



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Compromiso y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de
Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ríos Bartra, Jhon Patrick (ORCID: 0000-0002-1439-6291)

ASESOR:

Mgrt. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi mamá, por su apoyo incondicional, por amarme y respetarme con mis errores. A mi hija Daniela y mi sobrino Varek, por ser mi fuente de inspiración.

Jhon

Agradecimiento

..

A Dios, por guiarme en el camino de mi vida.
A mi padre, que desde el cielo guía mis decisiones con esas interminables conversaciones en oración. A mis hermanas Leslie y Wendy, por su amor incondicional; y a mi asesor de informe de investigación, por su apoyo y orientación.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel del compromiso laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín - 021.....	28
Tabla 2.	Nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021.....	29
Tabla 3.	Dimensión del compromiso que tienen mayor relación con la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2021.....	30
Tabla 4.	Relación entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2021.....	31
Tabla 5.	Relación entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2021.....	32

Índice de figuras

Figura 1. Dispersión.....	32
----------------------------------	-----------

Resumen

La investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2021. La investigación fue de tipo básica y de diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta y se preparó dos cuestionarios estructurados y estandarizados para la obtención de datos. Los resultados de la investigación muestran que el 61 % de los encuestados consideraron que están comprometidos en un nivel medio, por otro lado, para la variable satisfacción se obtuvo 61 % de los encuestados consideraron que están satisfechos en un nivel medio. Así mismo se identificó la dimensión que tiene mayor relación con la satisfacción, teniendo que el compromiso normativo según el coeficiente de Spearman fue de 0,344 equivalente a una correlación positiva baja, a un nivel de significancia de 0.01. Llegando a la conclusión que según la correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0.327 equivalente a una correlación positiva baja y una significancia 0.01, lo que indica que la relación entre las variables es significativa. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Palabra clave: Compromiso laboral, satisfacción laboral, desempeño, compromiso normativo, compromiso afectivo.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the relationship between commitment and job satisfaction in the Solid Waste Management Unit of the Provincial Municipality of San Martín - 2021. The investigation was of a basic type and of a correlational descriptive design. The sample consisted of 100 collaborators. The survey technique was used and two structured and standardized questionnaires were prepared to obtain data. The results of the research show that 61 % of the respondents considered that they are committed at a medium level, on the other hand, for the satisfaction variable, 61 % of the respondents considered that they are satisfied at a medium level, likewise the dimension that has a greater relationship with satisfaction, having that the normative commitment according to Spearman's coefficient was 0.344, equivalent to a low positive correlation, at a significance level of 0.01, reaching the conclusion that according to Spearman's Rho correlation it yielded a value of 0.327 equivalent to a low positive correlation and a significance 0.01. Which indicates that the relationship between the variables is significant. Therefore, the null hypothesis is rejected.

Keyword: Work commitment, job satisfaction, performance, normative commitment, affective commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad estudios internacionales realizados por organizaciones no gubernamentales demuestran que escasos colaboradores están comprometidos con sus instituciones y el puesto de trabajo asignados. Teniendo países como Estados Unidos y China con mayor porcentaje de colaboradores motivados con 19 %, luego India con 17 % y Brasil con 16 %; por otro lado, están los países como Gran Bretaña, Italia, Austria, Alemania y México con 14%. Dicho estudio evidencia a personas dedicadas a su trabajo, con un grado de compromiso elevado, con ganas de participar activamente en las actividades internas, brindar apoyo a sus demás compañeros y apasionadas por su futuro laboral

A nivel mundial existen dos principales instituciones preocupadas y dedicadas a estudios sobre el desempeño laboral, como en Uruguay desde 1988 el Centro de investigación y documentación sobre formación profesional (cinterfor-oit) y en México que desde 1995 el Consejo Nacional y Certificación de Competencia Laboral (conocer) Salas, Díaz, Pérez. Así mismo la Escuela Nacional de Salud Pública en Cuba viene aplicando diferentes instrumentos de investigaciones propuestos por la OPS/OMS.

En el Perú la motivación laboral se ve reflejado en las empresas privadas desde el uso de coaching y enfocar en el rendimiento del trabajo, sin embargo, solo empresas medianas y grandes usan herramientas motivacionales para desempeño laboral. En las instituciones del Estado no tiene difusión y aplicación como en el sector privado, limitada por las normas, estructuras políticas y sociales

El 2001 un estudio del Grupo de Análisis para el Desarrollo (Grade) concluye tres tipos de contratos laborales existentes en el Perú como son: indefinido, tiempo parcial y plazo fijo. Este a su vez se divide en temporal, ocasional y accidental, esto dado a que el Tribunal Constitucional (TC), en el 2001, dejó sin efecto el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728. Donde se menciona que la indemnización era una alternativa beneficiosa frente a un daño sufrido, en caso de ser despedido debilitando con mayor motivo el compromiso laboral en los colaboradores. Así mismo el informe presentado por Deolitte, Perú 2015, en su investigación realizada y publicada en el diario Gestión

21/11/2015 concluye que las empresas en el Perú tienen la preocupación del compromiso laboral, ya que el 87 % de éstas considera que es el principal problema de sus empresas. Así mismo al realizar la encuesta a ejecutivos el 50% respondió que el problema de cultura organizativa y falta de compromiso es muy relevante para el surgimiento de una organización. Por otro lado, los directivos del área de RRHH muestran un alto grado de preocupación ya que los trabajadores poseen un bajo nivel de compromiso respecto a los objetivos de la empresa, además no realizan acciones por voluntad propia que permitan fortalecer la cultura de la empresa.

En la actualidad, los colaboradores fuerzan a los contratantes a modificar las expectativas, son los millenials los que viene desplegando formas novedosas de laborar, producir y comercializar. Ante esta situación la evidencia que las empresas e instituciones vienen reaccionando con mucha lentitud, retrasando el alcance de las metas, el desarrollo de competencias en los colaboradores, lo cual genera baja competitividad e índices bajos de rentabilidad.

Con estos cambios del mundo laboral, las instituciones tienen la obligación de planificar nuevas formas de gestión del talento humano en los colaboradores, buscando al menos recuperar parte del control. Así mismo 60 % de las empresas encuestadas no cuentan con programas asertivos para la evaluación y mejoramiento del compromiso individual.

Este estudio también revela que la brecha de liderazgo tiene mucha relevancia ya que el 86 % de empresas encuestadas respondió que se trata de un dilema relevante y el 50 % como muy importante; con estos resultados se entiende que la preocupación se convirtió en un problema mundial y no solo nacional.

El aprendizaje y el desarrollo son dimensiones que también se estudiaron, el 85 % de encuestados concuerda que es un elemento de relevancia imprescindible para el desarrollo empresarial, por otro lado, la dimensión habilidades de los colaboradores el 80 % lo calificó como un componente prioritario, por otro lado, el 35 % califica a la falta de competencias en gestión de personal como muy relevante.

Este mismo informe indica que las organizaciones vienen buscando y trabajando en disminuir el nivel de estrés que experimentan los colaboradores, haciendo más simples los procesos dentro de la institución y así disminuir los índices de complejidad, para ello con la modernidad y el uso de la tecnología las organizaciones vienen generando capacidad y con ello mejorar las capacidades que necesitan los colaboradores. En este sentido las emociones de los colaboradores se convierten en parte de la organización es necesario crear áreas de emoción positivas. Quedando en el pasado que las emociones de casa no se llevan al trabajo y viceversa, los usos de las tecnologías no permiten hacer las diferencias, siendo necesario que las organizaciones muestren atención al estado emocional de los colaboradores mediante programas de reconocimiento afectivo. Para Espinoza J. investigador de CENTRUM- católica, menciona que en las organizaciones existen eventos que generan acumulación de estrés que impactan en las actitudes de los colaboradores, siendo motivo para dejar el trabajo y buscar mayor calidez emocional. Así mismo mencionó que los jefes tienen la obligación de crear emociones positivas ya que hasta el más mínimo gesto genera emociones negativas y que se debe estar atentos a ellos.

Otro tema importante que no se debe dejar de estudiar es la competitividad salarial que no debe descuidarse ya que los colaboradores se mueven por el reconocimiento económico que le den, sumado al tema emocional son problemas que al no ser atendidos simplemente se impactan negativamente en la satisfacción laboral.

A nivel regional las instituciones privadas también se ven en la obligación de trabajar el compromiso y la satisfacción ya que con el crecimiento del comercio y la competitividad que se ha generado para la exportación de cacao, café y otros productos agrarios, estas empresas buscan generar las condiciones para que los colaboradores tengan mayor compromiso laboral y la búsqueda de satisfacción, por otro lado las instituciones públicas regionales comparten la misma necesidad como las privadas hasta se puede afirmar que con mayor problemas debido que las instituciones públicas no brindan las condiciones mínimas para que desarrollen su funciones y puedan tener el compromiso y la

satisfacción laboral, de esta manera se dificulta el logro de los objetivos planteados por la institución.

La Municipalidad Provincial de San Martín no es ajena al suceso histórico en cuanto al tipo de contratación y el grado de motivación de los colaboradores, a la falta de compromiso, clima organizacional y satisfacción laboral. La constante queja nos lleva entender que las dimensiones antes descritas se ajustan a la realidad de esta institución, así mismo la institución no facilita los elementos necesarios que ayuden al colaborador a desarrollar las actividades encomendadas de forma idónea, esto pasa también por la falta de un área propio del personal de la unidad de gestión de residuos sólidos quienes tiene que compartir espacios con otras direcciones y áreas de la municipalidad, la verticalidad del trato entre los jefes y los trabajadores es un sentir que se ve reflejada en la baja satisfacción de los colaboradores, sumado a la falta de reconocimiento por los logros obtenidos, pagos tardíos, entre otros, todo esto afectan directamente en el nivel de compromiso y la satisfacción del colaborador.

En base a esta realidad problemática se planteó el siguiente **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021? Así mismo es preciso cuestionarnos planteando las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel del compromiso laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021? ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021? ¿Cuál de las dimensiones del compromiso tienen mayor relación positiva y significativa con la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021?

La presente investigación se justifica por las diferentes motivaciones por **conveniencia** ya que nos ayuda a conocer el nivel de compromiso como esto se está reflejando e la satisfacción de que tiene los colaboradores de la unidad de gestión de residuos sólidos de municipalidad. **Relevancia social**, dado que todas personas que cuentan con un puesto de trabajo tienen derecho a tener un ambiente laboral agradable, por tanto, conocer el nivel de satisfacción nos

permite buscar los mecanismos de mejora y con ello mejorar la productividad. Con respecto a su **utilidad metodológica**, la investigación planteó una forma adaptada de cómo tratar el tema en la municipalidad provincial de San Martín, en tal sentido, se generaron dos instrumentos que recolección de datos como base para conocer la relación entre los conceptos de estudio y con ello se utilizado en la toma de decisiones e implementar acciones de mejora laboral. En cuanto al **valor teórico**, la investigación se fundamenta en enfoque sociales relacionados con la equidad de oportunidades y dentro del marco de los DDHH; y por último las **implicancias prácticas**, esta investigación ayuda a identificar dónde se encuentran las debilidades y fortalezas que cuentan los colaboradores de la unidad de gestión de residuos sólidos de la municipalidad provincial de San Martín.

En base a lo anterior, se planteó el siguiente **objetivo general**: Determinar la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021. Como **objetivos específicos**: Medir el nivel del compromiso laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021. Medir el nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021. Identificar la dimensión del compromiso que tienen mayor relación positiva y significativa con la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021.

En este sentido nos lleva a generar la **hipótesis general**: H_0 . Existe relación positiva y significativa entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021. Las **hipótesis específicas**: H_1 : El nivel del compromiso laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021, es alto. H_2 : El nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021, es alto. H_3 : La dimensión del compromiso que tienen mayor relación positiva y significativa con la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos

Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021, es el compromiso normativo.

II. MARCO TEÓRICO

Para tratar las variables de investigación fue necesario la revisión de diferentes de artículos científicos y tesis de nivel de maestría que evidencian la importancia el compromiso laboral y la satisfacción en entidades gubernamentales y con fines de lucro cuyo contexto sea internacional, nacional y local:

Roxana, M y Cristian, E. (2017), *Los valores y el compromiso laboral en el empleo público*. (artículo científico). Revista empresa y humanismo, Argentina. Esta investigación fue de tipo básico y utilizó la técnica de aplicación de cuestionarios con un diseño no experimental, la población con la que se trabajo fue de 147 empleados tomando como muestra los 147, la investigación concluye que, es importante trabajar de manera conjunta para practicar los valores individuales y empresariales por medio de acciones para las mejoras de la organización. Cabe mencionar que los valores humanos son fundamental para el desarrollo individual y por consecuencia en la vida social. Una persona sin valores carece de confianza y según los resultados de esta investigación existe relación e importancia con la variable compromiso laboral, entendiéndose los valores como aquellas virtudes que tiene una persona desde lo político, moral, económico, ético y social que nos orienta hacia lo correcto e incorrecto y en base a ello se puede construir una institución fuerte. A su vez, los valores son catalogados como un conjunto de principios básicos que rigen la vida de las personas, sirven como modelo de orientación para saber manejar las relaciones y vivir de forma armónica. Cabe destacar que no son el resultado de alguna creencia específica, ni resulta de una cultura o religión, sino que son propios de la persona, y que se muestran en determinadas situaciones.

Emérida, F. Minerva, M. Francisca, O y Joel, M. (2018), *La gestión Pública Colaborativa y el compromiso organizacional*. Organizaciones del sector público del estado de México. (artículo científico) RECAI Universidad Autónoma del Estado de México. El estudio es de tipo transversal- transaccional y no experimental y utilizo la técnica de correlación y regresión lineal. La investigación concluyó que, cuando los colaboradores tienen un nivel elevado de compromiso y cohesión con interacción social tienden a la organización y por ende resultados eficientes esto indica mejoras en la gestión pública colaborativa. Es preciso

mencionar que cuando un colaborador se siente identificado con su institución tiende a involucrarse más en las tareas encomendadas a tal punto que busca los medios necesarios para cumplirlas y con ello mejora el clima laboral. Por este motivo, es importante que toda empresa en conjunto con sus principales dirigentes, diseñen e implementen planes motivacionales, que permitan mejorar las relaciones internas, fortalecer las relaciones internas y orientar hacia los objetivos. Si la empresa, solo hace hincapié solo en alcanzar los resultados económicos, sin considerar a su principal recurso empresarial, es posible que los resultados que alcancen estén por debajo de la media y no aumente si competitividad.

Ada, J. Jorge, T y Roberto, V (2010), satisfacción laboral y compromiso Institucional de los Docentes de Posgrado. (artículo científico) revista electrónica Dialogo Educativos, México. El tipo de investigación fue básica, utilizó un diseño descriptiva correlacional, no experimental y transversal, la población y muestra fueron 36 docentes de 13 programas de posgrado, técnica encuesta, se utilizó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: la Escala Multidimensional de Satisfacción laboral Docente (EMSLD) y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO). Esta investigación concluyó que los conceptos de estudio poseen niveles altos de correlación de tipo (+), así como venimos observando con los autores anteriores seguimos comprobando según los resultados obtenidos la importancia que recae en la satisfacción laboral está estrechamente relacionado con el compromiso laboral que el colaborador adquiere en una institución. Por ello las recomendaciones de esta investigación es buscar los mecanismos de mejora de satisfacción en los colaboradores, basada en una planificación estratégica, con el involucramiento de los trabajadores. Este constructo genera mayor involucramiento y compromiso ya que se toma como base las necesidades y opiniones de los trabajadores, por tanto, el sentimiento de tomar importancia a la opinión es una dimensión importante para la satisfacción laboral, siendo esta última el estado emocional que experimenta una persona en su centro de trabajo. Si esta es alta, se entiende que la empresa se está enrumbando por buen camino, por lo que será más sencillo cumplir con sus propósitos y su visión. Por el contrario, si los integrantes

experimentan un grado elevado de insatisfacción la empresa está destinada a no cumplir con sus compromisos ni alcanzar la rentabilidad esperada.

A nivel nacional, investigaciones alineadas a las variables que considero relevantes se citan a continuación:

Troya, V. (2018), *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima Perú. Tipo básica, diseño no experimental, población y muestra 135 trabajadores, la técnica encuesta, instrumento el cuestionario, el método a utilizar fue censal. Concluyendo que, hay una alta correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral, con los resultados obtenidos de esta investigación el autor demuestra que la variable clima organizacional es una variable transversal para el generar condiciones para el desarrollo y la satisfacción de todo el personal de la institución. Por este motivo el análisis de generar condiciones ambientales positivas dentro del área de trabajo suma en esta constante de mejoras laborales y con ello la satisfacción laboral. Esta afirmación solo se pudo confirmar por medio del estadístico de Rho Spearman, y con dichos resultados se puede comprender que los trabajadores cuentan con un clima organizacional óptimo y ello conlleva que éstos se encuentren satisfechos laboralmente. Además, con la obtención de estos resultados se facilita el alcance de las metas establecidas por directivos, así como la creación a lo largo del proceso interno, mismo que es otorgado al usuario final.

Marleny, A. (2018), *Percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Servidores de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno s.a. Perú, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno Perú. Esta investigación fue de tipo transeccional o transversal con un diseño de estudio no experimental, población y muestra de 124 servidores, la técnica utilizada una encuesta aleatoria simple, los instrumentos que se utilizaron para el levantamiento de información fueron 2 cuestionarios. Teniendo como resultado que hay un nivel medio sobre la percepción de ambas variables, pues la percepción del clima y la satisfacción fueron del 51%. Además, se pudo

observar la existencia de una relación alta y significativa pues el valor de r fue 0.903 y el resultado de p fue 0.05. Concluyendo que, si presentan cambios respecto a la variable uno automáticamente repercute en la satisfacción laboral, por tanto, se afirma que la adecuada percepción del clima impactará directamente en el nivel motivacional y práctica de valores, reforzando el compromiso con su trabajo y la institución. Además, se confirma la importancia de generar un clima laboral favorable para el desarrollo de los colaboradores con la búsqueda del compromiso, motivación, basado en las mejoras económicas, motivación anímica, ambiente agradables, limpios, ordenados entre otros. La atmosfera laboral impacta de manera significativa en los sentimientos y valoraciones de los colaboradores. Si una organización se preocupa por tener un ambiente laboral positivo, por la comodidad de sus talentos, por crear escenarios de compañerismo y trabajo en conjunto, puede asegurar el alcance de los objetivos. Gozar de un clima laboral armonioso es imprescindible para que los colaboradores de una empresa se sientan bien, desarrollen sus labores eficientemente y estén comprometidos a lograr sus metas. Es por esta razón, que los directivos y líderes se deben esforzar por mejorar el ambiente de trabajo.

Pillaca, P. (2017), *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital Sergio e. Bernales, comas lima, 2017*. (Tesis de maestro). Universidad César Vallejo, Lima Perú. Estudio fue de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal. La población fue 175 trabajadores, la muestra de 139 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyendo que, entre la motivación y desempeño laboral hay una correlación de tipo alta y positiva. Entendiéndose que los colaboradores son importantes la motivación constante para el desempeño y el bienestar personal e institucional. Cuando se alude al término de satisfacción laboral se refiere al estándar (calidad) que evidencia un colaborador dentro de un determinado puesto de trabajo, dentro de valoración se considera factores inherentes, de los que se destaca competencias, conocimientos, habilidades blandas y expertis. Cabe mencionar que las actividades que se realizan dentro de un hospital son de mucho estrés donde la atención al público repercute en el comportamiento de los trabajadores. Por ello, la

implementación de acciones motivacionales estratégicas, la implementación de áreas de psicología organizacional es fundamentales para la mejora de las condiciones emocionales en las labores de salud, además que permite alcanzar las metas definidas.

Calisaya, L. Morales, P. Pinto, P y Bellido, M. (2020). *Análisis del Compromiso Laboral en Colaboradores de Gobiernos Locales de la Ciudad de Arequipa, Perú.* (Artículo científico), Universidad, ciencia y tecnología, Arequipa Perú. Investigación básica, diseño no experimental correlacional, la población fue de 477 colaboradores de 2 municipios, la muestra de 248 municipalidad 1 y 229 de la municipalidad 2, la técnica utilizada fue aleatoria simple e instrumento utilizado fue la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Concluyendo que, el compromiso es de nivel medio ya que no se encontraron disimilitudes significativas entre la condición de trabajo y el sexo, no obstante, al realizar un análisis exhaustivo se notó que si existen diferencias marcadas. Un motivo relevante por la que ha aumentado la participación de los colaboradores dentro de la empresa es porque se ha evidenciado que se incrementa su nivel de compromiso. Al considerar a la fuerza laboral dentro del proceso decisorio, los líderes de la organización reafirman el valor que componen los colaboradores. El compromiso laboral es un tema que debe ser considerado como un factor de análisis, no tomarlo a la ligera, por lo que se debe tener un objetivo bien marcado para lograrlo, desarrollar un buen clima de trabajo en donde los colaboradores estén motivados y dispuestos a cumplir con lo estipulado. Con ello se pudo aseverar que los colaboradores aún no han experimentado un nivel psicológico positivo respecto al lugar donde prestan sus servicios. Por otro lado, en concordancia con los resultados obtenidos se muestran deficiencias en la gestión del personal y conlleva a aseverar una vez más, la importancia de generar estrategias asertivas para la mejora de las condiciones laborales no solo las condiciones económicas, sino la búsqueda de las mejoras de un ambiente cómodo para trabajar.

Carbajal, R. (2018), *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017.*

(Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Abancay Perú. El tipo de investigación es básica, el método utilizado fue el de análisis y síntesis de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal una población de 505 trabajadores, la muestra fue 142 trabajadores, la técnica la encuesta, instrumento el TEST. Concluyendo que, en las variables de estudios sobre régimen laboral y el desempeño laboral existe una relación positiva en 76% relacionándose significativamente entre las variables descritas. Así mismo, queda demostrado que la municipalidad está cumpliendo debidamente con los objetivos definidos para el 2017. Desarrollar mejoras en las condiciones de los regímenes laborales se ha convertido en el anhelo de la gran mayoría de las entidades, no obstante, el proceso para lograrlo se ha generado dificultoso, pues los cambios que se esperan tener devienen de los mandatos de una institución mayor. Por ello, los resultados son alentadoras que el cambio, modernidad, respeto y consideración a los trabajadores se ve traducida en el cumplimiento de sus metas sin embargo es preciso sugerir la implementación de las mejoras del clima laboral.

Condemarín, V. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima Perú. Investigación de tipo básica, diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, esta investigación se realizó con 75 colaboradores. Así mismo se usó la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyendo que, existe relación de tipo positiva entre los conceptos de estudio, esto como consecuencia que el valor de p fue 0.841 y el nivel de sig. fue menor a 0.05, evidenciando de esta manera una correlación de tipo alta. En estos resultados se comprueba que el compromiso y el desempeño está altamente relacionado y la toma de decisiones desde las áreas de gerencia y personal son de mucha importancia donde la planificación de acciones estratégicas para la mejora constante conlleve al compromiso de los colaboradores y por ende a un mejor desempeño laboral. Se entiende por desempeño a la piedra angular que permite alcanzar el éxito del personal y de la empresa; por este motivo, existe en hoy en día mayor interés por parte de los directivos para medirlo y evaluarlo. Los

beneficios que giran en torno al desempeño son: mayor rentabilidad, generación de valor, alta productividad y calidad en los procesos.

Herrera, S. (2017) *Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT- Lima 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima Perú. Tipo básica, descriptivo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal, la población y muestra fue de 85 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyendo que, entre los conceptos de estudio hay una relación de tipo directa positiva, esto a consecuencia que los resultados del Rho Spearman fueron de 0.028 siendo inferiores a 0.05, mostrando una correlación entre las dos variables. En este sentido se puede afirmar que existe una correlación positiva baja y que la hipótesis específica es la que se aprueba con un resultado de Rho de Spearman de 0.010 evidenciando una correlación entre los factores higiénicos con el compromiso laboral. En consecuencia, se confirma que la motivación tiene una estrecha relación con el compromiso laboral y que las acciones que se deben implementar la mejora de la satisfacción en los usuarios del servicio se verán reflejados en el trato que los trabajadores tengan. Por ello, la reflexión que nos deja el presente estudio según los resultados obtenidos, es que la motivación permanente debe estar involucrada en la planificación de acciones que permita generar mejor clima laboral en los trabajadores, con ello garantizar el compromiso constante de los colaboradores.

A nivel local podemos encontrar investigaciones que describimos a continuación Rivera, V. (2016), *Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto Perú. Tipo básica, diseño Descriptivo – Correlacional, la población y muestra fue 21 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyendo que, existe relación entre las dos variables, además se definió que el sistema de control interno fue eficiente; siendo esta área donde mejores resultados se obtuvo como desempeño laboral donde 9 colaboradores que representa el 43% el desempeño es alto. Dichos resultados obtenidos se

demuestran que al implementar acciones de control sumado a mejoras estratégicas para medir el desempeño laboral en los colaboradores generan mayor eficiencia y productividad. Por ello los resultados son alentadoras ya que demuestra que al implementar estas medidas de control se relaciona positivamente en el desempeño de los colaboradores. Además, se determinó que el CI, es un proceso que por lo general es llevado a cabo por el director de la empresa, los principales jefes o supervisores y el personal en conjunto, en pocas palabras, es realizada por todos los miembros que componen la organización. Su desarrollo básicamente está referido a la provisión de una medida de seguridad razonable en relación a los objetivos planteados.

Para Jáuregui. M (2016), entender el comportamiento organizacional es imprescindible analizarlo como organizaciones sociales, por lo que conocer su composición es vital para realizar los trabajos de forma eficiente. Existen elementos que se encuentran inmersas en esta variable de los que se destaca las históricas, sociopolíticas y subjetivas. Lo cual conlleva a una visión holística sobre el performance de la empresa y permite concebir la visión y los objetivos de la empresa para conseguir mejores resultados. Las empresas se encuentran comprendidas por diversos recursos, de los que se destaca la participación del recurso humano, pues son los que hacen posible la consecución de las metas y objetivos y los que permiten seguir a flote en el mercado competitivo. La valoración del compromiso de los profesionistas en una entidad es muy relevante, ya que de esa forma podemos definir con que agentes se puede contar para compartir los metas, además como con los objetivos definidos por la entidad. El que una persona labore en una institución y cumpla con las funciones no demuestra que el colaborador está altamente satisfecho, pues puede que preste sus servicios por necesidad no por convicción o pasión por su labor.

Para Molina, L. Briones, Italo y Arteaga, H. (2016). *El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas*. (artículo científico). revista científica dominio de las ciencias Universidad. Analiza la actuación empresarial como un factor imprescindible de la efectividad en las estructuras empresariales, siendo de suma importancia, convirtiéndose en la

base para el desarrollo de las instituciones públicas privadas llevando al éxito. Resulta un imperativo el comportamiento de los integrantes de una institución, ahí nace las herramientas que buscan el bien común. A través del análisis del comportamiento empresarial se puede notar que la actitud que muestran los miembros de una empresa en relación a sus funciones y deberes, además por medio de su estudio se facilita el entendimiento de las relaciones entre los colegas, con los superiores y con los directivos. Pero no únicamente se trata de observar la situación, sino que permite a la empresa tomar decisiones acertadas que las conduzcan hacia el camino del éxito y mejoren la efectividad de sus procesos internos.

Chiavenato, I. (2017). Menciona que el comportamiento empresarial estudia y detecta los dilemas que se pueden presentar dentro de la empresa, y que por su condición puedan afectar directamente su operatividad. Asimismo, permite aprovechar las oportunidades en el mercado para desarrollar mecanismos de competitividad y supervivencia, por lo que necesita de la utilización de metodologías científicas y herramientas tecnológicas. Además, dicho autor menciona que el comportamiento está compuesto por otras ramas de la ciencia quienes dotan de instrumentos relevantes, por ejemplo, la política que se desarrolla en función del poder, los lineamientos empresariales vinculados con la teoría de crecimiento empresarial y gestión de personal. En ocasiones el comportamiento organizacional es tomado como sinónimo de la administración, sin embargo, esta concepción es errónea e inoportuna, pues el comportamiento está íntimamente relacionado con las personas que integran la empresa, por lo que se necesita de una persona con expertis y conocimientos que permita encaminar hacia el sendero de éxito al recurso que integra la entidad. Una correcta administración es capaz de desarrollar planes con antelación que permitan hacer frente a cualquier emergencia que se presente en el entorno y pueda generar impases en la toma de decisiones. En resumen, el concepto de comportamiento organizacional ahonda en la repercusión que genera el comportamiento de las personas, de un grupo de ellas y de las propias estructuras que recubren a la empresa. Se trata del análisis de cómo actúan las personas dentro de una organización. Con lo expuesto, se puede notar que el

comportamiento de los trabajadores implica la interacción entre los agentes que la conforman, ya que se ocupa principalmente del surgimiento del recurso humano y el funcionamiento integral, con la finalidad de mejorar los resultados a nivel individual y empresarial.

Los valores son una de las dimensiones con mayor relevancia al momento de valorar la actitud de los colaboradores, medir las relaciones laborales y demostrar el apego a los principios institucionales. Estos son percepciones que se configuran a partir de los cuales se actúa o juzga. Es labor de los directivos escoger los valores y posteriormente definirlos, por lo que es importante que lo comunique a toda la fuerza laboral, con la finalidad de tener un conocimiento básico sobre lo que está reglamentado y mejorar las relaciones internas. Los valores son elementos claves dentro de la estructura empresarial, por lo que no solo necesitan ser definidos, sino que deben ser practicados por todos los niveles de la empresa, ósea, se debe practicar en toda circunstancia y con todas las personas. La empresa es el agente responsable de darle mantenimiento, promoverlos y difundirlos a diario. De esta forma, los colaboradores se forjarán un conocimiento claro de su importancia y significado. Los valores son cara visible de cómo se están desarrollando las cosas, por esta razón, no solo debe encontrarse dentro de la empresa sino también fuera de ella, por ejemplo: en las relaciones con terceros, la forma de comunicación y la responsabilidad. Lo anterior mencionado, permitirá tener una cultura corporativa concisa y bien definida, aportando al buen desarrollo de la entidad. El hecho de generar un ambiente laboral donde se compartan los mismos valores permitirá obtener el rendimiento y alcanzar el éxito deseado. Además, permite diseñar planes de mejoramiento y programas motivacionales, ya que repercute en la percepción de las personas sobre lo que es bueno o malo. Los autores Robbins y Judge (2017) muestran similitud con lo expuesto por Chiavenato, pues indican que la moral no se convierte en valores fundamentales, por ende, las preposiciones no se convierten en verdaderos o falso. Por lo tanto, se afirma que los valores tienden a determinar las actuaciones de una persona o un grupo de las mismas.

Espinoza (2016) señala que para entender el actuar de los trabajadores y su comportamiento a nivel de estrategias, debemos conocer teorías de la economía organizacional generando una base teórica en la cual se observen y mencionen cada una de ellas, de las que se destaca: teorías de los costos de transacción y de la agencia. Empezando por conceptualizar los instrumentos de elecciones organizacionales las que estudian las actuaciones y la comprensión del ejercicio intersubjetivo. Por lo cual se iniciaría de la revisión de cada una de las perspectivas, comenzando de las analogías interactivas hasta llegar a la comprensión de las decisiones tomadas. Cada entidad posee sus propias características y retos específicos en el mercado. No obstante, existen lineamientos generales que se debe realizar para estudiar el comportamiento empresarial, siendo uno de ellos el diseño de los indicadores, los cuales deben estar bien definidos con antelación y deben mostrar una relación directa para realizarla, dentro de ellos se destaca: tiempo que se toma para desarrollar las funciones, capacidad productiva, nivel de rendimiento, ausentismo y calidad laboral. Otra metodología que es de utilidad para el seguimiento y valoración es la consideración de las opiniones y recomendaciones de quienes tengan años en la empresa y de colaboradores en general que se encuentren en contacto directo con el público exterior. Asimismo, resulta de mucha utilidad el análisis interno, las encuestas, entrevistas, exámenes y otras herramientas relacionadas al feedback.

Espinoza (2016) además señala que las variables que se presentan en relación a las características del comportamiento se encuentra el medio ambiente para ello se busca manejar la adaptación y poder prevalecer, la tecnología es otra de las variables que se aplica a la transformación que demanda por las personas, mostrándose altamente beneficiosa para la generación de lazos comunicativos y establecimiento de las relaciones. Dentro de los objetivos propiamente del comportamiento organizativo se destaca: Definir el comportamiento y actitudes de los individuos ante los diversos escenarios. Obtener este objetivo permite que los directivos establezcan canales de comunicación usando un lenguaje común referente al actuar del personal. Entender por qué lo seres humanos se comportan de determinadas formas permite explicar ciertos hechos y desarrollar

planes laborales. Examinar las actuaciones de manera parcial de las personas al interior del trabajo para definir las metas y encaminar hacia la mejora continua. Krieger (2016) describe que estudiar y analizar a la empresa significa detectar el rendimiento del sistema empresarial, por lo cual plantea su propio enfoque. Todos estos argumentos giran hacia como se direcciona al hombre desde los ámbitos sociales y la necesidad que tenemos para la interacción con los demás colaboradores para llegar a ser aceptado por los grupos conformados dentro de la institución. El nivel de compromiso que pueda tener un colaborador con la entidad donde presta sus servicios, está prestando cada vez mayor relevancia.

El compromiso, según dicho autor deviene de las vivencias experimentadas en el hogar, esto a su vez genera la disposición de un servicio de calidad, el compromiso para cumplir con los objetivos trazados, inducir al desarrollo del compromiso efectivo, de tal forma, que los trabajadores les genere de manera innata el compromiso para con la entidad, y no resulte de una obligación; sino por lo que realmente sienta. Es relevante considerar cada una de las labores que se desarrollan los trabajadores, que abarcan desde las más sencillas hasta las más complejas, realizando planes de motivación permanente, y de esta forma aumentar la autoestima de los trabajadores. Cuando la estructura empresarial se enfoca en desarrollar el compromiso por parte de los trabajadores, esta experimenta múltiples ventajas, de las que se destaca: rotación mínima al interior de la empresa, lo cual significa consolidar una relación fuerte y permanente. El personal tiende a mejorar sus niveles de desempeño, por lo que, los resultados que obtiene la empresa impactan directamente en su rentabilidad, permanencia y competitividad. Por su parte, el cliente externo va sentir una satisfacción plena por el servicio que ofrece la empresa. Cada una de estas ventajas permiten reforzar el nivel de compromiso de parte de los clientes externos como internos, así con la permanencia del vínculo.

Los autores Andresen, M. Domsch, M y Cascorbi. A (2007) conceptualizan a la satisfacción del trabajo como una circunstancia de carácter emocional placentero que se deriva de alguna experiencia laboral. Dicho de otro modo, es un estado en la que se cubre cada una de las expectativas y que genera un estado positivo

en la persona. Es el nivel de conformidad del colaborador referente a su contexto e indicadores laborales. Es una variable muy relevante, ya que están estrechamente vinculada con el desarrollo de la institución, el estilo de vida y los alcances de la rentabilidad y desempeño. La satisfacción ha sido definida a lo largo del tiempo como un el resultado obtenido a causa de la influencia de las actitudes y comportamientos que posee un colaborador en su actual puesto de trabajo. De esta manera se conoce como satisfacción a la agrupación de actitudes de una persona para con su trabajo. El colaborador que se siente a gusto con su cargo experimenta un comportamiento asertivo para con su labor, en cambio, aquel que muestre sentimiento negativo también lo hará con sus funciones.

Chiang (2009), citado por Calderón E. (2016) menciona que los factores que integran la satisfacción laboral varían de acuerdo a los atributos de las personas y al cargo en la que se desenvuelven. En este sentido, los colaboradores como el personal operativo tienen características comunes en la imperante búsqueda de la satisfacción en el trabajo, estos transitan por la estabilidad laboral, aprendizaje, beneficios extras, condiciones de trabajo, relación con labores de trabajo y control. Asimismo, indica que los factores que influyen de manera directa con la satisfacción en el puesto laboral son: funciones estimulantes, desafíos permanentes, retribuciones justas, márgenes idóneos de promoción, aspectos ambientales e higiénicos. Otro punto a destacar, es que la capacidad que posee la persona para con la entidad, por lo que, las organizaciones deben desarrollar nuevas tácticas con referencia al compromiso, para vislumbrar las metas empresariales. El auge o decaimiento de las tácticas está sujeto al desarrollo de los individuos y del estilo del liderazgo que muestre el directivo. Por ende, los estudios en cuanto al compromiso profesional y empresarial exponen nuevas bases y enfoques sobre los constructos, por tanto, es labor de cada uno de los directivos estudiar una a una las actividades en conjunto con los principales agentes humanos de la entidad para evaluar, analizar y medir el impacto que pueda generar cada una de las estrategias que se pretendan alcanzar. Bajo este devenir de ideas, se conceptualiza como compromiso al lazo o vínculo que existe entre la empresa u organización y su fuerza laboral, el cual

se va incrementando con el pasar de los años y está sujeto a diversos factores que inhiben en su accionar.

Calderón (2016), a su vez indica que el compromiso organizativo se encuentra conformada por tres componentes específicos, de los que se destaca: Características individuales. Este primer componente aborda factores importantes; en un primer momento se menciona la edad de cada trabajador, este se analiza con la finalidad de conocer cuántos años lleva un colaborador prestando sus servicios a la entidad. En gran parte de los casos un trabajador que labora muchos años en la empresa, genera un sentimiento especial para con ella, por lo cual le es muy difícil que esta persona decida abandonar su actual puesto en la empresa. Otro de los factores relevantes está íntimamente relacionado con el hogar (familia), por ejemplo, un colaborador que es el soporte de su familia, esposa e hijos, desarrolla un compromiso con la empresa de manera natural, pues siente que el establecimiento le brinda el apoyo que necesita para cumplir debidamente con sus responsabilidades personales y profesionales. Expertis y/o apreciación de su entorno laboral. Este factor se basa en que tan satisfecho se encuentra el personal con respecto a la entidad, dicha satisfacción está vinculada de manera directa con el entorno económico. Si las prestaciones salariales cumplen debidamente con las expectativas del colaborador, entonces estará altamente comprometido con la empresa. Lo cual impactará en su desarrollo profesional, además, trabajará de manera ardua para conseguir ascensos y forjar una línea de carrera. Performance del cargo y condiciones laborales. En este último factor, se considera que una persona destina más tiempo al trabajo (empresa) que, a su familia, por lo que es más sencillo que desarrolle un grado de afinidad y sentido de pertenencia. Los colaboradores que ocupan cargos directivos dentro de la empresa presentan mayores ventajas salariales, por lo cual el compromiso tiende a ser elevado.

Para cortes, N. (2021). la satisfacción laboral es cuando un colaborador está motivado, feliz y dichoso en sus labores encomendadas, por tanto, esto sucede cuando el colaborador siente que tiene algún nivel de estabilidad, crecimiento profesional y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Un colaborador satisfecho es aquel que siente que lo que hace cumple con sus expectativas que son las compensación y condiciones laborales, equilibrio entre el trabajo y la vida, respeto y reconocimiento, seguridad laboral, desafíos y crecimiento profesional, es por ello que estos 6 factores son trascendentales para lograr la satisfacción laboral y con ello un compromiso continuo del colaborador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

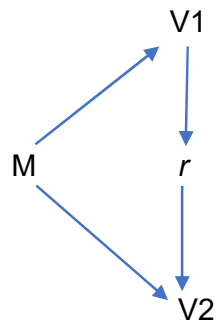
Tipo de investigación:

El presente trabajo fue de tipo básica y con un enfoque cualitativo con el objetivo a describir, el cual nos permitió comprender e interpretar momentos agradables o desagradables que pudo tener un colaborador que perteneció a la muestra estudiada.

Diseño de investigación:

El presente estudio tuvo un diseño no experimental debido a que no se manipula deliberadamente las variables ni se influencia en el desarrollo de ellas, así mismo es de nivel descriptiva correlacional ya que se centra en responder la pregunta de la realidad problemática. (Valderrama, 2013)

El esquema que se muestra a continuación describe el diseño de la investigación:



Donde:

- M = 130 Colaboradores
- V1 = Compromiso Laboral
- V2 = Satisfacción Laboral
- r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso Laboral

Variable 2: Satisfacción Laboral

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población estuvo conformada por 130 colaboradores de la unidad de gestión de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín-2021.

Criterios de inclusión:

Colaboradores que accedieron con su consentimiento la aplicación de los instrumentos de investigación, que constaron de dos encuestas, así como los que estén con Contrato vigente mínimo de 6 meses.

Criterios de exclusión:

Estuvo conformada por los colaboradores que no den su consentimiento para la aplicación de los instrumentos de investigación

Muestra:

Se trabajó con una población correspondiente a 100 colaboradores que permitieron ser encuestados.

Muestreo:

El muestreo fue intencional, ya que la disponibilidad de los colaboradores se tomó como factor determinante para la muestra, así mismo se hizo de forma censal, lo que permitió que el total de la población sea considerada como muestra.

Unidad de análisis:

Colaboradores de la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la recolección de datos se usó encuestas siendo una técnica masiva que facilita la obtención de resultado de los sujetos de análisis de forma anónima de esta manera se asegura la veracidad de la información obtenida Hernández et al (2010).

Instrumentos

Se utilizaron 2 tipos de encuestas para las variables de investigación, las mismas que se describen a continuación.

Ficha técnica para el instrumento de Compromiso laboral.

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autor: Tomado de Mehech, Cordero y Gómez (2016).

Año: 2016

Técnica de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Determinar el nivel de compromiso organizacional del empleado.

Población: Personas adultas colaboradores trabajadores en general 100

Número de ítem: 23 preguntas

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: de 15 a 20 minutos

Normas de aplicación: El colaborador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Niveles o rango: total acuerdo TA, de acuerdo A, indeciso I, en desacuerdo D, total desacuerdo TD

Ficha técnica para el instrumento de Satisfacción laboral.

Nombre del Instrumento: Escala de Opiniones SL-SPC

Autor: Elaborado por Sonia Palma (2005), usado por Alfaro, Leyton, Mesa y Saenz, 2012

Año: 2012

Técnica de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Determinar el nivel de Satisfacción laboral del empleado.

Población: Personas adultas colaboradores trabajadores en general 74

Número de ítem: 27 preguntas

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: de 15 a 20 minutos

Normas de aplicación: El colaborador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Niveles o rango: total acuerdo TA, de acuerdo A, indeciso I, en desacuerdo D, total desacuerdo TD

Validez

Para los instrumentos que miden Compromiso laboral y Satisfacción laboral se realizó la validación por tres expertos quienes evaluarán mediante un informe de opinión sobre instrumentos de investigación científica, la aplicación

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Compromiso laboral	1	Metodólogo	4.7	El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación
	2	Especialista	4.4	---
	3	Especialista	4,9	---
Satisfacción laboral	1	Metodólogo	4.8	El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación
	2	Especialista	4.4	---
	3	Especialista	4,9	---

Para el desarrollo del estudio se contó con dos encuestas construidas, los cuales fueron sometidas al juicio de 3 expertos mencionados en la tabla, los cuales revisaron y analizaron con criterios técnicos, la coherencia y pertinencia de los indicadores con las variables de investigación. De los cuales se obtuvo un promedio para la variable compromiso laboral fue de 4,6 el cual representa el 92 % de concordancia y para la variable satisfacción laboral fue de 4.7 que representa el 94 % de concordancia entre los jueces, esto nos indica que la valides es alta y que cuenta con las condiciones metodológica ´para ser aplicados.

Confiabilidad

La confiabilidad de los dos instrumentos de recopilación de datos se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, los datos se muestran en la siguiente tabla.

Variable	Nº de ítems	Confiabilidad
Compromiso laboral	23	0.899
Satisfacción laboral	27	0.732

3.5. Procedimientos:

Se inició por la descripción de la problemática, siendo utilizado el método de la observación, luego se dio pase al desarrollo del apartado dos que corresponde al marco teórico, en la cual se consideró autores reconocidos y actuales obtenidos de diversas fuentes científicas. Posterior a ello, se realizó el capítulo tres que corresponde al marco metodológico, definiendo la tipología de estudio, diseño, alcance, entre otros aspectos. A partir de la planificación, se realizó la recopilación de la información por parte del investigador, quien luego de recibir la aprobación de la entidad se dispuso a aplicar las encuestas a las muestras de estudio.

3.6. Método de análisis de datos:

Los datos obtenidos de las encuestas han sido procesados por el programa SPSS IBM STAT versión 26, por lo cual se usó el coeficiente de correlación de Rho de

Spearman para conocer el nivel correlacional de los conceptos de estudio. La información que se ha derivado del procedimiento estadístico.

3.7. Aspectos éticos:

La investigación se siguió de principios éticos durante su desarrollo. Se respetó el adecuado citado de autores, la aplicación de las encuestas tubo en consideración el consentimiento informado, y se mantuvo la confidencialidad en el uso de la información. El aspecto ético estuvo presente en cada acto relacionado a la investigación, se tuvo especial cuidado en el tratamiento de la información y en informar de manera adecuada a los colaboradores de la unidad de gestión de residuos sólidos quienes participaron en la investigación. Dado de que se trata de un tema de interés para los colaboradores esta institución.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados analizados mediante el procesamiento de la información que se recogió en campo, sobre el compromiso laboral que tiene los colaboradores y la satisfacción laboral.

4.1. Nivel del compromiso laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021.

Tabla 1

Nivel del compromiso laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021.

	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44-79	21	21.0
Medio	80-97	61	61.0
Alto	98-115	18	18.0
Total		100	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la municipalidad

Interpretación:

La tabla 1 muestra los resultados de la encuesta realizada a trabajadores de la unidad de gestión de residuos sólidos de la municipalidad provincial de San Martín y poder conocer el nivel de compromiso laboral. Al respecto el 61% de los encuestados consideraron que están comprometidos en un nivel medio, 21% indico que fue bajo y el 18% considero un nivel alto.

4.2. Nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021.

	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	73-86	21	21.0
Medio	87-103	61	61.0
Alto	104-134	18	18.0
Total		100	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la municipalidad

Interpretación:

La tabla 2 muestra los resultados de la encuesta realizada a trabajadores de la unidad de gestión de residuos sólidos de la municipalidad provincial de San Martín y poder conocer el nivel de satisfacción laboral. Al respecto el 61% de los encuestados consideraron que están comprometidos en un nivel medio, 21% indico que fue bajo y el 18% considero un nivel alto.

4.3. Dimensión del compromiso que tienen mayor relación con la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021.

Tabla 3

Dimensión del compromiso que tienen mayor relación con la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021

Dimensiones	Coef. Spearman	Significancia
Continuo	0.187	No significativo
Afectivo	0.301	(SI 0.01)
Normativo	0.344	SI (0.01)

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la municipalidad

Interpretación:

En la tabla 3, se identificó la dimensión con mayor relación con la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la unidad de gestión de residuos sólidos de la municipalidad provincial de San Martín siendo la dimensión de compromiso normativo según el coeficiente de Spearman de 0,344 equivalente a una correlación positiva baja, a un nivel de significancia de 0.01.

4.4. Relación entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso laboral	0.309	100	0.000
Satisfacción laboral	0.309	100	0.000

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la municipalidad

Interpretación:

En la tabla 4, muestra la prueba de normalidad de las variables en estudio. Dado de que la muestra es mayor a 50 se pasó a utilizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo un nivel de significancia de 0.000 que es menos a 0.05. El criterio de esta prueba indica que los datos tienen distribución normal cuando el nivel de significancia es mayor a 0.05 por tanto concluimos que las distribuciones de los datos obtenidos en las encuestas no son normales. En tal sentido se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para establecer la relación entre las variables

Tabla 5

Relación entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021

		Compromiso laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Compromiso laboral	1	,327**
			0.001
		100	100
	Satisfacción laboral	,327**	1
		0.001	
		100	100

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

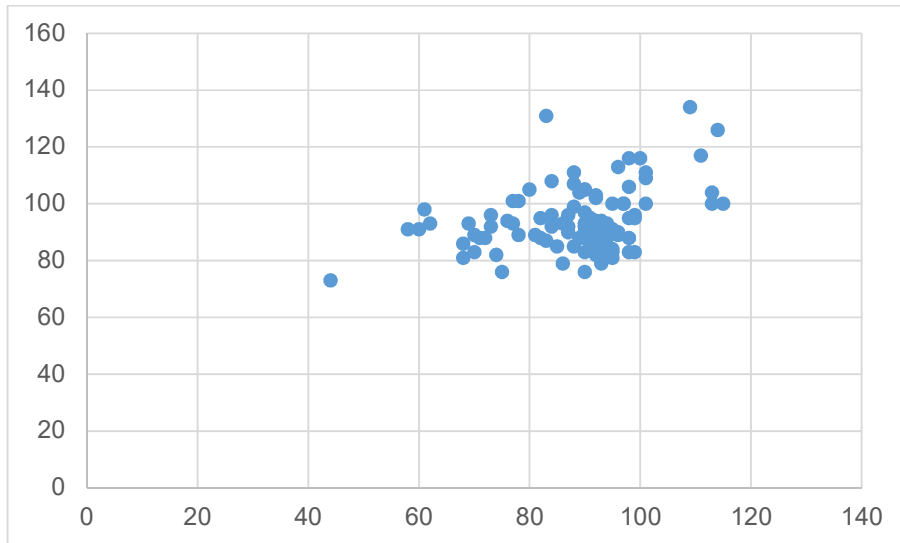


Figura 1. Dispersión

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la municipalidad

Interpretación:

En la investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021

Ho: No Existe relación positiva y significativa entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021

Los resultados de la correlación Rho de Spearman arrojó un valor de coeficiente de correlación de 0.327 equivalente a una correlación positiva baja, asimismo la correlación es significativa en el nivel 0.01. Lo que indica que la relación entre las variables es significativa. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El estudio del compromiso y la satisfacción laboral fue un estudio de tipo básico donde se buscó conocer los niveles que tienen los colaboradores de la unidad de gestión de residuos sólidos de la municipalidad provincial de San Martín para ello las encuestas elaboradas nos sirvió como fuente de recolección de información siendo sometidas por juicio de expertos, así como por el análisis maestral estadístico para su comprobación de eficacia, teniendo un resultado alto. Eso quiere decir que la confiabilidad del uso de estas herramientas es alta, procediendo a su aplicación, de las cuales se obtuvo que el compromiso laboral en colaboradores fue 21 % baja; 61 % media y 18 % alta. Entendiéndose estos resultados que el compromiso laboral que tienen los colaboradores está en estado crítico y desde la perspectiva de Marsollier y Expósito (2017). Resaltan la relevancia de recuperar la centralidad de los principios individuales y empresariales implementando acciones que busquen la mejora la empresa. Así mismo Fierro, et al. (2018). Menciona que cuando los trabajadores tienen un nivel elevado de compromiso y cohesión para con la entidad tienden a obtener mejores resultados, cumplir con los objetivos y ser altamente competitivos.

Para los investigadores Calisaya et al. (2020). En el *Análisis del Compromiso Laboral en Colaboradores de Gobiernos Locales de la Ciudad de Arequipa* se encontró que el compromiso es de nivel medio ya que no se encontraron disimilitudes significativas entre la condición de trabajo y el sexo, no obstante, al realizar un análisis exhaustivo se notó que si existen diferencias marcadas. Un motivo relevante por la que ha aumentado la participación de los colaboradores dentro de la empresa es porque se ha evidenciado que se incrementa su nivel de compromiso. Al considerar a la fuerza laboral dentro del proceso decisorio, los líderes de la organización reafirman el valor que componen los colaboradores. El compromiso laboral es un tema que debe ser considerado como un factor de análisis, no tomarlo a la ligera, por lo que se debe tener un objetivo bien marcado para lograrlo, desarrollar un buen clima de trabajo en donde los colaboradores estén motivados y dispuestos a cumplir con lo estipulado. Con ello se pudo aseverar que los colaboradores aún no han experimentado un nivel psicológico positivo respecto al lugar donde prestan sus

servicios. Por otro lado, según los resultados de la investigación nos muestran deficiencias en la gestión del personal y conlleva a aseverar una vez más, la importancia de generar estrategias asertivas para la mejora de las condiciones laborales no solo las condiciones económicas, sino la búsqueda de las mejoras de un ambiente cómodo para trabajar.

Al contrastar la investigación con Herrera (2017). Mencionó que entre los conceptos de estudio hay una relación de tipo directa positiva, esto a consecuencia que los resultados del Rho Spearman fueron de 0.028 siendo inferiores a 0.05, mostrando una correlación entre las dos variables. En este sentido se puede afirmar que existe una correlación positiva baja y que la hipótesis específica es la que se aprueba con un resultado de Rho de Spearman de 0.010 mostrando una correlación entre dimensiones factores higiénicos de la motivación y compromiso laboral. En consecuencia, se confirma que la motivación tiene una estrecha relación con el compromiso laboral y que las acciones que se deben implementar la mejora de la satisfacción en los usuarios del servicio se verán reflejados en el trato que los trabajadores tengan. Por ello, la reflexión que nos deja el presente estudio según los resultados obtenidos, es que la motivación permanente debe estar involucrada en la planificación de acciones que permita generar mejor clima laboral en los trabajadores, con ello garantizar el compromiso constante de los colaboradores. La investigación realizada por Marsollier y Expósito (2017). Antes mencionada donde sugieren como prioridad para el compromiso laboral la importancia de la motivación coincidiendo dichos resultados con los mostrados en esta investigación, generando la necesidad de priorizar acciones motivadoras en los colaboradores de unidad de gestión de residuos sólidos.

Chiavenato (2014). Conceptualizan a la satisfacción del trabajo como un estado de carácter emocional placentero que se deriva de alguna experiencia laboral. Dicho de otro modo, es un estado en la que se cubre cada una de las expectativas y que genera un estado positivo en la persona. En este sentido la satisfacción laboral en los colaboradores de la unidad de gestión de residuos sólidos según el análisis de resultados obtenidos tenemos que el 61 % de los

encuestados consideraron que están comprometidos en un nivel medio, 21 % indicó que fue bajo y el 18 % consideró un nivel alto. Entendiéndose según estos resultados que la satisfacción laboral que tienen los colaboradores está en estado crítico, y esto se sustenta con las conversaciones y sensaciones que tienen los colaboradores al realizar las encuestas quienes mencionan la falta de atención, comunicación y el sentimiento que el trabajo que realizan no es importante que al no contar con espacios adecuados de trabajo, los bajos niveles de prestaciones salariales y las constantes quejas de malos tratos por parte de los jefes directos y gobernantes de los últimos años. Sin embargo, la unidad de gestión de residuos sólidos es una de las principales áreas que tiene impacto directo con la sociedad. Solo recordar que los días que no se recogen los residuos sólidos la población pone su voz de protesta, con esto queda demostrado la importancia que tienen los trabajadores de esta unidad de gestión. Según Troya (2018), hay una alta correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral, con los resultados obtenidos de esta investigación el autor demuestra que la variable clima organizacional es una variable transversal para el generar condiciones para el desarrollo y la satisfacción de todo el personal de la institución. Por este motivo el análisis de generar condiciones ambientales positivas dentro del área de trabajo suma en esta constante de mejoras laborales y con ello la satisfacción laboral. Esta afirmación solo se pudo confirmar por medio del estadístico de Rho Spearman, y con dichos resultados se puede comprender que los trabajadores cuentan con un buen ambiente laboral y ello conlleva que éstos se encuentren satisfechos laboralmente. Además, con la obtención de estos resultados se facilita el alcance de las metas establecidas por las cabezas organizacionales, así como la creación a lo largo del proceso interno, mismo que es otorgado al usuario final.

Al contrastar la investigación de Marleny (2018). Quien menciona hay un nivel medio sobre la percepción de ambas variables, pues la percepción del clima y la satisfacción fueron del 51 %. Además, se notó la existencia de una relación significativa, pues el valor de r fue 0.903 y el resultado de p fue 0.05. Concluyendo que, si presentan cambios respecto a la variable uno automáticamente repercute en la satisfacción laboral, por tanto, se afirma que la

adecuada percepción del clima impactará directamente en el nivel motivacional y práctica de valores, reforzando el compromiso con su trabajo y la institución. Además, se confirma la importancia de generar un clima laboral favorable para el desarrollo de los colaboradores con la búsqueda del compromiso, motivación, basado en las mejoras económicas, motivación anímica, ambiente agradables, limpios, ordenados entre otros. La atmosfera laboral impacta de manera significativa en los sentimientos y valoraciones de los colaboradores. Si una organización se preocupa por tener un ambiente laboral positivo, por la comodidad de sus talentos, por crear escenarios de compañerismo y trabajo en conjunto, puede asegurar el alcance de los objetivos. Gozar de un clima laboral armonioso es imprescindible para que los colaboradores de una empresa se sientan bien, desarrollen sus labores eficientemente y estén comprometidos a lograr sus metas. Es por esta razón, que los directivos y líderes se deben esforzar por mejorar el ambiente de trabajo.

En el proceso de investigación se planteó estudiar las dimensiones del compromiso laboral que tienen mayor relación con la satisfacción laboral. Al respecto se obtuvo que la dimensión con mayor relación fue la dimensión de compromiso normativo que según el coeficiente de Spearman de 0,344 evidenciando una relación (+) baja, a un nivel de significancia de 0.01. entre las que viene siendo mejor gestionada por la municipalidad. En este sentido, podemos mencionar que esta atención es baja, sin embargo, las dimensiones de compromiso continuo y afectivo no existe mucha diferencia ya que los coeficientes de correlación que se obtuvo fueron de 0.187 esto quiere decir una correlación positiva muy baja y 0.301 correlación positiva baja respectivamente. El compromiso continuo es el menos atendido, siendo necesario analizar según la herramienta de cuestionario aplicada a los colaboradores sobre el compromiso continuo está dividido en 9 preguntas que buscan conocer el sentir de los colaboradores con respecto a la valoración de su trabajo y como los jefes directos y superiores promueven el desarrollo profesional, así como la motivación con recompensas económicas y morales. En este sentido vemos el descontento de los colaboradores que expresan que las autoridades de la municipalidad minimizan las acciones del área de limpieza pública sintiendo que

no valoran la importante labor que los colaboradores realizan. Por otro lado, el compromiso afectivo según la herramienta de encuesta tubo 5 preguntas que busco conocer el sentir de los colaboradores en cuanto al orgullo que tienen estar laborando en la institución, la conciencia social y ecológica así como la perspectiva que tiene de la alta dirección en el manejo de toda la institución y como perciben el involucramiento de los jefes en el trabajo como se mencionó anterior mente el sentimiento de abandono se ve expuesta en los resultados y por último el compromiso normativo el cual tubo 9 preguntas en la encuesta aplicada teniendo como interrogantes la búsqueda de conocer el sentir de los colaboradores a la capacidad que tiene la institución para comunicar, la aceptación de quedarse a trabajar en horarios no establecidos, el trato justo y equitativo de los jefes, la comodidad de trabajar en ambientes limpios y ordenados, la interrelación que tienen entre colaboradores, conocer si las funciones que realizan están relacionados con las metas de la entidad, así como las capacitaciones que la municipalidad tiene con los colaboradores de esta área. Por ello los resultados obtenidos reflejan claramente el descontento que tiene los colaboradores de la unidad de gestión de residuos sólidos de la municipalidad de San Martín.

Al analizar la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín que obtuvo un resultado según la correlación de Rho de Spearman un coeficiente de correlación de 0.327, esto quiere decir que tiene una correlación positiva baja y con una significancia de nivel 0.01, para esto se planteó la hipótesis donde se afirma que existe relación positiva y significativa entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021 que con los resultados mostrados se rechaza la hipótesis nula donde se afirma que no existe relación positiva y significativa entre el compromiso y la satisfacción laboral ya que la correlación fue de 0.327.

Así mismo se propuso hipótesis secundarias donde podemos analizar cómo sigue, a la H1 que afirma que el nivel del compromiso laboral en la Unidad de

Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021, es alto. Según los resultados obtenidos vemos que 61% de los encuestados consideraron que están comprometidos en un nivel medio y 21 % están comprometidos a nivel bajo con estos resultados negamos la hipótesis alterna H1 ya que estos resultados llevan a afirmar que el compromiso de los trabajadores está en estado crítico, considerando colocar en alto riesgo y pésima gestión en la unidad de gestión de residuos sólidos; siendo urgente la aplicación de estrategias de gestión del talento humano o recursos humanos.

La hipótesis H2 que afirma que el nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021, es alto. Así como la hipótesis H1 los resultados de la aplicación de la encuesta puso en evidencia la situación crítica en la que se encuentra esta unidad de gestión ya que al analizar los resultados obtenidos tenemos que 61 % de los encuestados consideraron que están satisfechos en un nivel medio y 21 % están satisfechos en un nivel bajo. Por tanto, al analizar las variables de la investigación y después de haber puesto en juicio podemos afirmar que los resultados obtenidos se contrarrestan con la realidad, en consecuencia, la confiabilidad según el Cronbach es de muy alta con resultados para el compromiso labora de 0.899 y para la satisfacción laboral fue de 0.732.

Sin duda estudiar el compromiso y la satisfacción laboral conllevó a la búsqueda del conocimiento de las realidades de las condiciones laborales de los colaboradores alrededor de todo el mundo. Esta búsqueda trajo consigo la importancia que toma hoy en día el colaborador o trabajador de una institución o empresa. Cortez (2021), en su investigación existen 6 factores para que exista satisfacción laboral y que estos factores están relacionados con el ambiente interno y externo; teniéndose que tomar en cuenta todos estos factores para la selección de alternativas con la finalidad mejorar el compromiso y por ende la satisfacción laboral. Espinoza (2016), investigador para CENTRUM- católica el primer paso para el cambio es realizar un inventario de los momentos que generan reacciones emocionales negativas y como estas impactan en la satisfacción.

La atención de las emociones en los colaboradores debe constituir como un factor relevante en la búsqueda del compromiso y la satisfacción laboral. Esto no significa que las empresas tengan que convertirse en psicólogos emocionales al contrario una empresa debe incorporar la búsqueda del bienestar emocional del colaborador, ya que en el pasado la idea de dejar las emociones en casa era lo normal y que en la actualidad gracias al crecimiento de la conectividad y las nuevas formas de comunicarnos genera la necesidad imperiosa de buscar medios para el trabajador incrementar el compromiso y la satisfacción laboral.

Al contrastar el informe de las Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016, el compromiso laboral en nuestro país está situada entre las más altas de la región, sin embargo, recomienda que uno de los temas de urgencia es la mejora de las condiciones económicas, ya que existen demasiadas diferencias entre empleados y tipos de contratos. Sin embargo, plantea que exista claridad porque algunos ganan más que otros y como es que se toma las decisiones salariales haciendo que la incertidumbre y los malos pensamientos contamine el ambiente laboral. Otro punto importante de análisis es la comprensión que a mayor compromiso de un colaborador influencia positivamente en el desempeño de las actividades designadas, así mismo la satisfacción laboral y por consiguiente el cumplimiento de metas de la empresa o entidad.

Un dato importante es que en el análisis de la presente investigación que la contrastar con los resultados del informe de Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016 menciona que nuestro país viene trabajando la forma de involucrar a los colaboradores con retos de la institución, de modo que este trabaje en aras de la consecución de los objetivos y trabaje en conjunto con sus compañeros en miras de lograr un mejor desenvolvimiento y resultados. Considero que una de las dimensiones importantes para mejorar el comportamiento y la satisfacción laboral es el liderazgo que se traduce como aquella persona capaz de influir, motivar, organizar a los colaboradores de un área o institución. Es la pieza clave para generar cambios de mejora en la búsqueda del compromiso y la satisfacción, lamentablemente en las instituciones

públicas se coloca a personal con poca capacidad de liderazgo en cargos fundamentales para generar cambios, jefe es cualquiera, líder solo aquella que cuentan con el conocimiento, creativo, innovador, arriesgado, con visión integrada y siempre abierto a aprender y enseñar. La visión de un líder es alcanzar los objetivos que le pongas con apoyo de los colaboradores que tiene a su mando motivando con el ejemplo y la dirección así lo trazado, por ello la consideración que esta dimensión no debe estar separada de las herramientas de análisis de la búsqueda del compromiso y la satisfacción laboral.

Por otro lado, la gestión pública digno trabajo de servicio cual fin es generar la satisfacción y contar con una vida digna en la población, sin embargo, gestión pública pasa por la administración de recursos de forma estratégica bajo herramientas de planificación de acciones, proyectos y programas integrales para la búsqueda del bien común, el reconociendo del servicio que brinda una institución pública suele estar ligada a la administración de los recursos que tiene una institución, que son manejadas por un gobernante elegido democráticamente, sin embargo detrás del éxito de la gestión pública está el trabajo de cientos de colaborados que brindan su servicios a la institución y la sociedad. Por ende, hablar del trabajador municipal es hablar de personas con el don de servir, por tanto, la gestión del talento humano toma mayor importancia al momento de hablar de las variables estudias de la presente investigación. La gestión del personal en base a todas las dimensiones mencionadas tiene que ser analizadas, planificadas, y aplicadas desde esta área. Recordemos que dentro de una institución pública encontramos diferentes tipos de colaboradores, según su tipo de contrato y antigüedad que suele no darle la atención adecuada tampoco potenciar el desarrollo y el conocimiento adquirido, para ello nace la gestión por resultados donde el logro de los objetivos son marcados como indicadores contrastable del desarrollo de una sociedad, obligando sistemáticamente a las reformas y modernización del aparato gubernamental, implementando como eje central el recurso humano como don de servir, con bases morales sólidas, con reconocimiento económico de las actividades realizadas, con clima laboral positivas, acciones motivadoras, garantizando la

estabilidad laboral y con ello buscar el compromiso laboral y la satisfacción del servicio brindado.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre el compromiso y la satisfacción laboral en colaboradores de unidad de gestión de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. Se obtuvo una correlación de Rho de Spearman de 0.327 equivalente a una relación positiva Baja y es significativa en el nivel 0.01.

- 6.2.** El nivel de compromiso laboral en colaboradores de la unidad de gestión de residuos sólidos de la municipalidad provincial de San Martín, 2021, fue determinado como, 61 % medio.

- 6.3.** El nivel de satisfacción laboral en colaboradores de la unidad de gestión de residuos sólidos de la municipalidad provincial de San Martín, 2021, fue determinado como 61 % medio.

- 6.4.** La dimensión del compromiso que tienen mayor relación con la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021, es el compromiso normativo dado que tiene un coeficiente de Spearman de 0.344 y una significancia 0,01 el que corresponde a una correlación baja.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Martín, la implementación de talleres de liderazgo, comunicación asertiva y clima laboral de esta manera generar el compromiso y satisfacción laboral.
- 7.2.** Al Jefe de la unidad de gestión de residuos sólidos de la municipalidad provincial de San Martín implementar acciones que permitan el reconocimiento de los logros y objetivos cumplidos, estimulando al servidor al compromiso laboral.
- 7.3.** Al gerente general de la Municipalidad Provincial de San Martín, la construcción e implementación del área exclusiva para los colaboradores de la unidad de gestión de residuos sólidos, directamente al área de limpieza pública en la búsqueda de la satisfacción laboral.
- 7.4.** Al jefe del área de recursos humanos y del sindicato de la Municipalidad Provincial de San Martín, incorporar en los planes operativos anuales la implementación de acciones de mejora del clima laboral en los colaboradores de la unidad de gestión de residuos sólidos.

REFERENCIAS

- Roxana, M y Cristian, E. (2017). *los Valores y el compromiso laboral en el empleo público*. (artículo científico) revista empresa y humanismo, Argentina.
- Emérida, F. Minerva, M. Francisca, O y Joel, M. (2018). *La gestión Pública Colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del estado de México*. (Artículo científico) RECAI Universidad Autónoma del Estado de México.
- Ada, J. Jorge, T y Roberto, V (2010). *satisfacción laboral y compromiso Institucional de los Docentes de Posgrado*. (Artículo científico) revista electrónica Dialogo Educativos, México.
- Troya, V. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Marleny, A. (2018). *Percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Servidores de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno s.a. Perú*, 2015. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno Perú.
- Pillaca, P. (2017). *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital Sergio e. Bernales, comas lima*, 2017. (tesis de maestro) Universidad Cesar Vallejo, lima Perú.
- Calisaya, L. Morales, P. Pinto, P y Bellido, M. (2020). *Análisis del Compromiso Laboral en Colaboradores de Gobiernos Locales de la Ciudad de Arequipa, Perú*. (artículo científico), Universidad, ciencia y tecnología, Arequipa Perú.
- Carbajal, R. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Abancay Perú.
- Condemarín, V. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro*

- Social de Salud* – Lima 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Herrera, S. (2017). *Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT- Lima 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Rivera, V. (2016). *Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto Perú.
- Jáuregui, M. (2016). *Qué es el comportamiento organizacional: definición, objetivos y teorías*. Recuperada de. <https://aprendiendoadministracion.com/que-es-el-comportamiento-organizacional/>.
- Molina, L. Briones, Italo y Arteaga, H. (2016). *El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas*. (artículo científico). revista científica dominio de las ciencias.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del Talento Humano* (3ra ed) México. Editorial Mc Graw Gill. recuperado de <http://michaelvargasug.blogspot.com/2017/>.
- Espinoza, C. (2016) *Cómo se toman las decisiones organizacionales*. Sociológica. Recuperado de [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-ComportamientoOrganizacionalAnalisisAPartirDeSuApl-7428977%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-ComportamientoOrganizacionalAnalisisAPartirDeSuApl-7428977%20(2).pdf)
- Krieger, M. (2016). *Las Miradas De La Administración Pública de la Modernidad y la Posmodernidad*. (Artículo científico). Ciencias Administrativas FCE UNLP. 4 (7) pp. 20-28.
- Calderón, J. (2016). *Socialización y compromiso organizacional una revisión a partir del bienestar laboral*. (Artículo Científico). Enseñanza e Investigación en Psicología. México.

- Cortes, N. (2021). todo sobre la satisfacción laboral. (blog) Geo Victoria workforce management recuperado de <https://www.geovictoria.com/pe/satisfaccion-laboral/>.
- Andresen, M. Domsch, M y Cascorbi. A (2007). *Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots*. (Artículo científico). Revisit Journal of Labor Research.
- Leyton, S. Alfaro, R. Mesa, A y Saenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis posgrado). Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Mehech, C. Cordero, A y Gómez T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. (Tesis posgrado) universidad de chile.
- Romero F, y, Marisabel, Y. (2018). *Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Kelly, C. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017*, (Tesis maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de repositorio de la universidad Cesar Vallejo.
- Carmen, M. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Hematología del Instituto Nacional de Salud del Niño Lima 2017*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Saavedra, M. (2016). *El diseño organizacional y el potencial humano del clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber*

del distrito de La Victoria en noviembre-diciembre del 2012. (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNMSM.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill.

Kerlinger Fred y Lee Howard. (2002). *investigación del Comportamiento métodos de investigación Ciencias Sociales.* México: McGRAW-Hill / interamericana editores, s.a. de c.v.

Rodríguez-Sosa, J y Burneo, K. (2017). *Metodología de la Investigación.* Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (5ta ed.). Lima - Perú: Visión Universitaria.

Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura.* (Tesis licenciatura), Universidad de Piura.

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

Cantón, I y Téllez, S. (2016). *La satisfacción laboral y profesional de los profesores* (artículo científico) revista Lasallista de Investigación recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>

Marín, H y Placencia, M (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.* (Artículo científico) revista Cielo Perú recuperado de <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.

- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú* (Artículo científico) Journal of Economics, Finance and International Business recuperado de <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Alvarado, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 -Puente Piedra, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Andia, E. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Esmeralda de los Andes". Huanta, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Ayacucho, Perú.
- Baltazar, N. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Campana, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Uriel García del Cusco, 2018*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú.
- Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). *Organization commitment of rural municipal workers*. Ciencia & trabajo, 18(56), 134-138. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>
- Gómez, A. (2015). *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana los Andes*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Huaynate, E. (2019). *Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017*. (Tesis Doctoral), Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.

- Leyva, M. (2016). *Compromiso organizacional y desempeño docente en la I.E. 2027 José María Arguedas UGEL 02 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Macavilca, A. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). *Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses*. (artículo científico) Revista Latino-Americana de Enfermagem, 26, 1-11. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v26/es_0104-1169-rlae-26-e3021.pdf
- Ortiz, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Lima, Perú.
- Oscoco, R. (2015). *Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Osorio, L., Ramos, E. y Walteros, D. (2016). *Personal values and organizational commitment: more than a simple relationship*. (Artículo científico) Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento. 7(2), 33-51.
- Molina, L. Briones, Italo y Arteaga, H. (2016). *El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas*. (Artículo científico). revista científica dominio de las ciencias. file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-IComportamientoOrganizacionalYSuImportanciaParaLa-5802885%20(1).pdf

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VI.1: compromiso laboral	Chiavenato, (1992) compromiso laboral es “el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes.	Acciones o estrategias que provocarán un comportamiento o respuesta deseado por un interesado.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Carrera laboral. • Sentirse en familia. • Parte de organización. • Lealtad organizacional. • Dejar la organización. • Encontrar otro empleo. • Opciones de otro trabajo. 	ordinal
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarse con la empresa. • Orgullo laboral. • Dejar la organización. • Ninguna obligación laboral. • Ventajas y beneficios laborales. • Interrumpir metas. 	
			Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad organizacional. • Deber a la organización. • Culpabilidad. • Dejar el trabajo. • Costo personal. • Necesidad personal. • Dejar la organización. 	
VD. Satisfacción laboral	Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. (Chiavenato, 2014, p. 123)	La variable será medida teniendo en cuenta sus dimensiones y con una escala ordinal.	Significación de la tarea	•	
			Condiciones de Trabajo	•	
			Reconocimiento Personal y/o Social Beneficios Económicos	•	

Matriz de Consistencia:

Título: compromiso y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos
Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel del compromiso laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021</p> <p>Objetivos específicos Medir el nivel del compromiso laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021</p> <p>Medir el nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación positiva y significativa entre el compromiso y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel del compromiso laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021, es alto. H2: El nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021, es alto. H3: La dimensión del compromiso que tienen mayor relación con la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la</p>	<p>Técnica La técnica de recolección de datos será la encuesta</p> <p>Instrumentos Ficha técnica para el instrumento de Compromiso Organizacional. Nombre del Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional. Autor: Tomado de Melech, Cordero y Gómez (2016). Año: 2016</p> <p>Instrumento para medir la satisfacción laboral el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC”, elaborado por Sonia Palma (2005),</p>

<p>¿Cuál de las dimensiones del compromiso tienen mayor relación con la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021?</p>	<p>Identificar la dimensión del compromiso que tienen mayor relación con la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021</p>	<p>Municipalidad Provincial de San Martín- 2021, es el compromiso normativo.</p>	<p>usado por Leyton, Mesa y Saenz, 2012</p>								
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>									
<p>Diseño: Diseño no experimental porque fue realizado sin maniobrar deliberadamente las variables y tampoco influenciar en su desarrollo o presencia de las variables; es decir, se trata de estudios donde no hay variación en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.</p>	<p>Población La población estuvo conformada por los colaboradores de la unidad de gestión de residuos sólidos municipalidad provincial de San Martín del 2021</p> <p>Muestra La muestra fue el total de colaboradores, que son 130 colaboradores,</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1020 578 1199 610">Variables</th> <th data-bbox="1209 578 1566 610">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1020 618 1199 724" rowspan="3">Compromiso laboral</td> <td data-bbox="1209 618 1566 651">Compromiso afectivo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1209 659 1566 691">Compromiso normativo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1209 699 1566 732">Compromiso continuo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1020 740 1199 878">Satisfacción laboral</td> <td data-bbox="1209 740 1566 878">Significancia de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios Económicos</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso continuo	Satisfacción laboral	Significancia de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios Económicos	
Variables	Dimensiones										
Compromiso laboral	Compromiso afectivo										
	Compromiso normativo										
	Compromiso continuo										
Satisfacción laboral	Significancia de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios Económicos										

Instrumento de recolección de datos:

Escala de Medición del Compromiso Laboral						
Basado en el Modelo de Compromiso Laboral de AON Hewitt: 1. Totalmente en Desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo						
Melech, Cordeoro y Gomes 2018						
N	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación					
2	Estoy contento porque la institución valora mi trabajo.					
3	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución donde laboro.					
4	Me siento a gusto con la alta dirección y el buen manejo que tiene la institución donde laboro.					
5	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo.					
6	Me motiva, saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.					
7	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.					
8	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución,					
9	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas.					
10	Siento que mi trabajo, es reconocido por mis compañeros y jefes.					
11	Me siento conforme que en mi trabajo me recompensen de acorde a lo que hago.					
12	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.					
13	Cuando es necesario cumplir con mis labores, me quedo trabajando fuera del horario establecido.					
14	Mi jefe es justo y equitativo en su trato.					
15	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones.					
16	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.					
17	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.					
18	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.					
19	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.					
20	Siento que la municipalidad maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado y entre pares.					
21	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.					
22	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.					
23	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro.					

**Encuesta 02:
Satisfacción Laboral**

Satisfacción laboral						
Escala de opinión si-spc. -1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo						
N	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi remuneración es muy baja para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que realizo, es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo mal trato de parte de la municipalidad.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las condiciones para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Género	Masculino	femenino
Condiciones Laborales		
	Funcionario	
	Empleado	
	Obrero	
	Practicante	
	Cas	
Tiempo de Servicio	Años	meses

Validación de instrumentos
INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keler.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Compromiso Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Melech, Cordeoro y Gomes 2016

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso Laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso Laboral .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso Laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 28 de mayo de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keler.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Satisfacción Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Leyton, Mesa y Saenz, 2012

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción Laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción Laboral .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción Laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 28 de mayo de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Vargas Cuesta ~~Eli~~ Del Pilar.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.
 Especialidad : Magister en Gestión del Talento Humano.
 Instrumento de evaluación : Compromiso Laboral.
 Autor (s) del instrumento (s) : Melech, Contador y Gomez 2016.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICACIONES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso Laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son consistentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estado: Compromiso Laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso Laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 11 de junio de 2021



HE. ELI DEL PILAR VARGAS CUESTA
 AG. ASESORA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Vargas Cuesta ~~Elena~~ Del Pilar.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión del Talento Humano.
 Instrumento de evaluación : Satisfacción Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): ~~Luján~~ Mesa y ~~Saenz~~ 2012

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICACIONES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción Laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción Laboral .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
CÓHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción Laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valométrica del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 11 de junio de 2021



 DR. ELENA DEL PILAR VARGAS CUESTA
 ADM-POSTGRADO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Flores Tapullima Johanna,
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo,
 Especialidad : Magister en Gestión de los Servicios de la Salud,
 Instrumento de evaluación : Satisfacción Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Leyton, Mesa y Saenz, 2012

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción Laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción Laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción Laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 07 de JULIO de 2021


 Mg. Johanna Flores Tapullima
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 17526

Solo personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Flores Tapullima Johanna.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.
 Instrumento de evaluación : Compromiso Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Melech, Cordeiro y Gomes 2016.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso Laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso Laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso Laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 04 de JUNIO de 2021



Mg. Johanna Flores Tapullima
PSICOLOGA
C.Ps. R. 17326
Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN MARTÍN**

CONSTANCIA

**LA UNIDAD DE GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN.**

Hace constar:

Que, el estudiante **Bach. Jhon Patrick Rios Bartra**, de la universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto, realizó la investigación de su tesis titulada: *"Compromiso y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2021"*. En el año que se menciona en el título mismo.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tarapoto, 09 de junio del 2021.


Municipalidad Provincial de San Martín
Unidad de Gestión de Residuos Sólidos
MUN. PROV. DE SAN MARTÍN
2021

Base de datos variable 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2
2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3
4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	1	5	4	3	5	5	5	1	5	5	4
5	5	1	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	3
8	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	2	5	2	3	3	3	2	2	2
11	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	1	2	3
12	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
13	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4
14	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
15	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4
16	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
17	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
18	4	4	3	3	2	4	5	4	3	2	4	4	4	1	3	4	1	3	4	3	2	4	4
19	4	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4
20	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4
21	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3
22	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5
23	4	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4	2	5	5	2	4	2	5	5	2	4	4	2
24	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
25	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	2	3	4

28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3
31	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	5	3	3	4	4	2	3	2
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5
34	4	1	1	4	1	1	3	3	5	1	1	3	5	2	4	4	4	5	4	2	1	5	5
35	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5
36	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4
37	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
44	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
46	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
47	5	2	2	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	2	3	4	4	2	5	4
48	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3
49	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3
50	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
51	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3
52	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
53	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
54	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	2	3	4	4
55	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2

56	5	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	1	3	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
58	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5
62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
63	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4
64	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
65	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5
70	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5
71	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
72	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
74	5	1	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	1	5	5	1	5	5
75	5	3	2	3	5	3	5	3	3	5	2	5	1	5	3	4	5	5	5	3	3	3	3
76	4	2	3	4	5	5	4	2	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	2	3	5	4	5	1	2	2	3	1	4	4	4	4	3	1	4	3	4	1	2	2
78	5	3	5	3	2	2	4	5	3	4	3	1	5	5	3	5	3	3	2	5	4	4	1
79	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	1	5	4	4	3	5	5
81	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
82	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	3
83	5	5	5	4	5	4	5	4	1	1	4	4	5	1	5	1	4	4	4	5	5	1	1

84	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	5	5	1	2	5	5	5	3	4	4
85	4	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
86	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3
87	4	5	3	5	3	5	3	3	4	2	4	5	5	5	4	2	4	3	5	4	5	5	4
88	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	2	1	2	4	4	4	4	5
89	5	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	1	1	5	5	1	5	5	5	5	1	3	1
90	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	1	1	5	5	1	5	5	5	5	1	3	1
91	5	1	3	1	1	5	1	1	3	3	1	2	5	4	4	5	5	4	4	1	1	5	5
92	5	3	3	5	5	5	5	3	1	3	3	1	3	5	1	1	1	5	5	3	1	1	5
93	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3
94	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	4	5	4	5	4	2	2	2	5	5
95	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	1
96	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3
98	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	5
99	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
100	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5

Base de datos variable 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4
2	4	4	5	5	3	1	4	5	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5
3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4
4	1	5	5	4	1	1	5	4	4	4	5	1	5	5	5	5	4	4	1	1	5	5	4	4	4	5	5
5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3
6	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	4	5	5	4	5	5	1	4	3	1	1	3	3	3	1	5	2	4	4	4	3	3	4	4	5
8	4	2	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4
9	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
10	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4
11	4	5	4	1	5	2	4	3	1	3	1	4	3	5	3	5	1	5	1	4	4	4	1	4	4	4	4
12	4	3	5	5	3	2	5	4	2	2	2	1	5	4	3	2	4	5	1	5	4	4	4	2	4	5	5
13	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4
14	4	1	3	5	1	1	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	2	4	4	4
15	4	3	4	5	1	1	4	4	4	1	1	5	1	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4
16	4	5	3	4	5	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	5	2	4	3	4	4	3	4	4	5
17	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
18	4	2	4	4	1	3	4	2	1	1	3	1	3	4	3	1	3	3	2	3	4	5	2	2	5	5	1
19	4	4	4	5	1	1	5	3	5	1	1	1	4	4	3	1	5	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4
20	4	3	4	5	4	2	5	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5
21	4	3	3	5	1	1	5	4	3	2	1	1	1	2	3	4	1	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4
22	4	3	5	5	1	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	5	2	3	2	5	5	5	5	3	5	5	3
23	4	4	5	4	2	1	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4
24	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
25	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2	1	1	1	1	1	3	1	4	1	4	4	4	4	1	5	4	4

26	4	2	3	5	2	1	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	5
27	4	5	4	5	3	1	5	4	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	1	3	4	4	3	1	5	5	4
28	4	5	5	5	3	2	5	4	4	2	2	2	2	5	5	4	2	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5
29	4	2	4	4	2	1	4	4	4	1	1	4	1	2	4	4	1	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4
30	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
31	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
33	3	4	4	4	4	4	5	4	1	5	1	4	4	4	3	4	5	1	1	4	4	5	3	5	4	5	5
34	3	1	5	5	4	3	5	3	1	3	3	3	4	3	3	5	3	5	2	4	4	5	4	1	5	5	1
35	5	2	4	4	2	3	4	4	2	3	3	1	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
36	4	5	4	5	4	1	5	4	2	1	1	1	1	3	4	3	3	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5
37	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	5	5	5	5	2	4	4	5
38	4	4	3	4	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3
39	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
40	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
41	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	2	2	5	3	3	3	2	4	2	4	5	5	3	2	5	5	5
42	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
43	4	3	4	4	4	2	3	4	3	1	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4
44	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	2	4	1	3	3	4	1	3	3	5	4	4	4	4	4	3
45	5	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	5	5
46	5	4	4	3	4	3	4	3	4	1	1	2	1	5	4	4	2	4	1	4	4	4	4	1	4	5	5
47	4	2	4	5	2	2	5	4	2	2	3	5	4	5	3	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
48	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2
49	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2
50	5	1	4	4	5	3	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	5
51	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	5	5
53	3	2	4	4	1	1	4	1	1	3	4	1	4	4	1	1	1	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4

82	4	2	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
83	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	2	1	4	5	3	1	5	2	1	3	3	5	3	5	2	3	3	5	2	1	5	5	4	4	5	5	5
85	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	5	3	4	3	4	3	5	3	5	3	3	5	5	4
86	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
87	4	3	4	3	3	2	5	4	4	3	3	2	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5
88	4	4	4	2	1	2	4	4	3	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4
89	3	1	5	5	1	5	5	3	1	5	3	5	3	5	3	3	5	5	1	1	5	5	5	3	5	5	5
90	3	1	5	5	1	5	5	3	1	5	3	5	3	5	3	3	5	5	1	1	5	5	5	3	5	5	5
91	4	4	5	5	2	4	5	3	2	3	1	5	3	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4
92	3	5	3	5	5	3	5	1	1	1	1	1	3	5	1	3	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5
93	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
94	5	5	5	5	2	3	1	5	5	3	3	3	3	1	2	4	4	5	1	4	1	5	1	3	1	1	5
95	4	3	4	5	4	5	5	4	3	2	1	5	4	5	3	4	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4
96	5	1	5	5	1	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
97	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5
98	4	2	3	3	3	4	4	5	2	2	3	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5
99	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
100	4	2	5	4	2	3	5	4	3	5	2	5	4	5	3	4	5	5	3	4	2	5	5	2	5	5	5