



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Motivación laboral y compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los
juzgados penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mg. Kristyn Jeniffer, Pacheco Cisneros (ORCID 0000-0001-8420-5123)

ASESORA:

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza (ORCID 0000-0002-4060-5667)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

LIMA- PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi bebé, a mis padres, mi hermano y mi esposo que me apoyan en cada decisión y cada meta trazada, porque siempre están a mi lado motivándome para no rendirme.

Kristyn Jeniffer

Agradecimiento:

Agradezco al Poder Judicial porque me permitieron realizar mis encuestas, y por el apoyo brindado para la realización de las mismas encuestas.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA 2DA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): PACHECO CISNEROS, KRISTYN JENIFFER

Para obtener el Grado Académico de *Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad*, ha sustentado la tesis titulada:

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS JUZGADOS PENALES DE LA SEDE ANSELMO BARRETO LIMA, 2018

Fecha: 10 de setiembre de 2019

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma:

SECRETARIO: Dr. Segundo Perez Saavedra

Firma:

VOCAL: Dr. Noel Aicas Zapata

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Revisar normas APA*

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.


Declaratoria de Autenticidad

Yo, Pacheco Cisneros, Kristyn Jeniffer, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado Motivación laboral y compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018, presentado en 141 folios para la obtención del grado académico profesional de Doctor en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima 13 de julio de 2019


Mgtr. Pacheco Cisneros, Kristyn Jeniffer
DNI: 43508776

Presentación

Se presenta la tesis titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Esta investigación se realizó para obtener del Grado Académico de Doctor en gestión pública. Los resultados de la presente investigación significan un aporte a la a los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima La investigación presenta introducción, tomando en cuenta con el problema de investigación, justificación y objetivos ,el segundo capítulo presenta la metodología, el tercer capítulo tiene los resultados descriptivos e inferenciales, el cuarto capítulo tiene la discusión de los resultados, el quinto capítulo describen las conclusiones, en el sexto tiene las recomendaciones, en el séptimo capítulo muestra las referencias y se concluye el informe con los anexos.

El objetivo de la tesis fue determinar la influencia de la motivación laboral y el compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Señores integrantes del jurado de tesis, se presenta la investigación para su evaluación.

La autora

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. Introducción	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos	2
1.3 Teorías relacionadas al tema	5
1.4 Formulación del problema	24
1.5 Justificación del estudio	25
1.6 Hipótesis	26
1.7 Objetivos	27
II. Método	28
2.1 Diseño de Investigación	28
2.2 Variables, operacionalización	28
2.3 Población y muestra	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5 Métodos de análisis de datos	37
2.6 Aspectos éticos	37
III. Resultados	38
3.1 Descripción de resultados	38

3.2	Contrastación de hipótesis	52
IV.	Discusión	65
V.	Conclusiones	68
VI.	Recomendaciones	70
VII	Propuesta	71
	Referencias	76
	Anexos	80
	Anexo 1: Matriz de consistencia	81
	Anexo 2: Instrumentos	85
	Anexo 3: Certificado de validez de instrumentos	91
	Anexo 4: Bases de datos	115
	Anexo 5: Artículo científico	135

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable motivación	30
Tabla 2	Operacionalización de la variable compromiso organizacional	30
	Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral	
Tabla 3	Distribución de la población general de los trabajadores del Poder Judicial de Lima – Sede Anselmo Barreto	31
Tabla 4	Distribución de la muestra	32
	Escalas y baremos de la variable motivación	
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable compromiso organizacional	32
Tabla 6	Escalas y baremos de la variable satisfacción laboral	34
Tabla 7	Confiabilidad de los instrumentos	34
Tabla 8	Distribución de niveles de motivación laboral	35
Tabla 9	Distribución de niveles de Necesidad de logro	37
Tabla 10	Distribución de niveles de Necesidad de poder	38
Tabla 11	Distribución de niveles de Necesidad de afiliación	39
Tabla 12	Distribución de niveles de Compromiso organizacional	40
Tabla 13	Distribución de niveles de Compromiso afectivo	41
Tabla 14	Distribución de niveles de Compromiso continuidad	42
Tabla 15	Distribución de niveles de Compromiso normativo	43
Tabla 16	Distribución de niveles de Satisfacción laboral	44
Tabla 17	Distribución de niveles de Autorrealización	45
Tabla 18	Distribución de niveles de Involucramiento laboral	46
Tabla 19	Distribución de niveles de Supervisión	47
Tabla 20	Distribución de niveles de Comunicación	48
Tabla 21	Distribución de niveles de Condiciones laborales	49
Tabla 22	Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.	50

Tabla 23	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.	51
Tabla 24	Prueba R2 para explicar el modelo que la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	52
Tabla 25	Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.	53
Tabla 26	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.	53
Tabla 27	Prueba R2 para explicar el modelo que la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.	54
Tabla 28	Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	55
Tabla 29	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la motivación laboral y el compromiso organizacional en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	55

Tabla 30	Prueba R2 para explicar el modelo que la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	56
Tabla 31	Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	57
Tabla 32	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de La Motivación laboral y compromiso organizacional en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	57
Tabla 33	Prueba R2 para explicar el modelo que la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	58
Tabla 34	Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	59
Tabla 35	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	60
Tabla 36	Prueba R2 para explicar el modelo que la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	61
Tabla 37	Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden	61

	en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	
Tabla 38	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de La Motivación laboral y compromiso organizacional en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	62
Tabla 39	Prueba R2 para explicar el modelo que la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	63
Tabla 40	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de La Motivación laboral y compromiso organizacional en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	63
Tabla 41	Prueba R2 para explicar el modelo que la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018	67

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Componentes del compromiso organizacional	13
Figura 2	Distribución de niveles de motivación laboral	38
Figura 3	Distribución de niveles de Necesidad de logro	39
Figura 4	Distribución de niveles de Necesidad de poder	40
Figura 5	Distribución de niveles de Necesidad de afiliación	41
Figura 6	Distribución de niveles de Compromiso organizacional	42
Figura 7	Distribución de niveles de Compromiso afectivo	43
Figura 8	Distribución de niveles de Compromiso continuidad	44
Figura 9	Distribución de niveles de Compromiso normativo	45
Figura 10	Distribución de niveles de Satisfacción laboral	46
Figura 11	Distribución de niveles de Autorrealización	47
Figura 12	Distribución de niveles de Involucramiento laboral	48
Figura 13	Distribución de niveles de Supervisión	49
Figura 14	Distribución de niveles de Comunicación	50
Figura 15	Distribución de niveles de Condiciones laborales	51

Resumen

La investigación titulada Motivación laboral y compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la motivación laboral y compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, el diseño no experimental y método hipotético deductivo, la población en estudio estuvo integrada por 279 trabajadores de los juzgados penales de la sede Anselmo Barreto en el Centro de Lima – 2017 y la muestra fue de 162 secretarios judiciales, la técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios, la prueba de hipótesis se realizó con regresión logística ordinal.

La investigación concluyó que la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 41.4% y el modelo es explicado en 46.6% y 24.4%, en consecuencia entre el 53.4% y 75.6% la satisfacción laboral es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio, pero que amerita explorar en otra investigación.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, satisfacción laboral

Abstract

The research entitled "Work motivation and organizational commitment in the job satisfaction of administrative workers of the Criminal Courts of Anselmo Barreto Lima, 2018, whose objective was the influence of work motivation and organizational commitment on satisfaction Work of the administrative workers of the Criminal Courts of the Anselmo Barreto Lima headquarters, 2018.

The focus was quantitative, the basic type, the non-experimental design and the deductive hypothetical method, the population in the study was integrated by 279 workers of the criminal courts of the Anselmo Barreto headquarters in the Center of Lima - 2017 and the sample was of 162 judicial secretaries. The technique was the survey and the instruments were the questionnaires. The hypothesis test was performed with ordinal logistic regression.

The investigation concluded that: The labor motivation and the organizational commitment influence the job satisfaction of the administrative workers of the Criminal Courts of the Anselmo Barreto Lima headquarters, 2018; It should be noted that the data are adjusted by 41.4% and the model is explained in 46.6% and 24.4%, in a percentage between 53.4% and 75.6% job satisfaction is explained by other variables that are not the subject of the study, but that deserves to be explored in another investigation.

Keywords: Work motivation, organizational commitment, job satisfaction

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El ámbito internacional, el conocimiento hacia la motivación laboral, comportamiento de la organización y la satisfacción laboral dentro de la institución presenta más importancia en la actualidad y la mayoría de países ejerce presión laboral, lo que reduce la motivación laboral y afectando al deber de la organización y a la satisfacción laboral.

La responsabilidad organizativa es una de las articulaciones más utilizadas hoy en día en el entorno laboral. Las investigaciones primarias sobre la responsabilidad autoritaria aparecen desde mediados de los años sesenta después de las investigaciones de Lodhal y Kejner (1965) referidas en Cruz (2017) que establecieron que el examen en la condición de América del Norte y más tarde en otras naciones de occidente en un punto de referencias que legitima algunos procedimientos de cambios o brinda para la modernización.

Se tiene como consecuencia, la asociación en el trabajo implica relacionarse con una ocupación particular, mientras que la responsabilidad autoritaria es la prueba reconocible de la persona con la asociación que la utiliza. En la actualidad, existe un acuerdo de que la responsabilidad jerárquica es una estructura multidimensional, que será, que, bajo el nombre de deber regular, existen distintos tipos de deber autónomos entre sí, con el objetivo de que un hombre pueda crear cualquiera de los dos tipos de deber.

En un ámbito nacional, hay instituciones que no preocuparse menos por sus trabajadores, dado que definitivamente no hay una dimensión decente de inspiración o conducta autorizada que sea una forma de mejorar las conexiones entre los individuos y la asociación, en la medida de lo posible. Como cumplimiento de la ocupación, algunos especialistas de las diferentes asociaciones reciben ineficacia, lo que infiere una disminución en la ejecución exitosa de las empresas, por lo que es vital realizar la presente investigación.

Además, se evidenciaron dificultades en la motivación laboral y recordemos que en todos los contextos del desarrollo de las personas intervinientes en la motivación como forma para obtener determinadas metas y en ello radica la importancia de un buen nivel de motivación laboral.

En la organización, la problemática es que los trabajadores tienen poca motivación e inspiración, en relación con su trabajo y el compromiso organizacional, la ejecución de sus

ejercicios y el objetivo es que puedan mostrar esfuerzos individuales. Un docente que necesita completar sus tareas crea una ventaja correcta para él, en relación con la asociación, además el líder lo alienta a crear vínculos con sus compañeros.

El problema surgido en la sede Anselmo Barreto, es que el personal no se encuentra capacitado para realizar sus labores, ya que la preocupación principal surge con la aplicación del Código Procesal Penal, ya que la misma institución no brinda cursos de capacitación gratuitos para sus trabajadores; sino al contrario cada trabajador debe capacitarse con sus propios recursos.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Frías (2014) realizó el estudio nombrada *El cumplimiento del deber y el empleo como elementos de la duración de la edad Y, el objetivo era reconocer y representar los segmentos principales que tienen a los expertos noveles a estar más tiempo en las asociaciones*, se realizó una encuesta y entrevista a 26 personas, el enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental transversal correlacional y concluyó que en cuanto a la autonomía el 92% de los colaboradores están de acuerdo (46% y 46%) con la ocurrencia de que en el centro de labores se presentan las oportunidades de dar lo mejor de cada persona y lograr desarrollarse en cuanto a sus aptitudes y se vincula con la expresión de hacerse cargo, por dicho motivo se establece correlación entre las variables de la presente tesis.

Pérez (2015) desarrolló un estudio en Colombia con el título de *Las motivaciones como metodologías de trabajos en la policía de Colombia*. El objetivo era reconocer y retratar los proyectos, emprendimientos y ejercicios identificados con la inspiración de trabajo de los efectivos de la Policía Nacional. Es por ello, que nos esforzamos por probar la especulación haciendo un mayor interés en la inspiración del personal, disminuyendo los elementos que producen la desmotivación. Entre los resultados se descubrió que el personal policial no solo necesita inspiración, la Policía Nacional se ha esforzado por vencer este factor e impulsar a los individuos que conforman este establecimiento, para lo cual ha sido contemplado, y ha producido un enfoque humanista para eso. La satisfacción y el trabajo se mueven hacia adelante. Además, se descubrió que, hacia el inicio de la vida de la policía, las autoridades tienen más

sentimientos e inspiraciones para sus creencias y consideraciones, aunque estos cambios se modifican por los encuentros que reciben en su trabajo. Se presumió que la inspiración no se considera en los enfoques del consejo de la capacidad humana de la policía nacional, y con un aumento en esta teoría dentro de la policía nacional contribuiría fundamentalmente en la investigación, dando lugar a los efectos secundarios de cómo podría estar segura esta especulación. O antagonistas en el tratamiento de la cuestión de la desmotivación e inspiración de la fuerza laboral de la policía.

Gutiérrez (2011) hizo un estudio en Argentina titulado *Motivación en las dimensiones progresivas. El uso del Modelo Mc Celland en una organización del medio*. Se dice que el logro de la investigación fue descubrir que existe conexión entre las necesidades y la dimensión progresiva que los trabajadores poseen en la asociación. El examen, los fines que lo acompañan son: contactados: los individuos que tienen un requisito de logro o satisfacción trabajarán solos en general, buscarán objetivos para cumplir con el objetivo final a ser percibidos cuando los cumplan, los individuos que involucran la dimensión de jefe y centro de administradores aceptan el compromiso de resolver en elecciones imperativas para que haya una asociación positiva con sus necesidades mientras hacen su profesión en la asociación. El autor sugiere que mantenerlos motivados a estas personas maximiza su desempeño, por lo que la empresa debe darles objetivos claros, medibles y que sean alcanzables.

Antecedentes Nacionales

Altivez y Ramírez (2013) hicieron la investigación titulada *Vínculo con el sistema de pago e impulso y la inspiración de los representantes de un grupo-Almer, Trujillo-2013*, con la meta de decidir el vínculo que hay con la inspiración de los trabajadores y el sistema de pago y motivación del Grupo Almer. Las conclusiones demuestran que la dimensión de cumplimiento de los trabajadores con respecto a la inspiración que crea la organización se cumple excepcionalmente en 28%, 12% se siente satisfecho, 38% no se preocupa por su cumplimiento, 9% se siente decepcionado y 13% se siente extremadamente decepcionado. Con respecto a la preparación de nuevos sistemas actualizados, el 30% de los representantes se cumplen y el 10% se cumplen excepcionalmente, en las vacantes para el trabajo el 20% se cumplen extremadamente y el 10% se cumplen. Razonan que existe una relación inmediata entre el

Programa de Incentivos y el pago con la inspiración de los representantes, en otras palabras, cuanto más prominentes son los motivadores / pago, la inspiración del trabajador es más notable, los trabajadores estiman progresivamente el tipo monetario compensación.

Sulca (2015) desarrolló una investigación en el Perú con el título de *Efecto de la inspiración en la administración de una asociación policial*. El objetivo era decidir cómo los procedimientos de inspiración afectan la viabilidad de la sede de la policía de la PNP. Lima. 2013. El estudio está planteado cuantitativamente, tipo no experimental y transversal. En el cual incluyeron 143 efectivos policiales, a quienes se aplicó un examen de preguntas de motivación laboral. Resulta que el 38% de los policías al que se le formulo un cuestionario tiene entre 20 y 25 años de trabajo y la mayoría tiene una edad mayor a 50 años (26,9%). Se apreció que, según lo indicado por los niveles de Motivación, el ejemplo introdujo la difusión adjunta: estado anormal, 3 individuos, 3.2%; Dimensión ordinaria, 48 individuos, 51.6% y baja dimensión, 42 individuos, 45.2%. Además, según las dimensiones de la efectividad, el ejemplo mostró el transporte que lo acompaña: estado anormal, 5 individuos, 5.4%; dimensión estándar, 60 individuos, 64.5% y dimensión baja, 28 individuos, 30.1%.

Lara (2018) investigó sobre los compromisos organizacionales en instituciones del Perú, el objetivo fue revisar sistemáticamente las características de artículos y revistas científicas con el uso de términos claves en relación al tema. Se busca el análisis documentario diversos relacionados al compromiso organizacional en diferentes empresas. Se recopiló información en las bases de datos Redalyc, Alicia concytec y Scielo, luego se codificaron los datos y concluyó que la responsabilidad de trabajo se ubica en las instituciones como la relación de fidelidad por parte del trabajador, animado por diferentes situaciones o factores de du labor, los cuales se desarrollan dentro de su organización. Luego de ello, se logró ordenar las fuentes bibliográficas en dominios y posteriormente ser contrastadas para separar una evaluación de las características dadas en el compromiso organizacional.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Motivación laboral

Teorías de la motivación humana

Toda motivación depende de las emociones y comprende, sólidamente, en un deseo de cambio en la condición de lleno de sentimiento. Una razón es entonces la restauración, mediante un signo, de un ajuste en una circunstancia llena de sentimientos (Mc Clelland, 1989).

La motivación se considera como el producto de las interacciones de individuos con determinado evento. Además, señalan que en el concepto de motivación se ven involucrados tres elementos, los cuales presentan especial importancia para las organizaciones, así como para los trabajadores (Robbins, 2009). Cada una de estas tres dimensiones tienen implicaciones directas para las instituciones y para los trabajadores:

La dirección está referida a la desviación de la vitalidad o el esfuerzo hacia un objetivo que beneficie a la asociación, en este sentido, las asociaciones requieren trabajadores con una introducción caracterizada, ya que dichos especialistas exigen que la organización en la que trabajan adquiera el deber y la causa (Robins y Judge, 2009).

La fuerza se relaciona con el empeño de una persona, es la pieza clave donde se centran la mayor parte de los autores cuando hablan de motivación. En este punto algunas organizaciones desean que los trabajadores empleen toda su energía sin necesidad de que la propia organización los incentive, por el contrario, los trabajadores desean que sus empleos sean suficientemente motivadores para que puedan desarrollar sus actividades con alta cantidad de energía (Robins y Judge, 2009)

La persistencia hace referencia al tiempo durante el cual alguien mantiene el esfuerzo, en este punto las organizaciones desean que los trabajadores permanezcan con la energía canalizada hacia un objetivo a lo largo del tiempo, y como complemento los trabajadores desean que sus labores o actividades tengan interés a lo largo del tiempo. (Robins, 2004).

A lo largo de la historia se han descrito distintas teorías motivacionales desde la perspectiva organizacional, las cuales resultan de utilidad en tanto permiten aclarar aquello que otorga fuerza y sirve para direccionar el comportamiento de los trabajadores; en definitiva, estas teorías responder como una persona analiza y termina por aceptar o rechazar alguna propuesta. (Bedodo y Giglio, 2006).

Dentro de las teorías más conocidas resalta la hipótesis de las dos variables de Frederick Herzberg, en este ángulo, aclara que, para Herzberg, la inspiración en los lugares de trabajo es obvia a partir de dos disposiciones de elementos autónomos y explícitos. En el caso principal, los supuestos factores de limpieza, que actúan matando y evitando peligros de bienestar, entre los más críticos pueden incluir: supervisión, conexiones relacionales, estados físicos del trabajo, remuneración, beneficios, seguridad en el trabajo y enfoques gerenciales de la organización. La segunda disposición de las variables se llama persuadir y se identifica con los encuentros sabrosos de la sustancia de sus ocupaciones; cubren perspectivas, por ejemplo, el cumplimiento de la satisfacción individual, el reconocimiento de la ejecución de la tarea realizada, las puertas abiertas para avanzar y la superación personal. (Manso, 2002).

Motivación laboral

Proviene del *latin motivatum* que simboliza “lo que pone en movimiento”, es aquello que induce la participación. Por lo que Van Der Molen y Zenteno (2010) definen la motivación como el procedimiento mental se da por la edad, el curso, la perseverancia de costumbres específicas. Alude a un procedimiento intencional que puede ser accionado. La inspiración comprende como la motivación interna que inicia y continúa cualquier acción, guiándola hacia el logro de objetivos específicos.

Para Sum (2015) la motivación puede determinarse como la inspiración que puede resolverse o publicitarse al descubrirla en una persona. Para lograr con un objetivo individual o jerárquico que traerá muchos beneficios.

Es un proceso para cada individuo, evidencia la colaboración entre las personas e indica que el movimiento directo del sujeto. Eso lo piensa importante y seductor. La inspiración es una intercesión, un punto o lugar de transición entre la identidad del individuo y el método para realizar sus ejercicios, por lo que es necesario aclarar la competencia que hace que el ejercicio de tales ejercicios prevalezca en su esfuerzo (González, 2008).

La causa es una marca mental única en su clase para las personas que se suma al nivel de deber de un individuo; Asimismo, es un procedimiento que produce, inicia, potencia, controla y mantiene la actuación de los individuos. Las normas de conducta fluctúan según lo indicado por las necesidades individuales, las cualidades sociales y el límite individual, sea como sea, el procedimiento se mantiene constante para todos (López, 2005). En este sentido tenemos que:

La conducta es causada: ya sea por razones internas o externas, la conducta será el efecto posterior del legado y / o la naturaleza.

La conducta es propulsada: ya sea por fuerzas impulsoras, deseos, necesidades o inclinaciones.

La conducta está situada: ya que está coordinada en todo momento hacia el logro de algún objetivo.

En el momento en que los representantes se unen a una asociación, llevan consigo una progresión de deseos, necesidades, deseos y encuentros que se consolidan entre sí para enmarcar los deseos laborales, que esto comunica el nivel de comprensión entre los deseos que cada individuo crea y la paga. Lo que da el negocio, esa es la razón por la que el cumplimiento del trabajo está relacionado personalmente, por ejemplo, con la hipótesis de valor e inspiración.

Se ha aclarado que la inspiración comprende un arma increíble para lograr y obtener resultados que satisfacen a un hombre. La asociación debe darse cuenta de cuán motivada y satisfactoria es la población general conectada a ella, lo que se refleja en la dimensión de la fuerza de la fuerza laboral y el nivel de deber que tienen los trabajadores con los efectos posteriores de la asociación que tiene un lugar.

Dimensiones de la motivación laboral

Si bien Herzberg propone un interesante modelo teórico sobre la motivación, otro autor que goza también amplia aceptación es McClelland. Ambos autores poseen similitudes al partir del modelo teórico de Maslow, pues básicamente las necesidades de logro, afiliación y poder de McClelland están mencionadas en los peldaños más altos de la pirámide de necesidades de este autor (Alles, 2005).

A diferencia de la teoría planteada por Herzberg, el doctor McClelland define como medidas de impulso de trabajo el logro, el poder y la alianza. Para esto, comienza con la sospecha de una persona que ha descubierto cómo satisfacer sus necesidades esenciales, y luego de esa atención en tres tipos de necesidades ("dimensiones ") hizo referencia a hacia el inicio de esta sección. Es ventajoso examinar las necesidades de la fuerza laboral de seguridad nacional en la hipótesis de McClelland (1989)

Dimensión 1 Logro.

McClelland (1989) citado en Alles (2005) es la primera dimensión o componente de la motivación que se investigó. A medida que se progresó en esta investigación fue resultado evidente que una mejor el nombre de esta inspiración humana habría sido productividad, ya que habla de un entusiasmo repetitivo por mejorar. La mejora infiere algún estándar de correlación interna o externa, y tal vez sea mejor imaginada en cuanto a la competencia o de resultados; por lo tanto, mejorar significa obtener el mismo resultado con menos trabajo.

De esta manera las personas o trabajadores con un alto grado de motivación hacia el logro prefieren actuar en circunstancias en las que exista alguna plausibilidad de mejoras de este tipo. Estos individuos no son atraídos, no son atraídos por circunstancias en las que no hay resultados concebibles de lograr mejoras, es decir, empleos simples o excepcionalmente problemáticos, y de esta manera no trabajan más en esos casos. Las personas con una introducción de alto logro desean tener una obligación moral con respecto al resultado. En el caso de que esto sea excelente, les da información sobre qué tan bien se están llevando.

Dimensión 2 Poder

McClelland (1989) citado en Alles (2005) el requisito del poder como clave en el razonamiento cooperativo habla de una preocupación intermitente que impacta en los individuos y tal vez también en las cosas. Este elemento de inspiración de trabajo sugiere que grandes cantidades de intensidad como inspiración están relacionadas con numerosos ejercicios enfocados y decisivos con entusiasmo por adquirir y proteger la distinción y la notoriedad. En cualquier caso, dado que la rivalidad y los ejercicios especialmente contundentes son controlados excepcionalmente por la sociedad debido a sus posibles impactos perjudiciales, la válvula de escape para este poder de inspiración difiere ampliamente según los estándares que los individuos han disfrazado como prácticas dignas.

Dimensión 3 Afiliación

McClelland (1989) citado en Alles (2005) el impulso se obtendría del deber con otros, sin embargo, no hay certeza sobre cuál es la razón común de la adoración o el deseo de otros como inspiración. Estas inspiraciones se unen con diferentes cualidades para decidir la actividad. El

avance y la versatilidad de los representantes y las nuevas técnicas de elección comprenden el confinamiento vital de una conspiración de la administración para el trabajo y las aptitudes.

Al momento de estudiar la motivación se debe tener en cuenta “la naturaleza multifacética y la singularidad de cada individuo y también las condiciones sociales y sociales extraordinarias y cambiantes en una dimensión nacional y mundial”. (López, 2005, pp.33).

En la población peruana se ha encontrado que la mayoría de los factores motivadores intrínsecos al igual que los elementos extrínsecos, se hacen presentes en la percepción y valoración de los trabajadores.

Sobre los factores motivadores López (2005) en su estudio sobre motivación hacia el trabajo y gestión de talento humano respecto de la teoría de Herzberg encontró como factor importante la responsabilidad y en último lugar al factor logro. Entre los Factores de Higiene los trabajadores peruanos otorgan mayor importancia a los factores de seguridad y de relación con el jefe.

La persona, para obtener el esfuerzo conjunto y el entusiasmo de los profesionales a través de una buena motivación, la constitución de un curso de acción de grandes características para la extensión de la competencia, de un programa satisfactorio de pago, de un desarrollo e instrucción decentes, y de proyectos de seguridad.

La comunicación en la afiliación

Armijos (2014) hizo referencia a que antes de iniciar el procedimiento de correspondencia debe haber un mensaje que el remitente codifique y luego lo transmita al recolector y este se encargue de desentrañar, en este procedimiento cinco componentes median: a) el patrocinador, quien comienza la correspondencia, es decir, el individuo necesita transmitir mensajes; b) transmisores o codificadores, descifra mensajes mediante técnicas de imagen; c) canal, utilizado para remitir misivas, para el cual deben tener el remitente y el beneficiario; d) destinatario, es el comentario del aviso difundido; y, e) objetivo, es el individuo que recibe la comunicación.

La transmisión, por una institución, de contemplaciones, proclamaciones, rodeando un mandato de datos esenciales, incluidos los diferentes anuncios, sugiere el objetivo de generar un impacto que genere una reacción con respecto al diseño de los destinatarios. Una asociación natural entre remitentes y beneficiarios.

Fases centrales de la motivación

Slocum (2009) afirma que una regla clave de la motivación es que la ejecución de representantes en una asociación se basa en el nivel de capacidad que tiene un hombre. La ecuación adjunta se usa regularmente para expresar este estándar es $F = \text{capacidad por motivación}$

La capacidad es el talento normal y competencia que obtienen de un hombre que les permite realizar tareas identificadas con un objetivo. Sea como sea, no puede adquirir el nivel de habilidades de un hombre en su capacidad. De igual manera, el colega debe querer lograr un alto nivel de ejecución. La inspiración se coordina a un objetivo que es un resultado particular que un hombre necesita adquirir. Los objetivos de un representante son regularmente los principales impulsos y la realidad de alcanzar requisitos notables.

Importancia de la motivación

La utilización de comentarios alentadores para persuadir a otros es importante para la motivación y al respecto Slocum (2009) aclara que la técnica más implementada para inspirar al personal en el trabajo es la alteración de la conducta, tratando de cambiar el comportamiento de una persona mediante la utilización de premios y disciplinas. La conducta depende de la regla rudimentaria de la persona, la ley del impacto; La conducta que provoca una reacción constructiva para el individuo se repetirá en general, mientras que la directa que transmite una reacción adversa se mantendrá en general a una distancia estratégica. La motivación detrás del ajuste en la conducta en el trabajo es remunerar a las personas cuyo comportamiento depende de lograr los objetivos de la asociación.

La técnica utilizada para transmitir la capacidad de cambio es menos exigente. La retroalimentación estimulante tiene como objetivo mejorar la probabilidad de que una conducta específica reproduzca y remunerar a las personas por reaccionar positivamente.

La extensión de la expresión la probabilidad implica que la retroalimentación alentadora no es absolutamente viable. La respuesta adecuada en la forma normal. Para alentar la retroalimentación para explotar de la mejor manera posible, la consecuencia de una recompensa debe depender del individuo.

1.3.2 Compromiso organizacional

Teorías del compromiso organizacional

Perspectiva del intercambio social

Becker (1960) citado por Hurtado (2017) define deber como "la conexión que el individuo establece con su asociación, el efecto secundario de pequeñas especulaciones (apuestas laterales) apartadas unos minutos" (p. 63). Esto implica que los trabajadores reúnen especulaciones críticas con la asociación que preferirían no perder; en cualquier caso, en el caso de que vean que los gastos de permanecer en ella son altos, su dimensión de deber disminuye. De esta manera, aquí hay una responsabilidad enmarcada por la relación instrumental o el comercio entre el individuo y la condición social.

Establece que un hombre es sometido por un individuo o por su propia elección, lo que implica que él intenta. Esto trae beneficios que la organización ofrece, por ejemplo, una gran protección o una jubilación; de esta manera, dejar de trabajar significaría una desgracia. Por lo tanto, si un asociado se enfoca en su organización, tendrá la capacidad de ajustar sus propios objetivos a los de la asociación, realizando actividades poco comunes para ayudar a la organización. Esto se comprende como ingenio social, ya que la conducta de responsabilidad realizada en condiciones específicas incide en su retorno.

Perspectiva de atribución

Reichers (1985) citado en Hurtado (2017) define La responsabilidad como un compromiso que gana el individuo, debido a la ejecución de actos específicos que son voluntariosos, expresos y permanentes. Este punto de vista está conectado al elemento de "actitud de trabajo duro". Esta ética se asemeja a una obligación que surge del interior del individuo y que lo induce a tratar de trabajar admirablemente. Este punto de vista se identificaría con la medición regularizadora.

Perspectiva psicológica

Mathieu y Zajac (1990) citado en Hurtado (2017) suponen una dedicación que se basa en el oficio que el trabajador mantiene con la asociación, ya que el individuo espera obtener premios mentales, por ejemplo, reconocimiento en su reunión de trabajo, de una manera que los haga sentir: que su trabajo es ventajoso y que su organización lo recuerda.

Definición de compromiso organizacional

Sandoval (2009) la responsabilidad autoritaria es "el sentimiento de prueba, interés y devoción reconocibles comunicados por el representante hacia la organización", es decir, es el esfuerzo que hace un trabajador para sentir una parte de su organización y lograr su principal objetivo y sus objetivos.

El deber organizativo es la voluntad de intentar esfuerzos extraordinarios para la asociación que lo utiliza. La voluntad de mantener ensayos que no disminuyan la cantidad de mano de obra, ya que esta circunstancia se considera en oposición a los impulsos y las proporciones de inversión e inclusión que se proponen (Rivera, 2010).

Meyer y Allen (1991) demuestran que el agente regular versa en tres formas de lidiar con el deber autoritario es la opinión de que la dedicación es una expresión mental que describe la asociación del representante con la asociación y tiene sugerencias para la elección de proceder o entrometerse en la estancia en eso.

Da la oportunidad de considerar que los estados mentales que describen los tipos de deber no están totalmente sin relación; Por esta razón, es más sensible que el representante pueda encontrar los tipos de deber en grados fluctuantes. Uno de los trabajadores, por ejemplo, podría tener un poderoso impulso y necesitar permanecer, sin embargo, poco compromiso para hacerlo como tal; ramificación imperativa para el deber en este sentido es que podría ser normal que los diferentes tipos de compromiso cooperen para impactar la conducta del especialista.

Alude a la atención a los gastos relacionados con el abandono de la asociación. Los trabajadores, cuya conexión principal de la asociación depende de la responsabilidad de la congruencia, permanecen en ella ya que necesitan hacerlo.

Continuidad	Normativo	Afectividad
Meyer y Allen (1991) El compromiso de continuidad ocurre cuando existe un elevado compromiso de continuidad reduce las probabilidades de que un trabajador opte por la decisión de dejar la organización a la que pertenece dado que esto generaría pérdidas para él	Meyer y Allen (1991) El compromiso de tipo normativo existe toda vez que se percibe una sensación de que la permanencia en la institución es lo más acertado y/o correcto.	Meyer y Allen (1991) El compromiso afectivo ocurre cuando con la organización se identifican con ésta, aceptan las metas y valores de la organización y están más dispuestos a hacer esfuerzos extras a favor de la organización.

Figura 1. Componentes del compromiso organizacional

Dimensiones de compromiso organizacional

Dimensión compromiso afectivo

Meyer y Allen (1991) citado por Frías (2014) indican que los especialistas que tienen un sólido sentimiento de obligación hacia la afiliación, perciben las finalidades y valoraciones de la afiliación. En una dirección comparativa, entiéndase que los administradores podrían escoger el tipo de obligaciones a introducir en sus trabajadores, sería la responsabilidad emocional. Los trabajadores con mucha responsabilidad en general mostrarán prácticas aculturadas en una dimensión relacional y jerárquica, por ejemplo, fomentan, deportes, etc.

La teoría de Becker (1960) citado en Betanzos, *et al.* (2006) indica que un individuo encuentra que la acumulación está enfocada en una elección individual, que se completa para contribuir a su esfuerzo, para que la organización ofrezca los beneficios, por ejemplo, una anualidad o jubilación, y se le dé la oportunidad de significar desgracia. Por lo tanto, si el trabajador está enfocado en la organización debido a sus actividades, o en la remota posibilidad de que realice una conducta sin precedentes para la asociación, se muestra como la responsabilidad. Esto se comprende como perseverancia social, durabilidad

Dimensión compromiso de continuidad

Meyer y Allen (1991) nombrado por Frías (2014) precisan un alto deber de progresión disminuye las probabilidades de que un trabajador decida la opción de dejar la asociación a la que tiene un lugar, ya que esto le produciría desgracias; Del mismo modo, un componente que se suma a esta dedicación son los activos agregados que un hombre pone recursos en la administración de su trabajo como especialista o en consistencia con sus capacidades en la asociación, ya sea en relación con el tiempo, el esfuerzo, la vitalidad, etc. La no aparición de alternativas de trabajo.

Becker (citado en Betanzos, Andrade y Paz, 2006) señala que las personas se comprometen basándose en decisiones, ello implica un interés en su esfuerzo. Esto trae beneficios que la organización ofrece, por ejemplo, una gran protección. Por lo tanto, dejar el trabajo es significado de desgracia. En esta línea, si un profesional hace su enfoque a su organización, tendrá la capacidad de ajustar sus propios objetivos a la asociación, realizando actividades sin precedentes para respaldar a la organización. Esto se comprende como constancia social.

Meyer y Allen (1991) piense que los estados mentales que representan los tres tipos de responsabilidad no están fundamentalmente relacionados; por lo tanto, alude a segmentos de deber jerárquico y no a tipos, ya que parece ser más sensato que un representante pueda encontrar los tres tipos de responsabilidad en grados fluctuantes. Un trabajador, por ejemplo, puede sentir una poderosa necesidad y necesidad de permanecer, pero poco compromiso para hacerlo como tal; otro, puede sentir poca necesidad, una necesidad moderada y un compromiso sólido, etc. Una ramificación vital de ver la responsabilidad en este sentido es que podría ser normal que los diferentes tipos de compromiso se conecten con la conducta del empleado.

Alude a la atención a los gastos relacionados con el abandono de la asociación. Los representantes, cuya conexión fundamental de la asociación depende de la dedicación de la progresión, permanecen en ella la que necesitan hacerlo.

Dimensión compromiso normativo

Para Meyer y Allen (1991) referidos por Frías (2014), el deber de regularización existe en cualquier punto en que exista un discernimiento de que la calidad perpetua en la fundación es la más adecuada y / o revisada. Esta inclinación se compararía con las filosofías individuales

identificadas con el trabajo o con los códigos incluidos en lo que se refiere a terrible o grande. Lo que, es más, estos creadores representan dos con la intención de crear un sentimiento de responsabilidad hacia la asociación, el primero es entregar al trabajador la inclinación que está bajo el agua hacia el negocio y el segundo está relacionado con ser parte de una fundación altruista, el último ser de aplicación más notable para los jóvenes expertos.

Mowday, Porter y Steers (1982) expresaron que la conducta de constancia, que comunica al individuo, quiere permanecer conformando la organización. Esto puede ser causado por pruebas reconocibles con la organización o por una impresión de la ausencia de opciones de poder laborar (Swailes, 2002, citado en Betanzos y Paz, 2007)

El acuerdo regula llevar al obrero a cumplir con las metas y está ansioso por aceptar los destinos y las estimaciones de su asociación, no solo por el hecho de que depende de su congruencia en la organización, sino porque se acepta que es correcto y es el mejor. En este sentido, todos los representantes con un estado anormal de responsabilidad administrativa ajustarán sus propios objetivos a la asociación, creando coherencia con los objetivos.

Betanzos y Paz (2007) el deber regulador demuestra la correspondencia utilizada por la organización y, también, la conducta abstracta que estandariza las convicciones, resultado de los procedimientos distintivos de impacto social que se producen en la organización. Con respecto al procedimiento de correspondencia, se muestra que cuando los representantes ven que la asociación les ofrece beneficios, se hacen sentimientos de compromiso que los inspiran a actuar, estimándolos.

1.3.3 Satisfacción laboral

Teorías relacionadas a la satisfacción laboral

Factores higiénicos

Santacruz (2011) expresó que se relacionan con el punto de vista ecológico y son las variables que las organizaciones generalmente han usado para lograr inspiración representativa, sin embargo, sorprendentemente, solo, no crean una mejora en los comportamientos de los trabajadores hacia su trabajo, en la limpieza de la articulación refleja precisamente su naturaleza preventiva y profiláctica y demuestra que solo se proponen para mantener una distancia estratégica de fuentes de decepción en la tierra o peligros potenciales que pueden romper su eualización. En el momento en que estas variables son ideales, simplemente evitan la

decepción, ya que su efecto en la conducta descuida el cumplimiento de una manera considerable y duradera. Las variables de limpieza pueden desmotivarse en caso de que estén ausentes, ya que crean confort en el entorno de trabajo y admiten un dominio suficiente; sin embargo, no provocan el pleno cumplimiento del representante.

Herzberg (1959) definió como condiciones que engloban a la persona al trabajar; incorporan los estados físicos y ecológicos del trabajo, el salario, los enfoques de la comunidad, el tipo de modelo de control que se obtiene, la atmósfera de los vínculos entre las estructuras y los apoderados, las direcciones internas, las posibilidades actuales, entre Otros (Fuentes, 2012).

Requisitos que debe cubrir la persona que labora; requisitos físicos y regulares, compensación, los puntos de interés social, las metodologías de la asociación, tipo de supervisión adquirida.

Los factores de la no satisfacción para Fuentes (2012) es: Requisitos laborales, consuelo, régimen de la asociación, así como de la organización. Nexo con el jefe. Aptitud especializada predominante. Estabilidad de los salarios en la posición. Relaciones con los socios.

Herzberg et al. (1959, Citado en Santacruz, 2011) se pueden agrupar elementos en:

Identificación, la base fundamental en la cual cualquier persona puede ser tomada como una fuente: otro individuo se llama gerente, cómplice, experto asociado o la población en general. Además, a través de recompensas explícitas, por ejemplo, un avance o incremento de compensación que también se consideran demostraciones de reconocimiento que dan energía al trabajador.

Salario, incorpora todas las sucesiones y ocasiones en que la remuneración asume un trabajo sorprendentemente adecuado. Para todos los efectos, esto incluye la expansión o el deseo de salarios no satisfechos.

Relaciones interpersonales, que incorporan las clases de: asociaciones relacionales con jefes, asociaciones relacionales con subordinados, conexiones relacionales entre amigos.

Régimen de la empresa y la gestión, reconoció dos tipos de organización y las cualidades de los ejecutivos: En general, la amplitud o insuficiencia de la asociación de la organización y la junta directiva. Por lo tanto, existe una circunstancia en la que no se completó un acuerdo de organización debido a la ausencia de asociación laboral. El segundo tipo de cualidades generales de la organización incorpora partes destructivas o valiosas de los arreglos de la organización. Estos son principalmente arreglos cercanos al hogar, que de ninguna manera se consideran

insuficientes, sin embargo, como destructivos.

Las situaciones del trabajo fueron utilizadas para la observación de los estados físicos del trabajo, y que las oficinas sean accesibles para que los trabajadores logren realizar su trabajo (Herzberg, et al., 1959, referido en Santacruz, 2011).

Factores motivacionales de la satisfacción laboral

Los elementos motivacionales deben relacionarse con el fondo de la situación, con los recados y obligaciones identificados en la posición en sí, esto crea impacto de cumplimiento duradero de la eficiencia, muy por encima de las dimensiones típicas.

Santacruz (2011) sostuvo que no era suficiente simplemente que los estados de la naturaleza en los que se permitía a un representante abordar sus problemas de orden inferior, también era esencial que el trabajo en sí fuera crítico y que siguiera cumpliendo con su deber, la autosuficiencia y la atención. su cuerpo y su poder sobre él, el individuo en este sentido puede cumplir sus requisitos de logro y habilidad.

Comunicaron que no era suficiente tener las condiciones de la tierra en las que se les exigía que siguieran las necesidades de un asentamiento inferior, aparte de que era crucial que la obra en sí fuera secuencial y que diera continuamente la obligación, la independencia, la persona debería cumplir requisitos de reconocimiento, inclinación y autoconocimiento. Es por ello que la manera de tratar de obtener resultados más excepcionales en los estados de influencia del individuo en una relación, a través del avance de la posición, que está hecho del equivalente, de modo que la persona logre tener una sensación de resultado al mismo tiempo y, por lo tanto, tendría un liderazgo coordinado no exclusivamente para lograr una dedicación en la asociación, pero además tener un compromiso de mejora mental, credibilidad de los resultados, progresión. Las obligaciones de comparar para clasificar, y controlar el trabajo en sí, lo que reúne la motivación de marca registrada y las posibles consecuencias de obtener reconocimiento y desarrollo.

Herzberg, *et al.* (1959) definió tienen que ver con la principal de la posición, los recados y las obligaciones identificadas en la posición en sí, crea una sensación de cumplir de manera duradera y una expansión en la rentabilidad hasta las dimensiones de magnificencia. La palabra inspiración se entiende que engloba sentimientos de desarrollo y reconocimiento de expertos, que se muestran en la ejecución de recados y ejercicios. (Fuentes, 2012).

Las dimensiones relacionadas con el montón mismo, hacen que la consistencia final se vea afectada y un desarrollo en la eficacia de las dimensiones del esplendor, es decir, muy por encima de las dimensiones comunes. El término motivación se une a los sentimientos de logro, avance y reconocimiento maestro, que se muestran en la realización de constancias y actividades las cuales establecen una verificación fantástica y poseen el significado adecuado para lograr su cometido.

La palabra motivación para el autor Herzberg et al. (1959, citados por Santacruz, 2011) Contiene elementos emocionales que intercambian disposiciones de representantes hacia su trabajo, lo que se refleja en una ejecución alta y/o baja, aumentan considerablemente el cumplimiento, cuando son inestables debido a la pérdida del cumplimiento, estos comprenden la sustancia del puesto laboral que en sí versan de:

Logro, es la ocasión de hacer cosas enigmáticas. Incorporan las circunstancias de logros, por ejemplo, el último logro de una ocupación, las respuestas a problemas, la reivindicación y el ver las consecuencias de los diferentes empleos.

La posibilidad del desarrollo, incorpora no solo la posibilidad de que el individuo pueda avanzar y ascender dentro de su asociación, sino que además enfrenta circunstancias dentro de su asociación que les permiten desarrollar sus propias capacidades, límites y proponer nuevos puntos de vista en una dimensión experta.

Promoción, se utilizó justo cuando hubo un ajuste en el estado o la posición de un hombre en la organización, en circunstancias en las que hay un intercambio individual que comienza con una reunión y luego en la siguiente organización sin ningún ajuste en el estado; sin embargo, con una expansión para las obligaciones.

Responsabilidad, tiene relación con el cumplimiento de nuevos mandados los cuales hacen crecer la posición y dan un comando más prominente sobre ella. Asimismo, incorpora historias en las que se perdió la realización o un estado de ánimo inspirador del trabajo. En estos casos, sea como sea, en el que la historia giró en torno a una separación increíble entre el especialista de un hombre y el experto que esperaba cumplir con sus obligaciones de actividad, el factor reconocido fue la estrategia y la administración de la organización.

El trabajo, las asignaciones de trabajo pueden tomarse como un activo o fuente de sentimientos positivos o terribles. Las ocupaciones pueden ser normales o diferentes, innovadoras o asfixiantes, demasiado simples o excesivamente problemáticas. Los elementos

de una posición pueden aceptarse como puertas abiertas para mostrar su identidad y desarrollar completamente sus capacidades. El estado de ánimo de los representantes y estos puedan decidir el logro o la decepción.

Factores en la vida de cada persona, existen circunstancias en las que una parte del trabajo ha influido en la existencia individual del trabajador, produciendo sentimientos grandes o terribles hacia el trabajo.

Estatus, los estados físicos de laborar deciden el estado. En este sentido, un hombre que habló de ser aprobado para conducir un vehículo de la organización, o de tener la capacidad de emplear la cafetería en una organización, obtener certificación, beneficios, una oficina, son precedentes de la clasificación.

Seguridad, alude las objeciones de estrategias, principios de trabajo razonables, arreglos y técnicas de la asociación, igualmente incorpora contemplaciones de solidez o inestabilidad de la organización que crea emociones de alguna manera u otra en la inspiración y seguridad de los representantes.

Teoría de la discrepancia (Locke 1976)

Elaborada por Locke (1976) citado en Ruiz (2009), quien comienza a partir de la metodología de la satisfacción laboral es un elemento del trabajo más importante que se estima para el individuo que puede adquirirse a través de su propio trabajo, desempeñando cierta capacidad. En este sentido, Locke sostiene que las estimaciones de un hombre son solicitadas por su importancia, con el objetivo de que cada individuo mantenga una cadena de comando de estima, por ello Locke presenta tres componentes principales que se suman a la explicación del error que acompañan:

Cumplimiento de los elementos del trabajo. Este punto tiende a la cuestión de la evaluación completa de los sentimientos de los diversos componentes del carácter individual natural en el trabajo.

Representación de las medidas. Alude a las observaciones que no se identifican con los efectos y que se encuentran en los encuentros identificados con los detalles del trabajo.

Teoría del ajuste en el trabajo, Dawis y Lofquist (1984)

Esta hipótesis plantea la hipótesis de que para decidir el aprendizaje ideal y el lugar de trabajo correcto para el individuo se debe considerar; Habilidades particulares de las inclinaciones individuales e individuales que pueden estar en contra de las de la condición instructiva / competente. Según lo indicado por los creadores, los individuos se esfuerzan por crear y amparar una adecuada comunicación con el trabajo, como lo indica un desarrollo dinámico, persistente que asignan "ajuste al trabajo".

Los resultados aceptables se basan en la conexión entre las capacidades y capacidades individuales y las habilidades y capacidades importantes para la ejecución de la capacidad, deduciendo una conexión entre el marco de recompensa y las necesidades individuales.

El cumplimiento del empleo se basa en la conexión entre las necesidades individuales y el marco de recompensa, incluida la conexión de capacidades personales y las habilidades solicitadas; respecto de conexiones dadas por conclusión entre capacidades se estiman el cumplimiento de la ocupación y las necesidades expandidas están intercedidas por resultados aceptables.

Modelo de las determinantes de la Satisfacción Laboral Lawler (1973)

Porter y Lawer (1968) parte de la teoría de que la conexión entre el deseo y la verdad de la recompensa produce satisfacción o decepción en el trabajo, o sea, que se basan en el examen entre la recompensa que realmente se obtuvo para la ejecución del trabajo y que el individuo pensó a cambio en una respuesta satisfactoria. para esto. Posteriormente, si la recompensa que realmente se obtiene supera lo que se considera suficiente o la posibilidad de que sea equivalente, el trabajador logra la condición de cumplimiento. En el caso de que esta relación se cree de otra manera, la decepción ocurre.

Cuanto más alto esté un hombre en una cadena de mando y cuanto mayor sea la obligación, la capacitación, la capacidad y el estatus que tiene, esperará obtener, la remuneración más notable. Cuantos más trabajadores estén sujetos a su remuneración para abordar los problemas de presencia, mayor será la influencia del cumplimiento de su cuota por el costo típico de los artículos básicos.

Definición de la satisfacción laboral

Sánchez (2010) es necesario el cumplimiento del trabajo debe ser entendido como la manera en que un trabajador se siente respecto al trabajo. Las actitudes de un hombre hacia el trabajo reflejan encuentros encantadores y repulsivos en la actividad y suposiciones con respecto a la experiencia futura.

Para Hannoun (2011) el cumplimiento de la ocupación se puede caracterizar de una manera excepcionalmente no exclusiva, por ejemplo, el comportamiento general del individuo hacia su trabajo. Las ocupaciones que realizan los individuos son considerablemente más que los ejercicios que cumplen, y además se requiere conexión con asociados y administradores, se cumplen los indicadores jerárquicos, se cumplen las pautas de ejecución, se cumplen las condiciones de trabajo, entre muchas cosas diferentes. Con esto lo que se necesita es la evaluación del cumplimiento de un trabajador, es un agregado confuso de varios componentes del trabajo. También podría caracterizarse como el estado mental del trabajador hacia su propio trabajo, esta disposición depende de las convicciones y cualidades.

Es esencial darse cuenta de cómo compensar suficientemente a cada individuo por el esfuerzo que han realizado en su actividad. En este sentido, estamos despertando y sentimos que son cruciales en la organización.

Loitegui (1990) citado por Hannoun (2011) estableció que la satisfacción laboral es un constructo de varias dimensiones los cuales dependen en los atributos individuales y, además, en las cualidades y especificidades del trabajo realizado. Además, la idea del cumplimiento de un empleado se compone de un arreglo de cumplimientos particulares, o perspectivas intermedias, que deciden el cumplimiento en términos generales. En este sentido, comprendemos que la realización del trabajo es una respuesta general llena de sentimientos de un hombre en relación con todas las partes del trabajo y el entorno laboral; es un elemento de todos los aspectos fraccionales del cumplimiento.

Dimensiones de satisfacción laboral

Palma (2004, citado en Casana, 2015) el cumplimiento de las labores logra apartarse en cinco medidas: satisfacción de cada individuo, contribución de los trabajadores, inspección, correspondencia y circunstancias para la realización del trabajo.

Dimensión 1: Realización personal

Palma (2004, referido en Casana, 2015), la satisfacción individual es la valoración del trabajador por los posibles resultados que el lugar de trabajo adelanta al mejoramiento individual y experto dependiendo de la empresa con respecto a su futuro.

El cumplimiento en el trabajo considerado como un estado mental puede sufrir modificaciones por la moderación de los elementos individuales del individuo o los impactos de la naturaleza, es decir, el cumplimiento del trabajo sería un componente de la identidad de la persona, los atributos sociodemográficos, la compensación del objetivo. En la circunstancia en la que se encuentre, la posibilidad de progresar en la vida de los expertos es también una explicación fundamental para el cumplimiento del empleo. (Robbins, 1999).

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Conforme con Palma (2004, citada en Casana, 2015), La contribución del trabajo es la prueba distintiva con las cualidades jerárquicas y la promesa de satisfacción y avance de la asociación.

En general, los representantes se inclinarán hacia las ocupaciones que les brinden la oportunidad de utilizar sus aptitudes y ofrecer una variedad de tareas, oportunidades y aportes sobre cómo se llevan. Estas cualidades hacen que una posición sea racionalmente difícil. Los empleos que casi no tienen pruebas causan cansancio, pero una prueba demasiado enorme hace que la insatisfacción y el sentimiento de decepción. En estados de prueba moderada, la mayoría de los trabajadores encontrarán gozo y satisfacción.

Dimensión 3: Supervisión

Palma (2004, citada en Casana, 2015) se encuentra definida a manera de evaluaciones aportadas en la utilidad, notoriedad en los de los jefes en la revisión de las acciones laborales a modo de ayuda, dirección para las empresas que forman parte de sus desempeños diarios.

Por otro lado, incluyen capacidades técnicas y administrativas, así como cualidad a niveles interpersonales.

Dimensión 4: Comunicación

Palma (2004, citada en Casana, 2015) expresó la correspondencia es la vista del nivel de familiaridad, para lograr el conocimiento y precisión de los datos relativos significativos y, además, la consideración dada a los clientes y / o clientes de los mismos, por ejemplo, acceso.

A los datos importantes para acceder al trabajo y la asociación se energiza y avanza la correspondencia interior.

Dimensión 5: condiciones de trabajo.

Palma (2004, referido en Casana, 2015) situaciones de trabajo como el estudio que la asociación proporciona componentes materialistas, monetarios y psicosociales vitales en la satisfacción de las labores asignadas, por lo que todo menos difícil Capacidad para jugar el trabajo de la manera más ideal.

Entre los tipos de compensación que tenemos: a) la compensación fundamental es el pago esencial que se otorga a un trabajador por sus administraciones; b) compensación compensatoria, es el pago que se identifica con el puesto que ocupa el especialista en una asociación; y, c) compensación onerosa, son las ventajas que todos los trabajadores obtienen de manera similar, prestando poca atención a la carga que hacen, por ejemplo, el pago de minutos adicionales.

De manera similar, Chiavenato (2010) indico un trabajo tan conectados a los trabajadores de las asociaciones que lo crean por el valor de la ejecución en las regiones distintivas y contribuyen con estos componentes. En ese momento, se debe considerar que las motivaciones se conceden a los trabajadores por el esfuerzo y la ejecución del trabajo que realizan por sus obligaciones de manera similar.

Importancia de la satisfacción laboral

Morales, Magaña y Surdez (2010) el cumplimiento de la ocupación se relaciona con el avance y el respeto de los especialistas como individuos, ya que es un segmento de satisfacción personal y en vista del hecho de que un trabajador satisfecho en general presentará una conducta más autoritaria que una persona menos cumplida. El punto de vista ideal que los especialistas tienen sobre su trabajo, el nivel de comprensión que existe entre los deseos de las personas en cuanto al trabajo, los premios que ofrece, las conexiones relacionales y el estilo de administración. El

significado radica en la forma en que puede distinguir los territorios del sistema de individuos y organizaciones informales.

El nivel de cumplimiento de los individuos con su trabajo en una asociación, Inversa en la notoriedad del equivalente, tanto en el interior como a distancia, y los contrastes entre las unidades jerárquicas en el cumplimiento se consideran manifestaciones estresantes de posibles deficiencias, en este sentido, este progreso se convierte Un cumplimiento de empleo en la zona de necesidad de evaluación y mejora en cualquier asociación.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo incide la motivación laboral y el compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo incide la influencia de la motivación laboral y compromiso organizacional en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018?

¿Cómo incide la influencia de la motivación laboral y compromiso organizacional en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018?

¿Cómo incide la influencia de la motivación laboral y compromiso organizacional en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018?

¿Cómo incide la motivación laboral y compromiso organizacional en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018?

¿Cómo incide la motivación laboral y compromiso organizacional en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

La motivación afianza su base teórica en las teorías de la motivación humana que en un primer momento lo desarrollan Steers y Braunstein (1976) quien completó un estudio de impulso de trabajo y Mc Clelland (1989). poder y asociación, dimensión la palabra asociación.

El compromiso organizacional versa sobre la perspectiva del intercambio social de Becker (1960) y posteriormente es desarrollada en Meyer y Allen (1991) dimensionado en obligaciones cordiales, continuo y compromisos normativos.

Por otro lado, la satisfacción laboral sustenta su base teórica en los factores higiénicos de Herzberg (1959) que luego fue desarrollado por Palma (2004) quien indico que el clima laboral.

1.5.2 Justificación metodológica

En la justificación metodológica, se expresa que para lograr los objetivos del examen, produjeron tres instrumentos para la estimación de ambos factores. La conexión establecida es causal a la luz del hecho de que los factores indicadores son las razones para el cumplimiento de la ocupación. Los instrumentos se levantarán y, antes de su aplicación por separado, serán evaluados por el juicio maestro y, a continuación, se evaluarán a través de la fiabilidad y la legitimidad. A través de la utilización de instrumentos de estimación y su preparación.

1.5.3 Justificación práctica

En la legitimación pragmática se considera que las consecuencias del examen permitirán asesorar al Presidente y al Jefe de Personal del Poder Judicial de Lima, cuales son las verdaderas circunstancias laborales de los trabajadores que se dedican a emitir resoluciones y dar cuenta de la carga procesal, es decir recibir los escritos entregados en mesa de partes por ambas partes procesales (imputados y agraviados); con el objetivo final de establecer las decisiones relevantes

para mejorar el avance y el desarrollo de la información que los especialistas pueden obtener, con el objetivo final de tener la capacidad suficiente para desempeñar su trabajo y, por lo tanto, tratar a los fiscales. Para lo cual debería corresponde a la preparación constante de trabajadores que con frecuencia no se encuentran en una circunstancia financiera satisfactoria que les ayude a adquirir nueva información. La presente investigación se suma a la fundación, ya que sus resultados se asientan en la posibilidad de establecer opciones para el mejoramiento de la asociación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

La motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

La motivación laboral y compromiso organizacional influyen en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

La motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

La motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

La motivación laboral y compromiso organizacional influyen en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Definir el vínculo de la motivación laboral y el compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Definir el vínculo de la motivación laboral y compromiso organizacional en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Determinar la influencia de la motivación laboral y compromiso organizacional en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Definir la influencia de la motivación laboral y compromiso organizacional en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Determinar la influencia de la motivación laboral y compromiso organizacional en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Determinar la influencia de la motivación laboral y compromiso organizacional en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

II. Método

2.1 Diseño de la investigación

La investigación parte de un método hipotético deductivo, Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresaron la estimación de los factores y se han comunicado los efectos posteriores de la estimación en calidades numéricas y el examen medible para obtener los estándares de realizar y probar especulaciones.

Del mismo modo, se utilizó la metodología hipotético deductiva especulativa según (Bernal, 2010), se compone de una técnica que comienza a partir de declaraciones como una teoría y busca invalidar o adulterar especulaciones, construyendo a partir de ellas fines que deben enfrentarse a las certezas.

El presente examen fue de una clase esencial, como lo indicaron Sánchez y Reyes (2015) expresaron que el único intento de reaccionar ante cuestiones generosas, en ese sentido, está dispuesto, representar, aclarar, anticipar o devolver la realidad y permitir para componer una hipótesis lógica

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental transversal y correlacional causal, debido a se establecen las influencias de las variables predictoras (Hernández, et al., 2014).

2.2. Variables

2.2.1. Variable 1: Motivación laboral

Van Der Molen y Zenteno (2010) Caracterizaron la inspiración como un procedimiento mental que causa la edad, la carga y el ingenio de una conducta específica. Alude a un procedimiento deliberado que puede ser solicitado. En este sentido, la inspiración se comprende como el impulso interno que comienza y continúa cualquier movimiento, guiándolo hacia el logro de objetivos específicos.

2.2.2. Variable 2: Compromiso organizacional

Sandoval (2009), El deber jerárquico es "el sentimiento de identidad, inversión y firmeza comunicados por el representante hacia la organización", es decir, es el esfuerzo que hace un trabajador para sentir una parte de su organización y lograr su objetivo central y sus objetivos". (p. 13)

2.2.3. Variable: Satisfacción laboral

Sánchez (2010) señaló que "El cumplimiento laboral es la forma en que un trabajador se siente acerca de su propio trabajo. Las mentalidades de un hombre hacia su propio trabajo reflejan encuentros encantadores y desagradables en la actividad y suposiciones sobre la experiencia futura" (p.22).

2.2.2 Operacionalización de variables

La operacionalización de las variables "es el procedimiento a través del cual el científico desagrega cada uno de los factores en sus mediciones e indicadores, en vista de la estructura hipotética de cada factor y el creador que se eligió para cada factor, ya que el creador de los factores es el que manejará En qué número de sujetos o medidas cada factor está aislado." (Briceño, 2014, p. 83).

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Necesidad de logro o realización	Impulso alcanzar Luchar, éxito sobresalir	1; 4; 7; 10; 13	1 = "Muy en desacuerdo" (MD) 2 = "En desacuerdo" (ED)
Necesidad de poder	Conseguir comporten Determinada manera actuado natural	2; 5; 8; 11; 14	3 = "Ni de acuerdo ni en desacuerdo"(NAD) 4 = "De acuerdo" (DA) 5 = "Muy de acuerdo"(MA)
Necesidad de afiliación	Relacionarse deseo personas social	3; 6; 9; 12; 15	Alto Medio Bajo

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría valores	Niveles
Compromiso Afectivo	Identificación con la empresa	1, 2, 3, 4, 5, 6,	1:Nunca 2: Casi nunca 3:Algunas veces	Adecuado Regular Inadecuado
Compromiso de continuidad	Sentimiento de pertenencia Riesgo o temor	7, 8, 9, 10 11, 12,	4: Casi siempre 5: Siempre	
Compromiso normativo	Lealtad a la organización	13, 14, 15, 16, 17, 18		

Tabla 3

Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Autorrealización	Desarrollo profesional Desarrollo personal	1,2,3,4,5,6,7	1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Involucramiento laboral	Identificación valores compromiso	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	
Supervisión	apoyo orientación	19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	Acceptable Regular Inaceptable
Comunicación	fluidez claridad Cooperación reconocimiento	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42	
Condiciones laborales	Elementos materiales Elementos económicos Elementos psicosociales	43,44,45,46,47,48,49,50	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población general

Según, Hernández, Fernández y Baptista, (2010) la población comprende como: "la disposición de un número considerable de unidades de investigación cuyas cualidades o atribuciones se deben examinar en un lugar o período de acumulación. La población puede ser limitada o interminable según lo indique su tamaño" (p.174).

En el presente trabajo, la población de investigación estaba compuesta por 279 trabajadores de los juzgados penales de la sede Anselmo Barreto en el Centro de Lima – 2018.

Tabla 4

Distribución de la población general de los trabajadores del Poder Judicial de Lima – Sede Anselmo Barreto

Salas y/o juzgados	Sub total
Salas reos en cárcel	33
Salas reos libres	33
Juzgados penales reos en cárcel	86
Juzgados supra provincial delitos aduanero tributario	20
Juzgados supra provincial delitos aduanero tributario	20
Juzgados penales reos libres	87
Total	279

Nota. Tomado de la Unidad Ejecutora del Poder Judicial del Perú- Corte Superior de Justicia de Lima.

2.3.2. Muestra

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2010), refieren que: la muestra es, básicamente, una parte de una reunión que se espera que examine, y existen dos tipos de pruebas, probabilísticos y no probabilísticos.

En la presente investigación, para lograr el tamaño de la muestra se llegó aplicando la fórmula de proporción poblacional de población conocida cuya conclusión fue de 162 secretarios judiciales del Poder Judicial de Lima – Sede Anselmo Barreto.

Tabla 5

Distribución de la muestra

Salas o juzgados	SN	$Sn=SN/N * Nt$	Muestra
Salas reos en cárcel	33	$33/279*162$	19
Salas reos libres	33	$33/279*162$	19
Juzgados penales reos en cárcel	86	$86/279*162$	50
Juzgados supra provincial delitos aduanero tributario	20	$20/279*162$	12
Juzgados supra provincial delitos aduanero tributario	20	$20/279*162$	12
Juzgados penales reos libres	87	$87/279*162$	50
TOTAL	279		162

2.6.4. Muestreo

Se utilizo el muestreo probabilístico, pero de manera específica el muestreo aleatorio simple porque todos los sujetos tienen la misma opción de lograr su elección.

En el presente examen, para determinar la estimación del ejemplo, se realizó aplicando la ecuación de la población tuvo como resultado la cantidad de 162 trabajadores y empleados del Poder Judicial, y se ha completado con el acompañamiento procedimiento:

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

Dónde:

n: es el tamaño de la muestra = 162

Z: es el nivel de confianza: 1.96

p: es la variabilidad positiva: 50%

1-p: es la variabilidad negativa: 50%

N: es el tamaño de la población de estudio 280 trabajadores del Poder Judicial.

e: es la precisión o error: 5%.

Desarrollando la fórmula:

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)} = \frac{(280)(1.96)^2 (0.50)(0.5)}{(280-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.50)(1-0.50)}$$
$$n = \frac{268.912}{1.6579}$$

n = 162 trabajadores del Poder Judicial de San Juan de Lurigancho.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y fiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Sánchez y Reyes (2015) dijeron que “los sistemas son los métodos por los cuales continuamos recopilando datos requeridos de una realidad o maravilla según lo indicado

por los destinos del examen "(p.163). La estrategia que se utilizará será el estudio que comprende la recopilación de datos en la prueba de investigación

Instrumentos

Los instrumentos empleados son cuestionarios, al respecto Bernal (2010, p. 250) “un cuestionario consiste en preguntas basadas en las variables que serán objeto de medición. Con el cuestionario se lograr recopilar datos”

Ficha técnica

Variable 1: Motivación laboral

Técnicas: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario de motivación

Autor: Mc Clelland

Año: 1989

Adaptado: Chang

Año: 2010

Ámbito de Aplicación:

Validez: El análisis fue mediante análisis factorial sometidos a pruebas de consistencia interna y validez externa sin poder aplicárseles análisis multivariantes.

Confiabilidad: confiabilidad de 0.890

Forma de Administración: Individual o colectiva

Tabla 6

Escalas y baremos de la variable motivación

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	
55-75	19 - 25	19 - 25	19 - 25	Alto
35-54	12 - 18	12 - 18	12 - 18	Medio
15-34	5 - 11	5 - 11	5 - 11	Bajo

Variable 2: Compromiso Organizacional

Técnicas: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario - Escala de Compromiso

Autor: Meyer y Allen

Año: 1991

Adaptación: Montoya Santos

Año: 2014

Confiabilidad: índices de consistencia interna que se obtuvieron fueron de .79 de compromiso afectivo, .77 de compromiso continuo y .72 de compromiso normativo

Validez: análisis factorial exploratorio

Ámbito de Aplicación: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)

Forma de Administración: Individual o Colectiva

Tabla 7

Escalas y baremos de la variable compromiso organizacional

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
66-90	22- 30	22- 30	22- 30	Adecuado
42-65	14-21	14-21	14-21	Regular
18-41	6-13	6-13	6-13	Inadecuado

Variable 3: Satisfacción Laboral

Técnicas: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario - Escala de satisfacción Laboral. (CLSPC)

Autor: Sonia Palma Carrillo

Año: 1999

Adaptado: Joana Bravo

Año: 2015

Validez: Las correlaciones son positivas y significativas al 0,05 entre los cinco factores de satisfacción laboral

Confiabilidad: Con el método Alfa de Cronbach y método de Split Half de Guttman obteniéndose correlaciones de 0.97 y 0.90 respectivamente; por lo que se puede afirmar que el instrumento confiable (Palma, 1999).

En la adaptación de Bravo (2015) se encontró que la escala en general obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.85, concordando con los resultados de Palma (1999).

Ámbito de Aplicación:

Forma de Administración: Individual/Colectiva

Tabla 8

Escalas y baremos de la variable satisfacción laboral

General	Dim1	Cuantitativo				Cualitativo
		Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	
184 - 250	26-35	41-55	45-60	45-60	30-40	Acceptable
117-183	16-25	26-40	28-44	28-44	19-29	Regular
50 -116	7-15	11-25	12-27	12-27	8-18	Inacceptable

Tabla 9

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario sobre motivación	,931	15
Cuestionario sobre compromiso organizacional	,906	18
Cuestionario sobre satisfacción laboral	,985	50

Fuente. Base de datos prueba piloto

Los datos de la tabla muestran que los instrumentos son confiables ya que su valor está cerca de la unidad por lo cual pueden ser aplicados a la muestra total.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se confecciono una Base de datos enfocada en las variables. Luego se guardó los valores obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de medición, para luego ser utilizados en el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa SPSS versión 22 y el Excel.

En cuanto a la presentación de resultados de la investigación, se fabricó *tablas de frecuencia* ello con el propósito de resumir informaciones de las tres variables de estudio y a través de ellas, se hizo *figuras estadísticas* con el propósito de conseguir un rápido análisis visual donde ofrezca la mayor información.

Asimismo, para llevar a cabo la prueba de hipótesis, se realizó la prueba estadística de regresión logística ordinal.

2.6 Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos en la presente investigación se señala ha respetado la autoría de cada teórico mencionado haciendo referencia respecto a las normas APA, los datos recolectados y posteriormente analizados e interpretados permitirán arribar a conclusiones y recomendaciones las cuales serán comunicadas a la entidad respectiva ya que se solicitó el permiso debido con el compromiso de compartir los resultados de los cuales servirán en mejora del servicio brindado.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 10

Distribución de niveles de motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	56	34,6
	Medio	65	40,1
	Alto	41	25,3
	Total	162	100,0

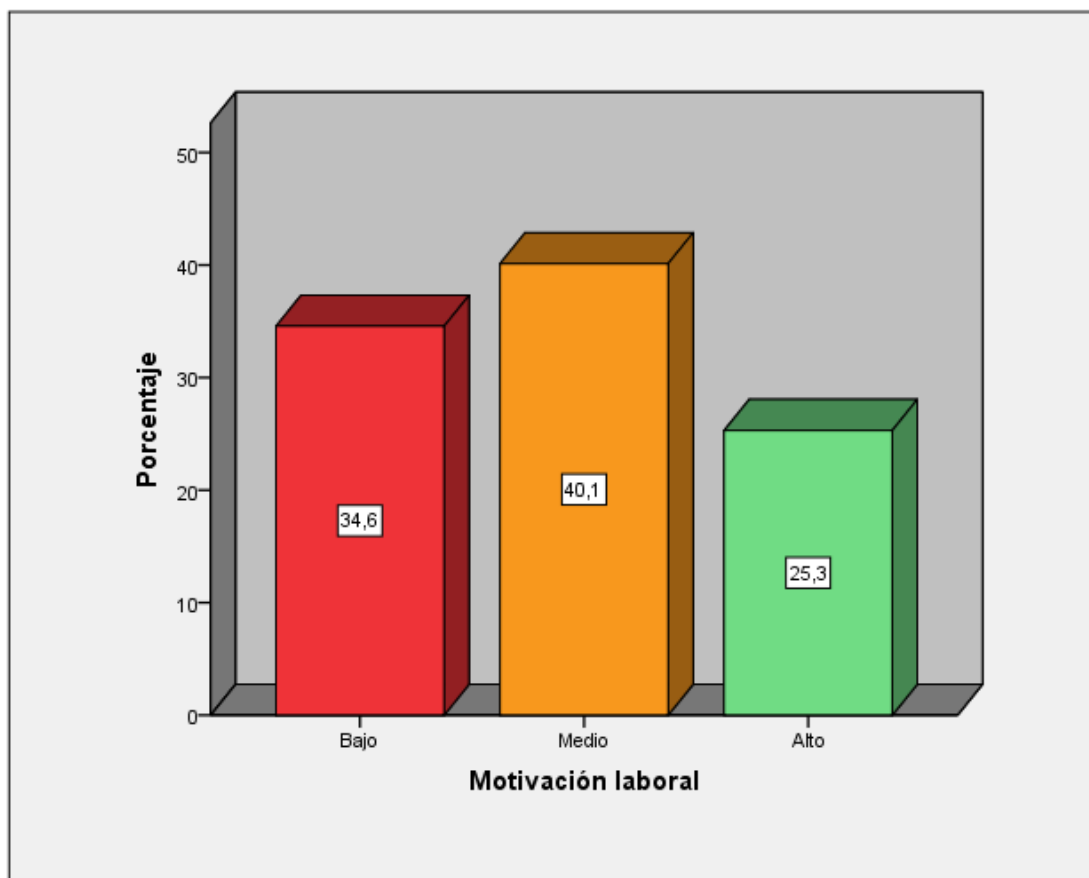


Figura 2. Distribución de niveles de motivación laboral

En la tabla 10 y figura 2 se observó que el 34.6% presentó el nivel bajo, el 40.1% presentó el nivel medio y el 25.3% presentó nivel alto de motivación laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 11

Distribución de niveles de Necesidad de logro

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	55	34,0
	Medio	52	32,1
	Alto	55	34,0
	Total	162	100,0

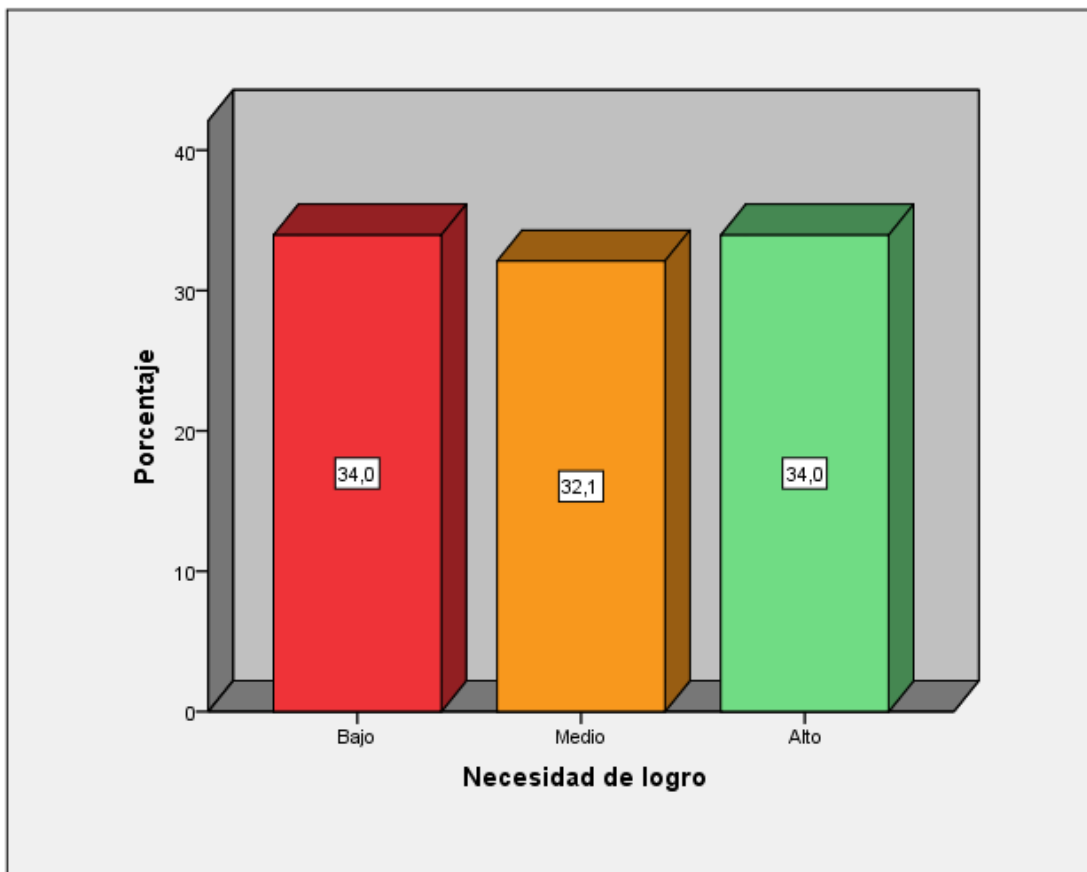


Figura 3. Distribución de niveles de Necesidad de logro

En la tabla 11 y figura 3 se observó que el 34% presentó el nivel bajo, el 32.1% presentó el nivel medio y el 34% presentó nivel alto de Necesidad de logro de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 12

Distribución de niveles de Necesidad de poder

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	56	34,6
	Medio	56	34,6
	Alto	50	30,9
	Total	162	100,0

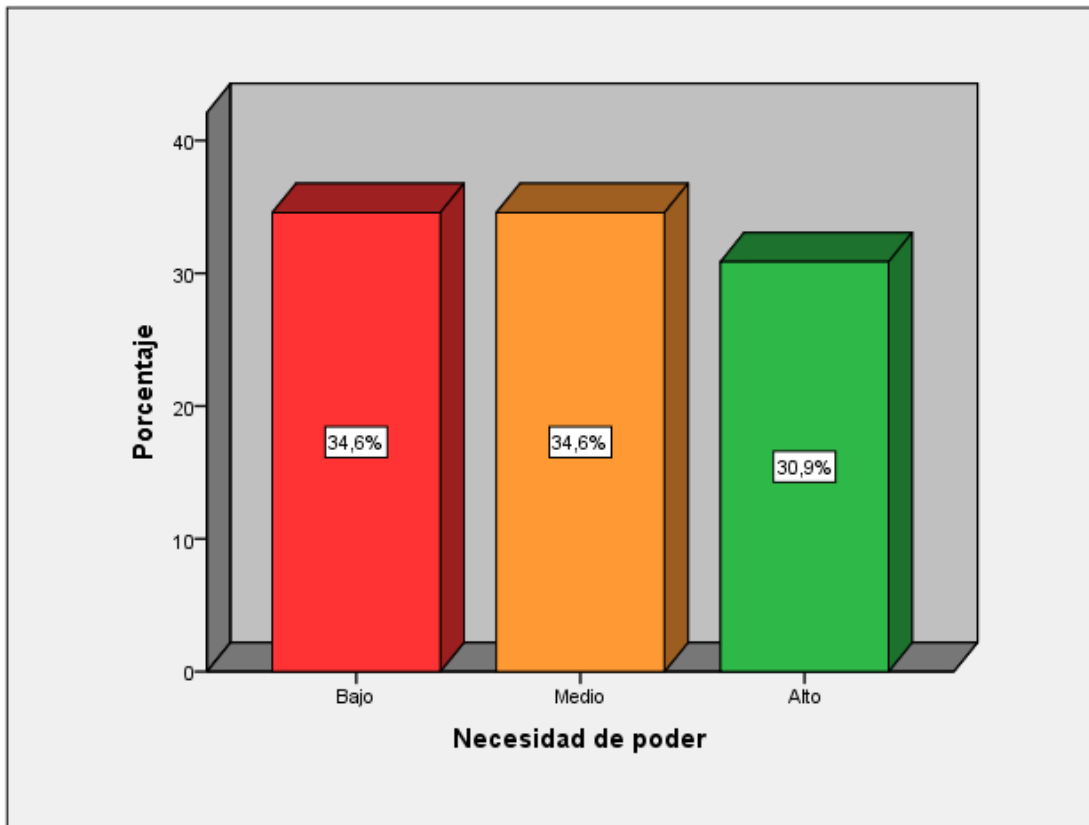


Figura 4. Distribución de niveles de Necesidad de poder

En la tabla 12 y figura 4 se observó que el 34.6% presentó el nivel bajo, el 34.6% presentó el nivel medio y el 30.9% presentó nivel alto de Necesidad de poder de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 13

Distribución de los niveles de necesidad de afiliación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	55	34,0
	Medio	59	36,4
	Alto	48	29,6
	Total	162	100,0

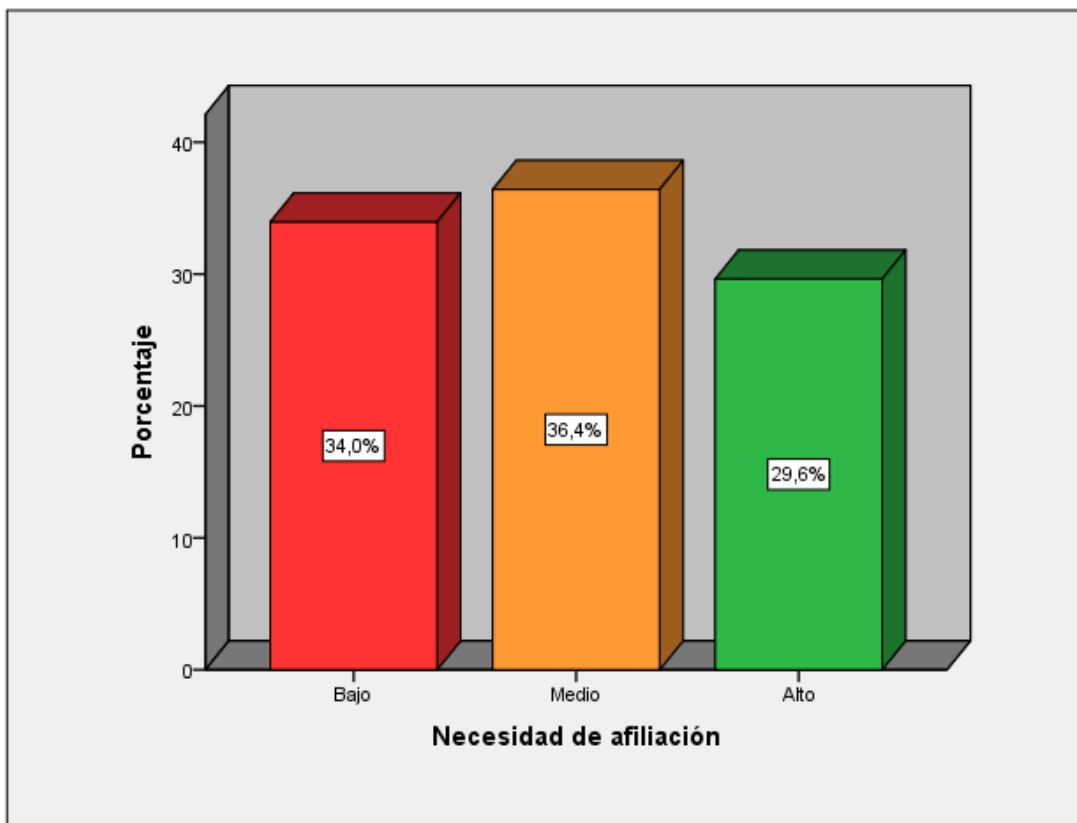


Figura 5. Distribución de niveles de Necesidad de afiliación

En la tabla 13 y figura 5 se observó que el 34% presentó el nivel bajo, el 36.4% presentó el nivel medio y el 29.6% presentó nivel alto de Necesidad de afiliación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 14

Distribución de niveles de Compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Sin compromiso	17	10,5
	Indiferente	101	62,3
	Comprometido	44	27,2
Total		162	100,0

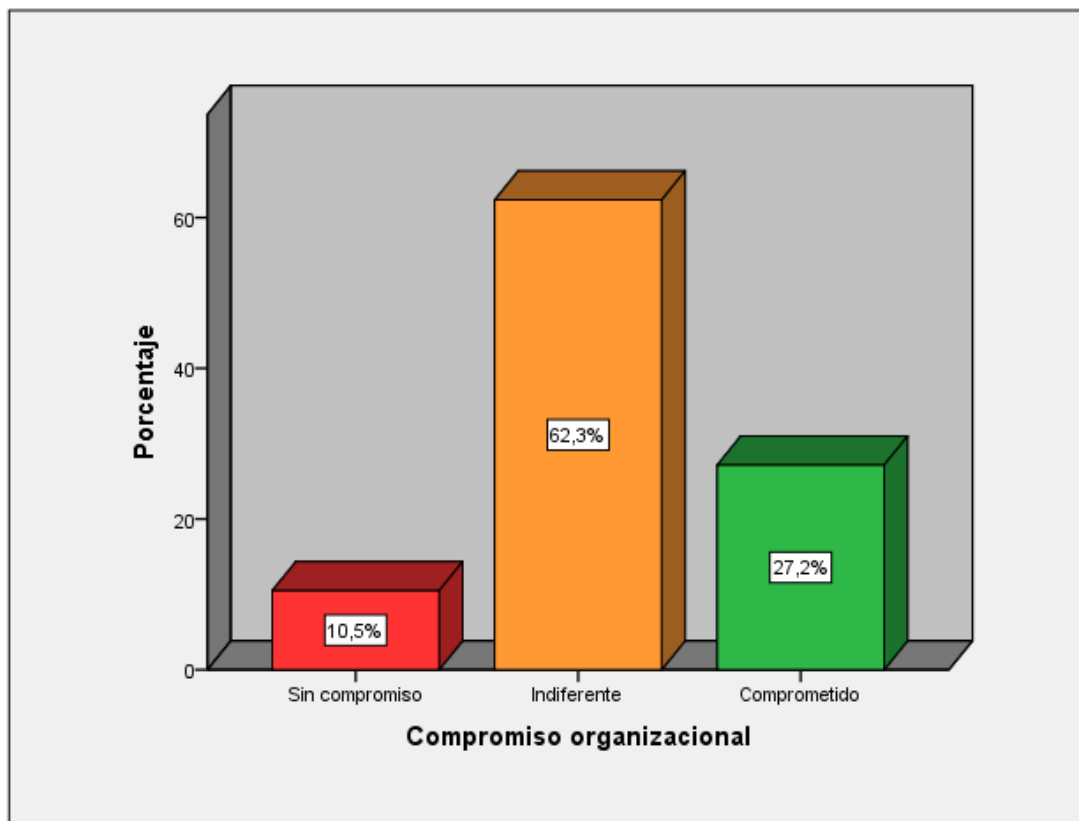


Figura 6. Distribución de niveles de Compromiso organizacional

En la tabla 14 y figura 6 se observó que el 10.5% presentó el nivel sin compromiso, el 62.3% presentó el nivel indiferente y el 27.2% presentó nivel comprometido de la variable Compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 15

Distribución de niveles de Compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Sin compromiso	19	11,7
	Indiferente	87	53,7
	Comprometido	56	34,6
Total		162	100,0

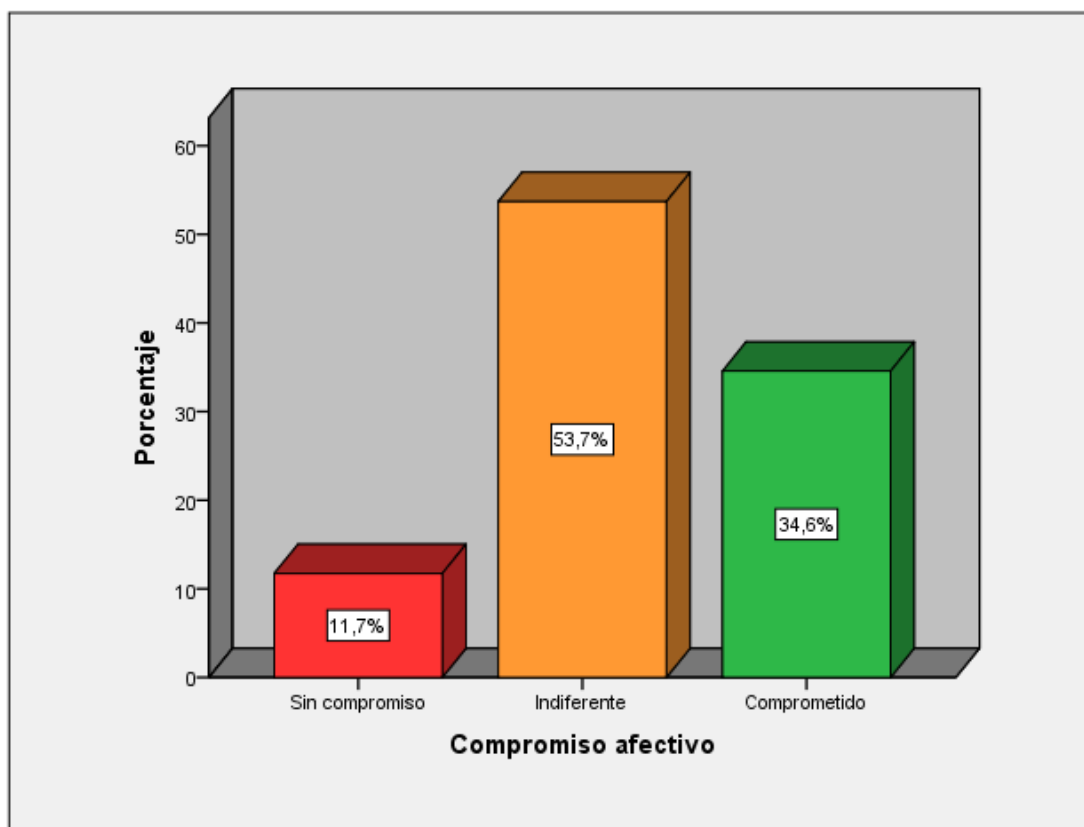


Figura 7. Distribución de niveles de Compromiso afectivo

En la tabla 15 y figura 7 se observó que el 11.7% presentó el nivel sin compromiso, el 53.7% presentó el nivel indiferente y el 34.6% presentó nivel comprometido de Compromiso afectivo de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 16

Distribución de niveles de Compromiso continuidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Sin compromiso	21	13,0
	Indiferente	86	53,1
	Comprometido	55	34,0
	Total	162	100,0

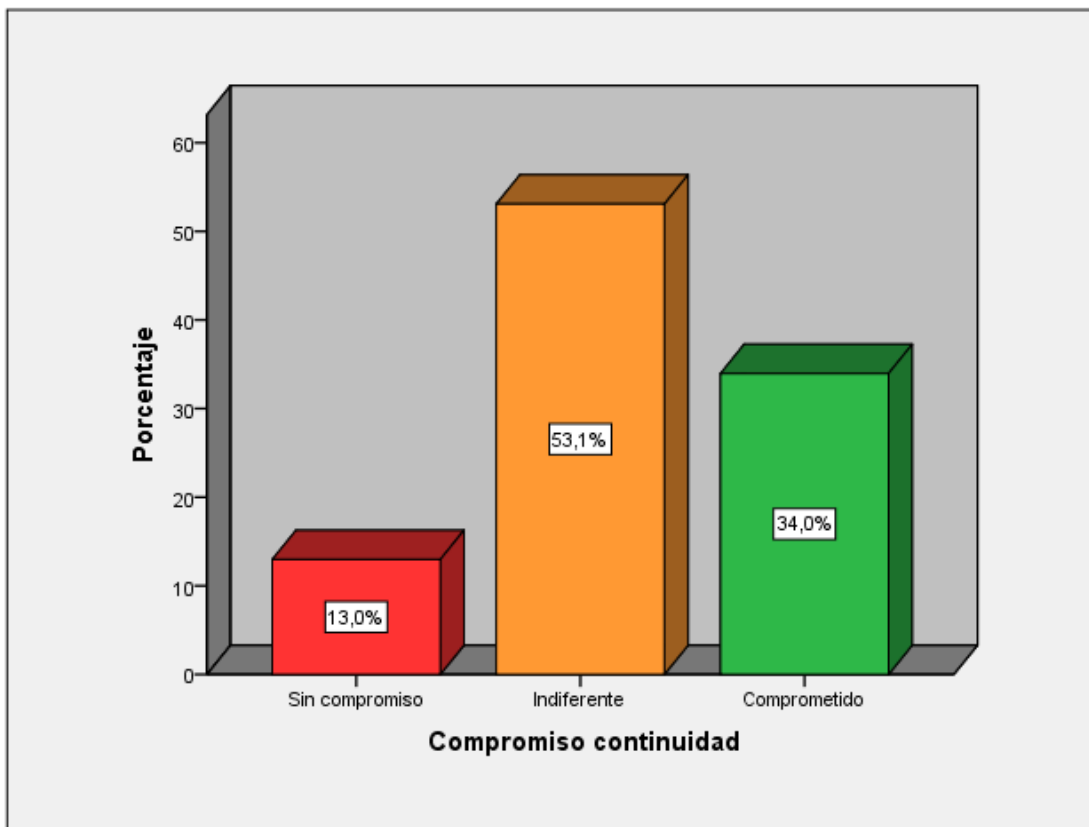


Figura 8. Distribución de niveles de Compromiso continuidad

En la tabla 16 y figura 8 se observó que el 13% presentó el nivel sin compromiso, el 53.1% presentó el nivel indiferente y el 34% presentó nivel comprometido de Compromiso continuidad de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 17

Distribución de niveles de Compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Sin compromiso	19	11,7
	Indiferente	96	59,3
	Comprometido	47	29,0
	Total	162	100,0

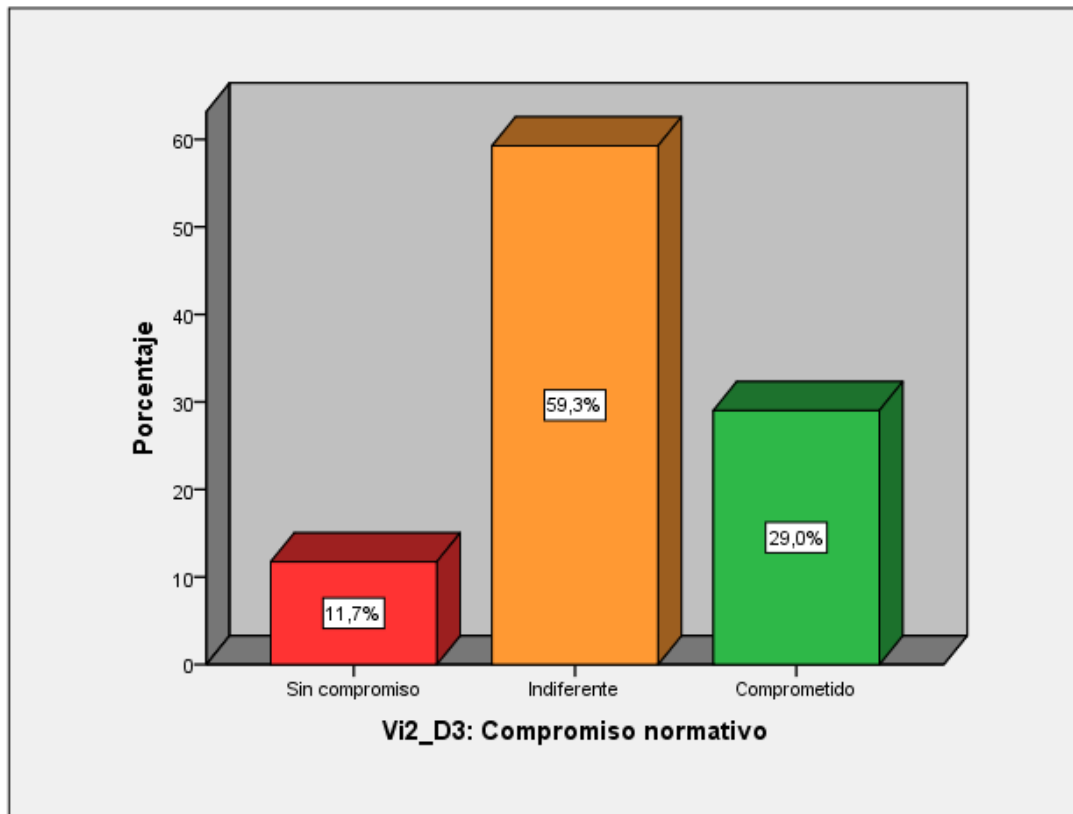


Figura 9. Distribución de niveles de Compromiso normativo

En la tabla 17 y figura 9 se observó que el 11.7% presentó el nivel sin compromiso, el 59.3% presentó el nivel indiferente y el 29% presentó nivel comprometido de Compromiso normativo de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 18

Distribución de niveles de Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Insatisfecho	49	30,2
	Indiferente	57	35,2
	Satisfecho	56	34,6
	Total	162	100,0

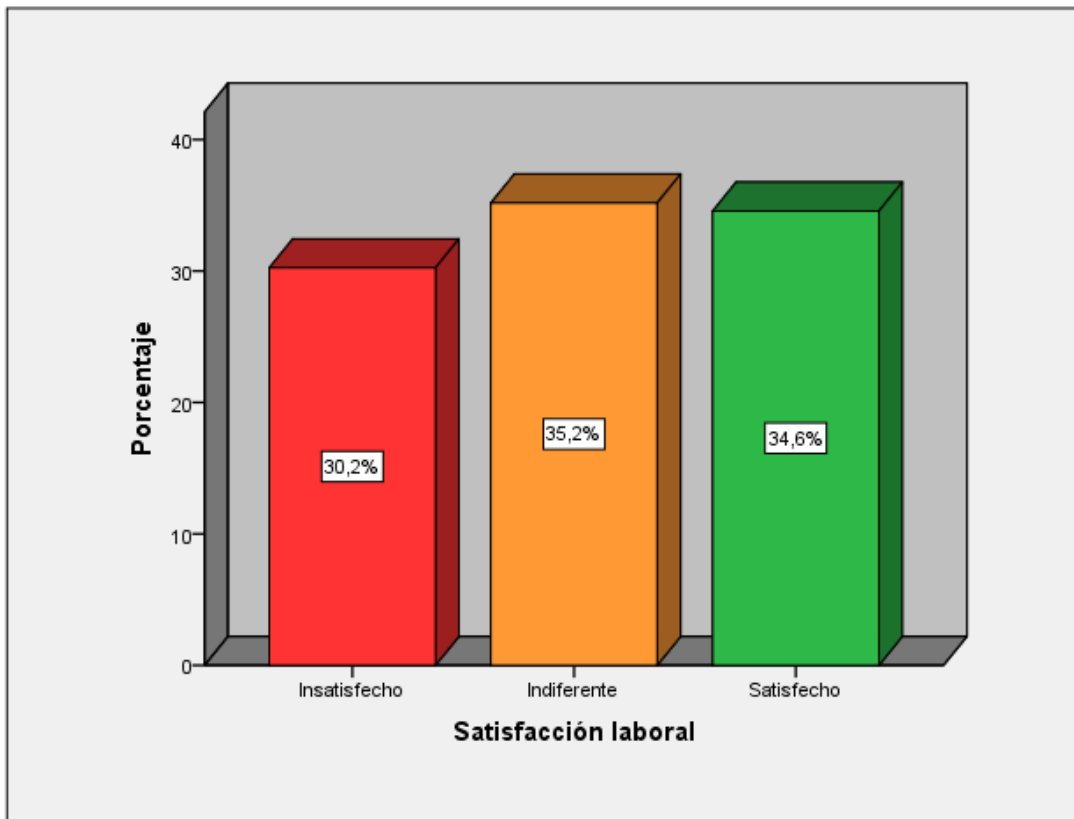


Figura 10. Distribución de niveles de Satisfacción laboral

En la tabla 18 y figura 10 se observó que el 30.2% presentó el nivel insatisfecho, el 35.2% presentó el nivel indiferente y el 34.6% presentó nivel satisfecho de la variable Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 19

Distribución de niveles de Autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Insatisfecho	45	27,8
	Indiferente	57	35,2
	Satisfecho	60	37,0
	Total	162	100,0

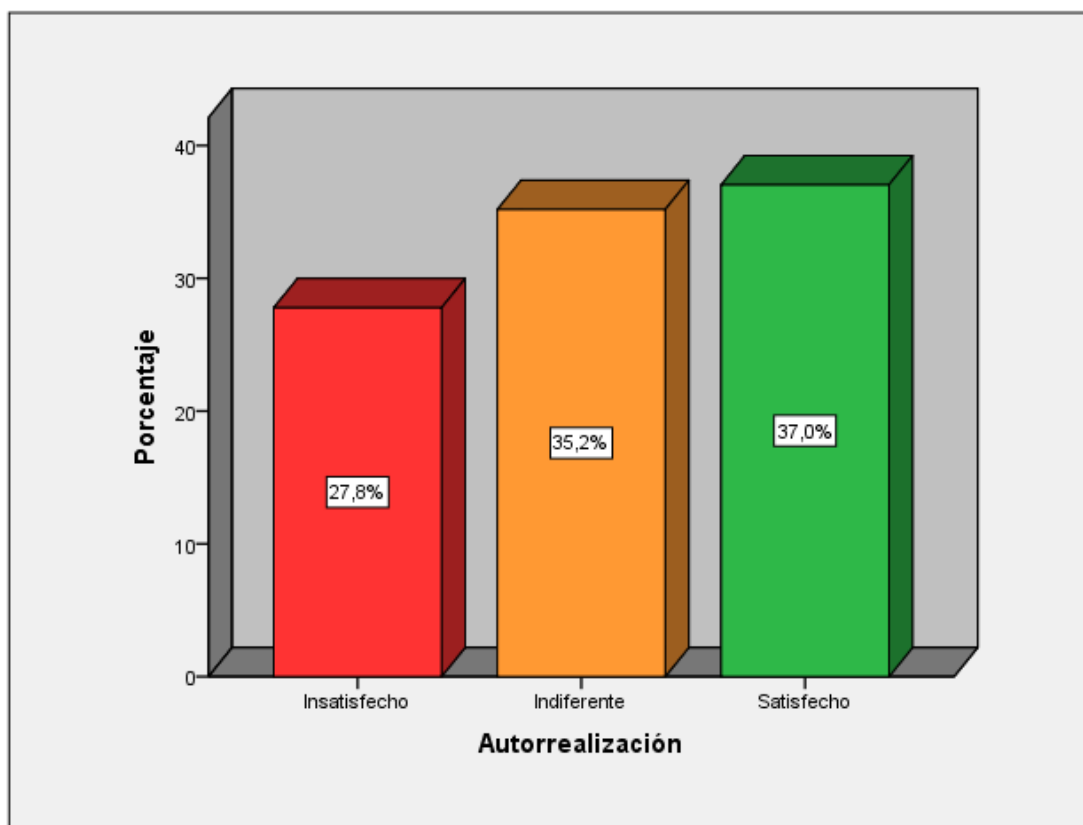


Figura 11. Distribución de niveles de Autorrealización

En la tabla 19 y figura 11 se observó que el 27.8% presentó el nivel insatisfecho, el 35.2% presentó el nivel indiferente y el 37% presentó nivel satisfecho de Autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 20

Distribución de niveles de Involucramiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Insatisfecho	53	32,7
	Indiferente	56	34,6
	Satisfecho	53	32,7
	Total	162	100,0

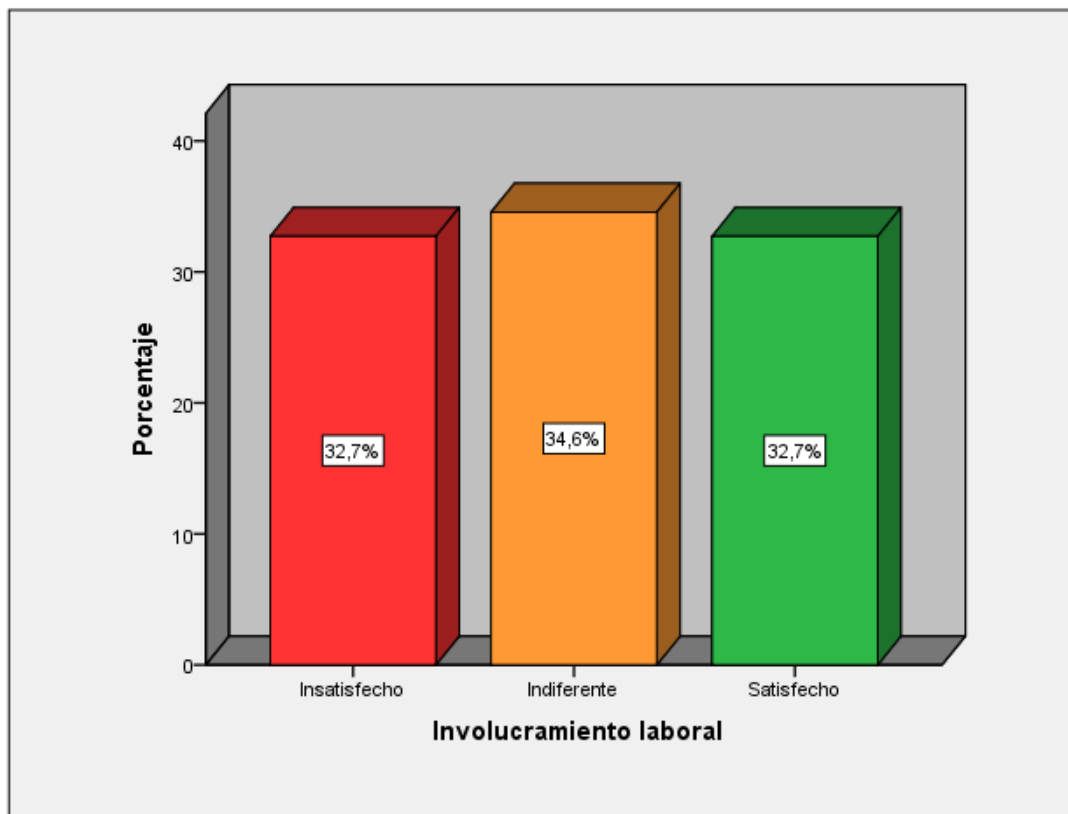


Figura 12. Distribución de niveles de Involucramiento laboral

En la tabla 20 y 12 figura se observó que el 32.7% presentó el nivel insatisfecho, el 34.6% presentó el nivel indiferente y el 32.7% presentó nivel satisfecho de Involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 21

Distribución de niveles de Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Insatisfecho	51	31,5
	Indiferente	57	35,2
	Satisfecho	54	33,3
	Total	162	100,0

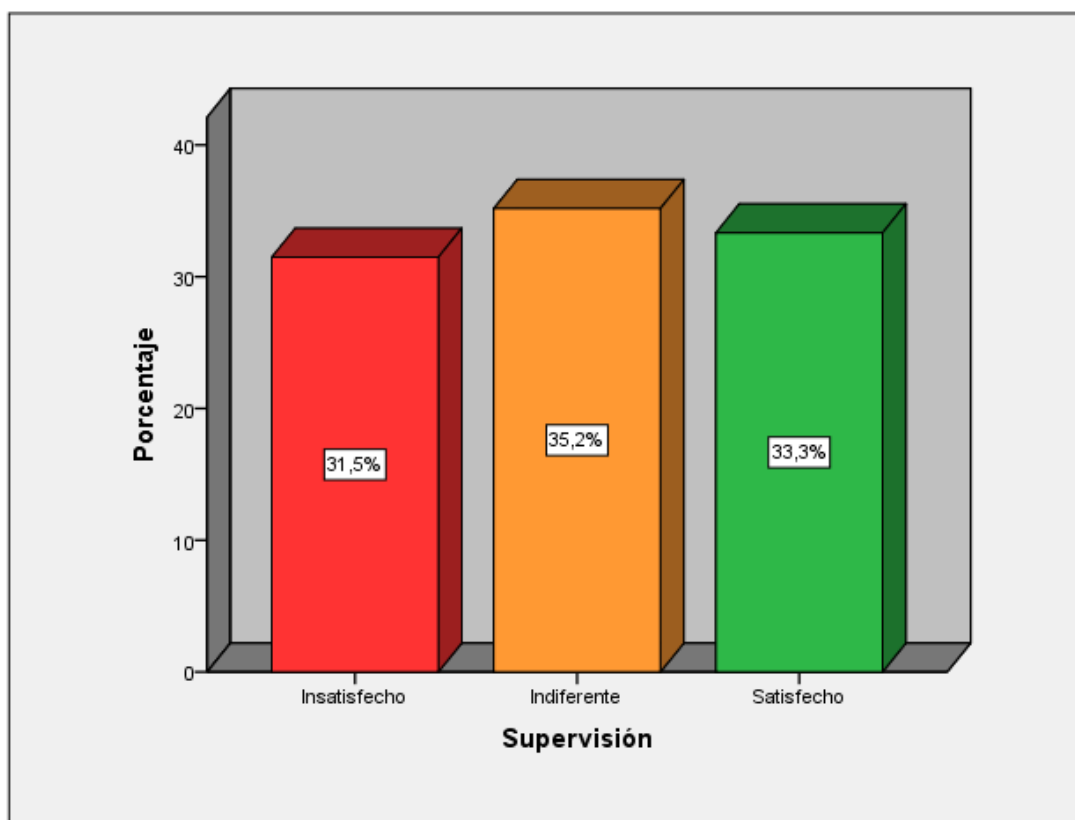


Figura 13. Distribución de niveles de Supervisión

En la tabla 21 y 13 figura se observó que el 31.5% presentó el nivel insatisfecho, el 35.2% presentó el nivel indiferente y el 33.3% presentó nivel satisfecho de Supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 22

Distribución de niveles de Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Insatisfecho	46	28,4
	Indiferente	57	35,2
	Satisfecho	59	36,4
	Total	162	100,0

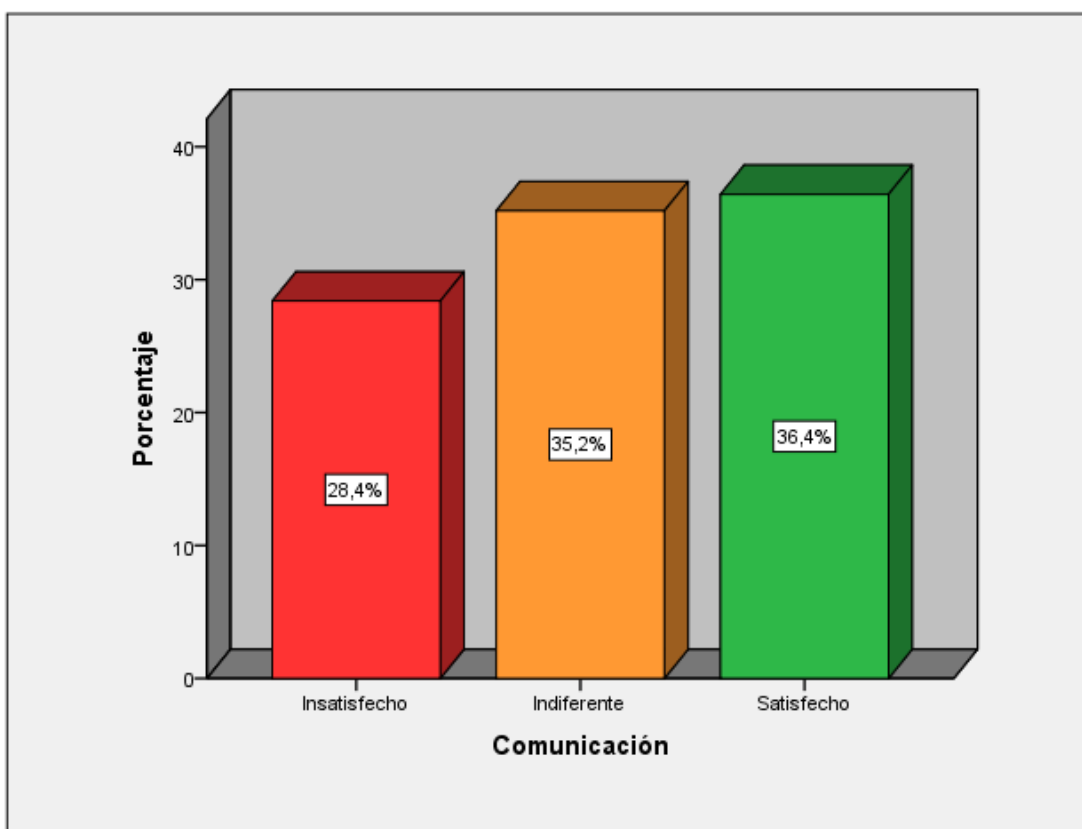


Figura 14. Distribución de niveles de Comunicación

En la tabla 22 y figura 14 se observó que el 28.4% presentó el nivel insatisfecho, el 35.2% presentó el nivel indiferente y el 36.4% presentó nivel satisfecho de Comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 23

Distribución de niveles de Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Insatisfecho	43	26,5
	Indiferente	57	35,2
	Satisfecho	62	38,3
	Total	162	100,0

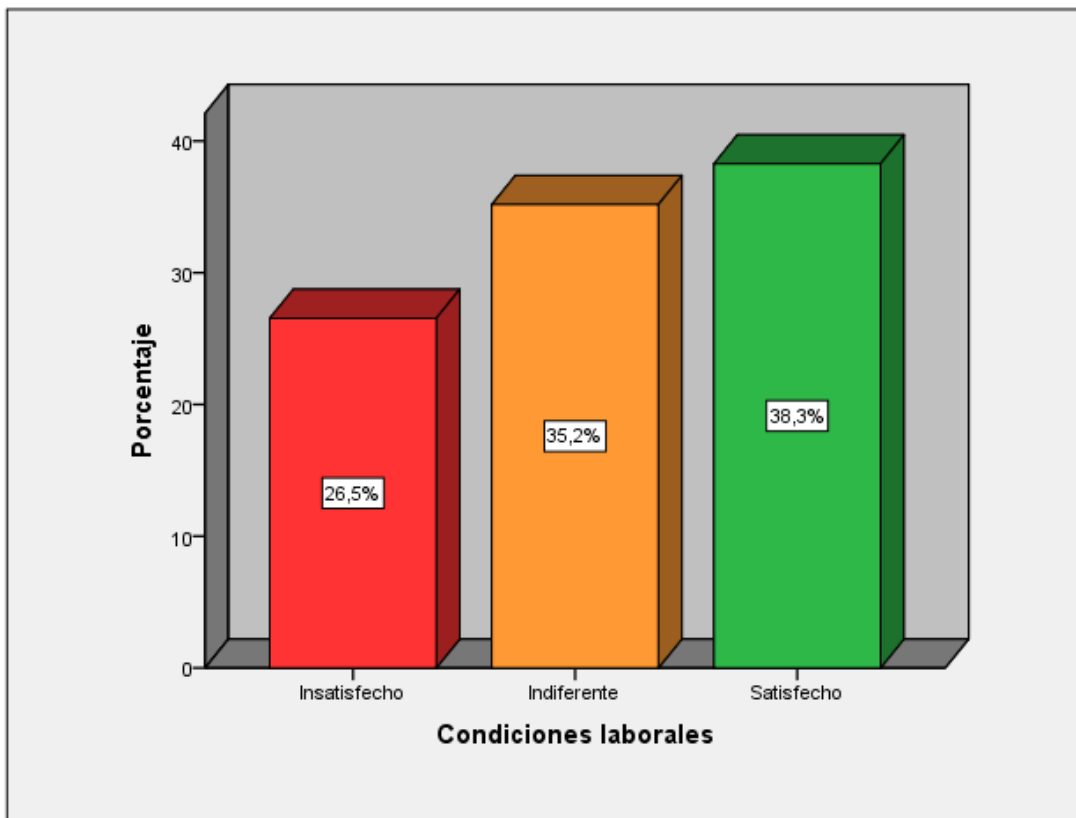


Figura 15. Distribución de niveles de Condiciones laborales

En la tabla 23 y figura 15 se observó que el 26.5% presentó el nivel insatisfecho, el 35.2% presentó el nivel indiferente y el 38.3% presentó nivel satisfecho de Condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

3.2 Prueba de hipótesis

3.2.1 Hipótesis general

H_0 = La motivación laboral y el compromiso organizacional no influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

H_1 = La motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 24

Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	144,359			
Final	57,845	86,513	4	,000

Función de vínculo: Logit.

Condiciones:

H_0 = No existe dependencia entre las variables de estudio

H_1 = Existe dependencia entre las variables de estudio

Chi cuadrado: Si $p < .05 \rightarrow$ Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla se evidenció que el nivel de significancia calculada es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre las dos variables independientes respecto a la variable dependiente: La motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 25

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	47,647	12	,000
Desviación	22,806	12	,029
Función de vínculo: Logit.			

Cuando se construye la demostración de recaída, es importante verificar la naturaleza del cambio. Se ve que la Desviación ($\chi^2 = 22,806$) demuestra una $p < 0,05$; a lo largo de estas líneas se tiende a señalar que la recaída muestra dónde se considera que de motivación laboral y el compromiso organizacional incide en la satisfacción laboral, es válido y aceptable.

Tabla 26

Prueba R^2 para explicar el modelo que la motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,414
Nagelkerke	,466
McFadden	,244
Función de vínculo: Logit.	

De los resultados obtenido en la tabla se ve que la estimación de R^2 Cox y Snell aclara la posibilidad de cambio de la información en .414 o 41.4%, por lo tanto, mientras cambiaba en R^2 Nagelkerke, se calculó la estimación de .466, lo que implica que el modelo descubre el 46,6% de la inconstancia de la información, al final la estimación de Mc Fadden fue de .244, lo que demuestra que la información está equilibrada en el 24,4%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla se afirma que : La motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 41.4% y el modelo es explicado en 46.6% y 24.4%, en consecuencia entre el 53.4% y 75.6% la satisfacción laboral es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio, pero que amerita explorar en otra investigación.

Hipótesis específica 1

H_0 = La Motivación laboral y compromiso organizacional no influyen en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

H_1 = La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 27

Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	139,925			
Final	60,354	79,571	4	,000
Función de vínculo: Logit.				

Condiciones:

H_0 = No existe dependencia entre las variables de estudio

H_1 = Existe dependencia entre las variables de estudio

Chi cuadrado: Si $p < .05$ →Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla se evidenció que el nivel de significancia calculada es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre las dos variables independientes respecto a la variable dependiente: La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 28

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	52,838	12	,000
Desviación	24,767	12	,016
Función de vínculo: Logit.			

Una vez construido en el caso de regresión, es importante verificar la naturaleza del cambio de las cualidades anticipadas por el modelo a las cualidades observadas. Se ve que la Desviación ($\chi^2 = 24,767$) demuestra una $p < 0,05$; de esta manera puede muy bien señalarse que la recaída muestra dónde se considera que de motivación laboral y el compromiso organizacional incide en la autorrealización, es válido y aceptable.

Tabla 29

Prueba R^2 para explicar el modelo que la Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,388
Nagelkerke	,437
McFadden	,225
Función de vínculo: Logit.	

De los resultados obtenido en la tabla se ve que la estimación de R2 Cox y Snell aclara una posibilidad de cambio de la información en .388 o 38.8%, por lo tanto, mientras se cambia en R2 Nagelkerke, se verificó la estimación de .437, lo que implica que el modelo resuelve cómo aclarar en el 43.7% la fluctuación de la información, al final la estimación de Mc Fadden fue de .225, lo que demuestra que la información está equilibrada en 22.5%

En consecuencia de lo obtenido en la tabla se afirma que : La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 38.8% y el modelo es explicado en 43.7% y 22.5%, en consecuencia entre el 56.3% y 77.5% la autorrealización es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio, pero que amerita explorar en otra investigación .

Hipótesis específica 2

H₀= La Motivación laboral y compromiso organizacional no influyen en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

H₁= La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 30

Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	136,179			
Final	66,847	69,332	4	,000
Función de vínculo: Logit.				

Condiciones:

H_0 = No existe dependencia entre las variables de estudio

H_1 = Existe dependencia entre las variables de estudio

Chi cuadrado: Si $p < .05 \rightarrow$ Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla se evidenció que el nivel de significancia calculada es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre las dos variables independientes respecto a la variable dependiente:

Tabla 31

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la motivación laboral y el compromiso organizacional en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	56,951	12	,000
Desviación	32,600	12	,001
Función de vínculo: Logit.			

Una vez construido el modelo de regresión, es importante verificar la naturaleza de la alteración de las cualidades anticipadas por el modelo a las cualidades observadas. Se ve que la Desviación ($\chi^2 = 32,600$) demuestra una $p < 0,05$; de esta manera puede muy bien señalarse que la recaída muestra dónde se considera que de motivación laboral y el compromiso organizacional incide en el involucramiento laboral, es válido y aceptable.

Tabla 32

Prueba R^2 para explicar el modelo que la motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,348
Nagelkerke	,392
McFadden	,195
Función de vínculo: Logit.	

De los resultados obtenido en la tabla se ve que la estimación de R2 Cox y Snell aclara una variabilidad de la información en 34,8%, por lo tanto, mientras se cambia en R2 Nagelkerke, se calculó la estimación de .392, lo que implica que el modelo descubre cómo aclarar un 39,2% de la fluctuación de la información, por fin la estimación de Mc Fadden arrojó un .195 que demuestra que la información está equilibrada en 19.5%.

En consecuencia de lo presentado en la tabla se afirma que la motivación laboral y el compromiso organizacional influye en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 34,8% y el modelo es explicado en 39,2% y 19,5% en consecuencia entre el 60,8% y 80,5% el involucramiento laboral es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio, pero que amerita explorar en futuras investigación.

Hipótesis específica 3

H₀= La Motivación laboral y compromiso organizacional no influyen en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

H₁= La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 33

Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	144,172			
Final	60,061	84,112	4	,000

Función de vínculo: Logit.

Condiciones:

H_0 = No existe dependencia entre las variables de estudio

H_1 = Existe dependencia entre las variables de estudio

Chi cuadrado: Si $p < .05$ →Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla se evidenció que el nivel de significancia calculada es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre las dos variables independientes respecto a la variable dependiente: La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 34

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de La Motivación laboral y compromiso organizacional en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	41,824	12	,000
Desviación	25,163	12	,014
Función de vínculo: Logit.			

Cuando se construye un modelo de regresión, es importante verificar la naturaleza de la modificación de las cualidades anticipadas por el modelo a las cualidades observadas. Se ve que la Desviación ($x^2 = 25,163$) demuestra una $p < 0.05$; de esta manera puede muy bien ser llamado la atención para que la recaída muestre donde se considera que de motivación laboral y el compromiso organizacional incide en la supervisión, es válido y aceptable.

Tabla 35

Prueba R² para explicar el modelo que la Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,405
Nagelkerke	,456
McFadden	,237
Función de vínculo: Logit.	

De los resultados adquiridos en la tabla demuestran que la estimación de R2 Cox y Snell aclara una posibilidad de cambio de la información en .405 o 40.5%, por lo tanto, mientras cambiaba en R2 Nagelkerke, se determinó la estimación de .456, lo que implica que las cifras del modelo cómo se aclara la inconstancia de la información en 45.6%, al final la estimación de Mc Fadden fue de .237, lo que demuestra que la información está equilibrada en 23.7%

En consecuencia de lo obtenido en la tabla s se afirma que: La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 40.5% y el modelo es explicado en 45.6% y 23.7%, en consecuencia entre el 54.4% y 76.3% la supervisión es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio, pero que amerita explorar en otra investigación .

Hipótesis específica 4

H₀= La Motivación laboral y compromiso organizacional no influyen en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

H₁= La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 36

Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	139,364			
Final	63,822	75,542	4	,000

Función de vínculo: Logit.

Condiciones:

H_0 = No existe dependencia entre las variables de estudio

H_1 = Existe dependencia entre las variables de estudio

Chi cuadrado: Si $p < .05$ →Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla se evidenció que el nivel de significancia calculada es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre las dos variables independientes respecto a la variable dependiente: La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 37

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional en la comunicación de los trabajadores administrativo de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	51,341	12	,000
Desviación	31,796	12	,001

Función de vínculo: Logit.

Se elaboró una muestra de regresión, es importante verificar la naturaleza del cambio de las cualidades anticipadas por el modelo a las cualidades observadas. Se ve que la Desviación ($\chi^2 = 31,796$) demuestra una $p < 0,05$; en consecuencia, puede muy bien ser llamado la

atención a que la pantalla de recaída donde se considera que de motivación laboral y el compromiso organizacional incide en la comunicación, es válido y aceptable.

Tabla 38

Prueba R² para explicar el modelo que la Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,373
Nagelkerke	,420
McFadden	,213
Función de vínculo: Logit	

De los resultados adquiridos en la tabla demuestran que la estimación de R2 Cox y Snell aclara una posibilidad de cambio de la información en .373 o 37.3%, por lo tanto, mientras cambiaba en R2 Nagelkerke, se calculó la estimación de .420, lo que implica que el modelo figura cómo clarificar la fluctuación de la información en un 42%, por fin la estimación de Mc Fadden fue de .213, lo que demuestra que la información está equilibrada en un 21.3%

En consecuencia de lo obtenido en la tabla s se afirma que: La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 37.3% y el modelo es explicado en 42% y 21.3%, en consecuencia entre el 58% y 78.7% la comunicación es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio, pero que amerita explorar en otra investigación.

Hipótesis específica 5

H₀= La Motivación laboral y compromiso organizacional no influyen en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

H₁= La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 39

Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	150,263			
Final	60,625	89,638	4	,000

Función de vínculo: Logit.

Condiciones:

H₀= No existe dependencia entre las variables de estudio

H₁= Existe dependencia entre las variables de estudio

Chi cuadrado: Si $p < .05 \rightarrow$ Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla se evidenció que el nivel de significancia calculada es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre las dos variables independientes respecto a la variable dependiente: La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 40

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de La Motivación laboral y compromiso organizacional en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	34,827	12	,000
Desviación	29,513	12	,003

Función de vínculo: Logit.

Se elaboró el modelo de regresión, es importante verificar la naturaleza del cambio de las cualidades anticipadas por el modelo a las cualidades observadas. Se ve que la Desviación ($x^2 = 29,513$) demuestra una $p < 0,05$; de esta manera puede muy bien ser llamado la atención para que la pantalla de recaída donde se considera que de motivación laboral y el compromiso organizacional incide en, es válido y aceptable.

Tabla 41

Prueba R² para explicar el modelo que la Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,425
Nagelkerke	,479
McFadden	,254

Función de vínculo: Logit.

De los resultados adquiridos en la tabla demuestran que la estimación de R2 Cox y Snell aclara una inconstancia de la información en .425 o 42.5%, por lo tanto, al cambiar en R2 Nagelkerke se calculó la estimación de .479, lo que implica que el modelo descubre cómo clarificar la fluctuación de la información en 47.9%, al final la estimación de Mc Fadden fue de .254, lo que demuestra que la información se modifica en 25.4%

En consecuencia de lo obtenido en la tabla se afirma que: La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 42.5% y el modelo es explicado en 47.9% y 25.4%, en consecuencia entre el 52.1% y 74.6% la condiciones laborales es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio, pero que amerita explorar en otra investigación

IV. Discusión

El presente estudio realizó investigación de Motivación laboral y compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

En relación a la hipótesis general, se encontró que la motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 41.4% y el modelo es explicado en 46.6% y 24.4%, coincidiendo que el compromiso influye en la satisfacción laboral tal como se muestra en la investigación de Frías (2014) quien concluyó que el hecho de que en su trabajo tiene la oportunidad de entregar lo que mejor sabe hacer cada día, lo que también podría relacionarse con una experiencia de responsabilidad y asociada al valor “Hazte cargo” y establece que existe correlación significativa entre las variables Compromiso y satisfacción laboral.

Los bajos niveles de motivación laboral encontrada en la presente investigación coinciden con la investigación de Pérez (2015) concluyó que la motivación no se considera en los enfoques de los ejecutivos de la capacidad humana de la policía nacional, y con una expansión de esta teoría dentro de la policía nacional contribuiría esencialmente en la investigación, dando consecuencias de cómo esta especulación podría ser segura o negativa en el tratamiento. del tema de la desmotivación e inspiración del personal.

En relación a la primera hipótesis específica, se encontró que La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 38.8% y el modelo es explicado en 43.7% y 22.5%, coincidiendo con la definición de López (2005) Hizo referencia a esa inspiración como una marca mental única en su clase para las personas que se suma al nivel de deber de un individuo; Asimismo, es un procedimiento que produce, inicia, vigoriza, dirige y mantiene la conducta de las personas hacia el cumplimiento de objetivos establecidos. Los estándares de conducta difieren según lo indicado por las necesidades individuales, las cualidades sociales y el límite individual, en cualquier caso, el procedimiento se mantiene constante para todos.

En relación a la segunda hipótesis específica, se encontró que la motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en el involucramiento laboral de los trabajadores

administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 34.8% y el modelo es explicado en 39.2% y 19.5%, coincidiendo con la investigación de Gutiérrez (2011) conclusiones: los individuos que tienen un requisito de logro o satisfacción trabajarán solos en general, buscarán objetivos para cumplir con la meta final que se percibirá cuando los cumplan; la población general que posee la dimensión de jefe y administradores del centro espera el compromiso de adoptar decisiones críticas para que haya una asociación positiva con sus necesidades a medida que continúan ejerciendo una profesión en la asociación, además sugiere que mantenerlos motivados a estas personas maximiza su desempeño, por lo que la empresa debe darles objetivos claros, medibles y que sean alcanzables.

Por otro lado el compromiso Lara (2018) concluyó que el compromiso laboral se identifica en las organizaciones como el vínculo de lealtad del trabajador, motivado por diversos factores acerca de la importancia de su labor y utilidad de las funciones que realiza en la organización. A partir de este panorama, se consiguió clasificar las fuentes bibliográficas en dimensiones para luego ser contrastadas y extraer una mejor apreciación de las dimensiones del compromiso organizacional.

Además, coincide con Sulca (2015) concluyó que la hipótesis general queda demostrada, según los resultados de las pruebas de Chi cuadrado y de Correlación de Pearson, que corroboran la existencia de una relación directa y moderada entre Motivación y Efectividad.

En relación a la tercera hipótesis específica, se encontró que la Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; se resalta que los datos se ajustan en un 40.5% y el modelo es explicado en 45.6% y 23.7%, coincidiendo con la definición de Palma (2004, citada en Casana, 2015) quien definió como las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

En relación a la cuarta hipótesis específica, se encontró que la Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 37.3% y el modelo se aclara en 42% y 21,3%, coincidiendo con el significado

de Palma (2004, referido en Casana, 2015), expresando que la correspondencia es la vista del nivel de suavidad, velocidad, lucidez, conocimiento y precisión de los datos relativos. y apropiado para la actividad interna de la organización de manera similar a la consideración de los clientes y / o usuarios de los mismos y esta se ve influenciada por la motivación laboral y el compromiso organizacional.

En relación a la quinta hipótesis específica, se encontró que la Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 42.5% y el modelo es explicado en 47.9% y 25.4%, coincidiendo con la investigación de Altivez y Ramírez (2013) concluyen que existe asociación directa entre el Programa de incentivos y compensación con la motivación de los empleados, es decir a mayor incentivos/ compensaciones la motivación del empleado es mayor, los empleados valoran más las retribuciones de tipo económicas.

V. Conclusiones

Primera: La motivación laboral y el compromiso organizacional influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 46.6% de la variable dependiente satisfacción laboral.

Segunda: La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 43.7% de la variable dependiente la autorrealización.

Tercera: La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 39.2% de la variable dependiente involucramiento laboral.

Cuarta: La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 45.6% de la variable dependiente la supervisión.

Quinta: La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 42% de la variable dependiente la comunicación.

Sexta: La Motivación laboral y compromiso organizacional influyen en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 47.9% de la variable dependiente condiciones laborales.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda al jefe de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales realizar estrategias de motivación laboral, en donde considere la necesidad de logro, impulsándolos a alcanzar el éxito; considere la necesidad de poder impulsándolos a conseguir comportamientos adecuados; considere necesidad de afiliación con los compañeros de trabajo y de vínculo con la empresa. Además, considerar el compromiso organizacional, en la que los trabajadores administrativos desarrollen compromiso afectivo con la empresa, compromiso de continuidad con sentimiento de pertinencia con la empresa y compromiso normativo, desarrollando lealtad para mejorar los niveles de satisfacción laboral, debido a la influencia que ejercen.

Segunda: Se recomienda al jefe de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales capacitación en temas de autorrealización para alcanzar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y alcancen la satisfacción laboral; es decir los jueces encargados de cada juzgado que se le asigna deberían enviar solicitudes al área de personal solicitando que se dicten clases de capacitación enfocadas en cada una de las áreas del derecho en los que trabajan los empleados, es decir secretarios judiciales, auxiliares judiciales.

Tercera: Se recomienda al jefe de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales realizar capacitación en temas de Involucramiento laboral y de este modo se puedan identificar, desarrollen valores y compromiso con la organización y alcancen satisfacción laboral.

Cuarta: Se recomienda al jefe de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales realizar estrategias capacitación en temas de supervisión y de este modo tengan la orientación y apoyo necesario y alcancen la satisfacción laboral.

Quinta: Se recomienda al jefe de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales realizar capacitación en temas de Comunicación y puedan desarrollar fluidez, claridad, cooperación y reconocimiento y puedan alcanzar la satisfacción laboral.

Sexta: Se recomienda al jefe de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales realizar capacitación en temas de Condiciones laborales y puedan alcanzar la satisfacción laboral.

VII. Propuesta

7.1 Fundamento de la propuesta

Proponer el plan de estrategias para mejorar la satisfacción laboral de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima.

Fundamento		
¿Qué herramientas solucionan el problema?	¿Cómo las herramientas solucionan el problema?	¿Por qué es/son importantes las herramientas?
1. Estrategias de desarrollo profesional	2. El desarrollo de estrategias de desarrollo profesional mejora los niveles de autorrealización	3. Incrementa la productividad laboral
4. Estrategias de desarrollo personal	5. El desarrollo de estrategias de desarrollo personal mejora los niveles de autorrealización	6. Garantiza el desarrollo personal
7. Estrategias para mejorar las condiciones laborales	8. El desarrollo de estrategias de condiciones laborales mejora los niveles de satisfacción	9. Mejora la calidad de vida del personal
Redacción final (1+2+3+4+5+6+7+8+9)		
Las estrategias de desarrollo profesional mejoran los niveles de autorrealización e incrementa la productividad laboral. La estrategia de desarrollo personal mejora los niveles de autorrealización y garantiza desarrollo personal. Estrategias para mejorar las condiciones laborales mejora los niveles de satisfacción mejora la calidad de vida del personal.		

En el ámbito internacional, el conocimiento de la motivación laboral, comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la institución adquiere mayor importancia en el mundo de hoy y la mayoría de países ejerce presión laboral, lo que reduce la motivación laboral y afectando al compromiso organizacional y a la satisfacción laboral.

El compromiso organizacional es una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito laboral, los primeros estudios sobre compromiso organizacional aparecen a partir de mediados de los 60 a raíz de los estudios de Lodhal y Kejner (1965) citado en Cruz (2017) estableció que el estudio en el ámbito norteamericano y posteriormente en otros países occidentales como punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o plan de

mejora. Compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.

Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. En la actualidad existe consenso respecto a que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional, es decir, que bajo la denominación de compromiso común existen diferentes tipos de compromiso independientes entre sí, de manera que una persona puede desarrollar uno u otro tipo de compromiso.

Existen instituciones que no se preocupan por sus trabajadores, dado que definitivamente no hay una dimensión decente de inspiración o conducta autorizada que sea una forma de mejorar las conexiones entre los individuos y la asociación, en la medida de lo posible. Como cumplimiento de la ocupación, algunos especialistas de las diferentes asociaciones reciben ineficacia, lo que infiere una disminución en la ejecución exitosa de las empresas, por lo que es vital realizar la presente investigación.

Además, se evidenciaron dificultades en la motivación laboral y recordemos que en todos los contextos del desarrollo de las personas interviene la motivación como forma para lograr determinados objetivos y alcanzar metas y en ello radica la importancia de un buen nivel de motivación laboral.

En la organización, la problemática es que los trabajadores tienen poca motivación e inspiración, en relación con su trabajo y el compromiso organizacional, la ejecución de sus ejercicios y el objetivo es que puedan mostrar esfuerzos individuales. Un docente que necesita completar sus tareas crea una ventaja correcta para él, en relación con la asociación, además el líder lo alienta a crear vínculos con sus compañeros.

Ficha de trabajo 1. Matriz de fundamentación de la propuesta

Problemas	Alternativa de solución	Objetivos
1. Desarrollo profesional	1. Estrategias de desarrollo profesional	1. Desarrollar las estrategias de desarrollo profesional

2. Desarrollo personal	2. Estrategias de desarrollo personal con capacitación NCP (Optimización operativa de corto plazo)”	2. Desarrollar las estrategias de desarrollo personal con el incremento de la celeridad procesal
3. Condiciones laborales	3. Estrategias para mejorar las condiciones laborales	3. Desarrollar las estrategias para mejorar las condiciones laborales

Ficha de trabajo 2. Matriz de concordancia entre los problemas, alternativas de solución y objetivos de la propuesta

Justificación de la propuesta			
¿Por qué se realiza la propuesta?	¿Para qué se realiza la propuesta?	¿Cómo beneficiará a la empresa?	¿Qué se espera lograr con la propuesta?
La propuesta se realiza porque se presentan niveles bajos de la satisfacción laboral	para mejorar la satisfacción laboral	Con los trabajadores de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto satisfechos se alcanzará mejor productividad laboral	Mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto
Redacción final			
La propuesta se realiza porque se presentan niveles bajos de la satisfacción laboral y de este modo mejorar la satisfacción laboral con los trabajadores de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto; una vez satisfechos se alcanzará mejor productividad laboral de los trabajadores de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto			

7.2 Desarrollo de la propuesta

Por otra parte, resulta importante establecer un Plan de Contingencia

Ficha de trabajo 4. Consolidado de la propuesta

Problema	La satisfacción laboral de los trabajadores de los Juzgados Penales de la sede Anselmo	Objetivo	Mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de los Juzgados Penales de la sede Anselmo	Alternativa de solución	Capacitar al personal para alcanzar la satisfacción laboral de los trabajadores de los Juzgados Penales de la sede Anselmo	Periodo resaltado: 1																							
ACTIVIDAD	INICIO DEL PLAN	DURACIÓN DEL PLAN	LOGRO	DURACIÓN REAL	PORCENTAJE COMPLETADO	PERIODOS																							
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Capacitación de desarrollo profesional	1	1	1	2	25%																								
Modelos de ciclo de vida	1	2	1	3	25%																								
Modelos basados en la organización	2	2	2	5	35%																								
Capacitación de desarrollo personal	3	3	3	6	40%																								
Capacitación para incrementar de la celeridad procesal	4	2	4	8	50%																								
Taller de juzgamiento anticipado en los procesos laborales	4	3	4	6	65%																								
Taller de dirección de audiencias	5	4	5	3	70%																								
Capacitación de estrategias para mejorar condiciones laborales	5	2	5	5	75%																								
Taller de desarrollo de competencias generales para trabajadores judiciales	5	2	5	6	80%																								
Taller de gestión del cambio organizacional	6	3	6	7	100%																								

REFERENCIAS

- Alvitez, F. y Ramírez, M. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo – 2013*. (Tesis de licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Briceño, F. (2014). *Manual para elaborar proyecto de investigación*. (2º. ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones; Una investigación de orientación teórica*. (Universidad de Chile). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf>
- Betanzos, D.N., Andrade, P.P., Paz, R.F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43
- Casana, M. (2015). *Satisfacción organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. (Tesis de licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Universidad Nacional Mayor de San Marcos) Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, E. (2017). *Compromiso organizacional y calidad de atención a los pacientes en el centro de salud Clas Perú Corea, Huánuco, 2017*. (Universidad de Huánuco, Perú). Recuperado de <https://es.slideshare.net/EricCruz57/informe-final-82789833>

- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión* 2(1) Recuperado de <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. (Tesis de Maestría, Universidad de Chile). Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas
- Gutiérrez (2011). *La motivación en los niveles jerárquicos. La aplicación del Modelo McClelland en una empresa del medio*.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández, R, Fernández, C & Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5° ed.). Tlacotalpan, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: American National.
- Hurtado, I, & Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*: Caracas, Venezuela: CEC.SA. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?>

- Kerlinger, F. (2008). *Investigación del comportamiento técnicas y metodología*. Oaxaca, México: McGraw Hill Interamericana.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas, Venezuela: Alfa. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?>
- Lara (2018). *Compromiso organizacional en las empresas peruanas a partir del año 2010 al 2017: Una revisión de la literatura*,
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 8(15), 25-36.
- Montoya, E. (2016). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Morales, N., Magaña, D. y Surdez, E. (2010). Importancia de la satisfacción laboral. Recuperado de https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Palma S. (1999). Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista de la Facultad de Psicología U.R.P.* 9(1).
- Pérez (2015). *La motivación como estrategia de trabajo al interior de la policía nacional de Colombia*
- Poder Judicial del Perú (2018). Plan nacional de capacitación para el fortalecimiento de la reforma procesal laboral. Recuperado de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a1706a0044ceda2e936bdb01a4a5d4c4/PLAN+DE+CAPACITACION+ETII+NLPT+Y+PP99+2018.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=a1706a0044ceda2e936bdb01a4a5d4c4>

- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Pontificia universidad Católica del Perú. Escuela Postgrado. Gestión de la educación).
- Robbins, S. (2004). *Administración*. (10ª ed.). México: Prentice-Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas privadas de la ciudad de Chillán*. Recuperado de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20C%20Marlenne.pdf>
- Sánchez, K. (2010). *Satisfacción organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes cuñumbuque y tabalosos – 2010 (Tesis de maestría)*. Recuperado de: <http://goo.gl/EP3G8Q>
- Santacruz, F. (2011). *Análisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento humano dentro de la organización*. (Tesis de licenciatura). Colombia: Universidad Nacional de Colombia
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A.
- Sulca (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Van Der Molen, A. y Zenteno, L. (2010). *Nivel motivacional de los(as) funcionarios(as) de la dirección de previsión de carabineros de Chile*. (Tesis de maestría, Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, Chile)

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación laboral y compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018						
AUTORA:						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cómo incide la motivación laboral y el compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cómo incide la influencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018?</p> <p>¿Cómo incide la influencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la motivación laboral y el compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018</p> <p>Determinar la influencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018</p> <p>La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.</p> <p>La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados</p>	Variable 1: Motivación laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Logro	Tareas difíciles Mejora y logro laboral	4,7,13 1,10	ALTO MÉDIO
			Poder	Presión y competencia Influencia y control	2,5,8 11,14	BAJO
			Afiliación	Construcción de relaciones Pertenenencia a de grupo	3,6,9 12,15	1 = “Muy en desacuerdo” (MD) 2 = “En desacuerdo” (ED) 3 = “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”(N AD) 4 = “De acuerdo” (DA) 5 = “Muy de acuerdo”(MA)
Variable 2: Compromiso Organizacional						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			

<p>¿Cómo incide la influencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018?</p> <p>¿Cómo incide la Motivación laboral y compromiso organizacional en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018?</p> <p>¿Cómo incide la Motivación laboral y compromiso organizacional en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018?</p>	<p>Determinar la influencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018</p>	<p>Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018</p> <p>La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Identificación con la empresa Compromiso con la empresa</p> <p>1,2,3,4,5,6</p>	<p>ALTO</p> <p>MEDIO</p> <p>BAJO</p> <p>1:Nunca 2: Casi nunca 3:Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	
	<p>Determinar la influencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.</p>	<p>La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018</p>	<p>Compromiso de continuación</p> <p>Sentimiento de pertenencia Riesgo o temor</p> <p>7,8,9,10,11,12</p>		
	<p>Determinar la influencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018</p>	<p>La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018</p>	<p>Compromiso normativo</p> <p>Lealtad y gratitud Obligación</p> <p>13,14,15,16,17,18</p>		
	<p>V3: Satisfacción laboral</p>				
		<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Niveles o rangos</p>
		<p>Autorrealización</p>	<p>Desarrollo profesional Desarrollo personal</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7</p>	<p>ALTO</p>
		<p>Involucramiento Laboral</p>	<p>Identificación con valores Compromiso</p>	<p>8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18</p>	<p>MÉDIO</p> <p>BAJO</p>
		<p>Supervisión</p>	<p>Apoyo Orientación</p>	<p>19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30</p>	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas</p>

			Comunicación	Fluidez Claridad Cooperación	31,32,33,34,35,36,37, 38,39,40,41,42	veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Condiciones Laborales	Elementos materiales Elementos económicos Elementos psicosociales	43,44,45,46,47,48,49,50	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
TIPO: Sustantiva DISEÑO: No experimental, Transversal causal MÉTODO: Hipotético deductivo	POBLACIÓN: La población estará conformada por 280 trabajadores del Poder Judicial de San Juan de Lurigancho MUESTRA: 162 trabajadores del Poder Judicial de San Juan de Lurigancho MUESTREO: Probabilístico estratificado	Variable 1: Motivación laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de motivación Autor: Mc Clelland Año: 1989 Adaptado: Chang Año: 2010 Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Individual o colectiva	DESCRIPTIVA: Tablas, con frecuencias y porcentajes INFERENCIAL: Para determinar la contrastación de hipótesis fue la regresión logística ordinal			

		<p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario - Escala de Compromiso</p> <p>Autor: Meyer y Allen Año: 1991 Adaptado: Montoya Año: 2016 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Individual o Colectiva</p>	
		<p>Variable 3: Satisfacción Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario - Escala de Satisfacción Laboral. (CLSPC)</p> <p>Autor: Sonia Palma Carrillo Año: 1999 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Colectiva</p>	

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento de medición de motivación laboral

A continuación, se le presenta una serie de afirmaciones sobre su trabajo, indique si está de acuerdo o no con cada una de ellas haciendo uso de una escala numérica del 1 al 5, donde:

- 1 = “Muy en desacuerdo” (MD)
- 2 = “En desacuerdo” (ED)
- 3 = “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”(NAD)
- 4 = “De acuerdo” (DA)
- 5 = “Muy de acuerdo”(MA)

Escala de motivación		MD	ED	NAD	DA	MA
1.	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2.	Me gusta trabajar en competencia y ganar					
3.	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo					
4.	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5.	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6.	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.					
7.	Me gusta que me asignen en tareas complejas					
8.	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9.	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
10.	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11.	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12.	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13.	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14.	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15.	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).					

Muchas gracias.

**Cuestionario de compromiso organizacional
MEYER Y ALLEN (1997)**

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta 18 ítems y una escala de cinco puntos que expresa la intensidad de su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones.

Para dar respuesta, lea atentamente cada enunciado y marque con una “x” el número que corresponda a su opinión:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

		1	2	3	4	5
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa					
2	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí					
3	Me siento como parte de una familia en esta empresa					
4	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa					
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas					
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella					
7	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad					
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa					
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí					
11	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa					
13	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa					

14	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado					
15	Esta empresa se merece mi lealtad					
16	Creo que le debo mucho a esta empresa					
17	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
18	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Escala de satisfacción laboral CL-SPC

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a las características del ambiente de trabajo donde usted labora. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a su criterio. Lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (X) la que mejor describa su contexto laboral. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

		1	2	3	4	5
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?					
2	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor posible?					
3	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?					
4	¿La organización es una buena opción para alcanzar la calidad vida laboral?					
5	¿Los objetivos del trabajo son retadores?					
6	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?					
7	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?					
8	¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?					
9	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?					
10	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?					
11	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?					
12	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?					
13	¿En la oficina se hacen mejor las cosas cada día?					
14	¿Se siente compromiso con el éxito en la organización?					
15	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
16	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?					

17	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?					
18	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?					
19	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
20	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?					
21	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?					
22	¿Se valora los altos niveles de desempeño?					
23	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?					
24	¿Se reconocen los logros en el trabajo?					
25	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?					
26	¿La empresa promueve el desarrollo personal?					
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?					
28	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
29	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?					
30	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
31	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
32	¿En mi oficina, la información fluye adecuadamente?					
33	¿Existen suficientes canales de comunicación?					
34	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
35	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?					
36	¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?					
37	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
38	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?					
39	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?					
40	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
41	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
42	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?					
43	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					


44	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?					
45	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?					
46	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					
47	¿En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
48	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?					
49	¿Existe un trato justo en la empresa?					
50	¿Existe buena administración de los recursos?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3: Certificados de Validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 - LOGRO								
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
7	Me gusta que me asignen en tareas complejas	X		X		X		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PODER								
2	Me gusta trabajar en competencia y ganar	X		X		X		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	X		X		X		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN								
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X		
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución	X		X		X		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	X		X		X		



12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.							
		X		X		X		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).							
		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Juan Carlos de Sergio Manuel del 20.....

DNI: 0.86.96457

Especialidad del evaluador: Doctor en Administración

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 - LOGRO								
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
7	Me gusta que me asignen en tareas complejas	X		X		X		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PODER								
2	Me gusta trabajar en competencia y ganar	X		X		X		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	X		X		X		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN								
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X		
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución	X		X		X		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	X		X		X		

12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	x		x		x	
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): separado

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Trina Carballo García de del 20

DNI: 40460914

Especialidad del evaluador: Psicología Social - Investigación

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - LOGRO							
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
7	Me gusta que me asignen en tareas complejas	X		X		X		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PODER	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Me gusta trabajar en competencia y ganar	X		X		X		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	X		X		X		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X		
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución	X		X		X		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	X		X		X		

12	¿Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa?								
D3: Compromiso normativo									
13	¿Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa?								
14	¿Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado?								
15	¿Esta empresa se merece mi lealtad?								
16	¿Creo que le debo mucho a esta empresa?								
17	¿Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella?								
18	¿Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente?								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Rivera Alejandro DNI: 32403439

Especialidad del validador: Gerente

10 de 05 del 2018

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Compromiso organizacional

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Compromiso afectivo								
1	¿Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa?	X		X		X		
2	¿Esta empresa tiene un gran significado personal para mí?	X		X		X		
3	¿Me siento como parte de una familia en esta empresa?	X		X		X		
4	¿Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa?	X		X		X		
5	¿Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas?	X		X		X		
6	¿Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella?	X		X		X		
D2: Compromiso de continuación								
7	¿Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí?	X		X		X		
8	¿ Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad?	X		X		X		
9	¿Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa?	X		X		X		
10	¿Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí?	X		X		X		
11	¿Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo?	X		X		X		



12	¿Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa?	X		X		X		
D3: Compromiso normativo								
13	¿Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa?	X		X		X		
14	¿Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado?	X		X		X		
15	¿Esta empresa se merece mi lealtad?	X		X		X		
16	¿Creo que le debo mucho a esta empresa?	X		X		X		
17	¿Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella?	X		X		X		
18	¿Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Judrez Pirinos Sergio Manuel DNI: 0.8696457

Especialidad del validador: Doctor en Administración

10 de 05 del 2018

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



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Compromiso afectivo								
1	¿Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa?	x		x		x		
2	¿Esta empresa tiene un gran significado personal para mí?	x		x		x		
3	¿Me siento como parte de una familia en esta empresa?	x		x		x		
4	¿Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa?	x		x		x		
5	¿Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas?	x		x		x		
6	¿Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella?	x		x		x		
D2: Compromiso de continuación								
7	¿Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí?	x		x		x		
8	¿ Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad?	x		x		x		
9	¿Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa?	x		x		x		
10	¿Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí?	x		x		x		
11	¿Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo?	x		x		x		

12	¿Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa?	X		X		X		
D3: Compromiso normativo								
13	¿Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa?	X		X		X		
14	¿Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado?	X		X		X		
15	¿Esta empresa se merece mi lealtad?	X		X		X		
16	¿Creo que le debo mucho a esta empresa?	X		X		X		
17	¿Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella?	X		X		X		
18	¿Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Jura y. Gaudencio y. Gaudencio DNI: 410465914

Especialidad del validador: Administración - Impuestos

10 de 05 del 2018

¹Partinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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


Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Compromiso afectivo								
1	¿Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa?	X		X		X		
2	¿Esta empresa tiene un gran significado personal para mí?	X		X		X		
3	¿Me siento como parte de una familia en esta empresa?	X		X		X		
4	¿Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa?	X		X		X		
5	¿Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas?	X		X		X		
6	¿Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella?	X		X		X		
D2: Compromiso de continuación								
7	¿Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí?	X		X		X		
8	¿ Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad?	X		X		X		
9	¿Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa?	X		X		X		
10	¿Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí?	X		X		X		
11	¿Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo?	X		X		X		

12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	X		X		X	
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Memacho Rivera Alejandro

DNI: 32403439

Especialidad del evaluador: Semático

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Satisfacción Laboral

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Autorrealización								
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?	x		x		x		
2	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor posible?	x		x		x		
3	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?	x		x		x		
4	¿La organización es una buena opción para alcanzar la calidad vida laboral?	x		x		x		
5	¿Los objetivos del trabajo son retadores?	x		x		x		
6	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?	x		x		x		
7	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?	x		x		x		
D2: Involucramiento laboral								
8	¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?	x		x		x		
9	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?	x		x		x		
10	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	x		x		x		
11	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?	x		x		x		
12	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?	x		x		x		
13	¿En la oficina se hacen mejor las cosas cada día?	x		x		x		
14	¿Se siente compromiso con el éxito en la organización?	x		x		x		
15	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	x		x		x		
16	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	x		x		x		
17	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?	x		x		x		



18	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?	x		x		x	
D3: Supervisión							
19	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	x		x		x	
20	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	x		x		x	
21	¿La evaluación que se hace del trabajo, existe una relación armoniosa?	x		x		x	
22	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	x		x		x	
23	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?	x		x		x	
24	¿Se reconocen los logros en el trabajo?	x		x		x	
25	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?	x		x		x	
26	¿La empresa promueve el desarrollo personal?	x		x		x	
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?	x		x		x	
28	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	x		x		x	
29	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?	x		x		x	
30	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	x		x		x	
D4: Comunicación							
31	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	x		x		x	
32	¿En mi oficina, la información fluye adecuadamente?	x		x		x	
33	¿Existen suficientes canales de comunicación?	x		x		x	
34	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	x		x		x	
35	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?	x		x		x	
36	¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?	x		x		x	



37	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	x		x		x		
38	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?	x		x		x		
39	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?	x		x		x		
40	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	x		x		x		
41	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?	x		x		x		
42	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?	x		x		x		
D5: Condiciones laborales								
43	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	x		x		x		
44	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	x		x		x		
45	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?	x		x		x		
46	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	x		x		x		
47	¿En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	x		x		x		
48	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?	x		x		x		
49	¿Existe un trato justo en la empresa?	x		x		x		
50	¿Existe buena administración de los recursos?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Judges Chirinos Sergio Manuel DNI: 08696457

Especialidad del validador: Doctor en Administración

10 de 05 del 2018

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Autorrealización								
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?	X		X		X		
2	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor posible?	X		X		X		
3	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?	X		X		X		
4	¿La organización es una buena opción para alcanzar la calidad vida laboral?	X		X		X		
5	¿Los objetivos del trabajo son retadores?	X		X		X		
6	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?	X		X		X		
7	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?	X		X		X		
D2: Involucramiento laboral								
8	¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?	X		X		X		
9	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?	X		X		X		
10	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	X		X		X		
11	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?	X		X		X		
12	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?	X		X		X		
13	¿En la oficina se hacen mejor las cosas cada día?	X		X		X		
14	¿Se siente compromiso con el éxito en la organización?	X		X		X		
15	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
16	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	X		X		X		
17	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?	X		X		X		

18	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?	X		X		X	
D3: Supervisión							
19	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	X		X		X	
20	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	X		X		X	
21	¿La evaluación que se hace del trabajo, existe una relación armoniosa?	X		X		X	
22	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	X		X		X	
23	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?	X		X		X	
24	¿Se reconocen los logros en el trabajo?	X		X		X	
25	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?	X		X		X	
26	¿La empresa promueve el desarrollo personal?	X		X		X	
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?	X		X		X	
28	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	X		X		X	
29	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?	X		X		X	
30	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	X		X		X	
D4: Comunicación							
31	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	X		X		X	
32	¿En mi oficina, la información fluye adecuadamente?	X		X		X	
33	¿Existen suficientes canales de comunicación?	X		X		X	
34	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	X		X		X	
35	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?	X		X		X	
36	¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?	X		X		X	

37	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D5: Condiciones laborales								
43	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	¿En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	¿Existe un trato justo en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	¿Existe buena administración de los recursos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Juan Roberto Chaves DNI: 40468914

Especialidad del validador: Administración - Investigación

10 de 05 del 2018

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



Firma del Experto Informante.

DIMENSIONES / Items				Relevancia ²				
D1: Autorrealización		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?	X		X		X		
2	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor posible?	X		X		X		
3	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?	X		X		X		
4	¿La organización es una buena opción para alcanzar la calidad vida laboral?	X		X		X		
5	¿Los objetivos del trabajo son retadores?	X		X		X		
6	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?	X		X		X		
7	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?	X		X		X		
D2: Involucramiento laboral								
8	¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?	X		X		X		
9	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?	X		X		X		
10	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	X		X		X		
11	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?	X		X		X		
12	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?	X		X		X		
13	¿En la oficina se hacen mejor las cosas cada día?	X		X		X		
14	¿Se siente compromiso con el éxito en la organización?	X		X		X		
15	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
16	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	X		X		X		
17	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?	X		X		X		

18	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?	x		x		x	
D3: Supervisión							
19	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	x		x		x	
20	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	x		x		x	
21	¿La evaluación que se hace del trabajo, existe una relación armoniosa?	x		x		x	
22	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	x		x		x	
23	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?	x		x		x	
24	¿Se reconocen los logros en el trabajo?	x		x		x	
25	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?	x		x		x	
26	¿La empresa promueve el desarrollo personal?	x		x		x	
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?	x		x		x	
28	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	x		x		x	
29	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?	x		x		x	
30	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	x		x		x	
D4: Comunicación							
31	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	x		x		x	
32	¿En mi oficina, la información fluye adecuadamente?	x		x		x	
33	¿Existen suficientes canales de comunicación?	x		x		x	
34	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	x		x		x	
35	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?	x		x		x	
36	¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?	x		x		x	

37	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	X		X		X		
38	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?	X		X		X		
39	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?	X		X		X		
40	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	X		X		X		
41	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?	X		X		X		
42	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?	X		X		X		
D5: Condiciones laborales								
43	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	X		X		X		
44	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	X		X		X		
45	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?	X		X		X		
46	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	X		X		X		
47	¿En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	X		X		X		
48	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?	X		X		X		
49	¿Existe un trato justo en la empresa?	X		X		X		
50	¿Existe buena administración de los recursos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Merado Rivera Alejandro DNI: 32403439

Especialidad del validador:.....Temático.....

10 de 05 del 2018

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Base de datos

N	p1	p2	p3	p4	p5	D1	p6	p7	p8	p9	p10	D2	p11	p12	p13	p14	p15	D3	V1
1	1	1	1	3	2	8	1	2	1	1	1	6	3	2	1	2	1	9	23
2	5	3	5	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	49
3	1	2	1	2	2	8	2	3	3	1	3	12	2	2	2	3	3	12	32
4	1	3	2	2	1	9	1	3	1	1	1	7	3	1	1	2	1	8	24
5	4	3	4	4	3	18	4	5	4	5	3	21	4	3	4	5	4	20	59
6	1	1	3	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	9	27
7	3	3	3	3	1	13	1	1	1	3	3	9	3	1	1	1	1	7	29
8	4	3	1	1	2	11	2	1	1	1	3	8	4	1	1	2	1	9	28
9	1	3	1	1	1	7	1	1	3	3	1	9	1	1	1	1	3	7	23
10	5	2	4	3	4	18	4	2	3	4	4	17	3	4	4	2	3	16	51
11	1	3	1	3	3	11	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	2	13	36
12	1	1	1	3	2	8	1	2	3	2	1	9	3	2	1	2	3	11	28
13	1	2	1	3	3	10	1	1	3	1	1	7	3	3	1	1	3	11	28
14	4	2	3	1	3	13	1	1	3	3	1	9	1	3	1	1	3	9	31
15	1	2	3	3	1	10	1	1	3	1	1	7	3	1	1	1	3	9	26
16	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	42
17	1	1	1	1	3	7	1	2	2	1	1	7	1	1	1	2	1	6	20
18	1	2	1	1	3	8	2	1	1	1	3	8	1	3	1	1	1	7	23
19	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	43
20	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	27
21	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	9	27
22	1	3	2	2	2	10	2	3	2	2	4	13	2	2	2	3	2	11	34
23	1	1	1	2	1	6	2	1	1	1	2	7	2	1	2	1	1	7	20
24	4	3	4	3	3	17	3	2	3	4	3	15	3	3	3	2	3	14	46
25	2	1	2	1	1	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	2	7	22
26	1	3	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	3	1	1	7	23
27	1	2	1	3	1	8	2	3	1	1	3	10	3	1	2	3	1	10	28
28	3	3	1	3	1	11	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	23
29	3	2	3	3	3	14	3	1	3	1	3	11	3	3	3	1	3	13	38
30	1	2	1	1	1	6	3	3	1	1	3	11	1	1	3	3	1	9	26

31	1	3	1	2	2	9	2	1	3	3	2	11	2	2	2	1	3	10	30
32	4	2	3	2	3	14	2	3	1	1	1	8	2	3	2	3	1	11	33
33	4	4	4	3	1	16	1	3	3	3	1	11	3	1	1	3	3	11	38
34	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	63
35	5	3	5	5	5	23	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	69
36	1	3	1	2	3	10	3	1	1	1	3	9	2	3	3	1	1	10	29
37	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	42
38	1	1	1	2	2	7	2	2	4	2	1	11	1	2	2	1	1	7	25
39	2	2	3	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	3	2	2	2	11	30
40	5	3	5	3	5	21	3	5	3	5	3	19	3	5	3	5	3	19	59
41	1	1	3	1	4	10	1	3	1	2	2	9	1	4	1	3	1	10	29
42	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	61
43	1	3	1	1	3	9	3	1	2	1	1	8	1	3	3	1	2	10	27
44	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	43
45	4	1	4	3	4	16	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	3	18	52
46	5	3	5	3	4	20	5	3	4	4	3	19	3	4	5	3	4	19	58
47	5	1	1	3	4	14	3	2	3	3	4	15	3	4	3	2	3	15	44
48	1	3	1	3	1	9	2	3	3	3	1	12	3	1	2	3	3	12	33
49	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	47
50	1	1	2	2	3	9	3	2	2	2	3	12	2	3	3	2	2	12	33
51	1	1	4	4	2	12	2	1	2	2	2	9	4	2	2	1	2	11	32
52	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	55
53	3	2	3	1	1	10	5	5	4	3	1	18	1	1	5	5	4	16	44
54	1	1	3	1	1	7	1	3	1	3	1	9	1	1	1	3	1	7	23
55	2	2	3	2	2	11	2	2	1	1	2	8	3	1	1	1	3	9	28
56	3	1	3	1	3	11	4	2	2	2	2	12	1	3	4	2	2	12	35
57	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
58	1	3	1	3	1	9	2	2	3	2	4	13	3	1	2	2	3	11	33
59	3	1	3	4	3	14	4	1	3	3	3	14	4	3	4	1	3	15	43
60	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	1	9	1	1	2	2	1	7	24

61	2	3	2	3	2	12	3	2	2	2	2	11	3	2	3	2	2	12	35
62	4	3	4	3	4	18	1	1	3	3	1	9	3	4	1	1	3	12	39
63	1	1	2	3	1	8	1	1	3	1	1	7	3	1	1	3	1	9	24
64	2	2	1	2	3	10	2	1	2	2	2	9	2	3	2	1	1	9	28
65	1	2	2	2	1	8	2	2	1	1	3	9	1	1	2	1	1	6	23
66	1	4	1	1	1	8	1	2	2	2	1	8	1	1	2	2	1	7	23
67	1	2	1	1	3	8	2	2	3	2	2	11	1	3	2	2	3	11	30
68	4	4	4	3	4	19	3	2	3	4	3	15	3	4	3	2	3	15	49
69	4	3	4	3	3	17	5	3	4	3	3	18	3	3	5	3	4	18	53
70	1	1	1	2	2	7	2	2	3	2	2	11	1	2	1	1	1	6	24
71	1	1	1	2	2	7	2	1	1	3	1	8	1	2	2	1	1	7	22
72	5	2	5	3	4	19	3	1	4	4	2	14	3	4	3	1	4	15	48
73	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	47
74	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	42
75	4	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
76	3	3	3	1	3	13	2	2	3	3	3	13	1	3	2	2	3	11	37
77	4	2	4	3	1	14	1	2	3	3	1	10	3	1	1	2	3	10	34
78	3	4	5	4	3	19	3	4	4	4	3	18	4	3	3	4	4	18	55
79	4	3	4	5	3	19	3	1	4	4	1	13	5	3	3	1	4	16	48
80	5	3	5	4	4	21	4	1	4	4	4	17	4	4	4	1	4	17	55
81	4	3	4	4	5	20	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	5	23	66
82	1	2	2	1	1	7	2	2	1	2	1	8	1	1	2	2	1	7	22
83	4	4	3	3	4	18	5	3	3	3	2	16	3	4	5	3	3	18	52
84	3	1	3	3	2	12	4	3	3	3	3	16	3	2	4	3	3	15	43
85	1	3	2	2	2	10	2	3	2	2	3	12	2	2	1	1	1	7	29
86	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19	58
87	4	1	4	4	4	17	4	1	4	4	3	16	4	4	4	1	4	17	50
88	2	2	1	2	1	8	1	2	2	1	2	8	2	2	1	2	2	9	25
89	3	4	5	4	3	19	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	56
90	5	3	5	4	4	21	4	1	4	4	4	17	4	4	4	1	4	17	55

91	4	3	4	4	5	20	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	5	23	66
92	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	70
93	4	2	4	4	3	17	3	3	3	3	2	14	4	3	3	3	3	16	47
94	4	4	4	3	4	19	3	2	3	4	3	15	3	4	3	2	3	15	49
95	4	4	4	4	2	18	5	4	4	4	3	20	4	2	5	4	4	19	57
96	4	3	4	3	3	17	5	3	4	3	3	18	3	3	5	3	4	18	53
97	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	4	18	3	4	4	3	3	17	53
98	5	2	5	3	4	19	3	1	4	4	2	14	3	4	3	1	4	15	48
99	1	1	1	3	2	8	2	2	2	1	3	10	1	2	2	3	1	9	27
100	1	1	1	3	1	7	1	2	3	1	1	8	3	1	1	2	1	8	23
101	4	3	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	3	4	4	3	3	17	52
102	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	47
103	4	1	4	4	4	17	4	1	4	4	4	17	4	4	4	1	4	17	51
104	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	55
105	3	2	3	1	1	10	5	5	4	3	1	18	1	1	5	5	4	16	44
106	5	3	5	3	5	21	5	4	3	4	4	20	3	5	5	4	3	20	61
107	3	1	3	4	3	14	4	1	3	3	3	14	4	3	4	1	3	15	43
108	5	3	5	5	5	23	5	3	5	5	3	21	5	5	5	3	5	23	67
109	4	3	4	3	4	18	1	1	3	3	1	9	3	4	1	1	3	12	39
110	4	2	4	4	3	17	4	1	3	4	3	15	4	3	4	1	3	15	47
111	5	2	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19	56
112	4	1	3	3	3	14	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	17	49
113	5	1	4	3	3	16	3	4	5	4	4	20	3	3	3	4	5	18	54
114	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	46
115	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24	71
116	5	1	4	4	3	17	4	3	3	4	1	15	4	3	4	3	3	17	49
117	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19	56
118	5	1	5	4	4	19	4	3	4	5	3	19	4	4	4	3	4	19	57
119	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19	56
120	2	3	2	1	2	10	2	2	1	1	3	9	1	2	2	2	1	8	27

121	4	2	4	4	4	18	4	2	4	4	2	16	4	4	4	2	4	18	52
122	5	3	5	5	5	23	5	3	5	5	3	21	5	5	5	3	5	23	67
123	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	41
124	1	3	1	1	2	8	2	3	2	2	2	11	1	1	2	2	2	8	27
125	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19	56
126	4	2	3	4	4	17	4	3	1	3	4	15	4	4	4	3	1	16	48
127	3	1	3	3	3	13	3	1	3	3	1	11	3	3	3	1	3	13	37
128	4	1	3	4	4	16	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19	53
129	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	47
130	5	3	5	4	4	21	4	3	4	5	3	19	4	4	4	3	4	19	59
131	4	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
132	5	3	5	3	5	21	5	3	5	5	3	21	3	5	5	3	5	21	63
133	3	1	3	3	1	11	3	1	3	3	1	11	3	1	3	1	3	11	33
134	5	3	5	5	3	21	4	4	4	4	3	19	5	3	4	4	4	20	60
135	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
136	4	2	4	4	4	18	4	2	3	3	2	14	4	4	4	2	3	17	49
137	5	3	5	5	4	22	5	3	5	5	3	21	5	4	5	3	5	22	65
138	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19	56
139	5	1	4	3	3	16	3	4	3	5	4	19	3	3	3	4	3	16	51
140	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	58
141	5	3	5	5	3	21	5	5	5	5	3	23	5	3	5	5	5	23	67
142	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
143	4	3	3	3	2	15	3	4	3	4	3	17	3	2	3	4	3	15	47
144	4	1	4	4	4	17	3	3	4	4	3	17	4	4	3	3	4	18	52
145	5	3	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19	57
146	4	1	4	4	1	14	4	4	4	4	1	17	4	1	4	4	4	17	48
147	4	3	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	55
148	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	61
149	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	41
150	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	57

151	5	3	5	3	5	21	3	5	3	5	3	19	3	5	3	5	3	19	59
152	5	4	5	5	3	22	4	5	5	5	4	23	5	3	4	5	5	22	67
153	1	3	2	2	1	9	1	2	2	2	3	10	2	1	2	1	3	9	28
154	4	1	4	3	3	15	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	46
155	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19	56
156	5	3	4	3	3	18	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	3	16	51
157	4	1	4	4	4	17	4	3	4	3	1	15	4	4	4	3	4	19	51
158	4	3	4	4	4	19	2	3	3	3	1	12	4	4	2	3	3	16	47
159	1	2	1	1	3	8	3	1	1	1	1	7	3	1	1	2	2	9	24
160	3	2	3	2	2	12	3	2	3	3	2	13	2	2	3	2	3	12	37
161	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22	67
162	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	4	17	52

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	V2
1	3	3	3	2	3	4	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	2	4	2	18	54
2	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	1	2	12	46
3	3	3	2	2	2	2	14	3	2	2	2	3	4	16	3	3	4	2	2	2	16	46
4	3	3	3	3	1	4	17	1	1	1	3	3	3	12	3	3	4	2	3	4	19	48
5	1	1	3	1	1	4	11	1	4	1	1	1	4	12	1	1	5	1	1	1	10	33
6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54
7	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	1	3	3	18	54
8	3	3	4	3	5	4	22	4	4	3	3	4	4	22	4	4	5	4	4	4	25	69
9	4	2	3	2	3	4	18	4	3	3	1	3	3	17	2	4	4	3	2	1	16	51
10	3	3	3	2	3	4	18	3	2	2	2	3	1	13	3	3	4	3	1	1	15	46
11	4	3	3	3	3	3	19	4	3	4	3	3	3	20	3	3	4	3	4	3	20	59
12	3	1	3	3	2	4	16	4	3	3	3	3	5	21	3	3	5	1	3	2	17	54
13	4	3	4	3	2	4	20	3	3	4	3	3	3	19	3	2	4	2	3	4	18	57
14	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	4	4	2	18	3	3	3	3	3	3	18	54
15	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	3	3	5	2	2	3	18	61
16	1	1	2	2	3	2	11	2	2	2	2	1	2	11	2	1	2	2	2	2	11	33
17	2	2	2	2	2	5	15	2	2	2	2	2	4	14	2	2	5	2	3	2	16	45
18	4	2	4	3	3	3	19	3	2	2	3	2	4	16	2	2	3	1	1	2	11	46
19	5	1	5	2	1	3	17	5	1	5	1	1	1	14	1	1	5	1	1	1	10	41
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
21	4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	4	4	3	21	1	3	3	3	1	3	14	60
22	4	3	3	4	3	4	21	5	4	4	4	3	4	24	4	3	5	4	5	5	26	71
23	3	3	5	3	3	5	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	2	2	3	18	58
24	4	3	3	3	4	4	21	3	3	3	3	3	3	18	2	3	1	2	1	1	10	49
25	3	4	1	2	2	3	15	3	3	4	3	3	4	20	2	2	5	2	2	4	17	52
26	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	3	5	5	24	2	1	1	3	1	1	9	53
27	2	2	2	2	4	5	17	3	2	1	1	3	4	14	2	2	5	3	3	2	17	48
28	3	2	4	3	3	3	18	4	3	4	2	4	4	21	4	3	5	3	4	3	22	61
29	3	1	3	2	3	1	13	3	1	3	2	3	3	15	3	3	3	2	1	2	14	42
30	3	2	3	2	3	3	16	2	3	3	3	4	3	18	5	5	5	4	3	3	25	59

31	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	4	19	5	4	5	2	5	4	25	62
32	3	2	1	2	4	1	13	3	2	2	2	3	3	15	1	4	3	3	3	1	15	43
33	2	2	1	1	2	1	9	2	1	1	1	1	3	9	1	1	4	1	3	2	12	30
34	4	4	4	4	3	3	22	4	2	4	2	3	5	20	4	4	4	2	4	5	23	65
35	5	2	5	2	2	5	21	5	2	5	2	4	3	21	3	5	5	1	1	5	20	62
36	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	3	19	3	3	5	3	4	3	21	59
37	2	2	2	2	3	4	15	3	2	2	2	3	3	15	4	4	4	5	4	4	25	55
38	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	5	25	79
39	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
40	3	2	3	2	2	3	15	3	2	3	2	4	4	18	3	2	4	1	3	5	18	51
41	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	3	3	3	21	63
42	3	4	3	3	3	3	19	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	3	3	3	21	61
43	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	2	4	4	22	66
44	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	4	19	2	3	4	2	2	2	15	50
45	3	1	3	1	3	3	14	3	3	3	1	1	4	15	3	4	5	2	1	3	18	47
46	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	3	4	3	22	3	3	4	3	3	3	19	61
47	4	3	5	3	2	1	18	4	4	3	3	3	5	22	3	3	2	1	1	2	12	52
48	4	4	3	3	2	3	19	3	3	4	3	2	3	18	2	3	4	2	2	3	16	53
49	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	2	3	2	15	48
50	2	2	2	1	1	4	12	3	2	2	1	1	3	12	1	1	3	1	2	2	10	34
51	4	4	4	4	3	4	23	4	3	3	3	4	5	22	3	3	5	1	3	1	16	61
52	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	22	68
53	3	1	4	1	2	2	13	2	1	1	1	1	5	11	1	1	1	2	1	2	8	32
54	3	3	4	1	1	3	15	3	4	1	3	1	3	15	3	1	5	2	1	3	15	45
55	3	2	2	2	3	3	15	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	2	2	3	16	44
56	3	2	2	2	2	3	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	1	1	2	11	37
57	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	36
58	5	3	3	3	3	5	22	4	3	4	4	4	5	24	4	4	4	3	4	3	22	68
59	4	3	1	1	1	3	13	3	3	1	1	1	1	10	1	1	5	2	2	2	13	36
60	4	5	4	4	4	5	26	5	4	5	4	4	2	24	4	4	5	2	2	5	22	72

61	4	2	3	2	2	2	15	3	3	3	2	4	5	20	3	3	5	2	3	2	18	53
62	2	1	1	1	3	5	13	3	1	1	1	1	4	11	3	3	5	2	1	3	17	41
63	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	3	3	4	22	3	3	4	1	3	3	17	60
64	4	2	3	2	4	5	20	4	2	3	2	4	4	19	2	1	5	2	3	1	14	53
65	4	4	4	3	3	2	20	2	3	4	4	3	1	17	2	2	2	3	3	3	15	52
66	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	5	26	76
67	3	3	4	3	4	5	22	1	1	2	2	2	2	10	4	4	5	2	4	3	22	54
68	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	2	3	3	20	63
69	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	4	3	3	20	60
70	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	3	3	4	20	4	3	4	2	4	3	20	60
71	3	1	3	1	1	4	13	3	3	3	1	3	4	17	3	3	5	2	2	3	18	48
72	3	1	2	1	3	3	13	3	2	2	2	2	3	14	2	2	4	1	3	2	14	41
73	3	3	4	3	3	4	20	4	1	3	1	1	4	14	3	3	4	2	2	2	16	50
74	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	38
75	4	2	3	2	3	4	18	4	3	3	2	2	3	17	3	3	4	2	2	3	17	52
76	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	3	14	2	2	5	2	3	4	18	46
77	3	1	1	2	3	2	12	2	2	2	1	3	3	13	2	2	1	1	1	1	8	33
78	4	3	3	2	3	3	18	4	3	3	3	3	4	20	3	3	5	1	3	2	17	55
79	5	5	5	5	4	5	29	5	3	3	3	4	4	22	1	4	5	3	4	1	18	69
80	4	1	2	1	5	4	17	3	1	2	3	4	3	16	3	3	4	2	1	4	17	50
81	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	3	2	4	22	70
82	4	2	1	1	1	4	13	4	1	1	1	4	5	16	4	4	5	1	1	4	19	48
83	4	3	2	2	3	4	18	3	3	3	3	2	5	19	3	3	5	1	2	3	17	54
84	2	2	4	4	4	4	20	3	4	3	3	3	3	19	4	4	5	3	1	1	18	57
85	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	2	3	3	23	79
86	4	3	4	4	4	5	24	4	3	4	3	4	3	21	3	3	5	2	3	4	20	65
87	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	3	4	5	25	73
88	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	2	3	4	24	78
89	4	3	3	2	3	3	18	4	3	3	3	3	4	20	3	3	5	1	3	2	17	55
90	4	1	2	1	5	4	17	3	1	2	3	4	3	16	3	3	4	2	1	4	17	50

91	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	3	2	4	22	70
92	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	5	26	76
93	3	3	4	3	4	5	22	4	4	5	4	4	5	26	4	4	5	2	4	3	22	70
94	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	2	3	3	20	63
95	4	4	4	2	4	5	23	5	4	4	4	3	3	23	3	4	5	3	3	2	20	66
96	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	4	3	3	20	60
97	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	3	3	4	20	4	3	4	2	4	3	20	60
98	3	1	2	1	3	3	13	3	2	2	2	2	3	14	2	2	4	1	3	2	14	41
99	4	3	3	3	3	4	20	1	2	2	3	1	2	11	3	3	4	3	3	3	19	50
100	4	3	5	3	3	1	19	4	4	3	3	3	5	22	3	3	4	1	1	2	14	55
101	4	4	3	3	2	3	19	3	3	4	3	2	3	18	2	3	4	2	2	3	16	53
102	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	2	3	2	15	48
103	4	4	4	4	3	4	23	4	3	3	3	4	5	22	3	3	5	1	3	1	16	61
104	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	22	68
105	3	1	4	1	2	2	13	2	1	1	1	1	5	11	1	1	1	2	1	2	8	32
106	5	3	3	3	3	5	22	4	3	4	4	4	5	24	4	4	4	3	4	3	22	68
107	4	3	1	1	1	3	13	3	3	1	1	1	1	10	1	1	5	2	2	2	13	36
108	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	2	4	5	24	74
109	3	1	1	1	3	5	14	3	1	1	1	1	4	11	3	3	5	2	1	3	17	42
110	4	2	3	2	4	5	20	4	2	3	2	4	4	19	2	1	5	2	3	1	14	53
111	5	3	5	3	4	5	25	5	3	5	3	3	3	22	5	4	5	2	3	4	23	70
112	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	3	3	22	4	3	5	2	3	5	22	69
113	3	3	3	2	3	5	19	2	2	2	3	3	3	15	5	4	5	1	3	4	22	56
114	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	1	3	4	19	55
115	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	28	82
116	4	3	4	3	4	5	23	4	3	4	3	3	3	20	3	3	4	2	3	4	19	62
117	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	3	3	3	19	58
118	5	3	5	3	4	4	24	5	3	5	3	4	4	24	5	5	5	1	1	4	21	69
119	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	1	2	3	16	54
120	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	2	3	4	22	72

121	4	3	4	3	4	4	22	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	3	2	3	20	61
122	5	4	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	5	28	80
123	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	3	16	3	3	4	2	2	3	17	49
124	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28	1	1	2	1	2	2	9	67
125	4	3	4	3	5	4	23	4	3	4	3	3	4	21	4	4	4	2	3	3	20	64
126	3	3	1	1	1	3	12	3	4	1	3	1	3	15	3	1	5	2	1	3	15	42
127	3	3	3	3	5	3	20	3	3	3	3	3	4	19	3	3	5	1	3	4	19	58
128	3	3	3	3	5	4	21	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	3	3	3	21	61
129	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	3	3	4	22	59
130	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	3	3	4	23	72
131	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	3	3	3	20	3	3	4	3	3	3	19	61
132	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	3	4	4	24	73
133	3	2	3	4	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	1	3	3	17	52
134	4	3	4	3	5	4	23	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	2	3	4	19	61
135	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	4	18	55
136	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	1	4	4	21	67
137	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	3	4	4	24	73
138	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	3	3	4	21	57
139	3	3	3	2	5	5	21	2	2	2	3	3	3	15	5	4	5	3	3	4	24	60
140	4	3	4	3	5	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	2	3	4	22	69
141	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	4	5	27	86
142	1	1	1	1	3	3	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	5	2	2	4	17	39
143	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	3	4	4	22	4	4	5	3	4	4	24	68
144	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	2	4	5	23	71
145	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	1	4	5	22	70
146	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	3	4	17	55
147	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	2	3	4	21	65
148	3	4	3	3	3	3	19	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	3	3	3	21	61
149	3	2	2	2	3	3	15	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	2	2	3	16	44
150	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	3	3	4	22	64

151	3	2	3	2	2	3	15	3	2	3	2	4	4	18	3	3	4	1	4	5	20	53
152	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25	74
153	4	1	4	1	4	3	17	3	1	3	1	3	4	15	3	3	3	1	3	4	17	49
154	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	1	3	4	21	70
155	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	71
156	4	4	4	3	2	5	22	3	3	3	4	4	5	22	5	4	5	3	3	5	25	69
157	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	3	3	16	52
158	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	3	4	18	50
159	3	2	3	2	3	4	17	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	2	3	4	16	49
160	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	3	3	16	3	3	2	1	2	3	14	48
161	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	3	4	5	26	84
162	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	2	4	4	21	68

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	D1	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	D2	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	D3	
1	1	2	2	2	1	2	2	12	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	2	23	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	4	2	25	
2	2	2	3	1	1	1	3	13	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	27	
3	1	2	1	2	2	2	3	13	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	21	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	24		
4	2	1	1	4	3	2	2	15	1	1	1	3	2	2	1	3	1	1	17	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	19		
5	1	1	1	1	1	2	2	9	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	28	3	3	4	4	5	3	3	2	2	2	3	2	36	
6	3	1	3	1	1	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	
7	2	1	1	1	3	1	2	11	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	1	20	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	19	
8	3	2	2	3	3	2	3	18	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	18	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25	
9	1	2	2	1	1	3	3	13	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	24	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25	
10	3	2	2	3	2	3	2	17	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	3	33	2	2	3	4	4	3	2	3	2	2	4	2	33	
11	3	2	3	1	1	1	1	12	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	21	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	19	
12	1	3	1	1	2	1	2	11	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	20	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	27	
13	3	1	1	1	2	2	2	12	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	2	22	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	25	
14	3	3	2	2	2	2	2	16	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	15	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	17	
15	1	1	2	3	1	1	1	10	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	21	2	2	3	2	1	3	1	1	2	1	2	1	21		
16	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	33	
17	5	2	2	3	3	4	4	23	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	18	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	17	
18	3	2	3	2	2	2	3	17	2	2	2	3	1	3	1	1	3	1	2	21	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	1	22	
19	2	2	2	3	2	2	2	16	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	29	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	35	
20	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
21	2	1	1	1	1	1	3	10	2	1	1	3	2	2	3	1	2	1	2	20	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	3	1	21	
22	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	23	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	22	
23	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	14
24	4	1	1	2	2	3	3	16	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	3	19	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	19	
25	2	2	2	2	2	1	3	14	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	22	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	24	
26	1	2	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	22	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	23	
27	3	1	1	1	2	2	2	12	2	3	2	2	1	3	3	1	1	2	1	21	1	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	23	
28	3	1	1	2	2	1	2	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	20	
29	3	2	2	2	3	3	3	18	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	25	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	28	
30	1	2	2	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	27	2	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	26	
31	1	2	2	2	2	2	2	13	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	24	2	1	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	24	
32	1	1	2	2	2	2	3	13	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	23	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	22	
33	3	3	3	3	3	3	4	22	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	2	45	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	45	
34	3	2	2	2	2	3	2	16	1	1	1	4	4	1	4	1	4	4	4	29	4	3	4	3	1	4	2	1	1	1	4	1	29	
35	3	1	1	2	2	3	2	14	1	1	1	1	1	1	3	1	4	1	4	19	4	4	2	4	1	3	2	1	1	1	1	1	25	
36	1	1	2	3	2	1	3	13	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	18	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	18	
37	1	2	2	3	1	1	1	11	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	19	2	2	2	1	1	3	1	1	1	3	3	3	23	
38	5	1	1	2	3	3	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	16	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	35	
39	3	3	2	2	2	2	3	17	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	1	19	2	2	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	22	
40	4	3	3	5	5	4	4	28	2	2	2	4	4	4	4	2	3	2	3	32	5	4	4	5	2	4	4	2	2	2	4	2	40	

41	2	1	1	2	1	1	2	10	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	17	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	19
42	3	3	2	4	4	3	3	22	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	27	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	28
43	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
44	4	2	3	3	3	3	3	21	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	27
45	4	2	2	4	4	5	4	25	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	44	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	43	
46	4	2	2	4	3	4	4	23	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	43	
47	5	3	2	3	2	3	2	20	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	41	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	42	
48	3	1	3	1	2	2	2	14	2	2	2	2	2	1	4	1	2	2	3	23	3	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	24
49	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
50	5	3	2	3	2	3	2	20	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	41	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	42
51	1	1	1	3	3	3	3	15	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	17	3	1	1	3	2	1	3	1	2	1	1	20	
52	4	2	3	2	3	3	4	21	1	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	31	4	3	4	4	3	3	4	1	2	3	3	3	37	
53	3	3	3	4	4	4	4	25	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	37	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	38	
54	3	3	2	3	2	4	2	19	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	29	
55	3	2	2	3	3	3	3	19	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	29	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	35	
56	2	1	2	2	4	4	4	19	1	2	3	2	4	1	3	1	4	1	4	26	4	4	4	4	1	4	4	1	2	3	2	3	36	
57	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	21	2	2	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	24	
58	1	1	1	1	1	1	2	8	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
59	2	1	1	3	2	2	4	15	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	25	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	31	
60	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
61	3	1	1	2	2	3	1	13	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	3	18	5	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	24	
62	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
63	3	2	3	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	32	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	32	
64	4	2	1	1	2	2	2	14	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	34	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	34	
65	2	2	1	1	3	3	2	14	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	34	
66	4	3	3	3	3	3	3	22	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	33
67	3	2	2	2	2	2	4	17	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	22	1	1	1	2	2	1	4	2	3	1	2	1	21	
68	3	2	4	4	3	3	4	23	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	27	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	32	
69	2	3	3	2	3	3	4	20	1	1	1	2	1	2	2	2	4	2	4	22	3	3	4	2	2	2	4	1	1	1	2	1	26	
70	3	2	1	1	2	2	3	14	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	27	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	2	1	32	
71	3	3	1	2	3	2	1	15	1	1	1	3	1	2	3	2	2	3	3	22	3	3	4	2	3	3	1	1	1	1	3	1	26	
72	4	2	2	2	2	3	3	18	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	28	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	35	
73	5	3	2	5	4	4	4	27	3	2	2	4	4	4	5	3	5	5	5	42	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2	36		
74	1	3	1	3	1	3	2	14	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	17	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	19	
75	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	30	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	39	
76	5	5	5	4	3	5	4	31	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	38	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	53	
77	5	5	5	5	5	5	4	34	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	49	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58	
78	3	4	3	4	4	4	3	25	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	41	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	46	
79	4	4	3	3	3	3	3	23	2	2	1	4	4	3	4	4	4	3	3	34	4	5	5	5	5	5	3	2	2	1	4	1	42	
80	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	45	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	50	

81	4	3	3	3	4	4	4	25	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	37	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	44
82	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	28	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	34
83	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	46	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50	
84	5	5	4	4	4	5	5	32	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	48	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	52	
85	3	2	1	3	3	3	3	18	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	26	3	2	2	3	3	4	3	2	2	1	3	1	29	
86	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	41	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	44	
87	5	5	5	4	4	5	5	33	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	47	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	53	
88	3	3	2	2	2	2	3	17	2	2	1	2	3	1	1	2	3	1	1	19	1	1	2	1	4	1	1	2	1	2	2	1	19	
89	4	4	3	4	4	5	5	29	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	46	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	51	
90	5	5	4	4	4	5	5	32	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	47	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	54	
91	4	3	3	4	4	4	4	26	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46	
92	5	3	3	4	3	3	4	24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	42	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47	
93	3	2	2	3	3	3	3	19	2	2	3	4	4	2	4	2	4	2	2	31	4	3	3	4	2	4	3	2	2	3	4	3	37	
94	5	4	5	5	4	4	4	31	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	48	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	54	
95	3	2	3	3	2	3	3	19	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	37	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	37	
96	4	2	2	4	3	4	4	23	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	30	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	2	34	
97	5	4	4	4	4	5	5	31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	52	
98	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	36	
99	3	1	1	3	1	1	3	13	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	3	18	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	3	1	21	
100	3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	26	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	31	
101	5	3	3	4	3	4	3	25	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	39	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42	
102	5	4	4	3	4	3	4	27	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	37	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	41	
103	5	4	4	4	4	3	4	28	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	35	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	39	
104	4	4	4	4	4	3	4	27	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	42	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	44	
105	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	38	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	43	
106	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	39	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	44	
107	4	4	3	4	3	4	3	25	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	40	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	43	
108	4	4	4	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	36	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	38	
109	4	4	4	4	3	4	3	26	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	40	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	45	
110	4	4	4	4	4	3	4	27	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	37	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	42	
111	3	3	3	4	3	4	4	24	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	39	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	43	
112	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	41	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	47	
113	4	3	5	5	4	4	5	30	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	45	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	51	
114	4	3	3	3	3	4	4	24	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	39	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	42	
115	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	42	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	47	
116	4	4	3	3	3	3	3	23	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	38	
117	4	4	4	3	5	5	4	29	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	38	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	42	
118	4	4	3	4	3	3	3	24	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	35	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	40	
119	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	36	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	40	
120	1	3	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	15	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	17	

p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	D4	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	D5	VD	V1
4	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	26	3	2	3	2	3	2	3	2	20	81	23
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	3	2	2	17	78	49
2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	20	2	1	2	2	2	3	2	2	16	70	32
2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	3	1	23	3	4	4	2	3	5	3	2	26	81	24
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	33	3	4	4	5	3	3	2	3	27	97	59
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	16	75	27
1	3	2	1	2	3	1	2	3	1	1	2	22	2	1	1	1	1	2	1	3	12	65	29
2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	17	2	2	2	2	2	3	2	3	18	71	28
2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	28	2	2	2	2	2	3	2	2	17	82	23
4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	37	2	3	4	4	5	2	4	3	27	114	51
3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	28	1	1	3	1	2	1	1	3	13	74	36
2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1	21	3	3	3	2	3	2	1	1	18	70	28
1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	25	2	2	2	1	3	2	3	1	16	75	28
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	16	1	2	2	1	1	2	2	1	12	59	31
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	26	2	3	2	1	3	1	2	2	16	73	26
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	32	3	3	3	2	3	3	3	3	23	104	42
4	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	20	1	3	1	2	1	4	2	4	18	79	20
3	3	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2	23	2	3	3	3	3	3	2	3	22	83	23
3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	35	4	4	3	3	4	3	4	2	27	107	43
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	38	27
3	2	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	23	3	2	2	1	1	3	1	2	15	68	27
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	26	1	2	2	1	2	2	2	2	14	77	34
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	39	20
2	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3	3	26	1	1	1	1	3	3	2	1	13	74	46
1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	24	2	2	2	2	2	3	2	3	18	78	22
1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	27	2	3	2	2	2	2	2	2	17	79	23
2	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	20	3	1	3	1	1	2	2	1	14	67	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	14	2	3	3	2	2	2	2	1	17	56	23
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	27	2	3	3	2	2	3	2	2	19	89	38
2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	28	2	3	2	1	1	2	3	3	17	87	26
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	24	1	1	2	2	2	2	3	1	14	75	30
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	24	2	2	1	1	2	3	1	3	15	75	33
5	3	5	5	3	4	5	3	4	3	2	3	45	2	3	3	2	3	4	3	3	23	135	38
4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	39	3	4	5	1	4	2	4	4	27	111	63
1	1	1	3	1	4	3	1	4	1	4	4	28	4	2	4	1	3	2	1	1	18	79	69
2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	3	25	1	2	1	1	1	3	1	2	12	68	29
3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	19	2	2	1	1	3	1	3	1	14	63	42
1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	4	5	23	4	5	5	5	5	1	1	1	27	82	25
3	1	3	1	4	1	1	2	2	3	1	2	24	2	2	1	2	2	3	3	1	16	76	30
4	4	4	4	2	3	4	2	3	2	3	5	40	4	4	5	2	4	4	2	4	29	129	59

1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	21	2	2	2	1	2	2	1	1	13	61	29
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	2	2	3	3	2	20	102	61
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	38	27
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	23	92	43
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	49	4	4	3	3	3	4	4	4	29	147	52
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	41	3	4	5	4	4	4	3	4	31	130	58
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	44	3	4	4	4	3	2	4	4	28	133	44
2	2	1	4	1	2	4	1	2	2	3	3	27	1	3	1	1	3	2	2	2	15	79	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	114	47
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	44	3	4	4	4	3	2	4	4	28	133	33
1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	3	3	21	1	1	3	2	1	3	2	1	14	67	32
3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	39	3	4	4	3	3	4	3	4	28	119	55
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	40	3	3	3	3	3	4	4	3	26	128	44
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	2	3	2	3	3	22	105	23
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35	4	4	4	3	4	3	3	2	27	110	28
2	4	1	3	1	4	3	1	4	1	4	4	32	4	4	4	1	4	4	1	4	26	103	35
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	25	2	3	3	3	3	1	3	1	19	72	30
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	2	2	2	2	2	2	1	2	15	54	33
2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	30	3	3	3	2	3	4	2	2	22	92	43
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	38	24
2	1	1	5	1	1	5	1	1	1	3	5	27	3	3	3	2	1	1	1	1	15	73	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	5	4	4	33	152	39
3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	3	38	3	4	3	2	3	3	4	3	25	115	24
3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	39	3	3	4	3	2	2	4	4	25	112	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	4	3	3	3	3	2	3	3	24	106	23
3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	103	23
2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	1	1	24	1	1	2	2	1	4	2	2	15	78	30
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31	2	3	3	3	3	4	2	1	21	102	49
2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	30	3	4	2	2	2	4	2	1	20	92	53
2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	32	4	4	3	3	3	3	3	2	25	98	24
3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	29	3	4	2	3	3	1	3	1	20	86	22
3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	31	3	4	2	2	4	3	2	2	22	99	48
4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	52	3	3	3	3	3	4	5	4	28	149	47
3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	21	1	2	2	1	2	2	1	3	14	66	42
3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	34	4	4	3	4	4	3	3	3	28	114	45
4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41	5	5	5	5	5	4	4	4	37	147	37
5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	5	52	5	5	5	5	5	4	5	5	39	174	34
4	3	4	3	3	5	3	3	5	5	5	4	47	4	5	5	5	4	3	5	3	34	147	55
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	45	5	5	5	5	5	3	3	4	35	137	48
4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	51	4	3	5	5	4	5	3	5	34	163	55

3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	41	4	4	4	4	5	4	2	4	31	134	66
2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	30	2	2	3	3	4	3	2	2	21	100	22
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	52	4	3	4	4	5	4	4	5	33	161	52
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	54	4	4	5	5	5	5	5	5	38	172	43
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	32	2	2	3	3	4	3	2	3	22	98	29
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46	4	3	4	4	4	4	4	4	31	146	58
5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	53	4	3	5	5	4	5	3	5	34	167	50
2	1	2	3	2	3	1	2	3	3	1	1	24	3	2	4	4	4	3	3	3	26	86	25
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	52	4	4	5	4	4	5	4	4	34	161	56
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	53	4	4	5	5	5	5	4	5	37	169	55
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46	4	3	4	4	4	4	4	4	31	145	66
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45	3	3	4	4	5	4	4	4	31	142	70
4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	38	3	3	4	2	4	3	2	4	25	113	47
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51	5	4	4	5	5	4	4	5	36	166	49
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45	4	3	3	4	4	3	4	4	29	130	57
4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	3	37	3	2	3	4	3	4	2	4	25	115	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	5	5	4	4	34	158	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37	3	2	3	3	4	5	3	3	26	118	48
3	2	1	2	1	3	2	1	3	1	1	3	23	1	2	1	1	2	3	1	2	13	67	27
3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	31	2	2	3	3	4	3	2	3	22	99	23
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	44	3	3	4	3	4	3	3	4	27	135	52
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	43	3	3	4	3	4	4	3	3	27	134	47
3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	41	3	3	3	3	4	4	3	3	26	130	51
4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	48	4	4	4	3	4	4	4	4	31	148	55
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	44	4	4	4	3	4	3	3	4	29	138	44
4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	42	3	4	4	4	3	3	4	3	28	135	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45	4	4	4	3	5	3	3	4	30	140	43
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	40	3	4	3	4	3	3	3	3	26	126	67
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	44	4	3	3	4	5	3	4	4	30	140	39
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	40	3	3	4	3	4	4	4	3	28	132	47
4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	43	3	4	4	3	4	4	4	3	29	135	56
5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	44	3	4	4	3	4	4	3	4	29	141	49
5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	50	4	4	4	4	5	5	3	4	33	158	54
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	44	3	4	3	4	3	4	4	3	28	135	46
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	45	3	4	3	5	5	3	3	4	30	144	71
3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	40	3	3	3	3	4	3	3	3	25	124	49
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	41	3	3	4	3	5	4	3	3	28	136	56
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39	3	3	3	3	5	3	3	3	26	124	57
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	40	3	4	3	3	3	3	3	4	26	125	56
1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	18	2	2	1	3	1	1	1	1	12	54	27

4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	43	3	4	3	4	3	4	4	4	29	135	52
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	32	146	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3	4	3	3	3	4	4	4	28	145	41
2	2	2	4	2	2	4	2	2	1	2	4	29	2	2	1	2	2	5	1	2	17	84	27
4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	42	4	3	4	4	5	4	4	3	31	144	56
2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	25	2	2	1	2	3	3	1	2	16	79	48
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	51	3	5	5	5	5	4	4	5	36	163	37
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	39	3	4	4	3	3	4	3	3	27	128	53
4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	42	4	3	3	4	4	4	4	3	29	141	47
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	43	4	4	4	4	3	4	3	3	29	139	59
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	41	3	4	4	4	5	4	4	3	31	138	45
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	43	3	4	3	3	4	4	4	4	29	136	63
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	44	3	4	3	3	4	4	4	3	28	140	33
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	41	3	3	3	4	3	4	3	4	27	134	60
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45	3	3	3	4	3	4	4	4	28	141	45
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	42	3	4	4	3	4	4	3	4	29	133	49
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	45	4	3	4	4	4	4	4	3	30	140	65
3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	44	4	4	4	4	5	4	5	4	34	146	56
4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	50	4	4	3	4	4	4	3	4	30	149	51
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	50	3	4	4	4	4	4	5	32	155	58	
5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	52	5	4	3	4	3	5	4	32	160	67	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	49	4	4	4	5	4	4	5	34	160	30	
5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	48	5	4	4	5	4	4	4	34	151	47	
3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	49	4	4	4	5	4	4	4	34	158	52	
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	51	4	4	4	4	4	5	4	33	160	57	
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	47	4	3	4	4	4	5	4	32	154	48	
4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	50	4	4	4	5	4	5	3	33	159	55	
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	52	4	4	5	4	4	5	4	34	161	61	
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51	4	4	5	4	4	5	4	34	160	41	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	32	152	57	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	32	154	59	
5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	5	53	5	5	4	3	5	5	3	35	164	67	
1	1	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1	21	2	2	1	3	1	3	1	14	66	28	
5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	55	5	4	3	3	4	5	4	33	167	46	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	32	152	56	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	32	154	51	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	32	154	51	
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51	4	4	5	4	4	5	4	34	160	47	
1	1	2	3	1	2	1	1	2	3	1	1	19	2	2	1	2	1	3	3	1	15	64	24
5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	4	5	52	4	5	4	3	5	5	3	5	34	161	37
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	44	3	4	4	3	4	4	4	30	140	67	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48	4	3	4	4	4	5	4	32	150	52	

Anexo 5

Artículo Científico

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS JUZGADOS PENALES DE LA SEDE ANSELMO BARRETO PERÙ

WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE LABOR SATISFACTION OF THE CRIMINAL COURTS OF THE HEADQUARTERS ANSELMO BARRETO PERÙ

Kristyn Jeniffer, Pacheco Cisneros

Candidata a Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
krisjfr@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-8420-5123>

Irma Milagros Carhuacho Mendoza

Dra. en Administración
Docente en la Universidad César Vallejo, Perú
irmamilagros@yahoo.com

 <https://orcid.org/0000-0002-4060-5667>

RESUMEN

Objetivo determinar la influencia de la motivación laboral y compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto. Metodología: Enfoque cuantitativo, tipo básica, corte transversal, diseño no experimental y método hipotético deductivo, población estuvo integrada por 279 trabajadores de los juzgados penales, muestra probabilística fue 162 secretarios judiciales, la técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios, la prueba de hipótesis realizado con regresión logística ordinal. Conclusión: la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores de los Juzgados Penales; los datos se ajustan en un 41.4% y el modelo es explicado en 46.6% y 24.4%, la satisfacción laboral es explicado por otras variables.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

SUMMARY

At the international level, knowledge of work motivation, organisational behaviour and job satisfaction in institutions represents key elements. In countries there is a great deal of work pressure, which reduces work motivation and affects organisational commitment and job satisfaction. The objective of the study was to determine the influence of work motivation and organizational commitment on the job satisfaction of the administrative workers of the Criminal Courts of the Anselmo Barreto headquarters. Methodology: The

approach was quantitative, basic type, cross-sectional, non-experimental design and hypothetical deductive method, the population under study was made up of 279 workers from the criminal courts of the Anselmo Barreto headquarters in downtown Lima and the probabilistic sample was 162 court clerks, the technique was the survey and the instruments were the questionnaires, the hypothesis test was performed with logistical regression ordinal. It is worth noting that the data are adjusted by 41.4% and the model is explained by 46.6% and 24.4%, consequently between 53.4% and 75.6% job satisfaction is explained by other variables that were not the object of the study, but that merit exploration in other research.

Keywords: Work motivation, organizational commitment and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La responsabilidad organizativa es una de las articulaciones más utilizadas hoy en día en el entorno laboral. Las investigaciones primarias sobre la responsabilidad autoritaria aparecen desde mediados de los años sesenta después de las investigaciones de Lodhal y Kejner (1965) referidas en Cruz (2017) que establecieron que el examen en la condición de América del Norte y posteriormente en otras naciones de occidente en un punto de referencia que legitima algunos procedimientos de cambios o planes de mejora. El deber jerárquico es cuánto se relaciona un trabajador con una asociación específica y sus objetivos, y necesita mantener su asociación con ella.

En un ámbito nacional, definitivamente no hay una dimensión o conducta autorizada que sea una forma de mejorar las conexiones entre los individuos y la asociación. Como cumplimiento de la ocupación, algunos especialistas de las diferentes asociaciones reciben ineficacia, lo que infiere una disminución en la ejecución exitosa de las empresas, por lo que es vital realizar la presente investigación.

Además, se evidencian dificultades en la motivación laboral y recordemos que en todos los contextos del desarrollo de las personas interviene la motivación como forma para lograr determinados objetivos y alcanzar metas y en ello radica el nivel de motivación laboral.

En la organización, la problemática es que los trabajadores tienen poca motivación e inspiración, en relación con su trabajo y el compromiso organizacional, la ejecución de sus ejercicios y el objetivo es que puedan mostrar esfuerzos individuales.

Según algunos autores como (Frías, 2014) refiere que la autonomía el 92% de los colaboradores está muy de acuerdo (46% y 46%) con la ocurrencia de que en el centro de labores se presentan las oportunidades de dar y hacer lo mejor que se puede todos los días y se asocia a la expresión de hacerse cargo y establece que existe correlación significativa entre las variables del estudio. Por otro lado, Altivez y Ramírez (2013) señala que la dimensión de cumplimiento de los trabajadores respecto a la inspiración que crea la organización se cumple excepcionalmente en 28%, 12% se siente satisfecho, 38% no se preocupa por su cumplimiento, 9% se siente decepcionado y 13% se siente extremadamente decepcionado. Con respecto a la preparación de nuevos sistemas actualizados, el 30% de los representantes se cumplen y el 10% se cumplen excepcionalmente, en las vacantes para el trabajo el 20% se cumplen extremadamente y el 10% se cumplen. Existe una relación inmediata entre el Programa de Incentivos y el pago con la inspiración de los representantes.

Finalmente, Lara (2018) concluyó que la responsabilidad de trabajo se ubica en las instituciones como el vínculo de lealtad del trabajador, motivado por diversos factores.

REVISIÓN TEÓRICA

Motivación laboral

Etimológicamente proviene del *latin motivatum* que significa “lo que pone en movimiento”, es decir aquello que provoca la acción. Por lo que, Van Der Molen y Zenteno (2010) definieron a la motivación como un procedimiento mental que causa la edad, el curso y la perseverancia de una conducta específica. Alude a un procedimiento intencional que puede ser accionado.

Para Sum (2015) la motivación se determina como la inspiración que puede resolverse o publicitarse al descubrirla en una persona. Para lograr con un objetivo individual o jerárquico que traerá muchos beneficios.

Es un proceso interno y particular para cada individuo, refleja la colaboración que se establece entre el individuo y el mundo, ya que sirve para el movimiento directo del

sujeto que se incluye en la ejecución de comportamientos hacia una razón, y un objetivo. (González, 2008).

La causa es una marca mental única en su clase para las personas que se suma al nivel de deber de un individuo; Asimismo, es un procedimiento que produce, inicia, potencia, controla y mantiene la conducta de las personas hacia el cumplimiento de destinos establecidos. Las normas de conducta fluctúan según lo indicado por las necesidades individuales, las cualidades sociales y el límite individual, sea como sea, el procedimiento se mantiene constante para todos (López, 2005). En este sentido tenemos que:

La conducta es causada: ya sea por razones internas o externas, la conducta será el efecto posterior del legado y / o la naturaleza.

La conducta es propulsada: ya sea por fuerzas impulsoras, deseos, necesidades o inclinaciones.

La conducta está situada: ya que está coordinada en todo momento hacia el logro de algún objetivo.

Dimensiones de la motivación laboral

Si bien Herzberg propone un modelo teórico sobre la motivación, otro autor que goza también amplia aceptación es McClelland. Estos autores poseen similitudes del modelo teórico de Maslow, pues básicamente las necesidades de logro, afiliación y poder de McClelland están mencionadas en la pirámide de necesidades de este autor (Alles, 2005).

McClelland define como medidas de impulso de trabajo el logro, el poder y la alianza. Para esto, comienza con la sospecha de una persona que ha descubierto cómo satisfacer sus necesidades esenciales (idénticas a las necesidades fisiológicas y de seguridad en el orden jerárquico de Maslow), y luego de esa atención en tres tipos de necesidades ("dimensiones ") hizo referencia a hacia el inicio de esta sección. De esta manera, es más ventajoso examinar las necesidades de la fuerza laboral de seguridad nacional bajo la hipótesis de McClelland (1989).

Dimensión 1 Logro.

McClelland (1989) citado en Alles (2005) es el primer componente de la motivación que se investigó. A medida que se progresó en esta investigación fue el resultado evidente esta inspiración humana habría sido la productividad, ya que habla de un entusiasmo repetitivo por mejorar. La mejora infiere algún estándar de correlación interna o externa, y tal vez sea mejor imaginada en cuanto a la competencia o de resultados.

De esta manera los trabajadores con un alto grado de motivación hacia el logro prefieren actuar en circunstancias en las que exista alguna plausibilidad de mejoras de este tipo. Estos individuos no son atraídos, por circunstancias en las que no hay resultados concebibles de lograr mejoras, es decir, empleos simples o excepcionalmente problemáticos, y de esta manera no trabajan más en esos casos. Las personas con una introducción de alto logro desean tener una obligación moral con respecto al resultado.

Dimensión 2 Poder

McClelland (1989) citado en Alles (2005) el requisito del poder como clave en el razonamiento cooperativo habla de una preocupación intermitente que impacta en los individuos. Este elemento de inspiración de trabajo sugiere que grandes cantidades de intensidad como inspiración están relacionadas con numerosos ejercicios enfocados y decisivos con entusiasmo por adquirir y proteger la distinción y la notoriedad.

Dimensión 3 Afiliación

McClelland (1989) citado en Alles (2005) el impulso se obtendría del deber con otros, sin embargo, no hay certeza sobre cuál es la razón común de la adoración o el deseo de otros como inspiración. Estas inspiraciones se unen con diferentes cualidades para decidir la actividad. El avance y la versatilidad de los representantes y las nuevas técnicas de elección comprenden el confinamiento vital de una conspiración de la administración para el trabajo y las aptitudes.

Al momento de estudiar la motivación se debe tener en cuenta “la naturaleza multifacética y la singularidad de cada individuo y también las condiciones sociales y

sociales extraordinarias y cambiantes en una dimensión nacional y mundial”. (López, 2005, pp.33).

En la población peruana se ha encontrado que la mayoría de los factores motivadores intrínsecos al igual que los elementos extrínsecos, se hacen presentes en la percepción y valoración de los trabajadores.

Sobre los factores motivadores López (2005) en su estudio Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg encontró como factor más importante la responsabilidad y en último lugar al factor logro. Entre los Factores de Higiene los trabajadores peruanos otorgan mayor importancia a los factores de seguridad y de relación con el jefe.

La comunicación en la afiliación

Armijos (2014) hizo referencia a que antes de iniciar el procedimiento de correspondencia debe haber un mensaje que el remitente codifique y luego lo transmita al recolector y este se encargue de desentrañar, en este procedimiento cinco componentes median: a) el patrocinador, quien comienza la correspondencia, es decir, el individuo necesita transmitir mensajes; b) transmisores o codificadores, descifra mensajes mediante técnicas de imagen y ponlo a disposición según el canal; c) canal, es el medio que se utiliza para enviar el mensaje, para el cual deben tener el remitente y el beneficiario; d) destinatario o decodificador, es la interpretación del mensaje transmitido; y, e) objetivo, es la persona que recibe el mensaje.

Compromiso organizacional

Definición de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991), Rivera (2010) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que inciden en la decisión de continuar o dejar la organización; es decir, es el esfuerzo que hace un trabajador para sentir una parte de su organización y lograr su principal objetivo.

El deber organizativo es la voluntad de intentar esfuerzos extraordinarios para la asociación que lo utiliza. La voluntad de mantener ensayos que no disminuyan la cantidad

de mano de obra, ya que esta circunstancia se considera en oposición a los impulsos y las proporciones de inversión e inclusión que se proponen. (Rivera, 2010).

Dimensiones de compromiso organizacional

Dimensión compromisos afectivos

Meyer y Allen (1991) citado por Frías (2014) indican que los especialistas que tienen un sólido sentimiento de obligación hacia la afiliación se identifican con ella, perciben los objetivos y valoraciones de la afiliación y están mucho más dispuestos a intentar esfuerzos adicionales para la afiliación. En una línea comparativa, se demuestra que, si los administradores podrían elegir qué tipo de obligación introducir en sus trabajadores, sería la responsabilidad emocional. Los trabajadores con mucha responsabilidad en general mostrarán prácticas aculturadas en una dimensión relacional y jerárquica, por ejemplo, fomentan, deportes, etc.

La teoría de Becker (1960) citado en Betanzos (2006) establece que una persona encuentra que la acumulación está enfocada en una elección individual, que se completa para contribuir a su esfuerzo, para que la organización ofrezca los beneficios. Por lo tanto, si el trabajador está enfocado en la organización debido a sus actividades, o en la remota posibilidad de que realice una conducta sin precedentes para la asociación, se muestra como la responsabilidad.

Dimensión compromiso de continuidad

Meyer y Allen (1991) citado por Frías (2014) dicen que un alto deber de progresión disminuye las probabilidades de que un trabajador decida la opción de dejar la asociación a la que tiene un lugar, ya que esto le produciría desgracias; Del mismo modo, un componente que se suma a esta dedicación son los activos agregados que un hombre pone recursos en la administración de su trabajo como especialista o en consistencia con sus capacidades en la asociación, ya sea en relación con el tiempo, el esfuerzo, la vitalidad, etc. La no aparición de alternativas de trabajo.

Becker (citado en Betanzos, Andrade y Paz, 2006) establece que una persona se compromete por decisión individual o a su propia elección, lo que implica un interés en

su esfuerzo. Esto trae beneficios que la organización ofrece, por ejemplo, una gran protección o una jubilación; por lo tanto, dejar de trabajar significaría desgracia. En esta línea, si un colega se enfoca en su organización, tendrá la capacidad de ajustar sus propios objetivos a la asociación, realizando actividades sin precedentes para respaldar a la organización.

Meyer y Allen (1991) piense que los estados mentales que representan los tres tipos de responsabilidad no están fundamentalmente relacionados; por lo tanto, alude a segmentos de deber jerárquico y no a tipos, ya que parece ser más sensato que un representante pueda encontrar los tres tipos de responsabilidad en grados fluctuantes. Un trabajador, por ejemplo, puede sentir una poderosa necesidad y necesidad de permanecer, pero poco compromiso para hacerlo como tal; otro, puede sentir poca necesidad, una necesidad moderada y un compromiso sólido, etc.

Alude a la atención a los gastos relacionados con el abandono de la asociación. Los representantes, cuya conexión fundamental de la asociación depende de la dedicación de la progresión, permanecen en ella ya que necesitan hacerlo.

Dimensión compromiso normativo

Para Meyer y Allen (1991) referidos por Frías (2014), el deber de regularización existe en cualquier punto en que exista un discernimiento de que la calidad perpetua en la fundación es la más adecuada y / o revisada. Esta inclinación se compararía con las filosofías individuales identificadas con el trabajo o con los códigos incluidos en lo que se refiere a terrible o grande.

Mowday, Porter y Steers (1982) expresaron que la conducta de constancia, que comunica al individuo, quiere permanecer y seguir siendo parte de la organización. Esto puede ser causado por pruebas reconocibles con la organización o por una impresión de la ausencia de opciones de trabajo (Swales, 2002, citado en Betanzos y Paz, 2007)

El compromiso normativo lleva al trabajador cumplir con las metas y está ansioso por aceptar los destinos y las estimaciones de su asociación, no solo por el hecho de que depende de su congruencia en la organización, sino porque se acepta que es correcto y es el mejor.

Betanzos y Paz (2007) el deber regulador demuestra la correspondencia utilizada por la organización y, también, la conducta abstracta que estandariza las convicciones, resultado de los procedimientos distintivos de impacto social que se producen en la organización.

Satisfacción laboral

Definición de la satisfacción laboral

Para Hannoun (2011) el cumplimiento de la ocupación se puede caracterizar de una manera excepcionalmente no exclusiva, por ejemplo, el comportamiento general del individuo hacia su trabajo. Las ocupaciones que realizan los individuos son considerablemente más que los ejercicios que cumplen, y además se requiere conexión con asociados y administradores, se cumplen los indicadores jerárquicos, se cumplen las pautas de ejecución, se cumplen las condiciones de trabajo, entre muchas cosas diferentes.

Loitegui (1990) citado por Hannoun (2011) estableció que la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende en los atributos individuales y, además, en las cualidades y especificidades del trabajo realizado.

Dimensiones de satisfacción laboral

De acuerdo a Palma (2004, citada en Casana, 2015) el cumplimiento laboral se aísla en cinco medidas: satisfacción personal, contribución laboral, supervisión, correspondencia y condiciones de trabajo.

Dimensión 1: Realización personal

Para Palma (2004, referido en Casana, 2015), la satisfacción individual es la valoración del trabajador por los posibles resultados que el lugar de trabajo adelanta al mejoramiento individual y experto dependiendo de la empresa con respecto a su futuro.

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Según Palma (2004, citada en Casana, 2015), La contribución del trabajo es la prueba distintiva con las cualidades jerárquicas y la promesa de satisfacción y avance de la asociación.

En general, los representantes se inclinarán hacia las ocupaciones que les brinden la oportunidad de utilizar sus aptitudes y ofrecer una variedad de tareas, oportunidades y aportes sobre cómo se llevan.

Dimensión 3: Supervisión

Palma (2004, citada en Casana, 2015) la definió como las evaluaciones de utilidad y notoriedad de los jefes en la supervisión dentro de la acción laboral como ayuda y dirección para las empresas que forman parte de sus desempeños diarios.

Dimensión 4: Comunicación

Palma (2004, citada en Casana, 2015) Expresó que la correspondencia es la vista del nivel de familiaridad, velocidad, lucidez, conocimiento y precisión de los datos relativos significativos para el funcionamiento interno de la organización y, además, la consideración dada a los clientes y / o clientes de los mismos, por ejemplo, acceso.

Dimensión 5: condiciones de trabajo.

Para Palma (2004, referido en Casana, 2015) las condiciones de trabajo son el reconocimiento de que la asociación proporciona los componentes materiales, monetarios y / o psicosociales vitales para la satisfacción de las tareas asignadas, por lo que es todo menos difícil Capacidad para jugar el trabajo de la manera más ideal.

Entre los tipos de compensación que tenemos: a) la compensación fundamental es el pago esencial que se otorga a un trabajador por sus administraciones; b) compensación compensatoria, es el pago que se identifica con el puesto que ocupa el especialista en una asociación; y, c) compensación onerosa, son las ventajas que todos los trabajadores obtienen de manera similar, prestando poca atención a la carga que hacen, por ejemplo, el pago de minutos adicionales.

De manera similar, Chiavenato (2010) sostuvo que los impulsos están conectados a los trabajadores de las asociaciones que lo crean por el valor de la ejecución en las regiones distintivas y contribuyen con estos componentes. Se debe considerar que las

motivaciones se conceden a los trabajadores por el esfuerzo y la ejecución del trabajo que realizan por sus obligaciones de manera similar.

METODOLOGÍA

La investigación fue de enfoque cuantitativa, deductiva de diseño no experimental transversal y correlacional causal, debido a se establecen las influencias de las variables predictoras (Kerlinger, 2008; Hernández, et al., 2014).

La población de investigación estaba compuesta por 279 trabajadores de los tribunales penales la muestra según, Hernández, Fernández y Baptista (2010), refieren que: la muestra es, básicamente, una parte de una reunión que se espera que de examine, y existen dos tipos de pruebas, probabilísticos y no probabilísticos. Se calcula el tamaño muestral, se realizó mediante la aplicación de la fórmula de proporción poblacional de población conocida cuyo resultado fue de 162 secretarios judiciales del Poder Judicial de Lima – Sede Anselmo Barreto. La cual fue distribuido de la siguiente manera: salas de reos en cárcel de 33, salas de reos libres de 33, juzgados penales reos en cárcel de 86, juzgados supra provincial delitos aduanero tributario y los juzgados penales reos libres.

Los instrumentos utilizados en el presente estudio fueron: La Escala de motivación cuyo autor: Mc McClelland en el año: 1989. Adaptado: Chang en el año: 2010 cuya validez: El análisis fue mediante análisis factorial sometidos a pruebas de consistencia interna y validez externa sin poder aplicárseles análisis multivariantes y cuya confiabilidad: confiabilidad de 0.890. Se aplicó el cuestionario que consta de 15 preguntas, las cuales fueron sometidas a pruebas de validez y confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,931. Asimismo, la Escala de Compromiso Autor: Meyer y Allen en el año en el 1991 la adaptación fue por Montoya Santos en el 2014. La confiabilidad obtuvieron un índices de consistencia interna que se obtuvieron fueron de .79 de compromiso afectivo, .77 de compromiso continuo y .72 de compromiso normativo. Validez de análisis factorial exploratorio. Se aplicó el cuestionario que consta de 18 preguntas, las cuales fueron sometidas a pruebas de validez y confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,906.

Escala de satisfacción Laboral. (CLSPC) Autor: Sonia Palma Carrillo. Año: 1999. Adaptado: Joana Bravo en el 2015. Cuya validez: Las correlaciones son positivas y significativas al 0,05 entre los cinco factores de satisfacción laboral. Confiabilidad: Se estimó con el método Alfa de Cronbach y método de Split Half de Guttman obteniéndose correlaciones de 0.97 y 0.90 respectivamente; por lo que se puede afirmar que el instrumento confiable (Palma, 1999). En la adaptación de Bravo (2015) se encontró que la escala en general obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.85, concordando con los resultados de Palma (1999). Se aplicó el cuestionario que consta de 50 preguntas, las cuales fueron sometidas a pruebas de validez y confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,985. Se elaboró la Base de datos para ambas variables. Allí se guardaron los valores obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de medición, para luego ser utilizados en el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa SPSS versión 22 y el Excel.

RESULTADOS

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_0 = La motivación laboral y el compromiso organizacional no inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

H_1 = La motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 1

Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.

Sólo intersección	144,359			
Final	57,845	86,513	4	,000
Función de vínculo: Logit.				

Condiciones:

H_0 = No existe dependencia entre las variables de estudio

H_1 = Existe dependencia entre las variables de estudio

Chi cuadrado: Si $p < .05$ →Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla se evidenció que el nivel de significancia calculada es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre las dos variables independientes respecto a la variable dependiente: La motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 2

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	47,647	12	,000
Desviación	22,806	12	,029
Función de vínculo: Logit.			

Cuando se construye la demostración de recaída, es importante verificar la naturaleza del cambio. Se ve que la Desviación ($\chi^2 = 22,806$) demuestra una $p < 0,05$; a lo largo de estas líneas se tiende a señalar que la recaída muestra dónde se considera que de motivación laboral y el compromiso organizacional incide en la satisfacción laboral, es válido y aceptable.

Tabla 3

Prueba R² para explicar el modelo que la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,414
Nagelkerke	,466
McFadden	,244
Función de vínculo: Logit.	

De los resultados obtenido en la tabla se ve que la estimación de R2 Cox y Snell aclara la posibilidad de cambio de la información en .414 o 41.4%, por lo tanto, mientras cambiaba en R2 Nagelkerke, se calculó la estimación de .466, lo que implica que el modelo descubre el 46,6% de la inconstancia de la información, al final la estimación de Mc Fadden fue de .244, lo que demuestra que la información está equilibrada en el 24,4%.

En la tabla se afirma que: La motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 41.4% y el modelo es explicado en 46.6% y 24.4%, en consecuencia entre el 53.4% y 75.6% la satisfacción laboral es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio.

Hipótesis específica 1

H₀= La Motivación laboral y compromiso organizacional no inciden en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

H₁= La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 4

Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	139,925			
Final	60,354	79,571	4	,000
Función de vínculo: Logit.				

Condiciones:

H_0 = No existe dependencia entre las variables de estudio

H_1 = Existe dependencia entre las variables de estudio

Chi cuadrado: Si $p < .05$ →Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla se evidenció que el nivel de significancia calculada es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre las dos variables independientes respecto a la variable dependiente: La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Tabla 5

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	52,838	12	,000
Desviación	24,767	12	,016
Función de vínculo: Logit.			

Una vez construido en el caso de regresión, es importante verificar la naturaleza del cambio de las cualidades anticipadas por el modelo a las cualidades observadas. Se ve

que la Desviación ($\chi^2 = 24,767$) demuestra una $p < 0,05$; de esta manera puede muy bien señalarse que la recaída muestra dónde se considera que de motivación laboral y el compromiso organizacional incide en la autorrealización, es válido y aceptable.

Tabla 6

Prueba R^2 para explicar el modelo que la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,388
Nagelkerke	,437
McFadden	,225
Función de vínculo: Logit.	

De los resultados obtenidos en la tabla se ve que la estimación de R^2 Cox y Snell aclara una posibilidad de cambio de la información en .388 o 38.8%, por lo tanto, mientras se cambia en R^2 Nagelkerke, se verificó la estimación de .437, lo que implica que el modelo resuelve cómo aclarar en el 43.7% la fluctuación de la información, al final la estimación de Mc Fadden fue de .225, lo que demuestra que la información está equilibrada en 22.5%

En consecuencia de lo obtenido en la tabla se afirma que : La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 38.8% y el modelo es explicado en 43.7% y 22.5%, en consecuencia entre el 56.3% y 77.5% la autorrealización es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio, pero que amerita explorar en otra investigación .

Hipótesis específica 2

H_0 = La Motivación laboral y compromiso organizacional no inciden en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

H₁= La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 7

Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	136,179			
Final	66,847	69,332	4	,000
Función de vínculo: Logit.				

Condiciones:

H₀= No existe dependencia entre las variables de estudio

H₁= Existe dependencia entre las variables de estudio

Chi cuadrado: Si $p < .05$ →Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla se evidenció que el nivel de significancia calculada es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre las dos variables independientes respecto a la variable dependiente:

Tabla 8

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la motivación laboral y el compromiso organizacional en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	56,951	12	,000
Desviación	32,600	12	,001
Función de vínculo: Logit.			

Una vez construido el modelo de regresión, es importante verificar la naturaleza de la alteración de las cualidades anticipadas por el modelo a las cualidades observadas. Se ve que la Desviación ($x^2 = 32,600$) demuestra una $p < 0,05$; de esta manera puede muy bien señalarse que la recaída muestra dónde se considera que de motivación laboral y el compromiso organizacional incide en el involucramiento laboral, es válido y aceptable.

Tabla 9

Prueba R^2 para explicar el modelo que la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,348
Nagelkerke	,392
McFadden	,195
Función de vínculo: Logit.	

De los resultados obtenido en la tabla se ve que la estimación de R^2 Cox y Snell aclara una variabilidad de la información en .348 o 34.8%, por lo tanto, mientras se cambia en R^2 Nagelkerke, se calculó la estimación de .392, lo que implica que el modelo descubre cómo aclarar un 39,2% de la fluctuación de la información, por fin la estimación de Mc Fadden arrojó un .195 que demuestra que la información está equilibrada en 19.5%.

En consecuencia de lo obtenido en la tabla se afirma que: la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018 ; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 34.8% y el modelo es explicado en 39.2% y 19.5%, en consecuencia entre el 60.8% y 80.5% la involucramiento laboral es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio, pero que amerita explorar en otra investigación.

Hipótesis específica 3

H₀= La Motivación laboral y compromiso organizacional no inciden en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

H₁= La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 10

Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	144,172			
Final	60,061	84,112	4	,000

Función de vínculo: Logit.

Condiciones:

H₀= No existe dependencia entre las variables de estudio

H₁= Existe dependencia entre las variables de estudio

Chi cuadrado: Si $p < .05$ → Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla se evidenció que el nivel de significancia calculada es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre las dos variables independientes respecto a la variable dependiente: La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la supervisión de los trabajadores de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 11

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de La Motivación laboral y compromiso organizacional en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	41,824	12	,000
Desviación	25,163	12	,014

Función de vínculo: Logit.

Cuando se construye un modelo de regresión, es importante verificar la naturaleza de la modificación de las cualidades anticipadas por el modelo a las cualidades observadas. Se ve que la Desviación ($x^2 = 25,163$) demuestra una $p < 0.05$; de esta manera puede muy bien ser llamado la atención para que la recaída muestre donde se considera que de motivación laboral y el compromiso organizacional incide en la supervisión, es válido y aceptable.

Tabla 12

Prueba R^2 para explicar el modelo que la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,405
Nagelkerke	,456
McFadden	,237

Función de vínculo: Logit.

De los resultados adquiridos en la tabla demuestran que la estimación de R^2 Cox y Snell aclara una posibilidad de cambio de la información en .405 o 40.5%, por lo tanto, mientras cambiaba en R^2 Nagelkerke, se determinó la estimación de .456, lo que implica que las cifras del modelo cómo se aclara la inconstancia de la información en 45.6%, al final la estimación de Mc Fadden fue de .237, lo que demuestra que la información está equilibrada en 23.7%

En consecuencia de lo obtenido en la tabla s se afirma que: La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 40.5% y el modelo es explicado en 45.6% y 23.7%, en consecuencia entre el 54.4% y 76.3% la supervisión es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio, pero que amerita explorar en otra investigación .

Hipótesis específica 4

H₀= La Motivación laboral y compromiso organizacional no inciden en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

H₁= La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 13

Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	139,364			
Final	63,822	75,542	4	,000

Función de vínculo: Logit.

Condiciones:

H₀= No existe dependencia entre las variables de estudio

H₁= Existe dependencia entre las variables de estudio

Chi cuadrado: Si $p < .05$ →Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla se evidenció que el nivel de significancia calculada es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre las dos variables independientes respecto a la variable dependiente: La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 14

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la Motivación laboral y compromiso organizacional en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	51,341	12	,000
Desviación	31,796	12	,001
Función de vínculo: Logit.			

Se elaboró una muestra de regresión, es importante verificar la naturaleza del cambio de las cualidades anticipadas por el modelo a las cualidades observadas. Se ve que la Desviación ($\chi^2 = 31,796$) demuestra una $p < 0,05$; en consecuencia, puede muy bien ser llamado la atención a que la pantalla de recaída donde se considera que de motivación laboral y el compromiso organizacional incide en la comunicación, es válido y aceptable.

Tabla 15

Prueba R^2 para explicar el modelo que la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,373
Nagelkerke	,420
McFadden	,213
Función de vínculo: Logit.	

De los resultados adquiridos en la tabla demuestran que la estimación de R^2 Cox y Snell aclara una posibilidad de cambio de la información en .373 o 37.3%, por lo tanto, mientras

cambiaba en R2 Nagelkerke, se calculó la estimación de .420, lo que implica que el modelo figura cómo clarificar la fluctuación de la información en un 42%, por fin la estimación de Mc Fadden fue de .213, lo que demuestra que la información está equilibrada en un 21.3%

En consecuencia de lo obtenido en la tabla s se afirma que: La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 37.3% y el modelo es explicado en 42% y 21.3%, en consecuencia entre el 58% y 78.7% la comunicación es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio.

Hipótesis específica 5

H₀= La Motivación laboral y compromiso organizacional no inciden en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

H₁= La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 16

Prueba de chi cuadrado para verosimilitud del modelo respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	150,263			
Final	60,625	89,638	4	,000

Función de vínculo: Logit.

Condiciones:

H₀= No existe dependencia entre las variables de estudio

H₁= Existe dependencia entre las variables de estudio

Chi cuadrado: Si $p < .05$ → Existe dependencia; No existe dependencia

En la tabla se evidenció que el nivel de significancia calculada es de .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre las dos variables independientes respecto a la variable dependiente: La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Tabla 17

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de La Motivación laboral y compromiso organizacional en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	34,827	12	,000
Desviación	29,513	12	,003

Función de vínculo: Logit.

Se elaboró el modelo de regresión, es importante verificar la naturaleza del cambio de las cualidades anticipadas por el modelo a las cualidades observadas. Se ve que la Desviación ($x^2 = 29,513$) demuestra una $p < 0,05$; de esta manera puede muy bien ser llamado la atención para que la pantalla de recaída donde se considera que de motivación laboral y el compromiso organizacional incide en, es válido y aceptable.

Tabla 18

Prueba R^2 para explicar el modelo que la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,425
Nagelkerke	,479
McFadden	,254

Función de vínculo: Logit.

De los resultados adquiridos en la tabla demuestran que la estimación de R2 Cox y Snell aclara una inconstancia de la información en .425 o 42.5%, por lo tanto, al cambiar en R2 Nagelkerke se calculó la estimación de .479, lo que implica que el modelo descubre cómo clarificar la fluctuación de la información en 47.9%, al final la estimación de Mc Fadden fue de .254, lo que demuestra que la información se modifica en 25.4%

En consecuencia de lo obtenido en la tabla se afirma que: La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 42.5% y el modelo es explicado en 47.9% y 25.4%, en consecuencia entre el 52.1% y 74.6% la condiciones laborales es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio, pero que amerita explorar en otra investigación

DISCUSIÓN

Se realizó investigación de Motivación laboral y compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018.

En relación a la hipótesis general, se encontró que la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 41.4% y el modelo es explicado en 46.6% y 24.4%, coincidiendo que el compromiso incide en la satisfacción laboral tal como se muestra en la investigación de Frías (2014) quien concluyó que el hecho de que en su trabajo tiene la oportunidad de entregar lo que mejor sabe hacer cada día en su trabajo.

Al respecto Mc Clelland (1989) indicó que toda motivación depende del sentimiento y comprende, sólidamente, en un deseo de cambio en la condición de lleno de sentimiento. Una razón es entonces la restauración, mediante un signo, de un ajuste en una circunstancia llena de sentimientos. La motivación se considera como el producto de las interacciones de individuos con determinado evento y señalan que en el concepto de

motivación se ven involucrados tres elementos, los cuales presentan especial importancia para las organizaciones así como para los trabajadores (Robbins, 2009).

En relación a la primera hipótesis específica, se encontró que la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la autorrealización de los trabajadores de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 38.8% y el modelo es explicado en 43.7% y 22.5%, coincidiendo con la definición de López (2005) hizo referencia a esa inspiración como una marca mental única en su clase para las personas que se suma al nivel de deber de un individuo.

En relación a la segunda hipótesis específica, la motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en el involucramiento laboral de los trabajadores de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018 ; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 34.8% y el modelo es explicado en 39.2% y 19.5%, coincidiendo con la investigación de Gutiérrez (2011) conclusiones: los individuos que tienen un requisito de logro o satisfacción trabajarán solos en general, buscarán objetivos para cumplir con la meta final que se percibirá cuando los cumplan.

Además coincide con Sulca (2015) concluyó que la hipótesis general queda demostrada, según los resultados de las pruebas de Chi cuadrado y de Correlación de Pearson, que corroboran la existencia de una relación directa y moderada entre Motivación y Efectividad.

En relación a la tercera hipótesis específica, se encontró que la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 40.5% y el modelo es explicado en 45.6% y 23.7%, coincidiendo con la definición de Palma (2004, citada en Casana, 2015) quien definió como las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Por otro lado, incluyen capacidades técnica y administrativa así como cualidad a niveles interpersonales.

En relación a la cuarta hipótesis específica, se encontró que la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 37.3% y el modelo se aclara en 42% y 21,3%, coincidiendo con el significado de Palma (2004, referido en Casana, 2015), expresando que la correspondencia es la vista del nivel de suavidad, velocidad, lucidez, conocimiento y precisión de los datos relativos, y apropiado para la actividad interna de la organización de manera similar a la consideración de los clientes y / o usuarios de los mismos y esta se ve influenciada por la motivación laboral y el compromiso organizacional.

En relación a la quinta hipótesis específica, se encontró que la Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; cabe resaltar que los datos se ajustan en un 42.5% y el modelo es explicado en 47.9% y 25.4%, coincidiendo con la investigación de Altivez y Ramírez (2013) concluyen que existe asociación directa entre el Programa de Incentivos y compensación con la motivación de los empleados.

Para Casana (2015) las condiciones laborales son el reconocimiento de que la organización provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para poder desempeñar el trabajo de la mejor manera.

Conclusiones

Primera: La motivación laboral y el compromiso organizacional inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 46.6% de la variable dependiente satisfacción laboral.

Segunda: La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la autorrealización de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico

es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 43.7% de la variable dependiente la autorrealización.

Tercera: La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en el involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 39.2% de la variable dependiente involucramiento laboral.

Cuarta: La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la supervisión de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 45.6% de la variable dependiente la supervisión.

Quinta: La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en la comunicación de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 42% de la variable dependiente la comunicación.

Sexta: La Motivación laboral y compromiso organizacional inciden en las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 47.9% de la variable dependiente condiciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. México: Gránica
- Armijos, G. (2014). La ciencia de las ciencias. *Colección de filosofía de la educación*, 16(1), 25-45. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441846097002>
- Betanzos, D.N., Andrade, P.P., Paz, R.F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43

- Casana, M. (2015). *Satisfacción organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. (Tesis de licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Cruz, E. (2017). *Compromiso organizacional y calidad de atención a los pacientes en el centro de salud Clas Perú Corea, Huánuco, 2017*. (Universidad de Huánuco, Perú). Recuperado de <https://es.slideshare.net/EricCruz57/informe-final-82789833>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. (Tesis de Maestría, Universidad de Chile). Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20FRIAS_2014.pdf?sequence=1
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas
- Gutiérrez (2011). *La motivación en los niveles jerárquicos. La aplicación del Modelo Mc Clelland en una empresa del medio*.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández, R, Fernández, C & Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Tlacotalpan, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: American National.
- Hurtado, I, & Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*: Caracas, Venezuela: CEC.SA. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?>
- Kerlinger, F. (2008). *Investigación del comportamiento técnicas y metodología*. Oaxaca, México: McGraw Hill Interamericana.

- Lara, A. (2018). *Compromiso organizacional en las empresas peruanas a partir del año 2010 al 2017: Una revisión de la literatura*.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 8(15), 25-36.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Montoya, E. (2016). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Palma S. (1999). Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista de la Facultad de Psicología U.R.P.* 9(1).
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Pontificia universidad Católica del Perú. Escuela Postgrado. Gestión de la educación).
- Robbins, S. (2004). *Administración*. (10ª ed.). México: Prentice-Hall.
- Sulca (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Van Der Molen, A. y Zenteno, L. (2010). *Nivel motivacional de los(as) funcionarios(as) de la dirección de previsión de carabineros de Chile*. (Tesis de maestría, Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, Chile).

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Ima Milagros Carhuanchu Mendoza**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Motivación laboral y compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los Juzgados Penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018" de la estudiante Pacheco Cisneros Kristyn Jenifer, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.


Lima, 10 de marzo del 2020


Ima Milagros Carhuanchu Mendoza Ph. D.
DNI 40480914

Feedback Studio - Mozilla Firefox (Navegación privada)

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ro=103&o=1270558447&u=1088032488&s=1

feedback studio Motivación laboral y compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los juzgados penales de la ... /0 1 de 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Motivación laboral y compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los juzgados penales de la sede Arechero Barrón Lima, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:
Mg. Kristyn Janiffer Pacheco Caceres (ORCID) 0009-0001-8420-5123

ASESORA:
Dra. Irma Milagros Cuthuncho Méndez (ORCID) 0000-0002-4060-5667

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Administración del talento humano

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

21	1 Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	8 %
	2 repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	7 %
	3 Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 %
	4 Jessica Palacios-Garay... <small>Publicación</small>	2 %
	5 hdl.handle.net <small>Cuenta de Internet</small>	<1 %

Página: 1 de 72 Número de palabras: 16205 Text-only Report High Resolution Activado



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)
PACHECO CISNEROS, KRISTYNA JENYFER
D.N.I. : 43508776
Domicilio : Av. Los Pastes, lote N.º 362, SAN JUAN DE LURIGANCHO
Teléfono : Fijo : Móvil 998867334
E-mail : KRISTYNA.JENYFER@GMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[] Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Titulo :
[X] Tesis de Post Grado
[] Maestría [X] Doctorado
Grado : DOCTORA
Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
PACHECO CISNEROS, KRISTYNA JENYFER
Titulo de la tesis:
MOTIVACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA SUPERVISIÓN
LABORAL DE ACTOS JUDICIALES PENALES DE LA SEDE ANSALHO, BARRIO LIMA 2018
Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : [Handwritten Signature] Fecha: 11-03-2020



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 DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

KRISTYN JENIFER PACHECO CISNEROS

INFORME TITULADO:

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS JUZGADOS PENALES DE
LA SEDE ANSELMO BARBATO, LIMA 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE SEPTIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORÍA



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN