreo:

Población:

Según Tamayo y Tamayo (1997), la población es el conjunto de personas la cual posee características donde da origen a los datos de la investigación, donde se determina una serie de especificaciones con el fin de generar datos exactos para entablar una muestra. Para ello se realizó una población censal debido a que la población es pequeña y por ser de un alcance útil para realizar dicha investigación. Por ende, la población está conformada por 99 trabajadores, distribuidas en 6 Áreas Administrativas, las cuales son el Área de Administración, Área de Gestión Institucional, Área de Gestión Pedagógica, Asesoría Jurídica, Dirección y la Oficina de Control Institucional, obtenida mediante un muestreo No Probabilístico por ser una Población Censal distribuida en la siguiente tabla (p.114).

Población Censal:

Según Fidias (2006), es la población de un determinado lugar, mediante el cual el censo refleja un número total de individuos, por ende, es considerada para llevar a cabo una investigación, tomando en cuenta la población total.

Tabla 1.

Relación de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa de Huaraz-2018.

| ÁREA | TOTAL |
|---|-------|
| Órgano de Dirección | 07 |
| Área de Gestión Pedagógica | 14 |
| Área de Gestión Institucional | 07 |
| Área de Gestión Administrativa | 20 |
| Área Asesoría Jurídica | 03 |
| Órgano de Gestión Institucional | 03 |
| Plazas Previstas Área De Gestión Pedagógica | 03 |
| Cas Sede Ugel – Minedu | 07 |
| Cas Sede Ugel – Pia 2018 | 08 |
| Servicios No Personales | 07 |
| Cas Contratados por la Drea | 02 |
| Cas Jec Sede R.S.G. N° 055-2018-Minedu/ R.S.G. N° 079-2018-Minedu | 06 |

| | |
|--|----|
| Personal Docente De Apoyo De Las Instituciones Educativas | 02 |
| Personal Docente con Medida de Separación Preventiva - Puesto c Disposición A Disposición de la Ugel | 09 |
| Personal Administrativo Puesto a Disposición de la Ugel | 01 |
| TOTAL | 99 |

Fuente: Datos obtenidos del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2018.

Muestra:

La muestra la conforman los 99 trabajadores de las 6 Áreas correspondientes a la organización, donde tomaremos los mismos datos de la población. Así mismo mostraremos mediante un cuadro las áreas y las ocupaciones de cada personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz.

Muestreo:

El muestreo utilizado en la investigación es el no probabilístico, porque no se recurrió a la estadística para determinar una cantidad de número de personas para la muestra, sino que se consideró al total de la población como muestra de estudio, siendo la suma total de 99 colaboradores de la Unidad de la Gestión Educativa Local de Huaraz.

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

| TÉCNICA: | INSTRUMENTO: |
|--|--|
| Encuesta: | Cuestionario: |
| La encuesta es una técnica donde se recolectan datos el cual se realiza mediante un cuestionario, donde dichos datos son extraídos de una población donde se pretende investigar, con la finalidad de obtener una información relevante que respondan a los objetivos de la investigación (Monti, 2013, p. 2). | El cuestionario es un instrumento donde se recolectan datos, basada en un conjunto de preguntas, dichas preguntas están relacionadas a las dimensiones y a los indicadores de las variables, con la finalidad de obtener los datos o las opiniones de los trabajadores de la UGEL Huaraz, donde también se verán evaluadas mediante una escala ordinal (Osorio, 2001, p.38). |

Validez:

El cuestionario de recolección fue validado a través de 3 juicios de expertos, los cuales son personas especialistas en la investigación de tesis, donde también la valoración por los expertos presentara un valor alto para su calificación tomando en cuenta la relación entre las variables, las dimensiones y los indicadores del tema de investigación. El instrumento fue validado por los siguientes especialistas en el tema.

Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento se realizó a través de una prueba piloto donde se aplica a 10 colaboradores de la UGEL - Carhuaz, obteniendo como resultado un total de 0.86% mostrando que el instrumento es de medición altamente satisfactorio, sin hacer mención la muestra de estudio, tomando en cuenta los niveles de la escala de medición como bajo, medio y alto, por ende se llevó a cabo bajo la consistencia interna con el factor Alfa de Cronbach.

Escala de medición:

| Variables | Instrumentos | Puntaje | | Nivel | Intervalo |
|----------------------------------|---------------------|----------------|---------------|--------------|------------------|
| | | Mínimo | Máximo | | |
| Compromiso Organizacional | Cuestionario | 14 | 56 | Bajo | 14 – 28 |
| | | | | Medio | 29 – 42 |
| | | | | Alto | 43 – 56 |
| Satisfacción Laboral | Cuestionario | 12 | 48 | Bajo | 12 – 24 |
| | | | | Medio | 25 – 36 |
| | | | | Alto | 37 – 48 |

2.5. Procedimiento:

Según los resultados de la investigación fueron obtenidos mediante una encuesta realizada a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, se tomaron en cuenta los valores para poder medir las variables y las dimensiones como: Bajo, Medio y Alto según los objetivos planteados. Así mismo se llegó a realizar la prueba de normalidad donde se transfirió la base de datos al programa IBM SPSS,

obteniendo como resultado la por el método Kolmogorov-Smirnov, método utilizado por ser una muestra superior a 50, obteniendo como resultados un promedio de significancia de 0.007 ubicado por debajo de margen de error 5% (0.05), siendo analizada como una distribución no paramétrica y seleccionando el método de Chi Cuadrado para evaluar los objetivos que presenten correlación.

2.6. Métodos de análisis de datos:

Para la investigación de tesis se llegó a utilizar la estadística descriptiva como el programa Microsoft Excel Versión 2016 para organizar los resultados de las encuestas en una base de datos y organizarla en tablas de frecuencia y figuras de barra.

Para responder a cada uno de los objetivos propuestos de la investigación se realizó una prueba de normalidad de datos, mediante el método de Kolmogorov-Smirnov, por ser una muestra mayor a 50 colaboradores, obteniendo como resultados una distribución no paramétrica y seleccionando el método de Chi cuadrado para determinar la correlación de los objetivos y la prueba de hipótesis.

2.7. Aspectos éticos:

La investigación tiene una información original, así mismo viendo que se cumple con lo que se requiere, por tanto, ninguna pregunta fue manipulada, se presentarán tal y como estén solo se utilizarán datos reales, sin poder alterar los resultados obtenidos.

III. RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Resultados según los objetivos de estudio

3.1.1. Resultado del objetivo General

Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.

Tabla 1.

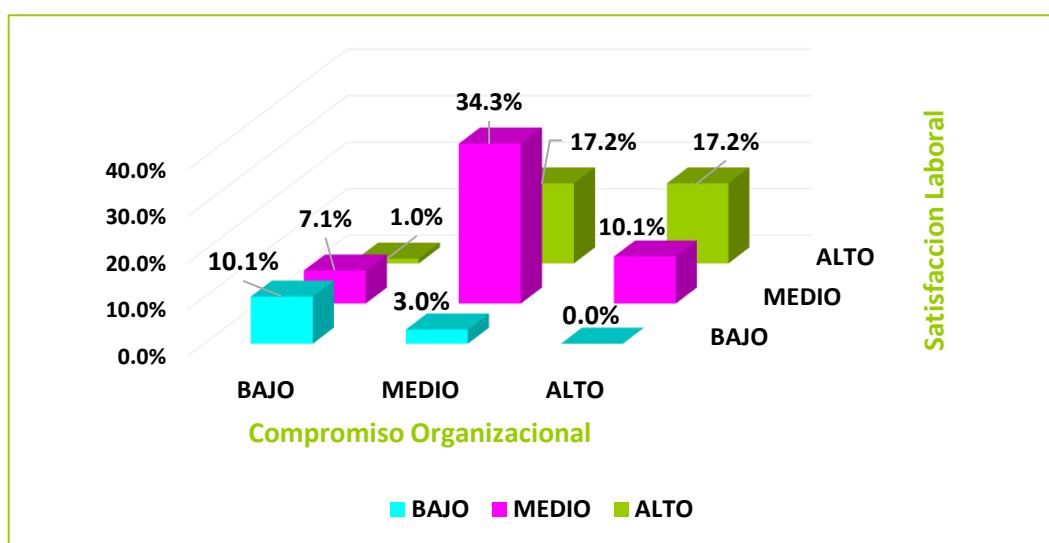
Tabla Cruzada del Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral

| | | Satisfacción Laboral | | | Total |
|---------------------------|-------|----------------------|-------------|-------------|--------------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | |
| Compromiso Organizacional | BAJO | 10 10,1% | 3 3,0% | 0 0,0% | 13 13,1% |
| | MEDIO | 7 7,1% | 34 34,3% | 10 10,1% | 51 51,5% |
| | ALTA | 1 1,0% | 17 17,2% | 17 17,2% | 35 35,4% |
| Total | | 18 18,2% | 54 54,5% | 27 27,3% | 99 100,0% |

Fuente: Base de Datos de la SPSS de la encuesta a los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019.

Figura 1.

Gráfico de barra del Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral



Fuente: Tabla 1

Interpretación:

De la tabla 1 se observa el cruce de las variables, Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral, teniendo como resultado que los valores más altos para el compromiso organizacional se encuentra en nivel intermedio con un valor del 34.3% al igual que la satisfacción laboral se encuentra en el mismo porcentaje, seguido del nivel alto con una intersección del 17.2% y un nivel bajo del 10.1% entre las variables.

Los datos demuestran que el compromiso organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz se encuentran en un nivel intermedio; esto implica que los trabajadores no encuentran una relación directa por ende no se llegara a obtener un compromiso satisfactorio ante la organización, también se observa la satisfacción laboral en un nivel intermedio con respecto a las necesidades, con la finalidad de evidenciar una excelente labor indicando la emotividad del empleador.

Tabla 2.

Prueba de Chi Cuadrado para determinar la correlación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 44,178 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 38,774 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 29,636 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 99 | | |

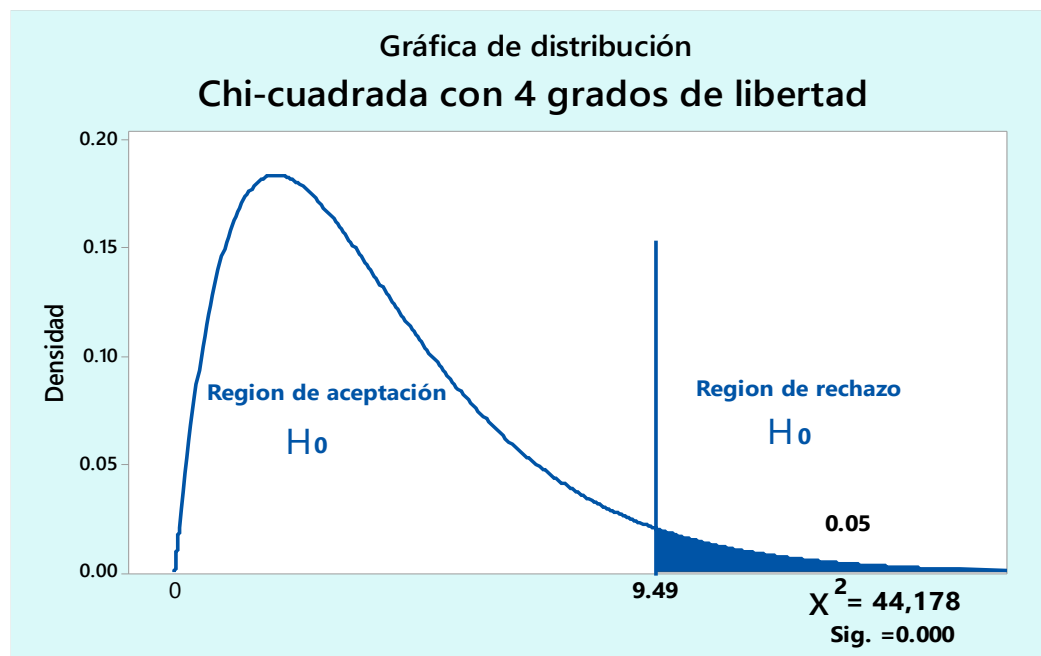
Interpretación:

De lo obtenido en la tabla 2 se observa en la prueba Chi Cuadrado para determinar la correlación entre las variables, Teniendo como resultados un valor Chi Cuadrado de 44.178, ubicado por encima del valor tabular de los 4 grados de libertad (9.49), afirmando que si existe relación entre el compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral. Por otro lado, al realizar el análisis de la significancia se obtuvo un valor de 0.000 ubicado por debajo del margen de error 5% (0.05), afirmando que existe una relación significativa entre las variables, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo mencionando.

Prueba de Hipótesis

Figura 2.

Campana de Gauss para la Prueba de Hipótesis



3.1.2. Resultado del Objetivo Específico

Objetivo 1: Comparar la relación entre el Compromiso Afectivo y las Condiciones de Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.

Tabla 3.

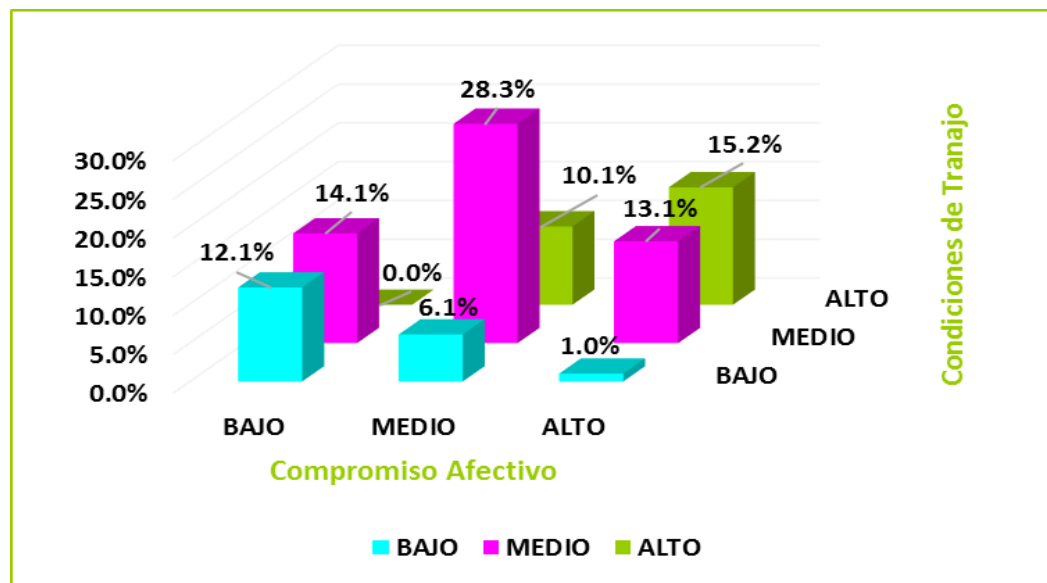
Compromiso Afectivo y las Condiciones de Trabajo

| | | Condiciones de Trabajo | | | Total |
|---------------------|-------|------------------------|-------------|-------------|--------------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | |
| Compromiso Afectivo | BAJO | 12 12,1% | 6 6,1% | 1 1,0% | 19 19,2% |
| | MEDIO | 14 14,1% | 28 28,3% | 13 13,1% | 55 55,6% |
| | ALTO | 0 0,0% | 10 10,1% | 15 15,2% | 25 25,3% |
| Total | | 26 26,3% | 44 44,4% | 29 29,3% | 99 100,0% |

Fuente: Base de Datos de la SPSS de la encuesta a los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019.

Figura 3.

Gráfico de barra Compromiso Afectivo y las Condiciones de Trabajo



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

De la tabla 3 se observa el cruce de las variables, Compromiso Afectivo y las Condiciones de Trabajo, teniendo como resultado que los valores más altos se encuentran para el compromiso Afectivo en el nivel intermedio con un valor del 28.3% al igual que las Condiciones de Trabajo se encuentra en el mismo porcentaje, seguido del nivel alto con una intersección del 15.2% y un nivel bajo del 12.1% entre las variables.

Los datos demuestran que el compromiso afectivo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz se encuentran en un nivel intermedio; esto indica que el colaborador transmite la participación media que lleva ante la institución, de manera objetiva y subjetiva, lo que transmite el colaborador y qué expectativas tiene para la organización, la transmisión emocional es uno de los puntos más resaltantes dentro del compromiso afectivo para que el trabajador desempeñe su cargo, pero como vemos en los resultados mantiene un valor medio, donde indica que los trabajadores no tienen un estado emocional adecuado, así como también se observa las condiciones de trabajo en un nivel intermedio donde el colaborador no agiliza correlativamente dichos documentos ya que no se tomaron en cuenta una actualización esencial para la

elaboración de trabajos designados como también la buena relación con el equipo de trabajo no es del todo satisfactorio.

Tabla 4.

Prueba de Chi Cuadrado para determinar la correlación entre, Compromiso Afectivo y las Condiciones de Trabajo

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 30,157 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 34,080 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 27,264 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 99 | | |

Interpretación:

De lo obtenido en la tabla 4 se observa en la prueba Chi Cuadrado para determinar la correlación entre las variables, Teniendo como resultados un valor Chi Cuadrado de 30.157, ubicado por encima del valor tabular de los 4 grados de libertad (9.49), afirmando q si existe relación entre el, Compromiso Afectivo y las Condiciones de Trabajo. Por otro lado, al realizar el análisis de la significancia se obtuvo un valor de 0.000 ubicado por debajo del margen de error 5% (0.05), afirmando que existe una relación significativa entre las variables.

Objetivo 2: Establecer la relación entre el Compromiso Continuo y la Necesidad de Logro en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.

Tabla 5.

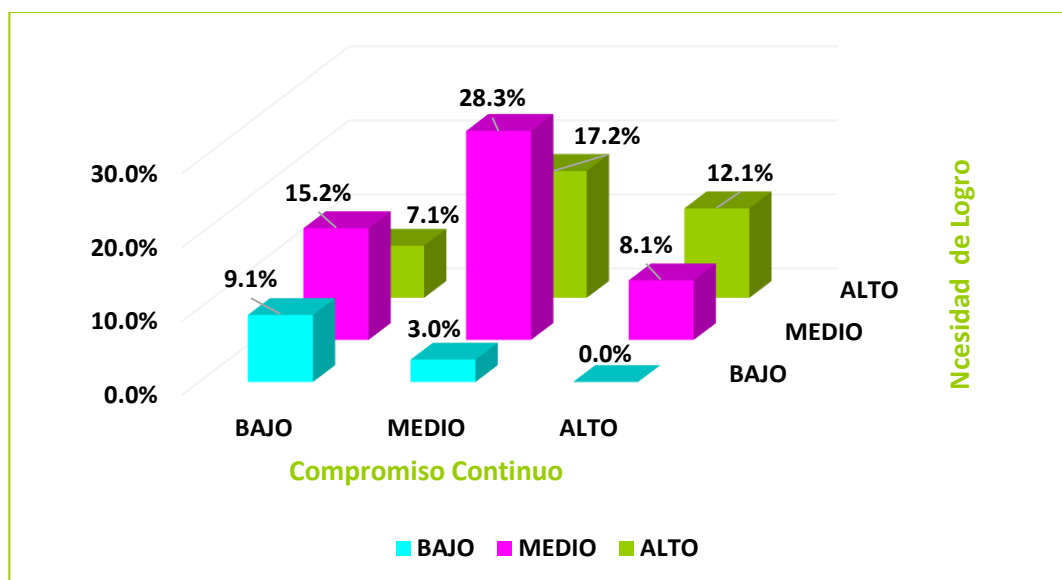
Compromiso Continuo y la Necesidad de Logro

| | | La Necesidad de Logro | | | Total |
|---------------------|-------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | |
| Compromiso Continuo | BAJO | 9 9,1% | 3 3,0% | 0 0,0% | 12 12,1% |
| | MEDIO | 15 15,2% | 28 28,3% | 8 8,1% | 51 51,5% |
| | ALTO | 7 7,1% | 17 17,2% | 12 12,1% | 36 36,4% |
| Total | Recuento | 31 | 48 | 20 | 99 |
| | % del total | 31,3% | 48,5% | 20,2% | 100,0% |

Fuente: Base de Datos de la SPSS de la encuesta a los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019.

Figura 4.

Gráfico de barra del Compromiso Continuo y la Necesidad de Logro



Fuente: Tabla 5

Interpretación:

De la tabla 5 se observa el cruce de las variables, Compromiso Continuo y la Necesidad de Logro, teniendo como resultado que los valores más altos para el Compromiso Continuo se encuentra en nivel intermedio con un valor del 28.3% al igual que las Necesidad de Logro se encuentra en el mismo porcentaje, seguido del nivel alto con una intersección del 17.2% y un nivel bajo del 9.1% entre las variables.

Los datos demuestran que el compromiso continuo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz se encuentran en un nivel intermedio; esto indica que el colaborador transmite la participación media al igual que la recompensa laboral y la emotividad que trasmite a dicha organización así como también se observa la necesidad de logro en un nivel intermedio donde toma riesgos frecuentes por conseguir lo deseado, las capacitaciones no se llegan a realizar con frecuencia y los incentivos no siempre son reconocidos para poder desarrollar conflictos laborales en un presente y en un futuro.

Tabla 6

Prueba de Chi Cuadrado para determinar la correlación entre, Compromiso Continuo y la Necesidad de Logro.

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 16,814 ^a | 4 | ,002 |
| Razón de verosimilitud | 17,232 | 4 | ,002 |
| Asociación lineal por lineal | 12,965 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 99 | | |

Interpretación:

De lo obtenido en la tabla 6 se observa en la prueba Chi Cuadrado para determinar la correlación entre las variables, Teniendo como resultados un valor Chi Cuadrado de 16.814, ubicado por encima del valor tabular de los 4 grados de libertad (9.49), afirmando q si existe relación entre el, Compromiso Continuo y la Necesidad de Logro.

Por otro lado, al realizar el análisis de la significancia se obtuvo un valor de 0.000 ubicado por debajo del margen de error 5% (0.05), afirmando que existe una relación significativa entre las variables.

Objetivo 3: Señalar la relación entre el Compromiso Normativo y la Necesidad de Poder en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.

Tabla 7.

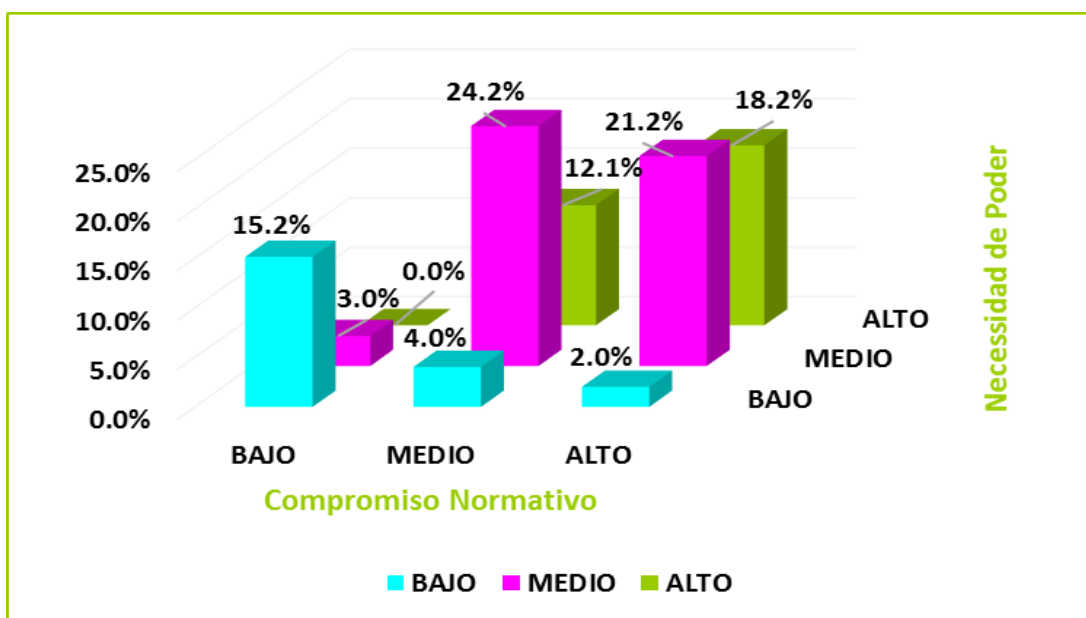
Compromiso Normativo y la Necesidad de Poder

| | | La Necesidad de Poder | | | Total |
|----------------------|-------|-----------------------|-------|-------|--------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | |
| Compromiso Normativo | BAJO | 15 | 4 | 2 | 21 |
| | | 15,2% | 4,0% | 2,0% | 21,2% |
| | MEDIO | 3 | 24 | 21 | 48 |
| | | 3,0% | 24,2% | 21,2% | 48,5% |
| | ALTO | 0 | 12 | 18 | 30 |
| | | 0,0% | 12,1% | 18,2% | 30,3% |
| Total | | 18 | 40 | 41 | 99 |
| | | 18,2% | 40,4% | 41,4% | 100,0% |

Fuente: Base de Datos de la SPSS de la encuesta a los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019.

Figura 5.

Gráfico de barra del Compromiso Normativo y la Necesidad de Poder



Fuente: Tabla 7

Interpretación:

De la tabla 7 se observa el cruce de las variables, Compromiso Normativo y la Necesidad de Poder, teniendo como resultado que los valores más altos para el Compromiso Normativo se encuentran en un nivel intermedio con un valor del 24.2% al igual la Necesidad de Logro se encuentra en el mismo porcentaje, seguido del nivel alto con una intersección del 18.2% y un nivel bajo del 15.2% entre las variables.

Los datos demuestran que el compromiso normativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz se encuentran en un nivel intermedio; esto indica que el colaborador está sujeta a los beneficios que se genera la entidad ya que el colaborador maneja una experiencia laboral y llega a ser beneficiada para la organización así como también se observa la necesidad de poder en un nivel intermedio donde el colaborador genera un orden hacia la realización de su trabajo, o designación de trabajos, mostrando una competencia personal llegando a crear valores ante la organización a la que corresponde.

Tabla 8

Prueba de Chi Cuadrado para determinar la correlación entre, Compromiso Normativo y la Necesidad de Poder

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 53,148 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 48,384 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 30,418 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 99 | | |

Interpretación:

De lo obtenido en la tabla 8 se observa en la prueba Chi Cuadrado para determinar la correlación entre las variables, Teniendo como resultados un valor Chi Cuadrado de 53.148, ubicado por encima del valor tabular de los 4 grados de libertad (9.49), afirmando q si existe relación entre el, Compromiso Normativo y la Necesidad de Poder. Por otro lado, al realizar el análisis de la significancia se obtuvo un valor de 0.000 ubicado por debajo del margen de error 5% (0.05), afirmando que existe una relación significativa entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

La discusión hace referencia al Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019, tomando en cuenta la información correspondiente de los resultados obtenidos, los trabajos previos en función a los objetivos mencionados, con la finalidad de presentar un sustento adecuado.

En relación al objetivo general, determinar si existe relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019, según los resultados se obtuvo un valor Chi Cuadrado de 44.178, por lo tanto, existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, los resultados tienen concordancia con Saucó (2015), en su tesis “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Docentes de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, Sede San Juan de Lurigancho 2015”, encontró que existe una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en cuanto a la investigación se percibe una relación no tan satisfactoria por los docentes de la Universidad Cesar Vallejo. Así mismo tiene el respaldo teórico del autor Frías (2014), titulada “Compromiso y Satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”, las percepciones que determina dicho autor afecta positivamente la retención de jóvenes indicando el compromiso y la satisfacción como también se mencionan desafíos dentro de la gestión de personas donde lo importante de esta es medir y monitorear la satisfacción y el compromiso de las personas donde presenta la importancia de la generación Y, iniciando el desarrollo y el equilibrio de la satisfacción de los personales de la organización no gubernamentales.

Estos resultados comprueban la teoría de Meyer y Allen (1991), los autores se basaron principalmente en las actitudes de las personas que presentan frente a las labores establecidas, como también se menciona a la teoría de las necesidades de McClelland (1961), donde indica que las necesidades son la motivación que tiene cada personas para llegar a realizar un mejor desempeño ante su centro de trabajo.

En relación a los objetivos específicos, llegamos a comparar la relación entre el Compromiso Afectivo y las Condiciones de Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019, según los resultados se obtuvo un valor Chi Cuadrado de 30.157, afirmando que existe una relación significativa entre el Compromiso Afectivo y las

Condiciones de Trabajo en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, los resultados guardan relación con Mori (2017), titulada “Compromiso Organizacional Y Satisfacción Laboral en el Servicio de Acompañamiento a Familias en el Programa Cuna Más – Amazonas 2015”, se encontró una correlación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional, donde se resalta la insatisfacción que ocurre en la organización, las políticas, la relación con el equipo de trabajo y las autoridades, el desempeño de tareas y la falta de comunicación, ante la institución.

Comprobando la teoría de Meyer y Allen (1991), los autores según las fases mencionadas del compromiso afectivo se ven reflejadas la identidad que lleva ante la institución, la participación que se muestra de manera objetiva y subjetiva, lo que transmite el colaborador y qué expectativas tiene para la empresa, la transmisión emocional es uno de los puntos más resaltantes dentro del compromiso afectivo para que el trabajador desempeñe su cargo, pero como vemos en los resultados mantiene un valor medio, donde indica que los trabajadores no tienen un estado emocional adecuado, como también uno de los factores que nos menciona Sonia Palma (2004), las condiciones de trabajo donde fuera de realizar un trabajo en equipo o compromiso igualitario se toman en cuenta la disponibilidad esencial de una tecnología que agilice mejor el trabajo tomando en cuenta una actualización constante para su elaboración de trabajos designados.

Otro de los objetivos específicos es establecer la relación entre el Compromiso Continuo y la Necesidad de Logro en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019, según los resultados se obtuvo un valor Chi Cuadrado de 16.814, afirmando que existe una relación significativa entre el Compromiso Continuo y la Necesidad de Logro en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, Sánchez (2017), titulada “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores administrativos de la EPS Chavín S.A. Huaraz, 2017”, se encontró correlación entre el reconocimiento y el compromiso continuo donde indica un compromiso positivo de los trabajadores, donde se generan las compensaciones, las capacitaciones, la influencia asertiva, generando un mejor desempeño y compromiso entre los trabajadores y la organización en los trabajadores administrativos de la EPS Chavín de Huaraz, según el respaldo teórico de Villanueva (2017), titulada “Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la

Maderera Loreto, Huaraz, 2017”, la retención de personas se encuentra en un nivel adecuado y las condiciones laborales en un nivel alto con un 29,6%; lo que nos permite entender que existe una influencia de la retención del talento en las condiciones laborales en los trabajadores de la Maderera Loreto, omo también nos menciona el autor Mory y Orosco (2015), titulada “Propuesta de Mejora del Nivel Motivacional, Basado en la Teoría de Mcclelland, para los Colaboradores de Mcdonald’S - Chiclayo para el Año 2015”, según las dimensiones establecidas en referencia a la necesidad de logros se ha generado una propuesta para mejorar principalmente los indicadores vinculados con la programación de los colaboradores en labores con elevada complejidad y la habilidad de definir objetivos realistas. A partir de estos indicadores lo que se pretende es desarrollar un programa de coaching para llegar a obtener una actitud positiva para la asignación tarea o trabajos retadoras.

Comprobando la teoría de Meyer y Allen (1991), los autores según las fases mencionadas del compromiso continuo donde también es denominada el compromiso del deseo las recompensas que se les puede brindar, tomando en cuenta la manera emotiva del colaborador y la razón por el cual se sienten identificados con la institución. Como también se menciona a la teoría de las necesidades de McClelland (1961), donde indica que las necesidades de logro permite el proceso profesional del colaborador donde se toman riesgos frecuentes por conseguir lo deseado cubriendo la capacidad que el colaborador mantiene, llenando conocimiento necesarios como capacitaciones y los incentivos hacia el colaborador con el fin de poder desarrollar conflictos laborales en un presente y en un futuro.

Finalmente el objetivo específico, señalar la relación entre el Compromiso Normativo y la Necesidad de Poder en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019, según los resultados se obtuvo un valor Chi Cuadrado de 53.148, por lo tanto se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula afirmando que existe una relación significativa entre el Compromiso Normativo y la Necesidad de Poder, en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, los resultados tienen concordancia con Martínez (2018), titulada “Diagnóstico del Compromiso Organizacional de los Distribuidores Independientes de la Empresa Omnilife en la Ciudad de Chiclayo, 2016”, según la dimensión el compromiso normativo de los distribuidores independientes de la empresa Omnilife, se encuentra en un nivel medio, esta dimensión corresponde al lazo de lealtad frente a la entidad que posee el

colaborador con la organización, principalmente es fomentada por los beneficios que brinda dicha empresa, es decir en la remuneración y la preocupación hacia la salud de cada colaborador. Así mismo guarda relación con Cervera (2018), titulada “Compromiso Organizacional De Los Trabajadores Del Restaurante “El Tiburón” en la Ciudad De Lambayeque”, según el análisis de sus dimensiones es el compromiso normativo el cual cuenta con un grado de 20.18 ya que el grado se ubica en la categoría ALTO (> 19), indicando que los trabajadores del restaurante se sienten en deuda totalmente con esta empresa, mostrando lealtad, ya que se les dio la oportunidad de ocupar un puesto en el restaurante, la cual es considerada como uno de los beneficios institucionales pero su vinculación e identificación con la empresa no es muy fuerte, por ser que los colaboradores no se sienten muy comprometidos a pesar que la empresa brinda un compromiso legal con el colaborador, tomando en cuenta las decisiones que puede tomar frente a la empresa. Por otro lado guarda relación con Mory y Orosco (2015), titulada “Propuesta de Mejora del Nivel Motivacional, Basado en la Teoría de McClelland, para los Colaboradores de Mcdonald’S - Chiclayo para el Año 2015”, en cuanto a sus dimensiones según la teoría de las necesidades de poder, indica que se establece las labores bajo presión y estresantes, así como negociación y manejo de conflictos, siendo capaces de generar influencia en otros, lo que se sugiere enriquecer paulatinamente el cargo de manera vertical y horizontal, así como bonificaciones y reconocimiento constante a nivel de la sucursal en Chiclayo, como también generar talleres para la formación y mejorar el desarrollo de habilidades en negociación y manejo de conflictos.

Comprobando la teoría de Meyer y Allen (1991), los autores según las fases mencionadas del Compromiso Normativo según indica es la obligación que se genera ante la entidad para ejecutar cualquier tipo de trabajo, mantenido una normatividad ante la institución de forma leal ya que está sujeta a los beneficios que se generan, tanto remunerativa por parte de la entidad y la inactiva por parte del colaborador, a la vez que este maneja una experiencia laboral y beneficios de la institución, generando su propio desenvolvimiento, dentro de la teoría de las necesidades de McClelland (1961), donde indica que las Necesidades de Poder, toman en cuenta principalmente a generar un orden o un mandato, el cual posee un actitud audaz y además que el colaborador muestra una competencia personal y segura con la finalidad de crear un orden o un respeto frente a la entidad que pertenezca.

V. CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

1. Se logró establecer la relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019 obteniendo como resultado un valor Chi Cuadrado (44,178), con los 4 grados de libertad (9.49) y con un valor de la significancia de 0.000, entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.
2. Se determinó que existe relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019, teniendo como resultado un valor del 34.3%, seguido del nivel alto con un 17.2% y un nivel bajo del 10.1% entre las variables, existe un compromiso institucional hacia los colaboradores con respecto a las necesidades, evidenciando una excelente labor motivacional del empleador.
3. Se logró comparar la relación entre el Compromiso Afectivo y las Condiciones de Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019, teniendo como resultado un valor del 28.3%, seguido del nivel alto con un 15.2% y un nivel bajo del 12.1% entre las variables, se muestra de manera objetiva y subjetiva el manejo del trabajador, una transmisión emocional óptima y las condiciones no tan estables debido que la entidad no está en condiciones de cubrir las necesidades del colaborador.
4. Se logró establecer la relación entre el Compromiso Continuo y la Necesidad de Logro en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019, teniendo como resultado un valor del 28.3, seguido del nivel alto con un 17.2% para la Necesidad de Logro y un nivel bajo del 9.1% donde el empleador se identifica con la institución según las recompensas brindadas ya que son intermedias para lo que ofrece la entidad a la vez toman riesgos frecuentes por conseguir lo deseado, como también no se realizan capacitaciones frecuentes para resolver ciertos conflictos.
5. Se alcanzó señalar la relación entre el Compromiso Normativo y la Necesidad de Poder en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019, teniendo como resultado un valor del 24.2%, seguido del nivel alto con un 18.2% y un nivel bajo del 15.2% entre las variables, el empleador muestra un desenvolvimiento frente a los trabajos que realizan donde mantienen una norma y un compromiso hacia la institución de forma regular.

VI. RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

Al haber concluido con el trabajo de investigación se llegan a establecer las siguientes recomendaciones:

1. Al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, proporcionar un mayor compromiso institucional, satisfaciendo apropiadamente las necesidades de los colaboradores y proporcionando un mejor desempeño laboral óptimo en los servicios ofrecidos hacia los docentes y administrativos.
2. A los jefes de Área de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, quienes tienen un cargo superior en dicha entidad, brindar una mejor estrategia para desempeñar mejor los cargos y funciones, cumpliendo un rol administrativo y un compromiso con la UGEL-Hz.
3. A los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, cumplir con las funciones establecidas de la entidad de manera adecuada con la finalidad de ofrecer un buen servicio a los usuarios de los centros educativos públicos de Huaraz.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

Aguilar, N., Medina, D. & Surdez. (2010). *Importance of the labor satisfaction*. *Revista Informativa*. Recuperado de https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf

Alarco, B. (2010). *Conceptual and empirical similarities and differences between job insecurity and employability: a test in Perú*. (Tesis de Doctorado en psicología). Universidad Católica de Lovaina. Bélgica.

Alarcón, Y. (2018). *Grado de correlación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Procesadora Comercializadora Montenegro SAC (Procomsac) - Chiclayo - 2016 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú)*. Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/1454>

Aldana, E., Tafur, J. & Leal, M. (2018). *Organizational commitment as a successor of the quality of the health sector in Colombia*. *Revista espacios*, 39(11), 13. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>

Álvarez, A. (2018). *Empresas privadas se encuentran trabajando en un 15%*. Recuperado de <https://www.elperiodiquito.com/noticias/94353/Empresas-privadas-se-encontran-trabajando-a-un-15>

Atalaya, M. (1995). *Satisfacción Laboral*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm

Bastardo, P. (2014). *Compromiso Organizacional*. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2551/TRAB.SUF.PROF._Fernando%20Percy%20Ram%C3%ADrez%20Far%C3%ADas.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Buitendach, J.H. & De Witte, H. (2005). *Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal*. South African Journal of Business Management, 36 (2), 27-37. 005).

Calderón, G. (2018). *Las empresas Zombis*. Recuperado de <https://www.eluniverso.com/opinion/2018/10/05/nota/6985451/empresas-zombis>

Cervera, F. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del Restaurante “El Tiburón” en la ciudad de Lambayeque* (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/1179>

Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M. & Mauricio, B. (2010). *Commitment of Employees with Organization and their Relationships with the Organizational Environment: Gender and Age Analysis*. Panorama Socioeconómico, 28(40),90-100. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito de las organizaciones*. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion.pdf>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2 ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Fidias (2006). *Tesis de investigación, población y muestra*. Recuperado de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html>

Figuroa, R. (2017). *Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa Local de Yungay – 2017*. Recuperado de <file:///F:/9no%20ciclo/PROYECTO%20-%202018/Yungay%20Ugel.pdf>

Frías, P. (2014), *Compromiso y Satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. (Tesis de magister), Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M. y Ibarra, L. 2010. *Compromiso Organizacional*. Recuperado de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

Gouws, D. (1995). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=libros+de+compromiso+organizacional+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjh8ND14PDeAhWCk1kKHf3aDugQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false

Haccoun, R. y Jeanre, C. (1995). *Self Reports of Work Absence as a Function of Personal Attitudes Towards Absence, and Perceptions of the Organisation*. *Applied psychology*, 44(2), 155-170. DOI: 10.1111/j.1464-0597.1995.tb01072.x

Hannoun, G. (2011). *Trabajo de Investigación, Satisfacción Laboral*. Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digiales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley

Hostefe, G., Hostefe, G. y Minkov, M. (2010). *“Cultures and Organizations: Software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival”*. 3rded. United States of America: McGraw-Hill.

Kalleberg, A.L., 1977. *Work values and job rewards: A theory of job satisfaction*. American Sociological Review 42 (febrero), 124143.

Martinez, J. (2018). *Diagnóstico del compromiso organizacional de los distribuidores independientes de la empresa Omnilife en la ciudad de Chiclayo, 2016* (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/1636>

Maslow, A. (1943). *“Motivation and Personality”*. Editorial: Addison-Wesley Longman. Nueva York.

McClelland, D. (1961). *Organización de eventos empresariales*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=npBXDwAAQBAJ&pg=PA30&dq=Teor%C3%ADa+de+las+Necesidades+-+D.+McClelland+\(1961\)&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwip9eHi6PDeAhWurFkKHQoPBGcQ6AEILTAB#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20de%20las%20Necesidades%20-%20D.%20McClelland%20\(1961\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=npBXDwAAQBAJ&pg=PA30&dq=Teor%C3%ADa+de+las+Necesidades+-+D.+McClelland+(1961)&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwip9eHi6PDeAhWurFkKHQoPBGcQ6AEILTAB#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20de%20las%20Necesidades%20-%20D.%20McClelland%20(1961)&f=false)

Medina, M. (2001), *Evaluación de la calidad asistencial de servicio de ayuda a domicilio-universidad de Murcia*. (1ra Ed.). España: editorial FG graf.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, P. y Allen, J. (1991). *Bases Conceptuales del Compromiso Organizacional. Una Visión de Implicación*. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1

Monti, C. (2013), *La encuesta como método de investigación*. In SlideShare. Recuperado de <https://es.slideshare.net/CarolinaMonti/presentacion-encuesta-26353634>

Mori, P. (2017), *Compromiso Organizacional Y Satisfacción Laboral en el Servicio de Acompañamiento a Familias en el Programa Cuna Más – Amazonas 2015*. Jaén – Perú, (Tesis de grado), Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11154/mori_vp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mori, N. C. y Orosco, Y. C. (2015). *Propuesta de mejora del nivel motivacional basado en la teoría de Mccllland para los colaboradores de Mcdonald's Chiclayo para el año 2015 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú)*. Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/747>

Morris, M. & Venkatesh, V. (2010). *Job characteristics and job satisfaction: understanding the role of enterprise resource planning system implementation*. MIS Quarterly, 34, 143-161

Osorio, R. (2001). *El cuestionario*. Recuperado de <https://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral*. Recuperado de <https://edoc.site/escala-de-clima-laboral-de-sonia-palma-pdf-free.html>

Palma, S. (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccion-laboral/escala-satisfaccion-laboral.shtml>

Pérez, J. (1996). *Bases Conceptuales del Compromiso Organizacional. una Visión de Implicación*. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1

Pujol, L. & Dabos, G. (2018). *Job satisfaction: a literature review of its main antecedents*. Journal of management and economic for Iberoamerica, 34,(146),3-18. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

Robbins, S. (1998). Compromiso organizacional. http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

Rodríguez, J. (1979). *Problemas actuales de la economía de la empresa*. Recuperado de https://elpais.com/diario/1979/02/04/economia/286930810_850215.html

Rodríguez, H. (2016). *Programa de Comportamiento Organizacional de La Empresa Ingeniería de Apoyo y Servicios SAC, Para Optimizar los Servicios de Tercerización que Presta en La Sede Administrativa de Backus – Lima*. Recuperado de file:///F:/9no%20ciclo/PROYECTO%20%202018/COMPORTAMIENTO%20ORGANIZACIONAL/rodriguez_pj.pdf

Rosenberg, M. y Hovland, C. (1960). *Psicología social, la percepción de las personas y la comprensión del comportamiento*. Recuperado de <http://psicologiaaucv.blogspot.com/2016/04/analisis-del-capitulo-10.html>

Ruiz, C. (2009). *Nivel de Satisfacción Laboral en Empresas Públicas y Privadas de la Ciudad de Chillán*. Recuperado de <file:///F:/9no%20ciclo/PROYECTO%20%202018/SATISFACCION%20LABORAL/Ruiz%20Segura,%20Carol%20Marlenne.pdf>

Sánchez, L. (2017), *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores administrativos de la EPS Chavín S.A. Huaraz, 2017*. (Tesis de Maestría), Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12036/sanchez_jl.pdf?sequence=1&isAllowed=

Saucó, F. (2015), *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Docentes de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, Sede San Juan de Lurigancho 2015*, (Tesis de Bachiller), Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6689>

Schneider, B. (1985). *Organizational behavior. Annual/ Review Psychology*, 36, 573- 611.

Schneider, B. (2000). The Psychological Life of Organizations. En N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom y M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of Organizational Culture and Climate* (pp. xvii-xxi). Thousands Oaks, CA: Sage Publications.

Sempane (2002). *Relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral*. Recuperado de file:///C:/Users/USER/Downloads/5147-21565-1-PB.pdf

Tamayo, M. y Tamayo (1997). *Población y Muestra*. Recuperado de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

Villanueva, A. (2017). “*Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto, Huaraz, 2017*” (tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración), recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13285/villanueva_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yongqi, Hu. (2018). *Nueva herramienta financiera*. Recuperado de http://dawnnet.org/wp-content/uploads/2018/07/DawnInforma_2018_07_ES_vDIGITAL.pdf

Zayas, P., Báez, R., Zayas, J. & Hernández, M. (2015). *Causes of job satisfaction in a marketing organization wholesale*. *Revista Scielo*, 23(2),35-51. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v23n2/v23n2a04.pdf>sus trabajadores.

ANEXOS



CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

La presente encuesta pretende recoger tu opinión sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, conteste sinceramente las siguientes preguntas marcando con una X las respuestas que considere conveniente, tus respuestas no tendrán un efecto ni positivo ni negativo en tu situación laboral.

| | | | |
|----------|--------------|----------|----------|
| 4 | 3 | 2 | 1 |
| Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |

Instrucciones:

De acuerdo a las escalas que se te presenta, marque con una “X” solo el número que mejor describa su apreciación en cada una de las preguntas.

| N° | ÍTEMS | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---|---|---|---|
| 01 | ¿El trabajo que desempeña es valorado por sus superiores? | | | | |
| 02 | ¿El trabajo que desempeña genera algún reconocimiento por la institución? | | | | |
| 03 | ¿Los trabajadores sienten confianza en el cargo que se desempeña? | | | | |
| 04 | ¿Los trabajadores cumplen con las metas establecidas por la UGEL? | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 05 | ¿Usted como trabajador desempeña mejor su trabajo para obtener algún logro? | | | | |
| 06 | ¿Se encuentra comprometido con la entidad? | | | | |
| 07 | ¿El esfuerzo que usted realiza en su trabajo es porque se siente comprometido con la entidad? | | | | |
| 08 | ¿Considera que en la UGEL se puede obtener continuidad laboral, de acuerdo a los logros alcanzados? | | | | |
| 09 | ¿Cuándo le dan alguna tarea inmediata usted las desarrolla con esmero? | | | | |
| 10 | ¿Usted como colaborador cumple con las labores asignadas en el cargo que se desempeña? | | | | |
| 11 | ¿Usted como trabajador cumple su trabajo por vocación? | | | | |
| 12 | ¿Las áreas de la UGEL se encuentran distribuidas de manera oportuna? | | | | |
| 13 | ¿El trato que maneja frente a los usuarios es de manera equitativa? | | | | |
| 14 | ¿Las políticas de la UGEL favorecen al trabajador en referencia a la estabilidad laboral? | | | | |
| 15 | ¿Se siente satisfecho con los ambientes de trabajo para la asignación de sus debe | | | | |
| 16 | ¿La institución cuenta con las instalaciones necesarias para el desempeño de su cargo? | | | | |
| 17 | ¿Usted maneja una relación esencial con su equipo de trabajo? | | | | |
| 18 | ¿Usted realiza sus trabajos con eficiencia ante la entidad? | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 19 | ¿El logro de sus objetivos es desarrollado en base a su experiencia laboral? | | | | |
| 20 | ¿Usted llega a manejar diversas habilidades profesionales para desempeñar mejor su trabajo? | | | | |
| 21 | ¿Se siente identificado con la entidad, por el tiempo que lleva laborando y por los conocimientos que maneja ante ella? | | | | |
| 22 | ¿La entidad genera oportunidades de ascenso por la eficiencia de su trabajo? | | | | |
| 23 | ¿Usted aprecia que tiene la oportunidad de hacer una carrera profesional según su desempeño en la entidad? | | | | |
| 24 | ¿Usted es capacitado como trabajador de la entidad constantemente? | | | | |
| 25 | ¿Realiza mejor su trabajo debido a las capacitaciones que se les brinda? | | | | |
| 26 | ¿El esmero que presenta ante la realización de su trabajo es recompensado con algún tipo de incentivo? | | | | |

Muchas Gracias por tu Colaboración.

FECHA:

HORA:

Anexo 2: Ficha Técnica del Instrumento

| FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS N°1 | |
|--|--|
| Tipo de instrumento | Cuestionario Personal |
| Denominación del instrumento | Cuestionario para analizar el Compromiso Organizacional |
| Autoría | Macedo Barreto Jenniffer Aissa |
| Duración de la aplicación | Aproximadamente 10 minutos |
| Muestra | 99 trabajadores de la UGEL- Hz |
| Número de ítems | 26 |
| Escala de medición | Tipo clásicas (Siempre, casi siempre, a veces, nunca) |
| Dimensiones que evalúa | Compromiso Afectivo, Compromiso Continuo, Compromiso Normativo |
| Método de muestreo | No Probabilístico |
| Lugar de realización de campo | Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz |
| Fecha de realización de campo | Del 02 de abril del 2019 |
| Programa estadístico | IBM SPSS Statistics 25 y Excel |

| FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS N°1 | |
|--|---|
| Tipo de instrumento | Cuestionario Personal |
| Denominación del instrumento | Cuestionario para analizar la Satisfacción Laboral |
| Autoría | Macedo Barreto Jenniffer Aissa |
| Duración de la aplicación | Aproximadamente 10 minutos |
| Muestra | 99 trabajadores de la UGEL- Hz |
| Número de ítems | 26 |
| Escala de medición | Tipo clásicas (Siempre, casi siempre, a veces, nunca) |
| Dimensiones que evalúa | Condiciones de trabajo, La necesidad del poder, La necesidad de logro |
| Método de muestreo | No Probabilístico |
| Lugar de realización de campo | Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz |
| Fecha de realización de campo | Del 02 de abril del 2019 |
| Programa estadístico | IBM SPSS Statistics 25 y Excel |

Anexo 3: Hoja de vida de los Juicios de Experto

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES:

Apellidos: HUALPA ESPINOZA

Nombres: JULIO CESAR

DNI: 10506705

Teléfono: 949678181

Dirección actual: Pasaje Antonio Alva Barrenechea # 459

Correo Electrónico: Juliocesarhe@hotmail.com



FORMACIÓN ACADEMICA PROFESIONAL:

Grados:

- Bachiller en Contabilidad
- Magister en Gestión Publica

Títulos:

- Contador Publico

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Contador I UGEL Huaraz – Área Administrativa
- 2. Contador I UGEL Pomabamba – Área Administrativa


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz
Mag. Julio Hualpa Espinoza
CONTADOR
Matrícula N° 07-132

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES:

Apellidos: RIOS PAUCAR

Nombres: MOISES RODO

DNI: 40743282

Teléfono: 944433633

Dirección actual: Pasaje Universitaria S/N Nueva Esperanza Independencia -Huaraz

Correo Electrónico: Moises_729@hotmail.com



FORMACIÓN ACADEMICA PROFESIONAL:

Grados:

- Licenciado en administración

Títulos:

- Licenciado en administración

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Beneficencia Pública de Huaraz – Área de Tesorería
- Monitor de Evaluaciones – UGEL HUARAZ – Ancash
- Área de tesorería – UGEL ANTONIO RAIMONDI

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz
Lic. Adm. Moises R. Rios Paucar
ESPECIALISTA EN MONITOREO DE EVALUACIONES

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES:

Apellidos: HERRERA RONDAN

Nombres: JHAKELINE AMPARO

DNI: 31682271

Teléfono: 947651711

Dirección actual: Av. Confraternidad Inter. ESTE N°402

Correo Electrónico: Jhakyherrera07@Hotmail.com



FORMACIÓN ACADEMICA PROFESIONAL:

Grados:

- Bachiller en Contabilidad
- Magister en Gestión Publica

Títulos:

- Contador Público Colegiado

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Contador I de la UGEL – HUARAZ
- Tesorera I de la UGEL - HUARAZ


C.P.T. JHAKELINE AMPARO HERRERA RONDAN
TESORERA
UGEL HUARAZ
DNI N° 31682271

Anexo 4: Validez del instrumento

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. Hualpa Espinoza Julio Cesar

Magister en Gestión Pública

MACEDO BARRETO, Jenniffer Aissa, identificada con DNI N° 76315624, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del **Proyecto de Tesis Titulado: Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019**. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 22 de Noviembre de 2018.

NACEDO BARRETO, Jenniffer Aissa

DNI N° 76315624

*Recibido
Ma 23/11/2018*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Unidad de Gestión Educativa Local
Mag. Julio Hualpa Espinoza
CÓDIGO CONVOCADO
Matrícula N° 02-112

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|---|---|--------------|---------|-------|--|----|--|----|---|----|---|----|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | | | | Siempre | Casi Siempre | A veces | Nunca | Relación entre la variable y dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y los ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | | | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | | | | |
| Compromiso organizacional | Compromiso Afectivo | Expectativas del trabajador | 1. El trabajo que desempeña es valorado por sus superiores 2. El trabajo que desempeña genera algún reconocimiento por la institución 3. Los trabajadores sienten confianza en el cargo que se desempeña. | Siempre | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Casi Siempre | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | A veces | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | Compromiso Continuo | Recompensa Laboral | Logro de metas frente a la organización | 4. Los trabajadores cumplen con las metas establecidas por la UGEL. 5. Usted como trabajador desempeña mejor su trabajo para obtener algún logro. 6. Se encuentra comprometido con la entidad. | Siempre | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | Casi Siempre | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | A veces | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| | Compromiso Normativo | Estrategias Motivacionales | Esmero del personal | 7. El esfuerzo que usted realiza en su trabajo es porque se siente comprometido con la entidad. 8. Considera que en la UGEL se puede obtener continuidad laboral, de acuerdo a los logros alcanzados 9. Cuando le dan alguna tarea inmediata usted las desarrolla con esmero 10. Usted como colaborador cumple con las labores asignadas en el cargo que se desempeña. 11. Usted como trabajador cumple su trabajo por vocación 12. Las áreas de la UGEL se encuentran distribuidas de manera oportuna | Siempre | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | Casi Siempre | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | A veces | | | | X | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sanciones institucionales | 13. El trato que manea frente a los usuarios es de manera equitativa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X |
| Beneficios Institucionales | 14. Las políticas de la UGEL favorecen al trabajador en referencia a la estabilidad laboral. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X |



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 Unidad de Gestión Administrativa
 Mag. Julio Héctor Espinoza
 CONTADOR N° 01-132

Post firma
 DNI 10 506 705

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | OPERACIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|---|---|--------------|---------|-------|--|----|--|----|---|----|-----------------------------------|---|----|--|--|
| | | | | Siempre | Casi Siempre | A veces | Nunca | Relación entre la variable y dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y los ítems | | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | SI | NO | | |
| Satisfacción Laboral | Condiciones de trabajo | Ambientes laborables | 1. Se siente satisfecho con los ambientes de trabajo para la asignación de sus deberes. | | | | | X | | | | X | | | | | | |
| | | Instalaciones y equipamientos | 2. La institución cuenta con las instalaciones necesarias para el desempeño de su cargo. | | | | | X | | | | X | | | | | | |
| | Relación con el equipo de trabajo | Eficiencia del personal | 3. Usted maneja una relación esencial con su equipo de trabajo. | | | | | X | | | | X | | | | | | |
| | | | 4. Usted realiza sus trabajos con eficiencia ante la entidad | | | | | X | | | | X | | | | | | |
| | La necesidad del poder | Toma de decisiones del personal | 5. El logro de sus objetivos es desarrollado en base a su experiencia laboral. | | | | | X | | | | X | | | | | | |
| | | | 6. Usted llega a manejar diversas habilidades profesionales para desempeñar mejor su trabajo. | | | | | X | | | | X | | | | | | |
| | La necesidad de logro | Responsabilidad es del colaborador | Oportunidades de ascenso | 7. Se siente identificado con la entidad, por el tiempo que lleva laborando y por los conocimientos que maneja ante ella. | | | | | X | | | | X | | | | | |
| | | | | 8. La entidad genera oportunidades de ascenso por la eficiencia de su trabajo. | | | | | X | | | | X | | | | | |
| | Capacitaciones | | | 9. Usted aprecia que tiene la oportunidad de hacer una carrera profesional según su desempeño en la entidad | | | | | X | | | | X | | | | | |
| | | | | 10. Usted es capacitado como trabajador de la entidad constantemente. | | | | | X | | | | X | | | | | |

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.


DIRIGIDO A: Los Trabajadores de las Áreas y Oficinas de la UGEL - Huaraz

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | | X | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : HUALPA ESPINOZA JULIO CESAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

 **MINISTERIO DE EDUCACIÓN**
INSTITUTO VICEPRESIDENCIAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA
Mag. Julio Hualpa Espinoza
CONTRATO
Nº 07-132

Post firma
DNI 10506705

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN.**

LIC. RIOS PAUCAR MOISES RODO

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

MACEDO BARRETO, Jenniffer Aissa, identificada con DNI N° 76315624, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del **Proyecto de Tesis Titulado: Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019**. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 22 de Noviembre de 2018.

NACEDO BARRETO, Jenniffer Aissa

DNI N° 76315624



Recibido:
H2: 23/11/18

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | | | |
|---------------------------|---|--|--|---------------------|--------------|---------|-------|--|----|--|----|---|----|---|----|-----------------------------------|--|--|--|
| | | | | Siempre | Casi Siempre | A veces | Nunca | Relación entre la variable y dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y los ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |
| Compromiso organizacional | Compromiso Afectivo | Expectativas del trabajador | 1. El trabajo que desempeña es valorado por sus superiores 2. El trabajo que desempeña genera algún reconocimiento por la institución 3. Los trabajadores sienten confianza en el cargo que se desempeña. | Siempre | | | | X | | | | X | | | | | | | |
| | | | | Casi Siempre | | | | X | | | | X | | | | | | | |
| | | | | A veces | | | | X | | | | X | | | | | | | |
| | Compromiso Continuo | Logro de metas frente a la organización | 4. Los trabajadores cumplen con las metas establecidas por la UGEL. 5. Usted como trabajador desempeña mejor su trabajo para obtener algún logro. 6. Se encuentra comprometido con la entidad. | Siempre | | | | X | | | | X | | | | | | | |
| | | | | Casi Siempre | | | | X | | | | X | | | | | | | |
| | | | | A veces | | | | X | | | | X | | | | | | | |
| | Compromiso Normativo | Estrategias Motivacionales | 7. El esfuerzo que usted realiza en su trabajo es porque se siente comprometido con la entidad. 8. Considera que en la UGEL se puede obtener continuidad laboral, de acuerdo a los logros alcanzados | Siempre | | | | X | | | | X | | | | | | | |
| | | | | Casi Siempre | | | | X | | | | X | | | | | | | |
| | | | | A veces | | | | X | | | | X | | | | | | | |
| | Compromiso Normativo | Esmero del personal | 9. Cuando le dan alguna tarea inmediata usted las desarrolla con esmero 10. Usted como colaborador cumple con las labores asignadas en el cargo que se desempeña. 11. Usted como trabajador cumple su trabajo por vocación 12. Las áreas de la UGEL se encuentran distribuidas de manera oportuna | Siempre | | | | X | | | | X | | | | | | | |
| | | | | Casi Siempre | | | | X | | | | X | | | | | | | |
| | | | | A veces | | | | X | | | | X | | | | | | | |
| Compromiso Normativo | Deber del personal frente a la organización | 11. Usted como trabajador cumple su trabajo por vocación 12. Las áreas de la UGEL se encuentran distribuidas de manera oportuna | Siempre | | | | X | | | | X | | | | | | | | |
| | | | Casi Siempre | | | | X | | | | X | | | | | | | | |
| | | | A veces | | | | X | | | | X | | | | | | | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | OPERACIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | | | | |
|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---|------------------------|--------------|---------|-------|--|----|--|----|---|----|---|----|-----------------------------------|--|--|--|--|
| | | | | Siempre | Casi Siempre | A veces | Nunca | Relación entre la variable y dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y los ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | | |
| Satisfacción Laboral | Condiciones de trabajo | Ambientes laborables | 1. Se siente satisfecho con los ambientes de trabajo para la asignación de sus deberes. | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | | Instalaciones y equipamientos | 2. La institución cuenta con las instalaciones necesarias para el desempeño de su cargo. | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | La necesidad del equipo de trabajo | Relación con el equipo de trabajo | 3. Usted maneja una relación esencial con su equipo de trabajo. | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | | Eficiencia del personal | 4. Usted realiza sus trabajos con eficiencia ante la entidad | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | La necesidad del poder | Toma de decisiones del personal | 5. El logro de sus objetivos es desarrollado en base a su experiencia laboral. | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | | | 6. Usted llega a manejar diversas habilidades profesionales para desempeñar mejor su trabajo. | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | La necesidad de logro | Responsabilidad del colaborador | 7. Se siente identificado con la entidad, por el tiempo que lleva laborando y por los conocimientos que maneja ante ella. | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | | Oportunidades de ascenso | 8. La entidad genera oportunidades de ascenso por la eficiencia de su trabajo. | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | Capacitaciones | | 9. Usted aprecia que tiene la oportunidad de hacer una carrera profesional según su desempeño en la entidad | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | | | 10. Usted es capacitado como trabajador de la entidad constantemente. | | | | | X | | | | | | | | | | | | |

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa
Local de Huaraz-2019.

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión
Educativa Local de Huaraz-2019.

DIRIGIDO A: Los Trabajadores de las Áreas y Oficinas de la UGEL - Huaraz

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | | X | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : RÍOS PAUCAR MOISES RODO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : LICENCIADO EN ADMINISTRACION

 **MINISTERIO DE EDUCACIÓN**
UNIDAD LOCAL DE HUARAZ
LIC. ACHET. MOISES R. RÍOS PAUCAR
ESPECIALISTA EN MONITOREO DE EVALUACIONES

Post firma
DNI 40743282

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. HERRERA RONDAN JHAKELINE AMPARO

Magister en Gestión Pública

MACEDO BARRETO, Jenniffer Aissa, identificada con DNI N° 76315624, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del **Proyecto de Tesis Titulado: Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019**. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 22 de Noviembre de 2018.

NACEDO BARRETO, Jenniffer Aissa

DNI N° 76315624

Recibido:
H. 23/11/18

Mg. HERRERA RONDAN JHAKELINE AMPARO
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
DNI N° 37682771

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | | | | |
|---|---|--|--|---------------------|--------------|---------|-------|--|----|--|----|---|----|---|----|-----------------------------------|--|--|--|--|
| | | | | Siempre | Casi Siempre | A veces | Nunca | Relación entre la variable y dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y los ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | | |
| Compromiso organizacional | Compromiso Afectivo | Expectativas del trabajador | 1. El trabajo que desempeña es valorado por sus superiores | Siempre | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Casi Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | A veces | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Transmisión emocional del empleado | 2. El trabajo que desempeña genera algún reconocimiento por la institución | Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Casi Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | A veces | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Compromiso Continuo | Logro de metas frente a la organización | 3. Los trabajadores sienten confianza en el cargo que se desempeña. | Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Casi Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | A veces | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Recompensa Laboral | 4. Los trabajadores cumplen con las metas establecidas por la UGEL. | Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Casi Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | A veces | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Estrategias Motivacionales | Esmero del personal | 5. Usted como trabajador desempeña mejor su trabajo para obtener algún logro. | Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Casi Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | A veces | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Estrategias Motivacionales | 6. Se encuentra comprometido con la entidad. | Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Casi Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | A veces | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Compromiso Normativo | Esmero del personal | 7. El esfuerzo que usted realiza en su trabajo es porque se siente comprometido con la entidad. | Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Casi Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | A veces | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Deber del personal frente a la organización | 8. Considera que en la UGEL se puede obtener continuidad laboral, de acuerdo a los logros alcanzados | Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Casi Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | A veces | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Deber del personal frente a la organización | 9. Cuando le dan alguna tarea inmediata usted las desarrolla con esmero | Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Casi Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | A veces | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Deber del personal frente a la organización | 10. Usted como colaborador cumple con las labores asignadas en el cargo que se desempeña. | Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Casi Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | A veces | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Deber del personal frente a la organización | 11. Usted como trabajador cumple su trabajo por vocación | Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Casi Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | A veces | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Deber del personal frente a la organización | 12. Las áreas de la UGEL se encuentran distribuidas de manera oportuna | Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Casi Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | A veces | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | Sanciones institucionales | 13. El trato que manaja frente a los usuarios es de manera equitativa | | | | | | | | |
| | Beneficios Institucionales | 14. Las políticas de la UGEL favorecen al trabajador en referencia a la estabilidad laboral. | | | | | | | | |


 D.C. PAMELA ESCORREA
 UGEL - HUARAZ
 Post Firma
 DNI 31682274

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | OPERACIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | | |
|-----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---|--|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--|-------------------------------------|--|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--|
| | | | | Siempre | Casi Siempre | A veces | Nunca | Relación entre la variable y dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y los ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | |
| Satisfacción Laboral | Condiciones de trabajo | Ambientes laborables | 1. Se siente satisfecho con los ambientes de trabajo para la asignación de sus deberes. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | | Instalaciones y equipamientos | 2. La institución cuenta con las instalaciones necesarias para el desempeño de su cargo. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | La necesidad del poder | Relación con el equipo de trabajo | 3. Usted maneja una relación esencial con su equipo de trabajo. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | Eficiencia del personal | 4. Usted realiza sus trabajos con eficiencia ante la entidad | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | La necesidad de logro | Toma de decisiones del personal | 5. El logro de sus objetivos es desarrollado en base a su experiencia laboral. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | Responsabilidad del colaborador | 6. Usted llega a manejar diversas habilidades profesionales para desempeñar mejor su trabajo. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | La necesidad de logro | Oportunidades de ascenso | 7. Se siente identificado con la entidad, por el tiempo que lleva laborando y por los conocimientos que maneja ante ella. | 8. La entidad genera oportunidades de ascenso por la eficiencia de su trabajo. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | Capacitaciones | 9. Usted aprecia que tiene la oportunidad de hacer una carrera profesional según su desempeño en la entidad | 10. Usted es capacitado como trabajador de la entidad constantemente. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Incentivos | | | | | | | | X | X | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| | | | | | | | | | X | X | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |

11. Realizada mejor su trabajo debido a las capacitaciones que se les brinda.
 12. El esmero que presenta ante la realización de su trabajo es recompensado con algún tipo de incentivo.

[Handwritten Signature]
 CPC JIMENA AMPARO HERBERACIONAN
 TESORERA
 DOSEL - HUAYAZ
 DNI N° 3108271

Post firma
 DNI 31682271

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa

Local de Huaraz-2019.

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión

Educativa Local de Huaraz-2019.

DIRIGIDO A: Los Trabajadores de las Áreas y Oficinas de la UGEL - Huaraz

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Buena | Muy buena | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | | X | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : HERRERA RONDAN JHAKELINE AMPARO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTION PUBLICA


CALLE JOSÉ PÉREZ DE ARRIAGA 1000
UGEL HUARAZ
DNI N° 71362271 31692277

TABLA DE ESPECIFICACIONES
Cuestionario de Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral

I. Datos Informativos:

- Autor : Macedo Barreto Jenniffer Aissa
- Tipo de instrumento : Tipo Clásicas
- Niveles de aplicación : Colaboradores de la UGEL - Hz.
- Administración : Individual
- Duración : 10 minutos
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Autor

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 26 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es analizar la incidencia del Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la UGEL – Hz del 2019.

III. Tabla de Especificaciones:

| Dimensión | Indicador de evaluación | Peso% | Ítems | Puntaje |
|--|--|-------|-------|---------|
| D1. Compromiso Afectivo | 1. Expectativas del trabajador | 19% | 1 | 1 - 4 |
| | | | 2 | |
| | 2. Transmisión emocional del empleado | | 3 | |
| | 3. Logro de metas frente a la organización | | 4 | 1 - 4 |
| | | | 5 | |
| D2. Compromiso Continuo | 4. Recompensa Laboral | 19% | 6 | 1 - 4 |
| | | | 7 | |
| | 5. Estrategias Motivacionales | | 8 | |
| | 6. Esmero del personal | | 9 | 1 - 4 |
| | | | 10 | |
| 7. Deber del personal frente a la organización | 15% | 11 | 1 - 4 | |
| | | 12 | | |

| Dimensión | Indicador de evaluación | Peso% | Ítems | Puntaje |
|---------------------------------------|--|--------------|--------------|----------------|
| D3. Compromiso Normativo | 8. Sanciones institucionales | | 13 | 1 - 4 |
| | 9. Beneficios Institucionales | | 14 | |
| D4. Condiciones de trabajo | 10. Ambientes laborables | 13% | 15 | 1 - 4 |
| | 11. Instalaciones y equipamientos | | 16 | |
| | 12. Relación con el equipo de trabajo | | 17 | |
| D5. La necesidad del poder | 13. Eficiencia del personal | 15% | 18 | 1 - 4 |
| | | | 19 | |
| | 14. Toma de decisiones del personal | | 20 | |
| | 15. Responsabilidades del colaborador | | 21 | |
| D6. La necesidad de logro | 16. Oportunidades de ascenso | 19% | 22 | 1 - 4 |
| | | | 23 | |
| | 17. Capacitaciones | | 24 | |
| | | | 25 | |
| | 18. Incentivos | | 26 | |
| | TOTAL | 100% | 26 ítems | 34 - 136 |

IV. Opciones de respuesta:

| Nº de Ítems | Opción de respuesta | Puntaje |
|---|----------------------------|----------------|
| 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 , 25, 26. | - Siempre | 4 |
| | - Casi siempre | 3 |
| | - A veces | 2 |
| | - Nunca | 1 |

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las variables: Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral

| VARIABLES | NIVEL | PUNTACIÓN |
|---------------------------|-------|-----------|
| Compromiso Organizacional | Bajo | 14-28 |
| | Medio | 29-42 |
| | Alto | 43-56 |

| VARIABLES | NIVEL | PUNTACIÓN |
|----------------------|-------|-----------|
| Satisfacción Laboral | Bajo | 12-24 |
| | Medio | 25-36 |
| | Alto | 37-48 |

5.2. Valoración de la Variable 1: Compromiso Organizacional

| NIVEL | CRITERIOS | Valores |
|---------------|--|---------|
| - Alto | <ul style="list-style-type: none"> - Expectativas valiosas del trabajador - Excelente transmisión emocional del trabajador - Logro de metas constantes - Recompensas exitosas - Estrategias motivacionales positivas - Excelente esmero del personal | 43-56 |

| | | |
|----------------|--|-------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Deber del personal excelente ante la organización - Sanción relevante por la institución - Beneficios adecuadas por la institución | |
| - Medio | <ul style="list-style-type: none"> - Expectativas poco valiosas del trabajador - Mediana transmisión emocional del trabajador - Pocos logros de metas constantes - Recompensas poco frecuentes - Estrategias motivacionales poco positivas - Poco frecuente esmero del personal - Deber del personal poco frecuente ante la organización - Sanción poco relevante por la institución - Beneficios poco relevante por la institución | 29-42 |
| - Bajo | <ul style="list-style-type: none"> - Inexistencia de expectativas valiosas del trabajador - Baja transmisión emocional del trabajador - Inexistencia de logros de metas constantes - Inexistencia de recompensas laborales - Estrategias motivacionales negativas - Esmero del personal ausente - Inexistencia del deber del personal ante la organización - Ausencia de sanción institucional - Ausencia de beneficios institucional | 14-28 |

5.2. Valoración de la Variable 2: Satisfacción Laboral

| NIVEL | CRITERIOS | Valores |
|----------------|--|---------|
| - Alto | <ul style="list-style-type: none"> - Ambientes laborales adecuados - Instalaciones y equipamientos adecuados - Excelente relación con el equipo de trabajo - Excelente eficiencia del personal - Toma de decisiones adecuadas del personal - Responsabilidades exitosas del colaborador - Excelentes oportunidades de ascenso - Adecuadas capacitaciones - Adecuados incentivos | 12-24 |
| - Medio | <ul style="list-style-type: none"> - Ambientes laborales regulares - Instalaciones y equipamientos regulares - Poca relación con el equipo de trabajo - Poca eficiencia del personal - Toma de decisiones poco frecuentes del personal - Responsabilidades poco relevantes del colaborador - Pocas oportunidades de ascenso - Capacitaciones poco frecuentes - Incentivos poco frecuentes | 25-36 |
| - Bajo | <ul style="list-style-type: none"> - Ambientes laborales inadecuados - Instalaciones y equipamientos inadecuados - Escasa relación con el equipo de trabajo - Ineficiencia del personal - Toma de decisiones inadecuadas del personal - Responsabilidades ineficientes del colaborador - Pocas oportunidades de ascenso - Inadecuadas capacitaciones - Inadecuados incentivos | 37-48 |

Anexo 6: Matriz de Consistencia

| MATRIZ DE CONSISTENCIA | | | | |
|--|--|--|--|--|
| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
| Problema principal | Objetivo general | Hipótesis General | Variable Independiente | Tipo de Investigación |
| ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019? | Determinar la relación entre el compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz - 2019. | <p>Hi: Existe relación significativa entre Compromiso Afectivo y las Condiciones de Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.</p> <p>HO: No Existe relación significativa entre Compromiso Afectivo y las Condiciones de Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.</p> | <p>X. Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>X.1. Compromiso Afectivo X.2. Compromiso Continuo X.3. Compromiso Normativo</p> | <p>Tipo de Estudio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicada : porque agarramos teoría para explicar su variable, su problemática <p>Nivel de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correlación: causal. <p>Método de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuantitativo <p>Diseño de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - No experimental <p>Alcance Temporal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transeccional <p>Enfoque de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuantitativo <p>Población y Muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> - 99 colaboradores de las todas Áreas y Oficinas de la Unidad de Gestión Educativa Local, Huaraz del año 2019. <p>La representación del trabajo será</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- O1((O1)) M --- O2((O2)) O1 --- r --- O2 </pre> </div> |
| Problema secundario | Objetivo Específico | | Variable Dependiente | |
| <p>a. ¿Qué relación existe en el compromiso Afectivo y las condiciones de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Huaraz-2019?</p> <p>b. ¿Qué relación existe en el compromiso continuo y Necesidad de Logro en la Unidad de Gestión Educativa Local, Huaraz-2019?</p> <p>c. ¿Qué relación existe en el compromiso normativo y Necesidad de Poder en la Unidad de Gestión Educativa Local, Huaraz-2019?</p> | <p>a. Precisar la relación entre el Compromiso Afectivo y las Condiciones de Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.</p> <p>b. Establecer la relación entre el Compromiso Continuo y la Necesidad de Logro en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.</p> <p>c. Señalar la relación entre el Compromiso Normativo y la Necesidad de Poder en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz-2019.</p> | | <p>Y. Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Y.1. Condiciones de trabajo Y.2. Necesidad de Logro Y.3. Necesidad de Poder</p> | |

Anexo 7: Confiabilidad – Alfa de Cronbach

| CONFIABILIDAD: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH | | | | | | | | | | | | | | | CONFIABILIDAD: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|----------|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| SUJETOS | ÍTEMS | | | | | | | | | | | | | | TOTAL | SUJETOS | PREGUNTAS | | | | | | | | | | | | TOTAL |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 45 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 47 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 24 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 52 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 42 |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 37 |
| 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 26 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 6 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 31 | 6 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 31 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 23 | 7 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 27 |
| 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 28 | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 25 |
| 9 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 24 | 9 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 25 |
| 10 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 30 | 10 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 24 |
| VARIANZA | 0.8 | 1.0 | 0.6 | 1.2 | 0.8 | 1.3 | 1.2 | 1.0 | 0.8 | 1.0 | 1.0 | 0.8 | 1.7 | 1.0 | 97.4 | VARIANZA | 0.9 | 1.0 | 1.0 | 0.4 | 1.0 | 1.0 | 0.6 | 1.2 | 0.8 | 1.2 | 0.8 | 0.7 | 40.8 |
| TOTAL | 14.3 | | | | | | | | | | | | | | 0.92 | TOTAL | 10.5 | | | | | | | | | | | | 0.81 |
| ALFA | | | | | | | | | | | | | | | 0.92 | ALFA | | | | | | | | | | | | | 0.81 |
| TOTAL - ALFA DE CRONBACH | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0.86 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 8: Permiso de la institución donde aplico el estudio

034141

RECIBIDA

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
UGEL - HUARAZ
TRÁMITE DOCUMENTARIO

HORA: 29 OCT. 2018

FOLIOS: 011 / 015

Nº Exp. 034141

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Huaraz, 26 de Octubre del 2018

CARTA N° 167- 2018- FCE- CPP- UCV

Señor:

LIC. HILDEBRANDO PAICO SEDAN
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUARAZ

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita **MACEDO BARRETO JENNYFFER AISSA**, identificada con DNI. N° **76315624**, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, quien en el presente semestre académico 2018- II, está cursando el IX ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, dicha estudiante se encuentra realizando su **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, motivo por el cual le solicitamos su autorización para que la estudiante pueda desarrollar su investigación en su institución, en lo referente al tema: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL**. De ser aceptada la autorización, por favor brindarle el apoyo y las facilidades a la estudiante.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,


Dra. Jaéla Peña Romero
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

30 OCT 2018
UGEL HUARAZ
AREA DE ADMINISTRACION

Para: Proyecto de Investigación Sanción
 Operaciones Consolidado
 Estudios e Informes Archivo
 Compras y Fletes Tratamiento

CAMPUS HUARAZ
Av. Independencia 1488
Barrio: Palma Baja,
Independencia - Huaraz
Tel: (043) 483031

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"



EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUARAZ, QUE AL FINAL SUSCRIBE, EMITE LA SIGUIENTE:

AUTORIZACIÓN

A favor de la señorita Jenniffer Aissa Macedo Barreto, identificada con DNI N° 76315624, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo de la facultad de Ciencias Empresariales de la carrera profesional de Administración, para realizar la investigación de tesis en el tema "**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL**".

Por lo tanto, se le expide la presente a la interesada a solicitud mediante expediente 034141-2018, y se le brinda las facilidades del caso para el cumplimiento de la misma.

Atentamente,



HPS/UGEL.Hz-DIR.

Anexo 9: Autorización para aplicar encuesta



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"



EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUARAZ, QUE AL FINAL SUSCRIBE, EMITE LA SIGUIENTE:

AUTORIZACIÓN

A favor de la señorita Jenniffer Aissa Macedo Barreto, identificada con DNI N° 76315624, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo de la facultad de Ciencias Empresariales de la carrera profesional de Administración, para realizar la aplicación de la encuesta a los trabajadores de mi representada sobre el tema **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUARAZ, 2019"**

Por lo tanto, se le expide la presente y se le brinda las facilidades del caso para el cumplimiento de la misma.

Atentamente,



HPS/UGEL.Hz-DIR.

www.ugelhuaraz.gob.

Av. Confraternidad Int. Este (Ex -
PRONAA)
Huaraz, Arequipa

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

Huaraz, 24 de Abril del 2019

OFICIO N° 016-FCE-EA-UCV-HZ

DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CARHUAZ
Jr. Unión S/N - Carhuaz

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA A SUS TRABAJADORES DE LA UGEL CARHUAZ.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita **MACEDO BARRETO JENNIFFER AISSA**, identificada con DNI. N° **76315624** estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, quien en el presente semestre académico 2019-I se encuentra cursando el X ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, el cual viene desarrollando su TESIS sobre el tema: **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL”**. La presente es para solicitarle su apoyo en brindar las facilidades a la estudiante para que pueda aplicar una encuesta a sus colaboradores referente al tema de investigación.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,



Dra. Jaela Peña Romero

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 10: Carta de aceptación para aplicar encuesta



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres 2018-2027"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"



Carhuaz,

OFICIO N° 582. -2019-ME/R.A./DREA-UGELChz-AGAIE-OPER-EAI-D.

Dra. Jaela Peña Romero

Directora de la Escuela de Administración

Universidad Cesar Vallejo

ASUNTO : Comunica aceptación para aplicar encuesta a los colaboradores de la Ugel - Carhuaz.

REFERENCIA : Oficio N° 016-FCE-EA-UCV-HZ

Tengo el honor de dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia mi Despacho cumple con comunicarle, que la señorita Jenniffer Aissa Macedo Barreto, de la Carrera Profesional de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo. Ha sido admitida para aplicar encuesta a los colaboradores de la Ugel – Carhuaz.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



UGELHZ/HPS
DSAI/JCA
EAI/GWAV
C.c.Arch.

Anexo 11: Constancia del trabajo de investigación



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"



EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUARAZ, QUE AL FINAL SUSCRIBE, EMITE LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA

A favor de la señorita Jenniffer Aissa Macedo Barreto, identificada con DNI N° 76315624, estudiante del X ciclo de la facultad de Ciencias Empresariales de la carrera profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, con Código 7000842093, ha realizado su trabajo de investigación en referencia al tema "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUARAZ, 2019" desde el mes de agosto del 2018 al mes de junio del 2019, garantizando que la población es de 99 colaboradores de las 6 Áreas correspondientes a la organización.

Por lo tanto, se le expide la presente y se le brinda las facilidades del caso para el cumplimiento de la misma.

Atentamente, 01 de Julio del 2019



www.ugelhuaraz.gob.pe

Av. Confraternidad Int. Este (Ex - PRONAA)
Huaraz-Ancash
Tel. 043-396095

Anexo 12: Cuestionario Elaborado para la Prueba Piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N° 01

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones:

La presente encuesta pretende recoger tu opinión sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, conteste sinceramente las siguientes preguntas marcando con una X las respuestas que considere conveniente, tus respuestas no tendrán un efecto ni positivo ni negativo en tu situación laboral.

| 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------|-------|
| Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |

De acuerdo a las escalas que se te presenta, marque con una "X" solo el número que mejor describa su apreciación en cada una de las preguntas.

| N° | ÍTEMS | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---|---|---|---|
| 01 | ¿El trabajo que desempeña es valorado por sus superiores? | | X | | |
| 02 | ¿El trabajo que desempeña genera algún reconocimiento por la institución? | | X | | |
| 03 | ¿Los trabajadores sienten confianza en el cargo que se desempeña? | | X | | |
| 04 | ¿Los trabajadores cumplen con las metas establecidas por la UGEL? | X | | | |
| 05 | ¿Usted como trabajador desempeña mejor su trabajo para obtener algún logro? | | X | | |
| 06 | ¿Se encuentra comprometido con la entidad? | X | | | |
| 07 | ¿El esfuerzo que usted realiza en su trabajo es porque se siente comprometido con la entidad? | | X | | |
| 08 | ¿Considera que en la UGEL se puede obtener continuidad laboral, de acuerdo a los logros alcanzados? | X | | | |
| 09 | ¿Cuándo le dan alguna tarea inmediata usted las desarrolla con esmero? | | X | | |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|
| 10 | ¿Usted como colaborador cumple con las labores asignadas en el cargo que se desempeña? | | | X | |
| 11 | ¿Usted como trabajador cumple su trabajo por vocación? | | X | | |
| 12 | ¿Las áreas de la UGEL se encuentran distribuidas de manera oportuna? | | X | | |
| 13 | ¿El trato que maneja frente a los usuarios es de manera equitativa? | X | | | |
| 14 | ¿Las políticas de la UGEL favorecen al trabajador en referencia a la estabilidad laboral? | | X | | |
| 15 | ¿Se siente satisfecho con los ambientes de trabajo para la asignación de sus deberes? | | | X | |
| 16 | ¿La institución cuenta con las instalaciones necesarias para el desempeño de su cargo? | | X | | |
| 17 | ¿Usted maneja una relación esencial con su equipo de trabajo? | X | | | |
| 18 | ¿Usted realiza sus trabajos con eficiencia ante la entidad? | | X | | |
| 19 | ¿El logro de sus objetivos es desarrollado en base a su experiencia laboral? | | | X | |
| 20 | ¿Usted llega a manejar diversas habilidades profesionales para desempeñar mejor su trabajo? | | X | | |
| 21 | ¿Se siente identificado con la entidad, por el tiempo que lleva laborando y por los conocimientos que maneja ante ella? | X | | | |
| 22 | ¿La entidad genera oportunidades de ascenso por la eficiencia de su trabajo? | | X | | |
| 23 | ¿Usted aprecia que tiene la oportunidad de hacer una carrera profesional según su desempeño en la entidad? | | | X | |
| 24 | ¿Usted es capacitado como trabajador de la entidad constantemente? | | X | | |
| 25 | ¿Realiza mejor su trabajo debido a las capacitaciones que se les brinda? | | X | | |
| 26 | ¿El esmero que presenta ante la realización de su trabajo es recompensado con algún tipo de incentivo? | | X | | |

Muchas Gracias por tu Colaboración.

FECHA: 11:08 am.

HORA: 26/04/19



CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones:

La presente encuesta pretende recoger tu opinión sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, conteste sinceramente las siguientes preguntas marcando con una X las respuestas que considere conveniente, tus respuestas no tendrán un efecto ni positivo ni negativo en tu situación laboral.

| | | | |
|---------|--------------|---------|-------|
| 4 | 3 | 2 | 1 |
| Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |

De acuerdo a las escalas que se te presenta, marque con una "X" solo el número que mejor describa su apreciación en cada una de las preguntas.

| N° | ÍTEMS | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---|---|---|---|
| 01 | ¿El trabajo que desempeña es valorado por sus superiores? | ✓ | | | |
| 02 | ¿El trabajo que desempeña genera algún reconocimiento por la institución? | | | | ✓ |
| 03 | ¿Los trabajadores sienten confianza en el cargo que se desempeña? | | | ✓ | |
| 04 | ¿Los trabajadores cumplen con las metas establecidas por la UGEL? | | | ✓ | |
| 05 | ¿Usted como trabajador desempeña mejor su trabajo para obtener algún logro? | ✓ | | | |
| 06 | ¿Se encuentra comprometido con la entidad? | ✓ | | | |
| 07 | ¿El esfuerzo que usted realiza en su trabajo es porque se siente comprometido con la entidad? | ✓ | | | |
| 08 | ¿Considera que en la UGEL se puede obtener continuidad laboral, de acuerdo a los logros alcanzados? | ✓ | | | |
| 09 | ¿Cuándo le dan alguna tarea inmediata usted las desarrolla con esmero? | ✓ | | | |

| | | | | | |
|----|---|---|--|---|---|
| 10 | ¿Usted como colaborador cumple con las labores asignadas en el cargo que se desempeña? | ✓ | | | |
| 11 | ¿Usted como trabajador cumple su trabajo por vocación? | ✓ | | | |
| 12 | ¿Las áreas de la UGEL se encuentran distribuidas de manera oportuna? | ✓ | | | |
| 13 | ¿El trato que maneja frente a los usuarios es de manera equitativa? | ✓ | | | |
| 14 | ¿Las políticas de la UGEL favorecen al trabajador en referencia a la estabilidad laboral? | | | ✓ | |
| 15 | ¿Se siente satisfecho con los ambientes de trabajo para la asignación de sus deberes? | | | | ✓ |
| 16 | ¿La institución cuenta con las instalaciones necesarias para el desempeño de su cargo? | | | | ✓ |
| 17 | ¿Usted maneja una relación esencial con su equipo de trabajo? | | | | ✓ |
| 18 | ¿Usted realiza sus trabajos con eficiencia ante la entidad? | ✓ | | | |
| 19 | ¿El logro de sus objetivos es desarrollado en base a su experiencia laboral? | ✓ | | | |
| 20 | ¿Usted llega a manejar diversas habilidades profesionales para desempeñar mejor su trabajo? | ✓ | | | |
| 21 | ¿Se siente identificado con la entidad, por el tiempo que lleva laborando y por los conocimientos que maneja ante ella? | ✓ | | | |
| 22 | ¿La entidad genera oportunidades de ascenso por la eficiencia de su trabajo? | | | | ✓ |
| 23 | ¿Usted aprecia que tiene la oportunidad de hacer una carrera profesional según su desempeño en la entidad? | | | | ✓ |
| 24 | ¿Usted es capacitado como trabajador de la entidad constantemente? | | | | ✓ |
| 25 | ¿Realiza mejor su trabajo debido a las capacitaciones que se les brinda? | | | | ✓ |
| 26 | ¿El esmero que presenta ante la realización de su trabajo es recompensado con algún tipo de incentivo? | | | | ✓ |

Muchas Gracias por tu Colaboración.

FECHA: 26-04-19

HORA: 11:45 am

Anexo 13: Cuestionario Elaborado para la Muestra real



Nº 01

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

La presente encuesta pretende recoger tu opinión sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, conteste sinceramente las siguientes preguntas marcando con una X las respuestas que considere conveniente, tus respuestas no tendrán un efecto ni positivo ni negativo en tu situación laboral.

| 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------|-------|
| Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |

Instrucciones:

De acuerdo a las escalas que se te presenta, marque con una "X" solo el número que mejor describa su apreciación en cada una de las preguntas.

| Nº | ÍTEMS | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---|---|---|---|
| 01 | ¿El trabajo que desempeña es valorado por sus superiores? | | | X | |
| 02 | ¿El trabajo que desempeña genera algún reconocimiento por la institución? | | | X | |
| 03 | ¿Los trabajadores sienten confianza en el cargo que se desempeña? | | | X | |
| 04 | ¿Los trabajadores cumplen con las metas establecidas por la UGEL? | | X | | |
| 05 | ¿Usted como trabajador desempeña mejor su trabajo para obtener algún logro? | | X | | |
| 06 | ¿Se encuentra comprometido con la entidad? | | | X | |
| 07 | ¿El esfuerzo que usted realiza en su trabajo es porque se siente comprometido con la entidad? | | X | | |
| 08 | ¿Considera que en la UGEL se puede obtener continuidad laboral, de acuerdo a los logros alcanzados? | | | X | |
| 09 | ¿Cuándo le dan alguna tarea inmediata usted las desarrolla con esmero? | | X | | |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 10 | ¿Usted como colaborador cumple con las labores asignadas en el cargo que se desempeña? | | X | | |
| 11 | ¿Usted como trabajador cumple su trabajo por vocación? | | X | | |
| 12 | ¿Las áreas de la UGEL se encuentran distribuidas de manera oportuna? | | | X | |
| 13 | ¿El trato que maneja frente a los usuarios es de manera equitativa? | X | | | |
| 14 | ¿Las políticas de la UGEL favorecen al trabajador en referencia a la estabilidad laboral? | | X | | |
| 15 | ¿Se siente satisfecho con los ambientes de trabajo para la asignación de sus deberes? | | | | X |
| 16 | ¿La institución cuenta con las instalaciones necesarias para el desempeño de su cargo? | | | | X |
| 17 | ¿Usted maneja una relación esencial con su equipo de trabajo? | | X | | |
| 18 | ¿Usted realiza sus trabajos con eficiencia ante la entidad? | | X | | |
| 19 | ¿El logro de sus objetivos es desarrollado en base a su experiencia laboral? | X | | | |
| 20 | ¿Usted llega a manejar diversas habilidades profesionales para desempeñar mejor su trabajo? | X | | | |
| 21 | ¿Se siente identificado con la entidad, por el tiempo que lleva laborando y por los conocimientos que maneja ante ella? | | X | | |
| 22 | ¿La entidad genera oportunidades de ascenso por la eficiencia de su trabajo? | | X | | |
| 23 | ¿Usted aprecia que tiene la oportunidad de hacer una carrera profesional según su desempeño en la entidad? | | | X | |
| 24 | ¿Usted es capacitado como trabajador de la entidad constantemente? | | | X | |
| 25 | ¿Realiza mejor su trabajo debido a las capacitaciones que se les brinda? | | | X | |
| 26 | ¿El esmero que presenta ante la realización de su trabajo es recompensado con algún tipo de incentivo? | | | | X |

Muchas Gracias por tu Colaboración.

FECHA: 29-04-19

HORA: 08:22 am

CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL 2018 - SEDE UGEL HUARAZ

PLIEGO : 441 REGION ANCASH
 U.E. : 311 EDUCACION DRE-ANCASH
 FECHA : 21/11/2018

| NT | A. PATERNO | A. MATERNO | NOMBRES | D.N.I. | CARGO | CONDICIÓN LABORAL (VINCULO LABORAL O CONTRACTUAL) | DISTRIBUCIÓN |
|--------------------------------------|------------|-------------|--------------------|----------|---|---|--------------|
| ORGANO DE DIRECCIÓN | | | | | | | |
| 1 | PAICO | SEDAN | HILDEBRANDO | 32733565 | Director de la UGEL Huaraz | Designado | C.A.P. SEDE |
| 2 | ROBLES | TORRE | OMAR STEFAN | 09915045 | Plazaonista Público I | Contratado | C.A.P. SEDE |
| 3 | SAMRIZ | RODRIAN | NORIE RINA | 31631723 | Especialista Administrativo I | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 4 | URBANO | BERAFIN | LEONCIO MARCOS | 31621133 | Técnico Administrativo (Actas y Certificados) | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 5 | GARBINI | CORDERO | NORMA EDYVA | 08547702 | Técnico Administrativo I | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 6 | MENDOZA | OLIVIANO | LOURDES MARGOTT | 31629149 | Secretaría II | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 7 | PNEDA | CLEMENTE | ENEDINA | 31634161 | Secretaría II | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | | | | | |
| 8 | VALLE | TABOADA | EDITH ALEXANDRA | 21842543 | Jefa del Área de Gestión Pedagógica | Designada | C.A.P. SEDE |
| 9 | CABALLERO | RAMOS | WILSTOR RICARDO | 31600400 | Especialista en Educación | Designado | C.A.P. SEDE |
| 10 | CAMILO | VALENUELA | ZILBER JESUS | 31656402 | Especialista en Educación | Designado | C.A.P. SEDE |
| 11 | AMADO | MOHALES | MARITZA GIOVANA | 30294229 | Especialista en Educación | Designada | C.A.P. SEDE |
| 12 | MAGUIÑA | CARRASCO | ZENOBIO SATURNINO | 31632394 | Especialista en Educación | Designado | C.A.P. SEDE |
| 13 | TIRICO | HUAMAN | CARLOS ALBERTO | 31679331 | Especialista en Educación | Designado | C.A.P. SEDE |
| 14 | MORENO | VERGARA | TANIA ELIANA | 31657628 | Especialista en Educación | Designada | C.A.P. SEDE |
| 15 | IRIGORYEN | TAMAYO | MIGUEL ANGEL | 31772340 | Especialista en Educación | Designado | C.A.P. SEDE |
| 16 | SALAZAR | RODRIGUEZ | DOÑA ENEDINA | 31657185 | Especialista en Educación | Designada | C.A.P. SEDE |
| 17 | RODRIGUEZ | PAUCAR | EDITH SOLEDAD | 31666837 | Especialista en Educación | Designada | C.A.P. SEDE |
| 18 | MORENO | ANDAHUA | CRISPULO | 31823237 | Especialista en Educación | Designado | C.A.P. SEDE |
| 19 | BOGARIN | REYNALDO | EDWIN EYNER | 31673174 | Especialista en Educación | Designado | C.A.P. SEDE |
| 20 | ALEGRE | PAREDES | WILFREDO EULFERRIO | 32382556 | Especialista en Educación | Designado | C.A.P. SEDE |
| 21 | RONCAL | LEON | ELVA MERCEDES | 31621067 | Secretaría I | Nombrada | C.A.P. SEDE |
| AREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | | |
| 22 | RODRIGUEZ | HUERTA | CHRISTIAN OLIVER | 31673397 | Director de Sistema Administrativo II | Designado | C.A.P. SEDE |
| 23 | ROSARIO | GUERRERO | DOÑA EUGENIA | 31076192 | Especialista en Finanzas | Nombrada | C.A.P. SEDE |
| 24 | FLORES | DIAZ | CESAR AUGUSTO | 31625356 | Estadístico I | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 25 | ZANLUDDO | RIVADENEIRA | MARYAM SONIA | 31677931 | Especialista en Racionalización | Nombrada | C.A.P. SEDE |
| 26 | ROJAS | DE LA CRUZ | ANTONIO TIMOTEO | 31664125 | Planificador I | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 27 | COSSIO | ROBLES | JOSE ALFREDO | 31662488 | Análisis PAO | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 28 | PINEDO | BLAS | DOÑA | 31823516 | Secretaría I | Nombrada | C.A.P. SEDE |

| Nº | A. PATERNO | A. MATERNO | NOMBRES | D.N.I. | CARGO | CONDICIÓN LABORAL (VINCULO LABORAL O CONTRACTUAL) | OBSERVACIONES |
|--|------------|-------------|-----------------------|----------|---|---|--|
| ÁREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | |
| 29 | COLLANTES | JARA | CHRISTIAN FRANCISCO | 43740994 | Director de Sistema Administrativo II | Designado | C.A.P. SEDE |
| 30 | JAMANCA | ALVARADO | HEYNER NIBARDO | 43438980 | Especialista Administrativo II | Contratado | C.A.P. SEDE |
| 31 | ALONSO | VILLANUEVA | GEOVANI WILDER | 31666244 | Especialista Administrativo I | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 32 | HERRERA | RONDAN | JHAKELINE AMPARO | 31682271 | Tesoro | Nombrada | C.A.P. SEDE |
| 33 | FLORES | VENANCIO | ORLANDO ARTURO | 31665803 | Especialista Administrativo I | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 34 | ESPINOZA | SALVADOR | LOURDES MARGARITA | 41400612 | Asistente Social | Nombrada | C.A.P. SEDE |
| 35 | HUALPA | ESPINOZA | JULIO CESAR | 10506705 | Contador I | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 36 | VELASQUEZ | LUJERIO | EDGAR PEDRO | 31660499 | Ingeniero I | Contratado | C.A.P. SEDE |
| 37 | PAITAN | CCORA | JULIO CESAR | 42666422 | Técnico Administrativo I | Contratado | C.A.P. SEDE |
| 38 | ALVA | MONTES | RAUL MARCO | 31638185 | Técnico Administrativo I | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 39 | DAMIAN | LUGO | SONIA OFELIA | 45264912 | Técnico Administrativo I | Contratada | C.A.P. SEDE |
| 40 | GUZMAN | MACEDO | HAMILTON ERICK | 41314970 | Técnico Administrativo I | Contratado | C.A.P. SEDE |
| 41 | BERNUY | EVANGELISTA | FLORENTINA HELEN | 32489506 | Técnico Administrativo I | Nombrada | C.A.P. SEDE |
| 42 | SUAREZ | DE TOLEDO | MARIA JESUS | 31623152 | Cajero | Nombrada | C.A.P. SEDE |
| 43 | AGUILAR | LEÓN | ELIZABETH MARLENI | 31674175 | Secretaría I | Contratada | C.A.P. SEDE |
| 44 | PINEDA | NORBUENA | ANGEL WILFREDO | 31608088 | Chofer I | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 45 | CUISANO | ORTIZ | ORLANDO MAGNO | 31601463 | Oficinista I | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 46 | SOLIS | TOLENTINO | REY DAVID | 31671583 | Trabajador de servicio II | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 47 | SOLIS | CHUMACERO | CESAR YGOR | 31629696 | Trabajador de servicio II | Nombrado | C.A.P. SEDE |
| 48 | PEREZ | HUAMAN | BEATRIZ MELCHORA | 31680735 | Trabajador de servicio II | Nombrada | C.A.P. SEDE |
| ÁREA DE ASESORÍA JURÍDICA | | | | | | | |
| 49 | CARLOS | ESPINOZA | JIMMY | 41031772 | Director de Sistema Administrativo II | Designado | C.A.P. SEDE |
| 50 | ALBERTO | ATUSPARIA | MARCO LEON | 31669865 | Abogado I | Contratado | C.A.P. SEDE |
| 51 | ZAMUDIO | RIVADENEIRA | MERY CLARA | 31821959 | Secretaría I | Nombrada | C.A.P. SEDE |
| ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL | | | | | | | |
| 52 | MANRIQUE | CARRASCO | LUISA PATRICIA YORLEN | 42757329 | Director de Sistema Administrativo II (e) | Designada | C.A.P. SEDE |
| 53 | MELGAREJO | MENDEZ | SUSANA MAGALY | 31665447 | Especialista en Inspección I | Nombrada | C.A.P. SEDE |
| 54 | QUIJANO | DE LA CRUZ | CONSTANTINA CIRA | 31641802 | Secretaría I | Nombrada | C.A.P. SEDE |
| PLAZAS PREVISTAS ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | | | | | |
| 55 | | | | | Especialista en Educación y Cultura | Encargado | C.A.P. Provisional SERVIR |
| 56 | RAMIREZ | PALACIOS | ZENAIDA | 31625903 | Especialista en E.I.B. | Encargada | C.A.P. Provisional SERVIR |
| 57 | RAMIREZ | NORBUENA | EDITH MARITZA | 33334160 | Especialista en Educación Inicial | Encargada | C.A.P. Provisional SERVIR |
| CAS SEDE UGEL - MINEDU | | | | | | | |
| 58 | ESCUADERO | PINEDA | IRIS PRISILLA | 46166049 | Gestor Local de Intervención | Contratado | RSG N° 016-2016-MINEDU |
| 59 | ALVARON | ROBLES | DENNIS GABRIELA | 44993024 | Resp. de la Calidad de la Información | Contratado | RSG N° 055-2018-MINEDU RSG N° 079-2018 |

| Nº | A. PATERNO | A. MATERNO | NOMBRES | D.N.I. | CARGO | CONDICIÓN LABORAL O (VINCULO LABORAL O CONTRACTUAL) | OBSERVACIONES |
|--|------------|------------|-------------------|----------|--|---|---|
| 60 | BLAS | HUERTA | YALILA MILENA | 47377426 | Especialista en Abastecimientos | Contratado | RSG N° 055-2018-MINEDU RSG N° 079-2018 |
| 61 | GARRO | PALACIOS | JULIO FAUSTINO | 32641843 | Especialista en Proceso Administrativo Disciplinario | Contratado | RSG N° 055-2018-MINEDU RSG N° 079-2018 |
| 62 | TORRE | ANTUNEZ | MARCO ANTONIO | 40123240 | Especialista en Supervisión de I.I.E.E. Privadas | Contratado | RSG N° 055-2018-MINEDU RSG N° 079-2018 |
| 63 | RIOS | PAUCAR | MOISES RODO | 40743282 | Especialista en Monitoreo de la Evaluación | Contratado | RSG N° 055-2018-MINEDU RSG N° 079-2018 |
| 64 | MURGA | ALVAREZ | ERIKA VANESA | 45475082 | Especialista en Convivencia Escolar | Contratado | RV N° 047-2018-MINEDU |
| CAS SEDE UGEL - PIA 2018 | | | | | | | |
| 65 | TOLEDO | RAMIREZ | SARA MARINA | 40805562 | Secretaría RR.HH. | Contratado | D.L. 1057 |
| 66 | VAEZ | ALVARADO | YULIZA ABIGAIL | 31662650 | Técnico en Escalafón | Contratado | D.L. 1057 |
| 67 | SANCHEZ | VILLANUEVA | BEATRIZ GINA | 70225716 | Técnico en Proyectos | Contratado | D.L. 1057 |
| 68 | MARQUEZ | ANTAURCO | VICTOR ANGEL | 46560308 | Técnico en Notificación | Contratado | D.L. 1057 |
| 69 | TARAZONA | HUANE | DAVID | 44733999 | Técnico en Firma | Contratado | D.L. 1057 |
| 70 | TUYA | LEON | ROXANA | 31663918 | Auditor | Contratado | D.L. 1057 |
| 71 | OBREGON | AQUINO | THALIA GINA | 46292378 | Técnico en Tesorería | Contratado | D.L. 1057 |
| 72 | TORRES | JARAMILLO | ELEONORA | 47241555 | Técnico en Almacén | Contratado | D.L. 1057 |
| SERVICIOS NO PERSONALES | | | | | | | |
| 73 | HUERTA | CAMONES | JENNIFER | 44863194 | Apoyo Oficina de Trámite Documentario | Contratado | Servicios no personales |
| 74 | PALACIOS | CACHA | REYNA ELIZABETH | 41434177 | Apoyo Oficina de Escalafón | Contratado | Servicios no personales |
| 75 | SALAZAR | OBREGON | ROGIO CARMEN | | Apoyo Oficina de Abastecimientos | Contratado | Servicios no personales |
| 76 | | | | | Apoyo Oficina de Asesoría Jurídica | Contratado | Servicios no personales |
| 77 | | | | | Apoyo Oficina de Administración | Contratado | Servicios no personales |
| 78 | CARRANZA | ZUÑIGA | SEGUNDO WILSON | | Personal de Seguridad | Contratado | Servicios no personales |
| 79 | GUZMAN | RIOS | ERICK PAUL | | Personal de Seguridad | Contratado | Servicios no personales |
| CAS CONTRATADOS POR LA DREA | | | | | | | |
| 80 | ROJAS | BONIFACIO | YOCELINDA AMERICA | 31682973 | Especialista PREVAED | Contratado | A cargo del Área de Gestión Pedagógica |
| 81 | MAGUÑA | ORTIZ | YSAELA EUGENIA | 31657404 | Especialista DEVIDA | Contratado | A cargo del Área de Gestión Pedagógica |
| CAS JEC SEDE R.S.G. N° 055-2018- MINEDU / R.S.G. N° 079-2018-MINEDU | | | | | | | |
| 82 | LEANDRO | GUERRERO | MARUJA ROSARIO | 31651063 | Personal de Vigilancia (Volante) | Contratado | Reemplazo por vacaciones de PV en la I.E.JEC. |
| 83 | ROSAS | HUANE | RUSSELLT ERIK | 42547177 | Personal de Vigilancia (Volante) | Contratado | Reemplazo por vacaciones de PV en la I.E.JEC. |
| 84 | MORALES | ILDEFONSO | MARILUZ | 31661402 | Personal de Vigilancia (Volante) | Contratado | Reemplazo por vacaciones de PV en la I.E.JEC. |
| 85 | COLLAS | HENOSTROZA | WALDENMAR | 41732993 | Personal de Vigilancia (Volante) | Contratado | Reemplazo por vacaciones de PV en la I.E.JEC. |
| 86 | ALBA | SANCHEZ | RUTER ALEXANDER | 43804627 | Personal de Vigilancia (Volante) | Contratado | Reemplazo por vacaciones de PV en la I.E.JEC. |
| 87 | ROSALES | RODRIGUEZ | MARIA ISABEL | 31662275 | Personal de Vigilancia (Volante) | Contratado | Reemplazo por vacaciones de PV en la I.E.JEC. |
| PERSONAL DOCENTE DE APOYO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS | | | | | | | |
| 88 | MENDOZA | MONTES | VICTOR MANUEL | 31651306 | Especialista SIAGIE | Apoyo | I.E. de origen N° 86007 "JAE" de Macashca |
| 89 | VALDIVIA | DAZ | WAGNER JAVIER | 31618513 | Apoyo AGP- RED I | Apoyo | I.E. de origen "Jorge Basadre Grohman" |

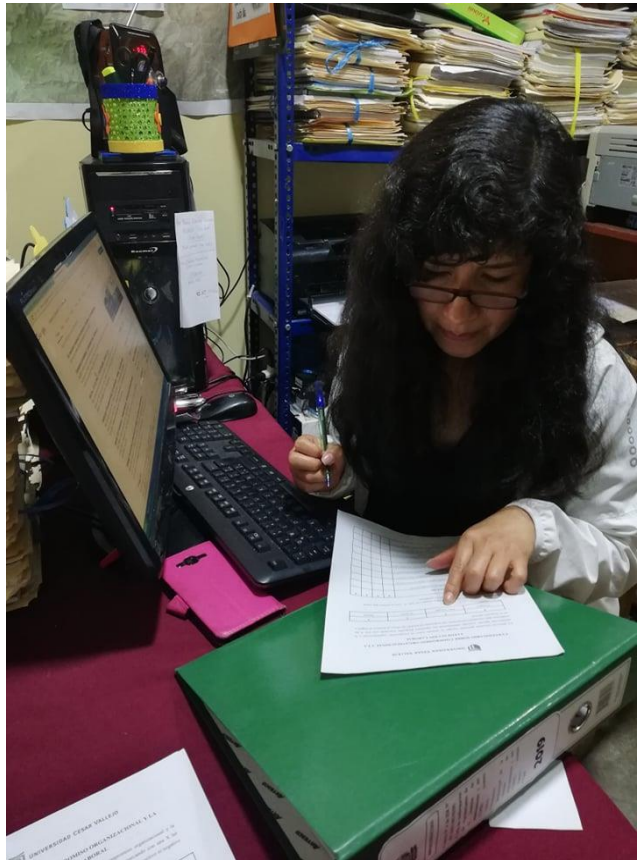
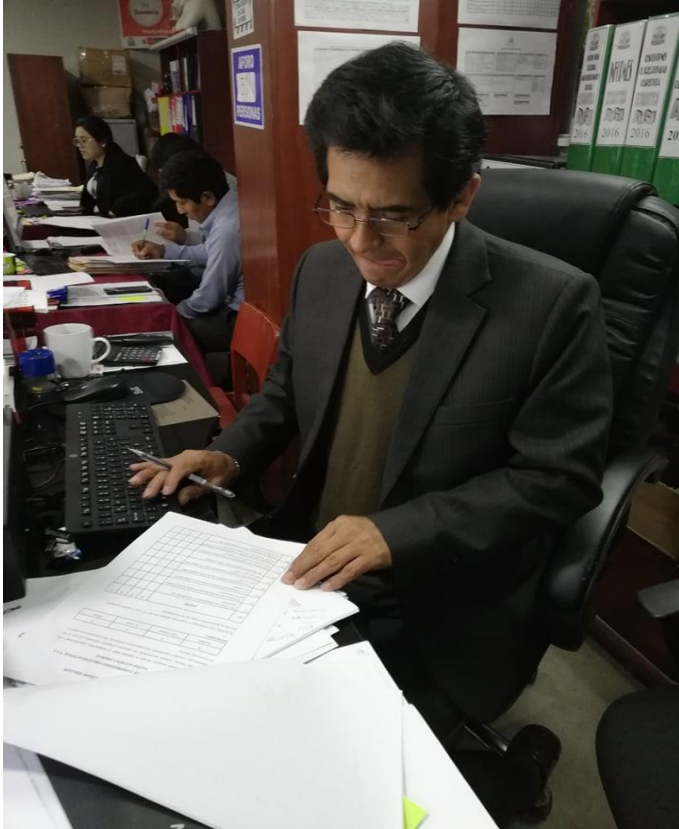
| Nº | A. PATERNO | A. MATERNO | NOMBRES | D.N.I. | CARGO | CONDICIÓN LABORAL O CONTRACTUAL) | OBSERVACIONES |
|---|------------|---------------|---------------------|----------|---|----------------------------------|---|
| PERSONAL DOCENTE CON MEDIDA DE SEPARACIÓN PREVENTIVA PUESTO A DISPOSICIÓN DE LA UGEL | | | | | | | |
| 90 | SANCHEZ | RAMOS | CESAR PABLO | 31620154 | Asesor de la I.E. "GMT de Luzuriaga" | Nombrado | Funciones asignadas en AGP |
| 91 | GARACIA | HUAYANAY | JUANA MARIA | 31616262 | Profesora de la I.E. 86017 Sabio Antonio Raimondí | Nombrado | Funciones asignadas en OTD |
| 92 | ANAYA | FERNANDEZ | WASHINGTON MARTIN | 31651684 | Profesor de la I.E. 86017 Sabio Antonio Raimondí | Nombrado | Funciones asignadas en Almacén |
| 93 | GAMARRA | VILLAVICENCIO | MARIA ELENA | 18226531 | Profesora de la I.E.I. N° 122 - Huanupampa | Nombrado | Funciones asignadas en Asistente Social |
| 94 | LEON | WILMER | ALBERTO | 42296581 | Profesor de la I.E. "GMT de Luzuriaga" | Contratado | Funciones asignadas en Escalafón |
| 95 | SILVA | MORENO | NILTON ELMER | 31661829 | Profesor de la I.E. 87003-2 "Los Hijos de la VG" | Nombrado | Funciones asignadas en AGP |
| 96 | GARRO | PALACIOS | JUAN ANTONIO | 31625028 | Profesor de la I.E. "Pedro Pablo Atusparia" | Nombrado | Sin funciones Asignadas |
| 97 | MAGUIÑA | CALDERON | MARCELINA ANTONIETA | 31606836 | Profesora de la I.E. "Santa Rosa de Viterbo" | Nombrado | Sin funciones Asignadas |
| 98 | ROBLES | VILLANUEVA | LILA | 32602074 | Auxiliar de Educación I.E. "GMT de Luzuriaga" | Nombrado | Sin funciones Asignadas |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO PUESTO A DISPOSICIÓN DE LA UGEL | | | | | | | |
| 99 | FLORES | CASTILLO | ANTONIO | 31604160 | Trab. Serv. I.E. "Sabio Antonio Raimondí" | Nombrado | Funciones asignadas como Pers. Servicio |

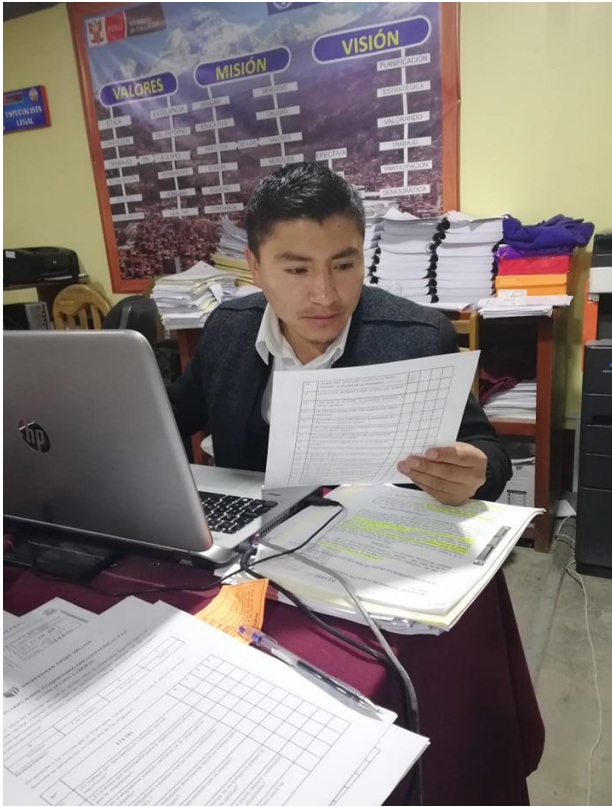
Huaraz, 21 de noviembre 2018


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz
 Prof. GEOVANNI W. CASO VILLANUEVA
 ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
 OFICINA DE PERSONAL

Anexo 15: Colaboradores encuestados







Anexo 16: Colaboradores encuestados para de la Muestra Piloto - Carhuaz



Anexo 17: Pantallazo de turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1088032488&lang=es&o=1212219763&ro=103

“Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la unidad de gestión educativa local de Huaraz-2019”

feedback studio

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

29

Coincidencias

| | | |
|---|----------------------------|------|
| 1 | Entregado a Universidad... | 17 % |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe | 4 % |
| 3 | tesis.usat.edu.pe | 4 % |
| 4 | Entregado a Universidad... | 1 % |
| 5 | Entregado a Universidad... | <1 % |
| 6 | docplayer.es | <1 % |
| 7 | renati.sunedu.gob.pe | <1 % |
| 8 | Entregado a Universidad... | <1 % |
| 9 | Entregado a Universidad... | <1 % |

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la unidad de gestión educativa local de Huaraz-2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
 MACEDO BARRETO, Jennifer Aissa (ORCID: 0000-0001-9421-5747)

ASESOR:
 DR. BUSTAMANTE CABELLO, Julio César (ORCID: 0000-0002-9421-8717-441)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2019

Página: 1 de 53
 Número de palabras: 14959

Text-only Report | High Resolution | Activado

09:24 13/11/2019

Anexo 18: Acta de Aprobación de Originalidad

| | | |
|---|--|---|
|  | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|---|--|---|

Yo, JULIO CESAR BUSTAMANTE CABELLO, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Huaraz, revisor (a) de la tesis titulada:

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUARAZ-2019”, del (de la) estudiante MACEDO BARRETO JENNIFFER AISSA constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29% 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.

Huaraz, 18 de Noviembre del 2019



Firma

BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR

DNI: 31662476

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|



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)

Macedo Barreto Jennifer Aissa
D.N.I. : 76315624
Domicilio : Calle los olivos S/N Barrio los Olivos
Teléfono : Fijo : Móvil : 920075330
E-mail : Aissiri.mb@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciada en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Macedo Barreto Jennifer Aissa

Título de la tesis:

Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral
en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz - 2019

Año de publicación : 2019

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 : Aissiri

Fecha : 11-17-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MACEDO BARRETO JENNIFFER AISSA

INFORME TÍTULADO:

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUARAZ-2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11/07/2019

NOTA O MENCIÓN: DIECISIETE (17)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN