

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la
Municipalidad Distrital de Luyando, 2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Bedoya Cerrón, Maricarmen

ASESOR: Martel Carranza, Christian Paolo

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
 Profesional de Licenciada en Administración de
 Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72461625

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41905365

Grado/Título: Doctor en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-9272-3553

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión publica	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Zavala guerrero, melisa jackeline	Maestro en ciencias económicas, mención: finanzas	73248372	0000-0003-3551-6421

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **11:00 horas del día miércoles 14 del mes de diciembre del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. Simeón Soto Espejo

(Presidente)

Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang

(Secretaria)

Mtra. Melisa Jackeline Zavala Guerrero

(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2012-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada "**LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2022**", presentada por la Bachiller, **BEDOYA CERRON, Maricarmen**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 11:50 horas del día **miércoles 14 del mes de diciembre del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. Simeón Soto Espejo
PRESIDENTE


Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
SECRETARIA


Mtra. Melisa Jackeline Zavala
Guerrero
VOCAL



DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Christian Paolo Martel Carranza, asesor(a) del P.A. de Administración de Empresas, y designado(a) mediante documento: Resolución N° 1611-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH del estudiante(s) **BEDOYA CERRÓN, MARICARMEN**, de la de investigación titulada:

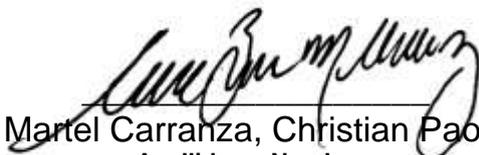
“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2022”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 14 de Febrero de 2023



Martel Carranza, Christian Paolo

Apellidos y Nombres

DNI N° 41905365

Código Orcid N° 0000-0001-9272-3553

despues de sustentar

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 repositorio.udh.edu.pe 11 %
Fuente de Internet

2 distancia.udh.edu.pe 3 %
Fuente de Internet

3 Submitted to Universidad Cesar Vallejo 1 %
Trabajo del estudiante

4 repositorio.ucv.edu.pe 1 %
Fuente de Internet

5 Submitted to Universidad de Huanuco 1 %
Trabajo del estudiante

6 repositorio.unheval.edu.pe 1 %
Fuente de Internet

7 virtual.urbe.edu 1 %
Fuente de Internet

8 1library.co 1 %
Fuente de Internet

9 Submitted to Universidad Manuela Beltrán <1 %
Trabajo del estudiante


Christian Paolo Martel Carranza
DNI. 41905365
Código Orcid N° 0000-0001-9272-3553

DEDICATORIA

A mis padres Luis Alberto y Maritza, ya que sin ellos no lo hubiera podido lograr, por su apoyo incondicional en mis sueños han sido mis mejores guías de vida, una meta más. Gracias por creer en mí.

AGRADECIMIENTO

A mi casa de estudios, la Universidad de Huánuco, por forjarme como profesional.

A mi asesor de tesis, quien con sus conocimientos me guio para la elaboración del presente estudio.

Al personal de la Municipalidad Provincial de Luyando, por ofrecerme todos los recursos y facilidades para realizar esta investigación.

A mi familia, que se encuentran lejos, pero estuvieron pendiente de este proceso deseándome lo mejor.

A mis amigos que me apoyan desinteresadamente.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. TEÓRICA	17
1.4.2. PRÁCTICA.....	17
1.4.3. METODOLÓGICA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6.1. RECURSOS HUMANOS	17
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS	17
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES:.....	19
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL	20
2.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL	23
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	27
2.4. HIPÓTESIS	29
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	29
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	29
2.5. VARIABLES	29
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	29
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	29
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	30
CAPITULO III.....	32
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.1.1. ENFOQUE	32
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	32
3.1.3. DISEÑO	32
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	33
3.2.1. POBLACIÓN	33
3.2.2. MUESTRA.....	34
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	35
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	35
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	37
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	38
CAPITULO IV.....	39
RESULTADOS.....	39
4.1. SATISFACCIÓN LABORAL	39
4.1.1. CONDICIONES DE TRABAJO	39
4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL	54
4.2.1. COMPROMISO AFECTIVO	54
4.2.2. COMPROMISO CONTINUO.....	59
4.2.3. COMPROMISO NORMATIVO	64
4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD	69

4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	70
4.4.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.....	70
4.4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS	71
CAPÍTULO V.....	74
DISCUSION DE RESULTADOS.....	74
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	30
Tabla 2 Distribución de la Población.....	34
Tabla 3 Juicio de Expertos.....	37
Tabla 4 La Seguridad en la MDL	39
Tabla 5 Las Actitudes en la MDL.	40
Tabla 6 Los equipos de trabajo en la M.D.L.....	41
Tabla 7 Los espacios de trabajo en la MDL.	42
Tabla 8 El ambiente físico en la MDL.	43
Tabla 9 La comunicación en la MDL.....	44
Tabla 10 La cooperación en la MDL.	45
Tabla 11 Los conocimientos en la MDL.	46
Tabla 12 La colaboración en la MDL.	47
Tabla 13 El compromiso en la MDL.	48
Tabla 14 El sueldo en la MDL.	49
Tabla 15 La Remuneración en la MDL.	50
Tabla 16 Los Ascensos en la MDL.	51
Tabla 17 El Reconocimiento en la MDL.....	52
Tabla 18 Las Prestaciones en la MDL.	53
Tabla 19 La Identidad en la MDL.....	54
Tabla 20 El significado personal en la MDL.....	55
Tabla 21 La Sensación de Pertenencia en la MDL.....	56
Tabla 22 El Vínculo Emocional en la MDL.....	57
Tabla 23 La Conmoción de Pertenencia en la MDL.....	58
Tabla 24 La Satisfacción en la MDL.	59
Tabla 25 La Permanencia en la MDL.....	60
Tabla 26 Las Opciones Laborales en la MDL.	61
Tabla 27 El Reconocimiento Económico en la MDL.	62
Tabla 28 El Interés Económico en la MDL.....	63
Tabla 29 La Consideración en la MDL.....	64
Tabla 30 La Lealtad en la MDL.....	65
Tabla 31 La Fidelidad en la MDL.	66
Tabla 32 La Responsabilidad en la MDL.	67

Tabla 33 La Obligación en la MDL.....	68
Tabla 34 Prueba de Normalidad	69
Tabla 35 Correlaciones de la Hipótesis General	70
Tabla 36 Correlaciones de la Hipótesis Específica 1	71
Tabla 37 Correlaciones de la Hipótesis Específica 2	72
Tabla 38 Correlaciones de la Hipótesis Específica 3	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Base de Datos para la Prueba Piloto	36
Figura 2 La Seguridad en la MDL.	39
Figura 3 Las Actitudes en la M.D.L.	40
Figura 4 Los equipos de trabajo en la MDL.	41
Figura 5 Los espacios de trabajo en la MDL.....	42
Figura 6 El ambiente físico en la MDL.	43
Figura 7 La comunicación en la MDL.....	44
Figura 8 La cooperación en la MDL.	45
Figura 9 Los conocimientos en la MDL.....	46
Figura 10 La colaboración en la MDL.	47
Figura 11 El compromiso en la MDL.....	48
Figura 12 El sueldo en la MDL.....	49
Figura 13 La Remuneración en la MDL.	50
Figura 14 Los Ascensos en la MDL.	51
Figura 15 El Reconocimiento en la MDL.....	52
Figura 16 Las Prestaciones en la MDL.	53
Figura 17 La Identidad en la MDL.....	54
Figura 18 El significado personal en la MDL.....	55
Figura 19 La Sensación de Pertenencia en la MDL.	56
Figura 20 El Vínculo Emocional en la MDL.....	57
Figura 21 La Conmoción de Pertenencia en la MDL.	58
Figura 22 La Satisfacción en la MDL.	59
Figura 23 La Permanencia en la MDL.	60
Figura 24 Las Opciones Laborales en la MDL.	61
Figura 25 El Reconocimiento Económico en la MDL.	62
Figura 26 El Interés Económico en la MDL.....	63
Figura 27 La Consideración en la MDL.....	64
Figura 28 La Lealtad en la MDL.....	65
Figura 29 La Fidelidad en la MDL.	66
Figura 30 La Responsabilidad en la MDL.	67
Figura 31 La Obligación en la MDL.....	68
Figura 32 Correlación de la Hipótesis General	70

Figura 33 Correlación de la Hipótesis Específica 1.....	71
Figura 34 Correlación de la Hipótesis Específica 2.....	72
Figura 35 Correlación de la Hipótesis Específica 3.....	73

RESUMEN

Esta investigación intitulada “La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022”, asumió como propósito general establecer cómo la satisfacción laboral se asocia con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando. Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental transversal, empleando un cuestionario para la recopilación de datos a 65 colaboradores. Según los resultados más relevantes el 56,92% de los empleados están de acuerdo que sus compañeros les brindan ayuda a pesar de estar ocupados, asimismo, el 50,77% del talento humano está de acuerdo con laborar hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta entidad. Se concluye determinando que la satisfacción laboral se asocia de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,030 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,269, indicando que existe una correlación positiva baja.

Palabras Claves: satisfacción laboral, compromiso organizacional, entidades públicas, condiciones de trabajo, relaciones laborales.

ABSTRACT

This research entitled "Job satisfaction and organizational commitment in the District Municipality of Luyando, 2022", assumed as a general purpose to establish how job satisfaction is associated with organizational commitment in the District Municipality of Luyando. It was developed with a quantitative approach, at a descriptive correlational level and a non-experimental cross-sectional design, using a questionnaire for data collection from 65 collaborators. According to the most relevant results, 56.92% of employees agree that their colleagues help them despite being busy, likewise, 50.77% of human talent agree to work today in the position they are assigned to. his position more for satisfaction than for lack in this entity. It is concluded by determining that job satisfaction is significantly associated with organizational commitment in the District Municipality of Luyando, with a bilateral significance of P-Value equal to 0.030 and a Spearman correlation coefficient equal to 0.269, indicating that there is a low positive correlation.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, public entities, working conditions, labor relations.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación intitulada “La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022”, estuvo alineada a dar respuesta a ¿Cómo la satisfacción laboral se asocia con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022?, entonces, se comprobó si la satisfacción laboral se asocia de forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022. Los resultados permitieron contrastar esta hipótesis.

Este informe de investigación se constituyó en cinco capítulos:

En el primer capítulo, el problema de investigación, realizando la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación,

En el segundo capítulo, el marco teórico, donde se describe los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las definiciones conceptuales, la hipótesis, y la operacionalización de variables.

En el tercer capítulo, la metodología de la investigación, especificando enfoque, alcance y diseño, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de datos,

En el cuarto capítulo, los resultados, puntualizándolos con tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones hasta la contrastación de las hipótesis.

En el quinto capítulo, la discusión de resultados, contrastándolos con los antecedentes de investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones obtenidas durante la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En las últimas décadas, a nivel internacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional han sido considerados importantes palancas que aportan al logro de los propósitos empresariales, puesto que avalan la efectividad y los beneficios, es así que al enfrentar las exigencias de los clientes y tratar de conservar al talento humano, se prioriza como relevante incrementar la complacencia de los colaboradores y su compromiso, porque estos elementos son puntuales para asegurar que los empleados permanezcan en su centro laboral, lo que significa una inquietud permanente para el área de personal, no solo por la gestión para reclutar y seleccionar nuevos empleados, también para capacitarlos y además lo relacionado a evitar la ocurrencia de incidencias, sucesos y padecimientos ocupacionales, convenientes en convenio a ley (De la Rosa y Carmona, 2010).

En las entidades de nuestro país, existirá mayor compromiso organizacional si sus empleados se encuentran complacidos, paralelo a ello serán más eficientes y se desempeñarán mejor, en otras palabras, un trabajador que presenta un alto nivel de compromiso organizacional se caracterizara elevando su nivel de productividad al demostrar exclusivo interés por su labor y mostrando derivaciones de excelente particularidad, es así que Lagomarsino (2003) refiere que la satisfacción laboral y el compromiso del trabajador, son decisivos al instante de decidir dentro de la organización, se tiene presente que si se desarrolla una elevada satisfacción laboral y se incrementa el grado de compromiso en los empleados se resaltarán lo concerniente a la permanencia, se instituirán lazos con su empresa, se suscitará el ánimo negociante y se ejercerá proactivamente optimizando inclusive su ejercicio.

En las municipalidades de nuestra región, los colaboradores tienen la ocasión de valorar su estabilidad en el organismo, en referencia a la

complacencia de sus expectativas con las circunstancias oportunas que la labor brinda y el compromiso que poseen con el cumplimiento de los propósitos empresariales, la colaboración y práctica de soporte en las diferentes insuficiencias operantes, porque las organizaciones han acogido una desconocida orientación de gestión, ya que para conseguir los resultados y propósitos, se demanda de empleados complacidos y con compromiso, entonces, es una carencia para las organizaciones actuales saber en nivel de complacencia y como están comprometidos sus trabajadores con respecto a sus funciones el grado de satisfacción y compromiso de sus empleados respecto a su labor (Tziner, et. al., 2011).

Estando a mediodía del 16 de julio de 1953, se llevó a cabo la apertura y establecimiento del Distrito de Padre Felipe Luyando, a cargo de la presidencia del Subprefecto de la Provincia Don Ricardo de la Jara Loret de Mola, asistieron los caballeros José Segundo Reyes como alcalde nombrado, José Chávez León como teniente alcalde y los señores concejales Peláez Cama y Antonio García propuestos mediante Resolución Prefectural N° 411. Se empezó el hecho con la leída de la aludida resolución, continuo el señor subprefecto tomando el compromiso de la ley al alcalde José S. Reyes Cortez, quien en propiedad del deber juramentó a todos los regidores, rubricando en el acta la totalidad de los concurrentes.

La problemática que se ha observado en la Municipalidad Distrital de Luyando (MDL), es que la mayoría de los colaboradores no se comprometen como se espera y están ausentes en la mayoría de las distintas actividades que organizan sus autoridades. Estos inconvenientes en el compromiso organizacional de sus colaboradores, se reflejan en la falta de una conveniente identidad y de sentimiento de pertenencia, la mayoría de los colaboradores están laborando un corto tiempo y hay un mínimo interés económico, asimismo, se percibe constantemente la poca lealtad y obligación que tienen los empleados con su institución. Entonces se puede suponer que estos dilemas están relacionados con el bajo nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, caracterizado por las recompensas injustas a los trabajadores, las pésimas relaciones laborales entre el personal competente y las inadecuadas condiciones de trabajo dentro de la entidad. Es por todo

ello que surge la necesidad de determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de esta municipalidad que presta servicios públicos a toda la comunidad del Distrito de Luyando.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo la satisfacción laboral se asocia con el compromiso organizacional en la MDL?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Cómo las condiciones de trabajo se asocian con el compromiso organizacional en la MDL?
- b) ¿Cómo las relaciones laborales se asocian con el compromiso organizacional en la MDL?
- c) ¿Cómo las recompensas justas se asocian con el compromiso organizacional en la MDL?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer cómo la satisfacción laboral se asocia con el compromiso organizacional en la MDL.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Establecer cómo las condiciones de trabajo se asocian con el compromiso organizacional en la MDL.
- b) Establecer cómo las relaciones laborales se asocian con el compromiso organizacional en la MDL.
- c) Establecer cómo las recompensas justas se asocian con el compromiso organizacional en la MDL.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. TEÓRICA

Esta tesis se justifica porque se tuvo en consideración las investigaciones anteriores de conjeturas que consentirán engrandecer el discernimiento en administración sobre cómo la satisfacción laboral se asocia con el compromiso organizacional en las municipalidades.

1.4.2. PRÁCTICA

Esta investigación se explica ya que se pudo sugerir a las autoridades de la MDL sobre cómo la satisfacción laboral se asocia con el compromiso organizacional entre sus colaboradores, y a partir de ello puedan mejorar estos aspectos.

1.4.3. METODOLÓGICA

Esta tesis se justifica ya que empleó métodos, procedimientos y técnicas para establecer cómo el gozo laboral se asocia con la responsabilidad organizacional en la entidad en estudio, y con ello pueda servir para investigaciones futuras.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- La falta de interés de algunos colaboradores de la municipalidad para participar en la investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

El presente estudio fue viable porque se tuvo el soporte de personal especializado, asimismo se contó con el apoyo desinteresado de la mayoría de los colaboradores de la municipalidad para su ejecución.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

El presente estudio fue viable porque se contó con los recursos

económicos necesarios para que se desarrolle con toda normalidad, es decir, su ejecución fue financiado por la investigadora.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

El presente estudio fue viable porque se dispuso de los recursos tecnológicos de la información y comunicación tales como: computadora, impresora, scanner, softwares estadísticos, etc. para facilitar el procesamiento y análisis de datos a través de las técnicas e instrumentos de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En referencia a los antecedentes revisados a nivel internacional se tiene a Pardo y Vizcaíno (2020) quien concluyo que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional presentan correlación fuerte de 0.638, es decir, a mayor satisfacción laboral, mayor nivel de compromiso organizacional; asimismo, Salazar (2018) sostuvo que existe una relación significativa entre la variable de satisfacción laboral y la variable de compromiso organizacional; y, además Cernas et. al. (2018) afirman que los estudios transculturales de satisfacción laboral y compromiso organizacional pueden reportar resultados inválidos en cuanto a la comparación directa de los niveles de los conceptos.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En referencia a los antecedentes revisados a nivel nacional se tiene a Pintado (2020) quien evidenció correlación alta y significativa entre las variables evaluadas, demostrando correlación entre los elementos del gozo profesional y sus dimensiones, siendo ésta de modo significativo; asimismo, Gómez (2019) sostuvo que concurre una correspondencia elevada y positiva entre el gozo profesional y la responsabilidad organizacional ($r = 0.993$; $p < 0.001$), es decir, a más grado de gozo profesional es más el grado de responsabilidad organizacional; y además Ajahuana y Guerra (2018) afirman que hay una relación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional y satisfacción laboral, también coexiste un alto grado de compromiso laboral y un grado intermedio de complacencia de labor.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES:

En referencia a los antecedentes revisados a nivel local se tiene a

Andrade (2022) quien concluye que la complacencia de labor se vincula de modo significativo con la responsabilidad organizacional ($r = 0,555$), mostrando una reciprocidad positiva moderada entre las variables; asimismo, Medina (2018) afirma que el clima laboral se vincula de modo alto y significativo con la complacencia de labor ($r = 0,84$); además, Carrión (2018) sostuvo que los resultados permitieron demostrar una correlación directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional ($r = 0.783$), indicando un grado de correlación calificado como bueno.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Estudios sistemáticos y análisis en profundidad del estrés laboral y los múltiples factores que pueden influir en él, fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y comienzan en la década de 1930.

La complacencia de labor es el fruto de brecha entre lo que el empleado espera de su labor y lo que efectivamente logra, mediado por la calidad que estas consecuencias tienen hacia él. (Locke, 1976).

En el trabajo se refiere a la medida en que la organización satisface las necesidades de los empleados (Gibson, 1985).

Palma (1999) nos dice que la satisfacción laboral es lo que muestran los trabajadores hacia su oportuno compromiso; esto indica que esta cualidad está afectada por su conocimiento según su compromiso, también consideramos si la suya es adecuada, en cuanto a necesidades, valores y rasgos.

La complacencia de labor se logra precisar como el contiguo de impresiones o cualidades propicias o nocivas con las que se trabaja, esta actitud se basa en los valores que el trabajador desarrolla en su trabajo (Davis y Newstrom, 2003).

La complacencia de labor es el ligado de impresiones propicios o nocivos en función de los cuales los obreros sienten su trabajo. Es una cualidad cordial, un sentimiento relativo de amar u odiar algo (Alles,

2007).

Según Zayas y Hernández (2015), la complacencia en el trabajo no sólo es significativo a partir de la perspectiva financiera, sino también desde la perspectiva de los beneficios que se derivan y repercuten en la sociedad, ya que va más allá del alcance del trabajo del empleado, su entorno de vida. Los encargados deben tener conocimiento de las peculiaridades usuales y definidas de sus obreros y las procedencias que influyen en la complacencia de labor, para expresar capacidades, habilidades y labores que les permitan desenvolverse en consecuencia para mejorar.

Flores (2017), alude que la complacencia de labor se basa en elementos intrínsecos de la compañía, refiriéndose a las evaluaciones efectivas nocivas de los individuos sobre su labor que forjan una inconformidad. haciendo reseña a las estimaciones efectivas nocivas de los individuos sobre su labor que generan estima o desacuerdo.

Trinidad y Rodríguez (2016) afirman que la complacencia de labor contiene un contiguo de impresiones propicias y nocivas del sujeto con respecto a su labor, congregando varios elementos, diferenciando entre los relacionados con el entorno de la ocupación realizada y los relacionados con el contexto de trabajo.

Padilla, et al (2015) discurre que la complacencia de labor influye derechamente en que, del empleado, para el ejercicio de sus disímiles diligencias así quienes están orgullosos poseen excelente fortaleza y eficacia de subsistencia.

La complacencia es la réplica afectuosa consecuente de la valoración que ejecuta el empleado referente a diferentes variantes organizacionales, es decir, recoge atribuciones de las peculiaridades propias que posea el honorario, asimismo tal el mercado profesional, la cual puede inducir aproximación o el efugio en el compromiso (Cabezas, et al, 2017).

Para Robbins (2004) se considera satisfacción laboral a la actitud

que sufre variaciones en integridad de factores propias de influencias ambientales, es decir, dependería de la personalidad de la persona, peculiaridades sociodemográficas, el contexto objetivo en la que te encuentras también de una conformidad de desarrollo en la subsistencia competitiva, asimismo impulso significativo de complacencia de labor. Para este autor, la satisfacción laboral tiene tres componentes: recompensas asociadas, relaciones laborales y condiciones de trabajo.

2.2.1.1. RECOMPENSAS JUSTAS

Según Robbins (2004) Los empleados ambicionan procedimientos de compensación y promoción que sean equitativos, sin equívocos. Cuando los salarios se consideran justos de acuerdo con la petición de empleo, el ras de destreza del sujeto y las normas salariales de la colectividad, se beneficia la complacencia. Sucede que muchas personas aceptan poco peculio a diferencia de ocuparse en un campo preferido, o en un compromiso poco exigente, o trabajando poco tiempo. Pero la llave del vínculo entre sueldo y complacencia no es la cuantía incondicional que se recibe, sino la equidad. Los fomentos brindan proporciones para el desarrollo particular, mayores compromisos y un estatus general elevado. Las personas que descubren que los fallos de promoción se toman de manera justa y equitativa tienen probabilidades de experimentar satisfacción laboral.

2.2.1.2. RELACIONES LABORALES

Según Robbins (2004) el compromiso es una diligencia que envuelve escaseces sociales, en que los dirigentes son uno de los primordiales concluyentes de la complacencia de labor. Aunque esta relación no es sencilla, según ilustraciones se ha concluido que los empleados con líderes tolerantes o jefes están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios e intolerantes. Sin embargo, debe notarse que los individuos difieren poco en sus preferencias con respecto a la consideración del líder. Tener un líder comprensivo y tolerante probablemente sea importante para

los empleados con baja autoestima o que tienen trabajos desagradables o frustrantes.

2.2.1.3. CONDICIONES DE TRABAJO

Según Robbins (2004) Los empleados se preocupan por su entorno de trabajo tanto por su bienestar personal como para facilitar el buen trabajo. Los estudios muestran que los empleados prefieren entornos que no sean peligrosos ni incómodos. La temperatura, la luz, el ruido y otros factores también deben no ser más extremos, demasiado calientes, con poca luz, etc. Además, la mayoría de los empleados prefieren trabajar relativamente desde casa, en buenas instalaciones modernas con el equipo adecuado. Otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa, todo este sistema de valores, de objetivos que es por parte del trabajador y expresado a través del clima contribuye también a brindar condiciones favorables de trabajo, siempre y cuando que se considere que los objetivos organizacionales y los de personal no se oponen.

2.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Los estudios centrados en el concepto de compromiso organizacional comenzaron en la década de 1970. Con el tiempo, se han desarrollado nuevos enfoques de compromiso centrados en aspectos organizacionales y orientados hacia el negocio y el grupo de trabajo.

Krumm (2001) argumenta que el compromiso organizacional se basa en el grado de fuerza con que el individuo se involucra y se identifica con la organización y el grado de deseo de permanecer en ella. También indica que el compromiso organizacional es lo opuesto a la intención de renunciar e indica cuánto esfuerzo está dispuesto a hacer un empleado para permanecer en la empresa.

Para Marín (2003) la responsabilidad de organizaciones es individualización e involucramiento con el negocio, los costos asociados

con la salida y revela la obligación del empleado con la organización.

Según Robbins (2004) la responsabilidad de organizaciones se precisa tal cual el valor en el que uno se asemeja con una distribución en específico y desea tener una relación con ella. Así, implicación en el trabajo significa identificación con un puesto, mientras que compromiso organizacional es identificación con el individuo que lo ocupa.

El compromiso organizacional al interior de una sociedad puede ser reconocido en la relación de honradez por el cual el empleado apetece en la compañía, íntegro a su estimulación tácita (Chiang et.al., 2008).

Para Zegarra (2014), La responsabilidad de organizaciones se entiende tal como el valor en que un honorario se asemeja con una determinada distribución y sus miembros, y anhela continuar siendo órgano de la misma. Este compromiso se refiere al compromiso de los empleados hacia los ecuanimes y el logro de los objetivos establecidos por la organización.

Según Hernández (2008), responsabilidad de organizaciones es la correlación entre la compañía y la sociedad en que también se logra investigar y asemejar los resultados las raíces de cada uno de los recursos humanos que no pueden rescatar bien en su trabajo, eso es porqué está orientada la organización También analice su misión y visión obtenga moneda económica para ello.

Mijares (2011) dice que se considera compromiso organizacional a un vínculo entre el trabajador y la empresa, en general en el dominio del trabajo, hay varias definiciones de compromiso organizacional y todas ellas se refieren a un vínculo entre el individuo con su organización.

El compromiso organizacional es un lazo, que el participante posee con la compañía, se concibe como responsabilidad a la potencia de tipificación y correlación que el empleado posee con la compañía (Sandoval et. al., 2018)

Perugini y Solano (2018) Ostentan la responsabilidad de organizaciones tal la potencia referente en la que el sujeto se asemeja con su ambiente organizacional, y conlleva la aceptación y aprobación de las metas de una organización y valora el deseo de quedarse y seguir siendo miembros.

Para Chiang y Candia (2021) la responsabilidad de organizacional debe ser considerado como uno de los componentes disponibles en el campo de los talentos humanos de una compañía para la fidelización y cohesión de sus empleados. el conocimiento de esta notabilidad radica en la complejidad que los empleados identifican con la filosofía y con la que cada empresa se esfuerza por alcanzar sus objetivos, también de ser apreciada una manera cual fomento logra tener un efecto positivo influencia en el trabajo. medio ambiente.

Meyer y Allen (1997) indican que la responsabilidad organizacional es un cambio anímico que afecta la correlación del empleado con la distribución y repercute en el fallo de perpetuar o discontinuar esta última. Estos escritores discurren que los cambios psíquicos que determinan las tres formas de responsabilidad no son absolutistas entre sí; por esta razón, Se refiere a los componentes del compromiso organizacional y tipos, porque tiene más sentido que un empleado que puede hacer las tres formas en varias calidades. Uno de los empleados, por ejemplo, puede sentir un fuerte deseo de quedarse, pero escasa necesidad de hacerlo; otro logra concebir escasa aspiración, insuficiencia y una fuerte necesidad; y así de inmediato. Una implicación significativa de ver la responsabilidad como un medio es que se puede esperar que las formas de responsabilidad se vinculen hacia influir en la conducta de las personas.

Según Meyer y Allen (1997) existen tres componentes del compromiso organizacional:

2.2.2.1. COMPROMISO AFECTIVO

Meyer y Allen (1997) Argumentan que el compromiso afectivo

se refiere a las conexiones que las personas establecen con la organización al cumplir sus metas y expectativas. La responsabilidad cordial se irradia en el afecto afable de los honorarios y la participación en la distribución. Los empleados con una afanosa responsabilidad cordial extienden con su trabajo puesto que ambicionan. Según los autores, la responsabilidad cordial está ligado a la ambición de conservar la riqueza de una distribución como parte significativa del efecto de las prácticas profesionales. Sujeta peculiaridades particulares, particularidades organizadas, conexas con el compromiso y prácticas profesionales. Esta responsabilidad cordial incorpora el afecto cordial, la coincidencia y la capacidad de los empleados para implicar y para identificarse con la empresa en la que trabajan.

2.2.2.2. COMPROMISO CONTINUO

Meyer y Allen (1997) Sostienen que el compromiso de continuidad o se refiere a tomar conciencia de la inversión de turno y atrevimiento que se perdería en caso de abandonar la compañía para hallar otro trabajo. En la responsabilidad de persistencia, se tiene en cuenta la cognición de los coligados a la salida de la empresa. Los honorarios, cuyo primordial vínculo con la empresa es la responsabilidad de persistencia, se quedan porque están. Según los autores, la responsabilidad de persistencia o perpetuo, que la afirmación de los costes coligados a la salida de la organización, de modo que todo aquello que incremente los costes percibidos sea considerado como un mecanismo emparentado a esta responsabilidad. Se logra marcar que la responsabilidad de persistencia se relaciona con el que sindicán los participantes cuando se van o se quedan.

2.2.2.3. COMPROMISO NORMATIVO

Meyer y Allen (1997) sostienen que el compromiso normativo se refiere a la en la lealtad a la organización en correspondencia a servicios, debido, entre otros, al proceso de socialización que los

trabajadores a la incorporación a la misma, desarrollada fuertes de obligación de permanecer en la empresa. El compromiso normativo traduce un sentimiento de obligación de continuar en

Los trabajadores, con un alto nivel de compromiso, creen que se quedarán. Según los autores, el compromiso normativo es el sentimiento de obligación de permanecer en la organización resultante de la interiorización de presiones normativas sobre un individuo antes de incorporarse a la organización o después de su incorporación. Esto puede suceder cuando una organización ofrece recompensas a los empleados por adelantado o incurre en costos significativos para los trabajos.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Ambiente laboral

Para Chiavenato (2007) el ambiente de compromiso es un ligado de peculiaridades del sitio de compromiso, observadas por los sujetos que persiguen en esa zona y valen tal potencia fundamental hacia ser el todo en su dirección de compromiso

Capacidad

Se describe a la forma de ser idóneo de algo definitivo, esta manera logra pertenecer a un individuo, ente o establecimiento, e incluido, a un objeto, efectuar un definitivo cargo teniendo en cuenta sus peculiaridades, caudales, capacidades y destrezas. (Ardila, 2009).

Comunicación

Es la expedición y aceptación de pesquisa entre personas interconectados o que establecen parte de cierto arquetipo de con el objetivo de lograr algo determinado (Robbins, 2004).

Compromiso

según la RAE (2006), compromiso significa obligación contraída o palabra dada, es el valor en el cual una persona se asemeja con algo en

específico.

Lealtad

La lealtad es la capacidad de los empleados de crear compromiso, en mayor o menor medida, con una organización y su cultura (Ardila, 2009).

Liderazgo

Para Robbins (2004) el liderazgo es un proceso mediante el cual un manager puede guiar e influir en el comportamiento y el trabajo de su equipo hacia el logro de objetivos específicos

Reconocimiento

Es una espléndida subvención, habitualmente concerniente a un desembolso excelente de sueldo, logra ser mancomunada al desembolso de bonos por producción o trascendencia de fines y ecuanimes de la distribución (Ardila, 2009).

Remuneración

Para Chiavenato (2007) la retribución es la prima que el sujeto toma a canje de ejecutar las ocupaciones de la organización. Es decir, son unas conveniencias de remuneración consignadas a los obreros, las cuales se proceden de su oficio.

Satisfacción

Según la RAE (2006) la satisfacción se precisa tal cual el desempeño de aspiración o de complacencia, aquel efecto de dicha que se consigue por envolver una escasez o ambición

Seguridad

La seguridad se refiere a los entornos laborales, caracterizados por promover el bienestar del personal, con componentes de protección contra riesgos laborales, enfermedades, lesiones, estrés o acoso (Ardila, 2009).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La satisfacción laboral se asocia de manera significativa con el compromiso organizacional en la MDL.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) Las condiciones de trabajo se asocian de manera significativa con el compromiso organizacional en la MDL.
- b) Las relaciones laborales se asocian de manera significativa con el compromiso organizacional en la MDL.
- c) Las recompensas justas se asocian de manera significativa con el compromiso organizacional en la MDL.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Satisfacción laboral

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Compromiso organizacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
SATISFACCION LABORAL	CONDICIONES DE TRABAJO	SEGURIDAD	Considera que le brindan seguridad de empleo en esta municipalidad.
			Piensa que las actitudes de sus compañeros son conflictivas en esta municipalidad.
		AMBIENTE	Se siente comprometido con su equipo de trabajo en esta municipalidad.
			Considera que los espacios de trabajo son óptimos para desempeñar sus funciones en esta municipalidad.
	Concibe bienestar en el contexto material en el que trabaja a diario en esta municipalidad.		
	RELACIONES LABORALES	COMUNICACIÓN	Considera fácil pedir ayuda a sus compañeros cuando se siente agobiado en esta municipalidad.
			Le brindan ayuda sus compañeros a pesar de estar ocupados en esta municipalidad.
		CAPACIDAD	Conocen su trabajo y tienen en cuenta sus conocimientos y capacidades en esta municipalidad.
			Colabora y se compromete en los proyectos, planes y políticas en esta municipalidad.
	RECOMPENSAS JUSTAS	REMUNERACIÓN	Se compromete en actividades grupales recreativas que se fomentan en esta municipalidad.
			Considera justo el sueldo que recibe por su trabajo en esta municipalidad.
		RECONOCIMIENTO	Cree que la remuneración que recibe está acorde con su compromiso para con esta municipalidad.
			Cree que la política de ascensos es justa en esta municipalidad.
Le reconocen el trabajo que realiza en esta municipalidad.			
	Le parecen adecuadas las prestaciones que se dan al personal en esta municipalidad.		

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	IDENTIDAD	Considera realmente como dilemas personales, las dificultades de esta municipalidad.
			Posee una elevada consideración propia para usted esta municipalidad.
		SENTIMIENTO DE PERTENENCIA	Tiene una fuerte sensación de formar parte de esta municipalidad.
			Siente que emocionalmente usted está vinculado con esta municipalidad. Percibe dentro de sí mismo una conmoción fuertísima de pertenecer a esta municipalidad.
	COMPROMISO CONTINUO	PERMANENCIA	Labora hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad
			Cree que bastante tiempo en su existir se dañaría si dispusiera en estos momentos emerger de esta municipalidad.
			Siente como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en dejar esta municipalidad.
		INTERÉS ECONÓMICO	Una de las razones para que usted siga laborando es el buen haber financiero brindado por esta municipalidad. Concurre poquísimas opciones para que consiga otro trabajo parecido, para pensar el peligro de abandonar esta municipalidad.
	COMPROMISO NORMATIVO	LEALTAD	Usted se consideraría culpable si deja ahora esta municipalidad, deliberando lo que se le ha brindado.
			Concibe que esta municipalidad vale completamente lealtad por su parte.
			Aún si fuera por su beneficio, siente que no estaría bien dejar ahora esta municipalidad.
		OBLIGACIÓN PERSONAL	Considera estar en deuda con esta municipalidad. No abandonarías hoy esta municipalidad, porque usted considera obligación con todos sus participantes.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de esta investigación fue aplicado, porque según Murillo (2008) se buscó el estudio o uso de las sapiencias obtenidas, paralelos a otros, después de implementar y sistematizar la experiencia fundada en exploración.

3.1.1. ENFOQUE

En esta tesis se utilizó un enfoque cuantitativo, ya que en referencia a Hernández et. al. (2014) este enfoque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 67). Es así que la cogida de antecedentes fue semejante a calcular con información obtenida la asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la MDL.

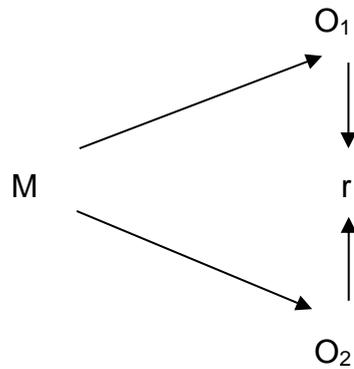
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Para esta tesis, el nivel fue descriptivo correlacional, en referencia a Hernández et. al. (2014) “se busca especificar propiedades y características relevantes de cualquier fenómeno que se estudie, describe tendencias y asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 85). Entonces, se buscó establecer la asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la MDL.

3.1.3. DISEÑO

Para esta tesis, el diseño fue no experimental transversal, ya que en referencia a Hernández et. al. (2014) “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 103). Es así que en esta

investigación la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando no fueron manipuladas y se recolectó los datos una sola vez. El esquema representativo es como sigue:



Donde:

M: Muestra.

O1: Observaciones de la satisfacción laboral.

r: Asociación.

O2: Observaciones del compromiso organizacional.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para esta tesis, la población estuvo conformada por todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando. Según referencia de la municipalidad son 65 trabajadores, y fueron distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2*Distribución de la Población*

AREAS	CANTIDAD
Gerencia Municipal	04
Secretaria General	06
Oficina de Asesoría	01
Oficina de Control institucional	01
Oficina de Procaduria Municipal	01
Sub Gerente de Administración Tributaria	02
Sub Gerente de Administración y Finanzas	07
Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto	03
Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano	11
Sub Gerente de Desarrollo Social	08
Sub Gerente de Servicios Públicos y Comunales	15
Sub Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	05
Sub Gerente de Gestión del Riesgo de Desastres	01
TOTAL	65

Fuente: Municipalidad Distrital de Luyando (2022)

3.2.2. MUESTRA

Según Carrasco (2007), la muestra es “una parte o división particular de la población, cuyas características esenciales son ser equitativa y condicionado fiel de ella, de tal manera que los efectos conseguidos en el modelo alcancen propagar a todos los que conforman dicha población.

Entonces, para el presente estudio no fue necesario llevar a cabo el muestreo respectivo, dado que el tamaño de la población es reducido. Entonces, la muestra fue equivalente a la cantidad de la población, es decir, 65 unidades muestrales.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Tamayo (2008) la encuesta es una herramienta que nos va a permitir las respuestas a los dilemas en referencia a situaciones características relacionadas con variables, luego de la cogida de forma sistémica de datos procesados obedeciendo a un esbozo programado formalmente asegurando el rigor de la pesquisa conseguida.

Asimismo, para Tamayo (2008) el cuestionario sujeta los semblantes del problema que se suponen fundamentales; admite, también, sitiar ciertas dificultades que nos conciernen primariamente; somete el contexto a axiomática representación de datos fundamentales y reduce el ente de tesis.

Para el presente estudio, la técnica para recopilar datos fue la encuesta y su instrumento fue el cuestionario con ítems relacionados a la satisfacción laboral y al compromiso organizacional, dirigidos a los colaboradores de la MDL.

Confiabilidad y validación del instrumento

El instrumento usado para la investigación fue el cuestionario, para obtener un análisis de satisfacción laboral y compromiso organizacional con base en los hitos determinados, se identificó como nivel de control la escala de Likert comprendida en 30 ítems distribuidos en 6 dimensiones de tal manera que permite evidenciar el desempeño de las variables.

Confiabilidad del instrumento

Para medir la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo un experimento piloto sometido a 20 colaboradores que no formaban parte de la muestra.

Figura 1

Base de Datos para la Prueba Piloto

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	4	1	3	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	2
2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	5	2	3	3	2	3
4	2	3	4	2	3	2	3	2	4	4	2	2	3	2	2
5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3
7	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4
8	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
9	4	2	4	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5
10	3	4	5	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
11	1	3	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
12	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
13	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3
14	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
15	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
16	4	1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
17	1	1	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
18	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
19	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	1	4	4	3	4	2	4	1	4	2	2	3	1	4
21															
22															
23															

Se manejó el Alpha de Cronbach, encargado de fijar la media ponderada de las correlaciones existente entre las variables (o ítems) que constituyen parte del instrumento, la ecuación es:

$$\alpha = \frac{N \bar{p}}{1 + p (N - 1)}$$

Donde:

N = Cuantía de interrogantes

p = Promedio de las agrupaciones de las interrogantes

α = Factor de confidencialidad.

$$\alpha = 0,824$$

Comentario

El valor del alfa de cronbach fue 0,824, este monto supera a lo exigido como factor de confianza (0.60), lo que nos ayuda a decidir que el instrumento es confiable para aplicarlo a las unidades muestrales.

Validación del instrumento

La validez del instrumento se consiguió por una evaluación de juicio a expertos profesionales reconocidos pertenecientes a nuestra provincia, en el que los expertos consideran que la encuesta es efectiva en términos de estructura, criterios, contenido y capacidad de respuesta a los objetivos de la investigación.

Tabla 3

Juicio de Expertos

Evaluador experto	Grado académico / Institución donde labora	Valoración
Anamelba Terrones Valles	Magister en gestión pública / UNAS	20.00
Raúl Felipe Gamarra Huertas	Magister en ciencias de la educación superior e investigación / UNAS	20.00
Julio Burillo Vela	Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública / UDH Filial Leoncio Prado	20.00
Promedio		20.00

El instrumento tiene un promedio de 20 puntos, por lo que confirmamos que esta herramienta es reconocida ya que se encuentra entre los 16 - 20 puntos de excelencia en el valor estimado de la herramienta en consideración; confirmamos que la propuesta de prueba es aceptable.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

En este estudio, se utilizó el procesador de texto WORD para presentar las tablas y las figuras en el informe final de tesis, plasmando todos los resultados del trabajo en forma expresa para finalmente obtener la visualización de un texto claro y ordenado.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

En este estudio se tuvo como técnica para el análisis e interpretación de los datos a la estadística básica con sus instrumentos respectivos tales como el Programa Excel y el SPSS.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. SATISFACCIÓN LABORAL

4.1.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Seguridad

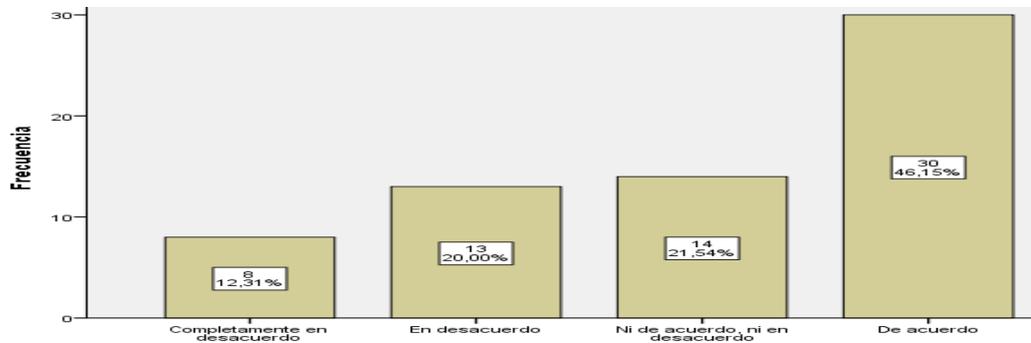
Tabla 4

La Seguridad en la MDL

Opción	Cantidad	%
Plenamente acorde	8	12,31
En desacorde	13	20
Ni de acorde, ni en desacorde	14	21,54
De acorde	30	46,15
Total	65	100,0

Figura 2

La Seguridad en la MDL.



Comentario:

En la Figura 2, se observa que el 46,15% del talento humano de la MDL, está de acorde, el 21,54% está ni de acorde, ni en desacorde, el 20% está en desacorde y el 12,31% está plenamente en desacorde, con considerar que le brindan seguridad de empleo en esta entidad.

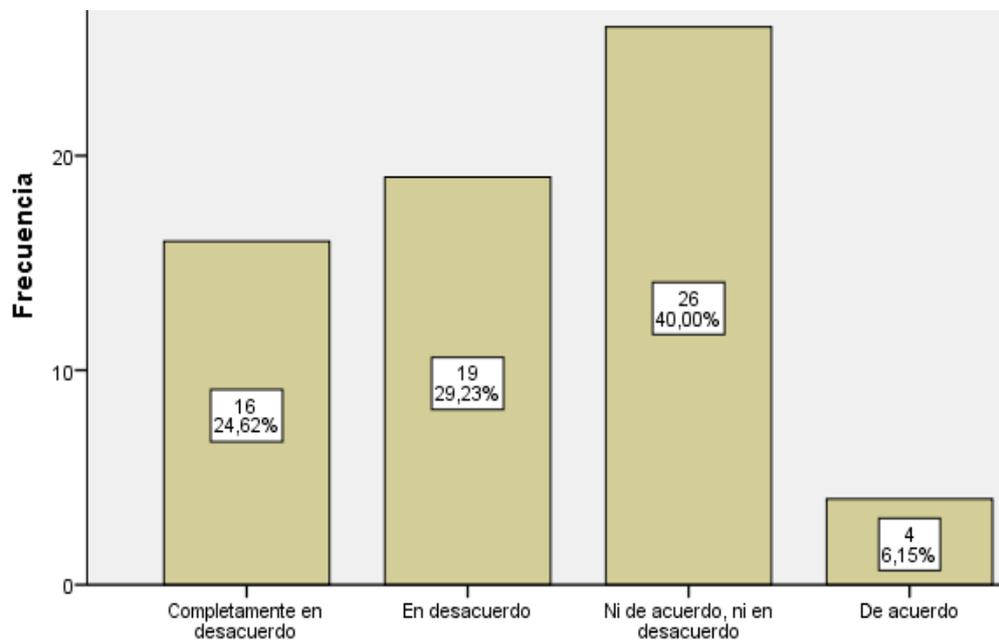
Tabla 5

Las Actitudes en la MDL.

Opción	cantidad	%
Plenamente acorde	16	24,62
En desacorde	19	29,23
Ni de acorde, ni en desacorde	26	40
De acorde	4	6,15
Total	65	100,0

Figura 3

Las Actitudes en la M.D.L.



Comentario:

En la Figura 3, se observa que el 40% del personal de la M.D.L., está ni de acorde, ni en desacorde, el 29,23% está en desacorde, el 24,62% está completamente en desacorde y el 6,15% está de acorde, con pensar que las actitudes de sus compañeros son conflictivas en esta entidad.

Ambiente

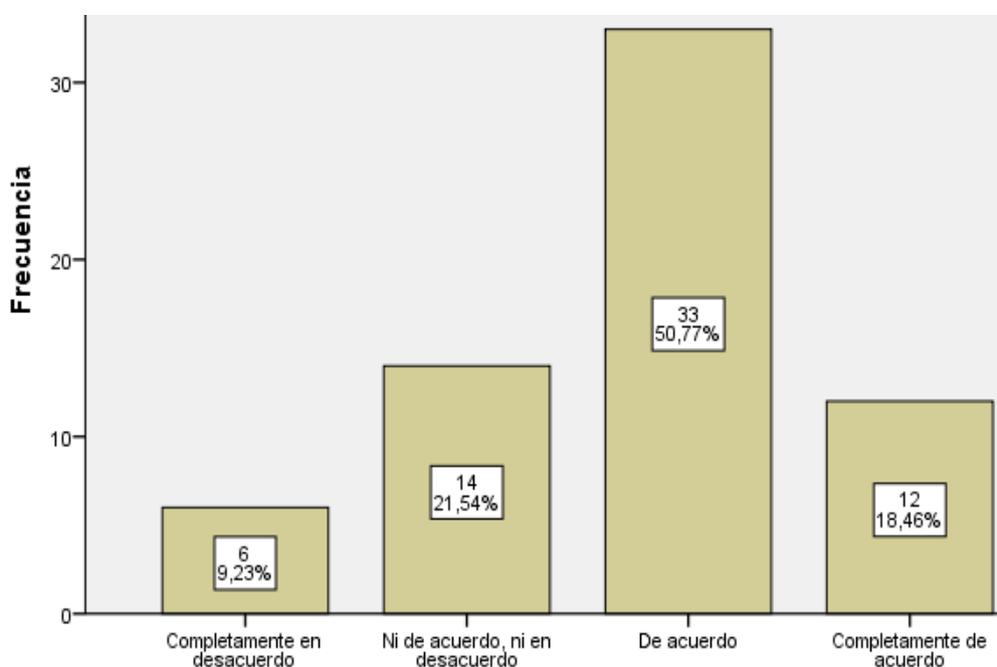
Tabla 6

Los equipos de trabajo en la M.D.L.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	6	9,23
Ni de acorde, ni en desacorde	14	21,54
De acorde	33	50,77
plenamente de acorde	12	18,46
Total	65	100,0

Figura 4

Los equipos de trabajo en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 4, se observa que el 50,77% del personal de la MDL., está de acorde, el 21,54% está ni de acorde, ni en desacorde, el 18,46% está plenamente de acorde y el 9,23% está plenamente en desacorde, con sentirse comprometido con su equipo de trabajo en esta entidad.

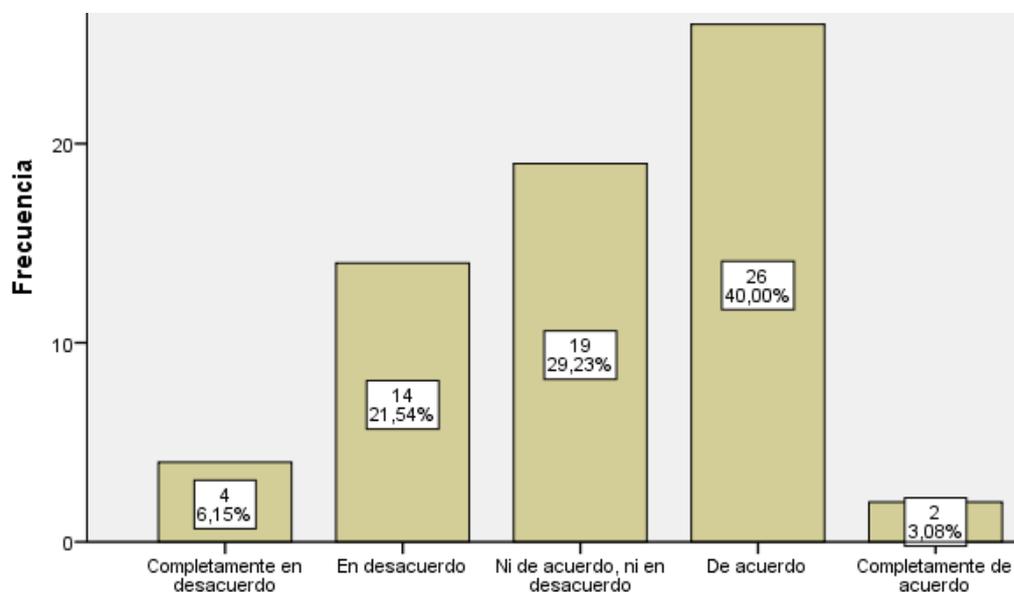
Tabla 7

Los espacios de trabajo en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	4	6,15
En desacorde	14	21,54
Ni de acorde, ni en desacorde	19	29,23
De acorde	26	40
Plenamente de acorde	2	3,08
Total	65	100,0

Figura 5

Los espacios de trabajo en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 5, se observa que el 40% del personal de la MDL., está de acorde, el 29,23% está ni de acorde, ni en desacorde, el 21,54% está en desacorde, el 6,15% está plenamente en desacorde y el 3,08% está plenamente de acorde, con considerar que los espacios de trabajo son óptimos para desempeñar sus funciones en esta entidad.

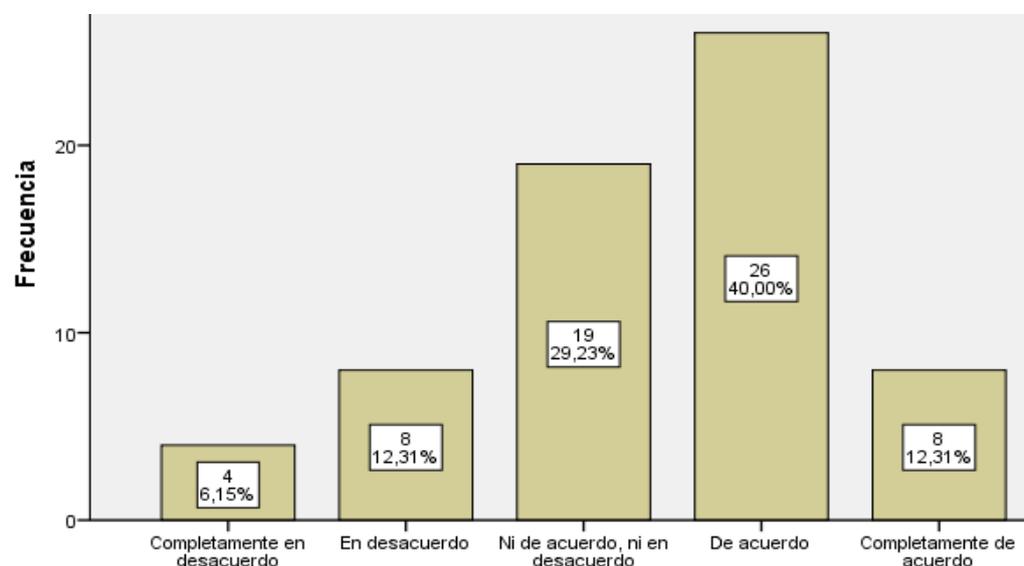
Tabla 8

El ambiente físico en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	4	6,15
En desacorde	8	12,31
Ni de acorde, ni en desacorde	19	29,23
De acorde	26	40
Plenamente de acorde	8	12,31
Total	65	100,0

Figura 6

El ambiente físico en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 6, se observa que el 40% del personal de la MDL., está de acorde, el 29,23% está ni de acorde, ni en desacorde, el 12,31% está en desacorde, el 12,31% está plenamente de acorde y el 6,15% está plenamente en desacorde, con concebir bienestar en el contexto material en el que trabaja a diario en esta entidad.

Relaciones laborales

Comunicación

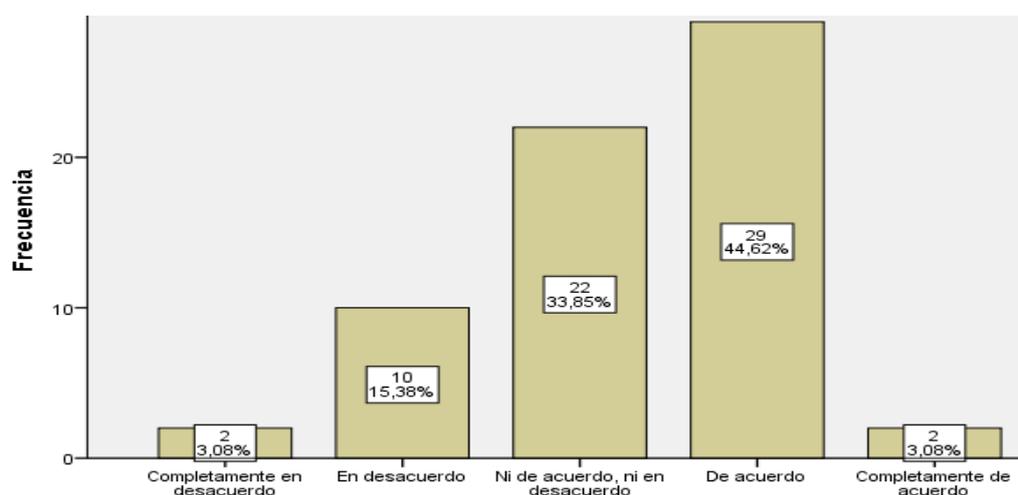
Tabla 9

La comunicación en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	2	3,08
En desacorde	10	15,38
Ni de acorde, ni en desacorde	22	33,85
De acorde	29	44,62
Plenamente de acorde	2	3,08
Total	65	100,0

Figura 7

La comunicación en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 7, se observa que el 44,62% del personal de la MDL., está de acorde, el 33,85% está ni de acorde, ni en desacorde, el 15,38% está en desacorde, el 3,08% está plenamente de acorde y el 3,08% está plenamente en desacorde respectivamente, con considerar fácil pedir ayuda a sus compañeros cuando se siente agobiado en esta entidad.

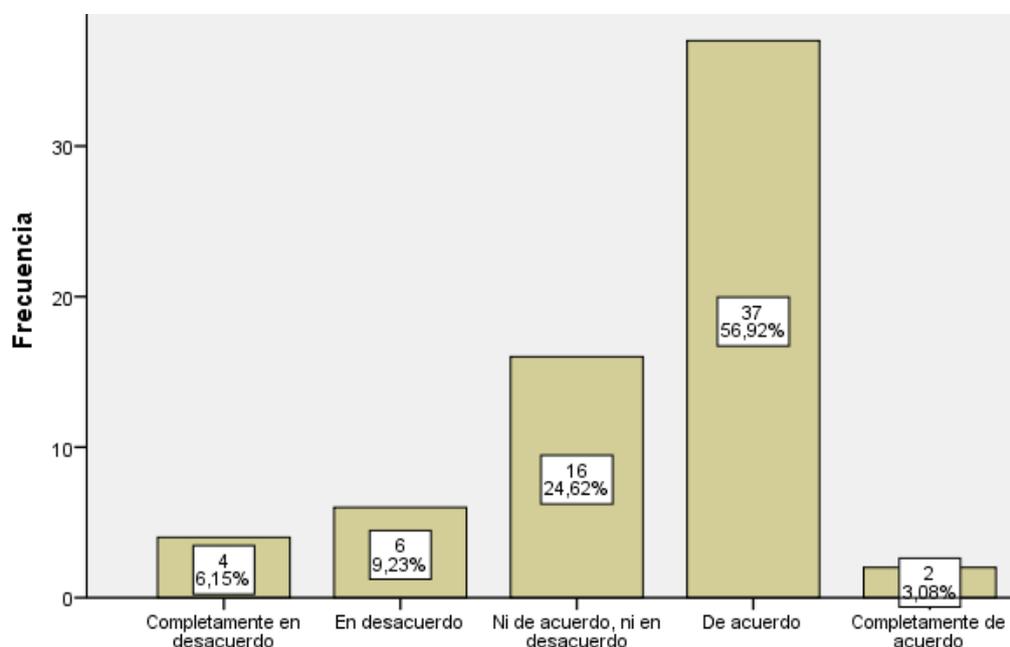
Tabla 10

La cooperación en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	4	6,15
En desacorde	6	9,23
Ni de acorde, ni en desacorde	16	24,62
De acorde	37	56,92
Plenamente de acorde	2	3,08
Total	65	100,0

Figura 8

La cooperación en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 8, se observa que el 56,92% del personal de la MDL., está de acorde, el 24,62% está ni de acorde, ni en desacorde, el 9,23% está en desacorde, el 6,15% está plenamente en desacorde y el 3,08% está plenamente de acorde, con que le brindan ayuda sus compañeros a pesar de estar ocupados en esta entidad.

Capacidad

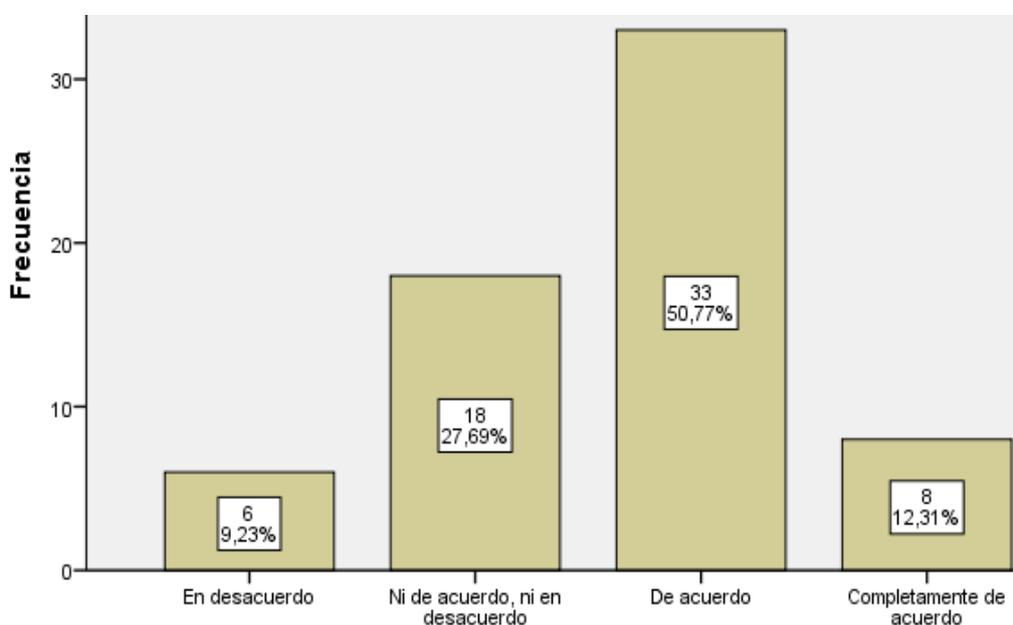
Tabla 11

Los conocimientos en la MDL.

Opción	Cantidad	%
En desacorde	6	9,23
Ni de acorde, ni en desacorde	18	27,69
De acorde	33	50,77
Plenamente de acorde	8	12,31
Total	65	100,0

Figura 9

Los conocimientos en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 9, se observa que el 50,77% del personal de la MDL., está de acorde, el 27,69% está ni de acorde, ni en desacorde, el 12,31% está plenamente de acorde y el 9,23% está en desacorde, con que conocen su trabajo y tienen en cuenta sus conocimientos y capacidades en esta entidad.

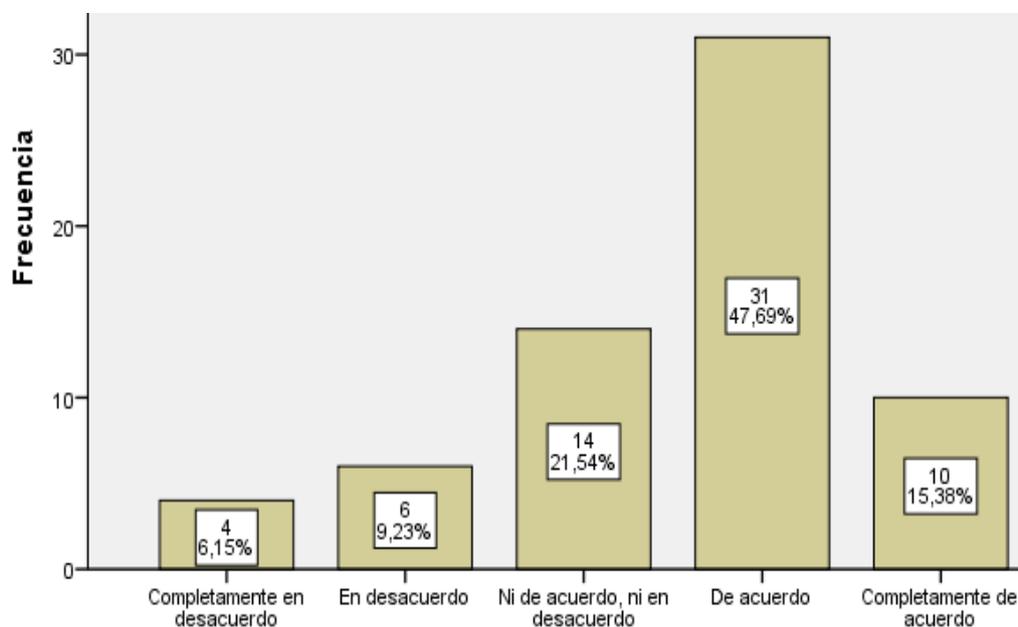
Tabla 12

La colaboración en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	4	6,15
En desacorde	6	9,23
Ni de acorde, ni en desacorde	14	21,54
De acorde	31	47,69
plenamente de acorde	10	15,38
Total	65	100,0

Figura 10

La colaboración en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 10, se observa que el 47,69% del personal de la MDL., está de acorde, el 21,54% está ni de acorde, ni en desacorde, el 15,38% está plenamente de acorde, el 9,23% está en desacorde y el 6,15% está plenamente en desacorde, con colaborar y comprometerse en los proyectos, planes y políticas en esta entidad.

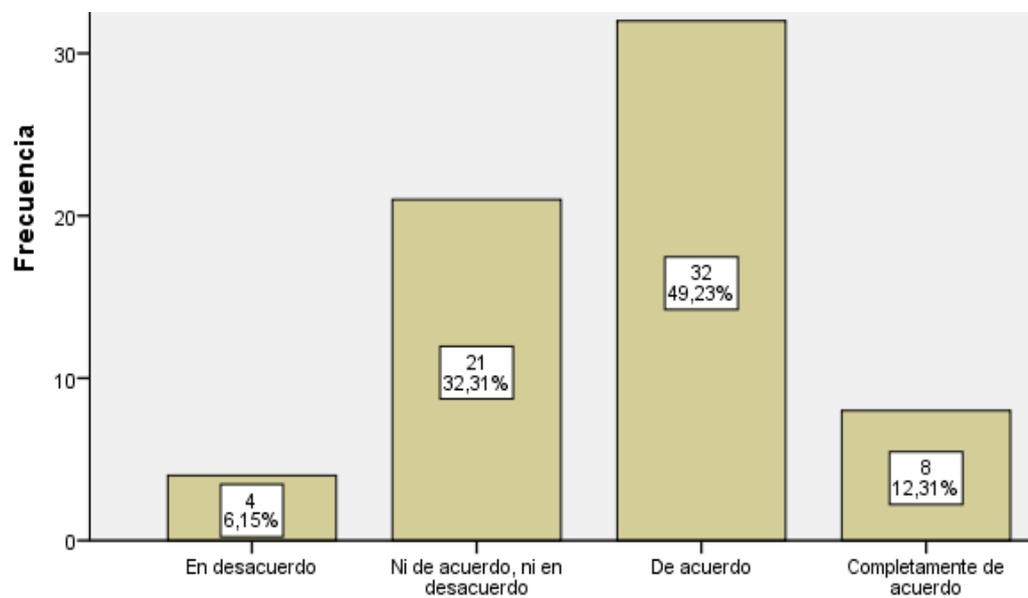
Tabla 13

El compromiso en la MDL.

Opción	Cantidad	%
En de acorde	4	6,15
Ni de acorde, ni en desacorde	21	32,31
De acorde	32	49,23
Plenamente de acuerdo	8	12,31
Total	65	100,0

Figura 11

El compromiso en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 11, se observa que el 49,23% del personal de la MDL, está de acorde, el 32,31% está ni de acorde, ni en desacorde, el 12,31% está plenamente de acorde y el 6,15% está en desacorde, con comprometerse en actividades grupales recreativas que se fomentan en esta municipalidad.

Recompensas justas

Remuneración

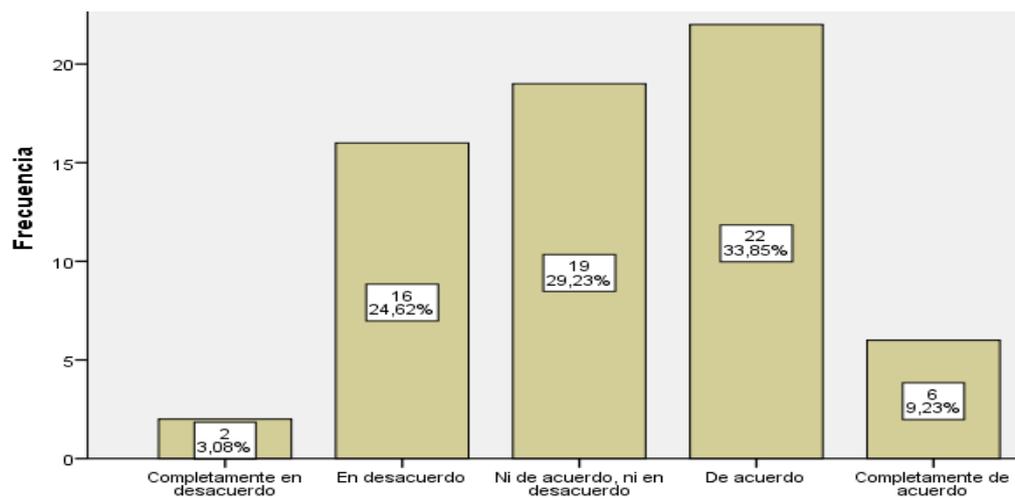
Tabla 14

El sueldo en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente de acorde	2	3,06
En desacorde	16	24,62
Ni de acorde, ni en desacorde	19	29,23
De acorde	22	33,85
Plenamente de acorde	6	9,23
Total	65	100,0

Figura 12

El sueldo en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 12, se observa que el 33,85% del personal de la MDL., está de acorde, el 29,23% está ni de acorde, ni en desacorde, el 24,62% está en desacorde, el 9,23% está plenamente de acorde y el 3,08% está plenamente en desacorde, con considerar justo el sueldo que recibe por su trabajo en esta municipalidad.

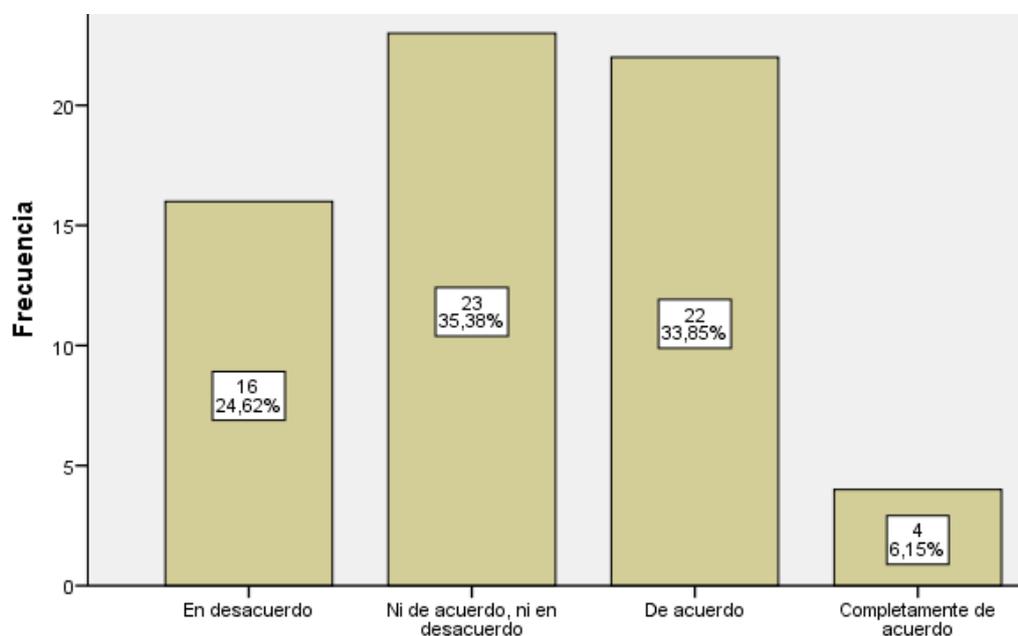
Tabla 15

La Remuneración en la MDL.

Opción	Cantidad	%
En desacorde	16	24,62
Ni de acorde, ni en desacorde	23	35,38
De acorde	22	33,85
Plenamente de acorde	4	6,15
Total	65	100,0

Figura 13

La Remuneración en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 13, se observa que el 35,38% del personal de la MDL., está ni de acorde, ni en desacorde, el 33,85% está de acorde, el 24,62% está en desacorde y el 6,15% está completamente de acorde, con creer que la remuneración que recibe está acorde con su compromiso para con esta municipalidad.

Reconocimiento

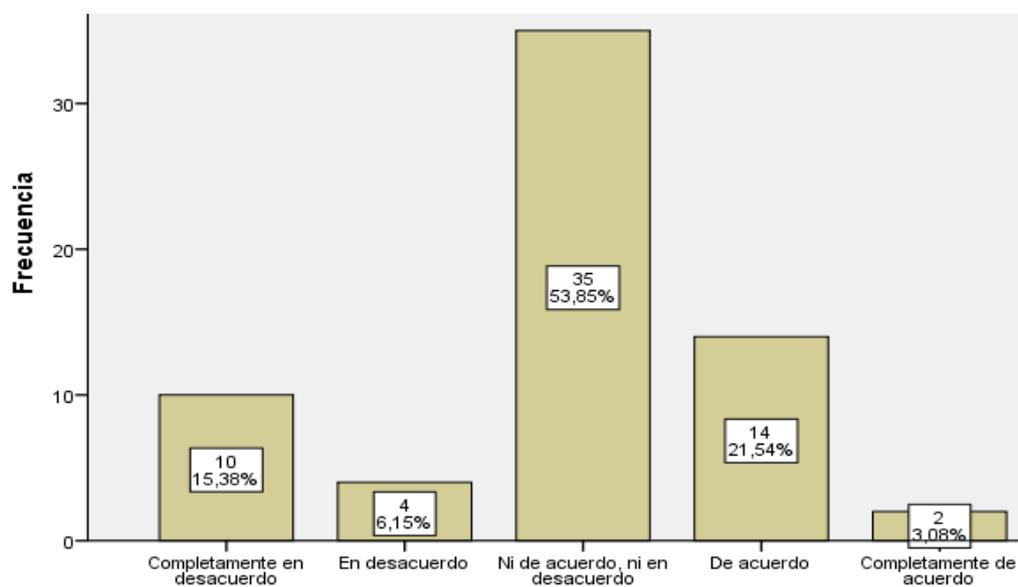
Tabla 16

Los Ascensos en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	10	15,38
En desacorde	4	6,15
Ni de acorde, ni en desacorde	35	53,85
De acorde	14	21,54
Plenamente de acorde	2	3,08
Total	65	100,0

Figura 14

Los Ascensos en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 14, se observa que el 53,85% del personal de la MDL., está ni de acorde, ni en desacorde, el 21,54% está de acorde, el 15,38% está plenamente en desacorde, el 6,15% está en desacorde y el 3,08% está plenamente de acorde, con creer que la política de ascensos es justa en esta municipalidad.

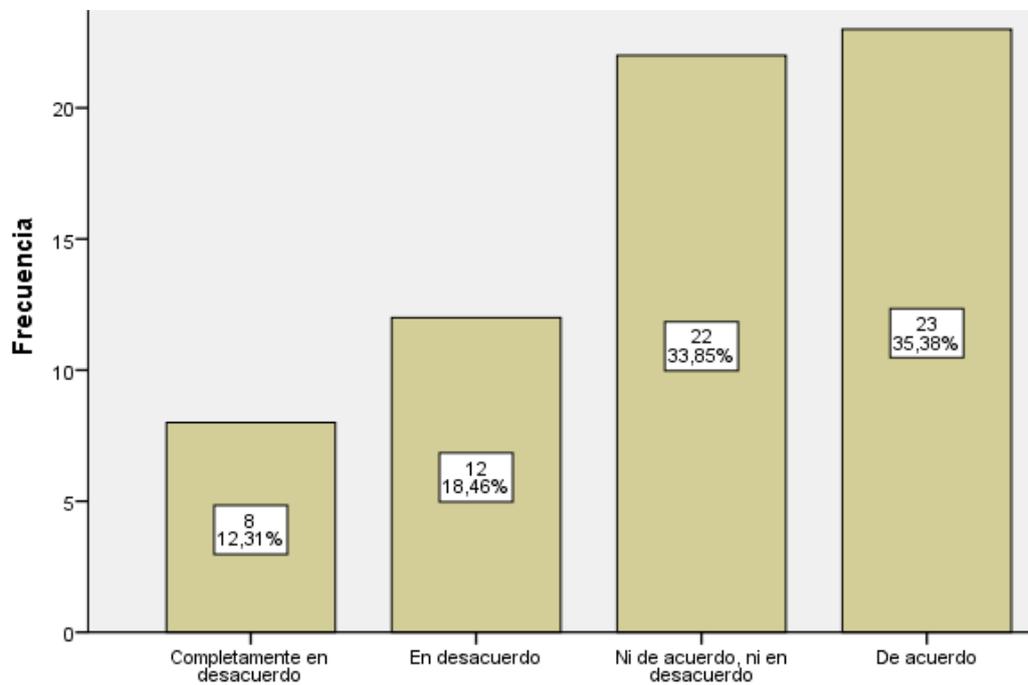
Tabla 17

El Reconocimiento en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	8	12,31
En desacorde	12	18,46
Ni de acorde, ni en desacorde	22	33,85
De acorde	23	35,38
Total	65	100,0

Figura 15

El Reconocimiento en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 15, se observa que el 35,38% del personal de la MDL., está de acorde, el 33,85% está ni de acorde, ni en desacorde, el 18,46% está en desacorde y el 12,31% está plenamente en desacorde, con que le reconocen el trabajo que realiza en esta entidad.

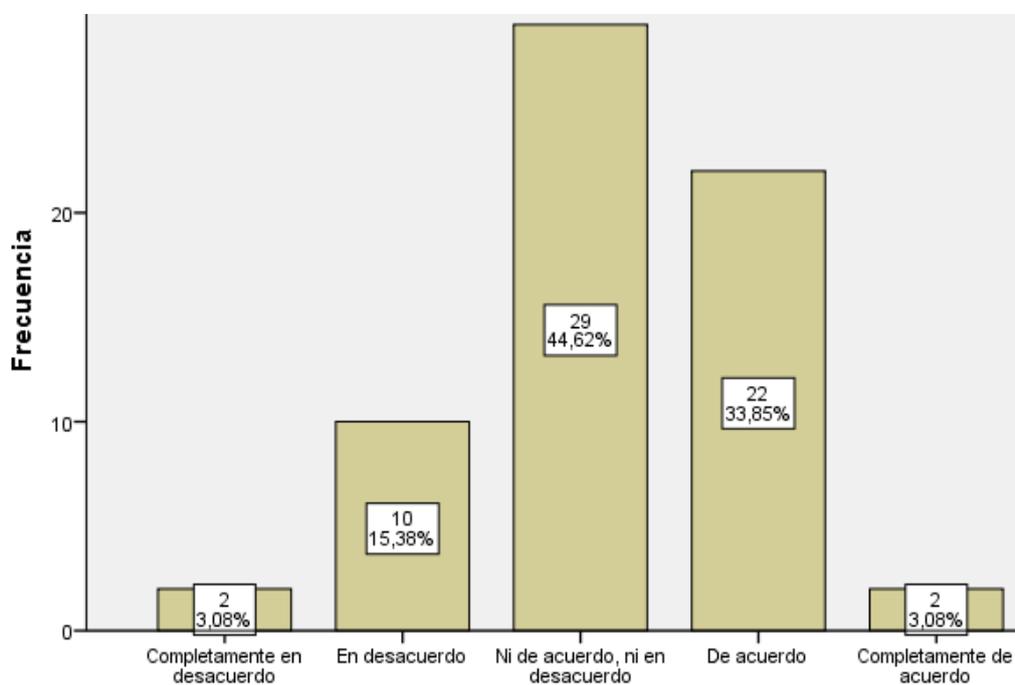
Tabla 18

Las Prestaciones en la MDL.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Plenamente de acorde	2	3,08
En desacorde	10	15,38
Ni de acorde, ni en desacorde	29	44,62
De acorde	22	33,85
Plenamente de acorde	2	3,08
Total	65	100,0

Figura 16

Las Prestaciones en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 16, se observa que el 44,62% del personal de la MDL, está ni de acorde, ni en desacorde, el 33,85% está de acorde, el 15,38% está en desacorde y el 3,08% está plenamente de acorde y el 3,08% plenamente en desacorde respectivamente, con qué le parecen adecuadas las prestaciones que se le dan en esta entidad.

4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

4.2.1. COMPROMISO AFECTIVO

Identidad

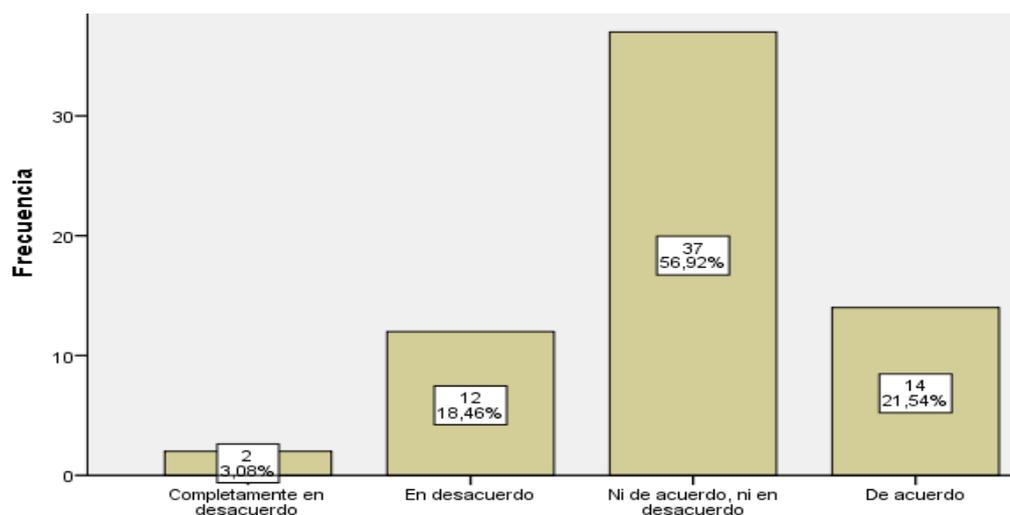
Tabla 19

La Identidad en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	2	3,08
En desacorde	12	18,46
Ni de acorde, ni en desacorde	37	56,92
De acorde	14	21,54
Total	65	100,0

Figura 17

La Identidad en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 17, se observa que el 56,92% del personal de la MDL., está ni de acorde, ni en desacorde, el 21,54% está de acorde, el 18,46% está en desacorde y el 3,08% está plenamente en desacorde, con considerar realmente como dilemas personales, las dificultades de esta municipalidad.

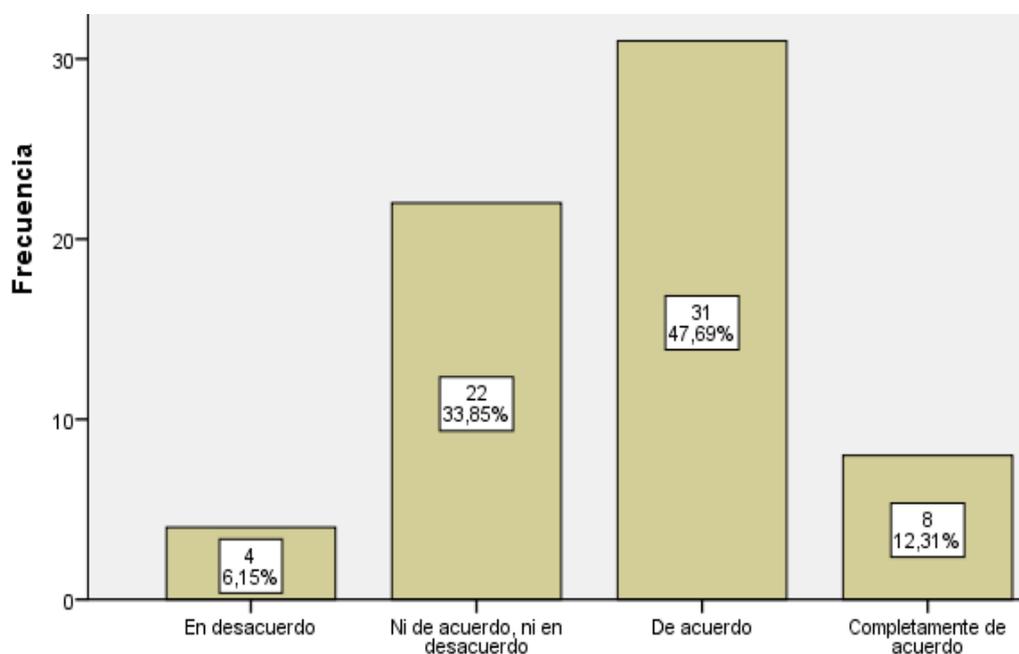
Tabla 20

El significado personal en la MDL.

Opción	Cantidad	%
En desacorde	4	6,15
Ni de acorde, ni en desacorde	22	33,85
De acorde	31	47,69
Plenamente de acorde	8	12,31
Total	65	100,0

Figura 18

El significado personal en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 18, se observa que el 47,69% del personal de la MDL., está de acorde, el 33,85% está ni de acorde, ni en desacorde, el 12,31% está plenamente de acorde y el 6,15% está en desacorde, con que posee un gran significado personal para ellos esta municipalidad.

Sentimiento de pertenencia

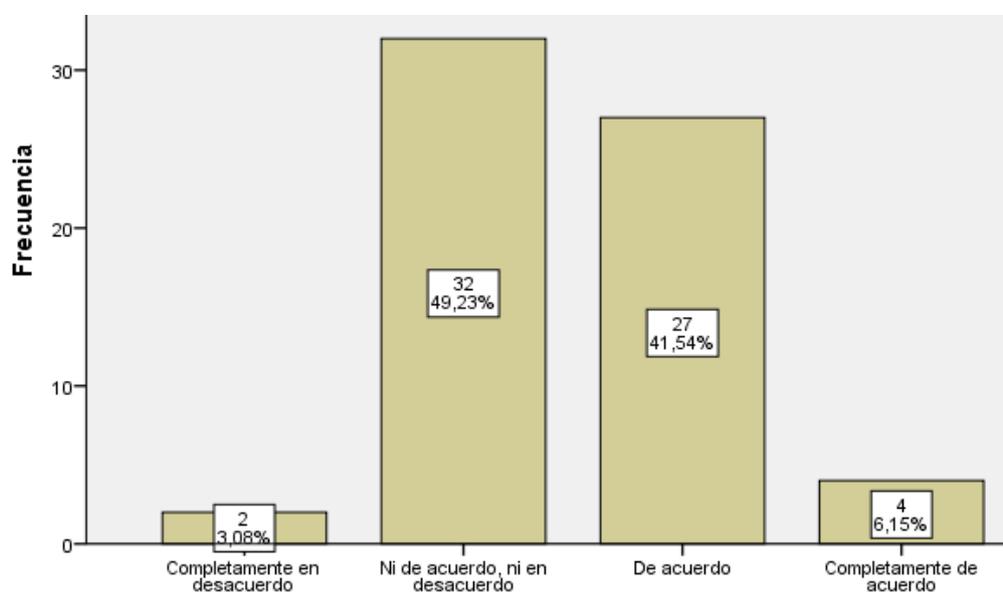
Tabla 21

La Sensación de Pertenencia en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	2	3,08
Ni de acorde, ni en desacorde	32	49,23
De acorde	27	41,54
Plenamente de acorde	4	6,15
Total	65	100,0

Figura 19

La Sensación de Pertenencia en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 19, se observa que el 49,23% del personal de la MDL, está ni de acorde, ni en desacorde, el 41,54% está de acorde, el 6,15% está plenamente de acorde y el 3,08% está plenamente en desacorde, con tener una fuerte sensación de formar parte de esta entidad.

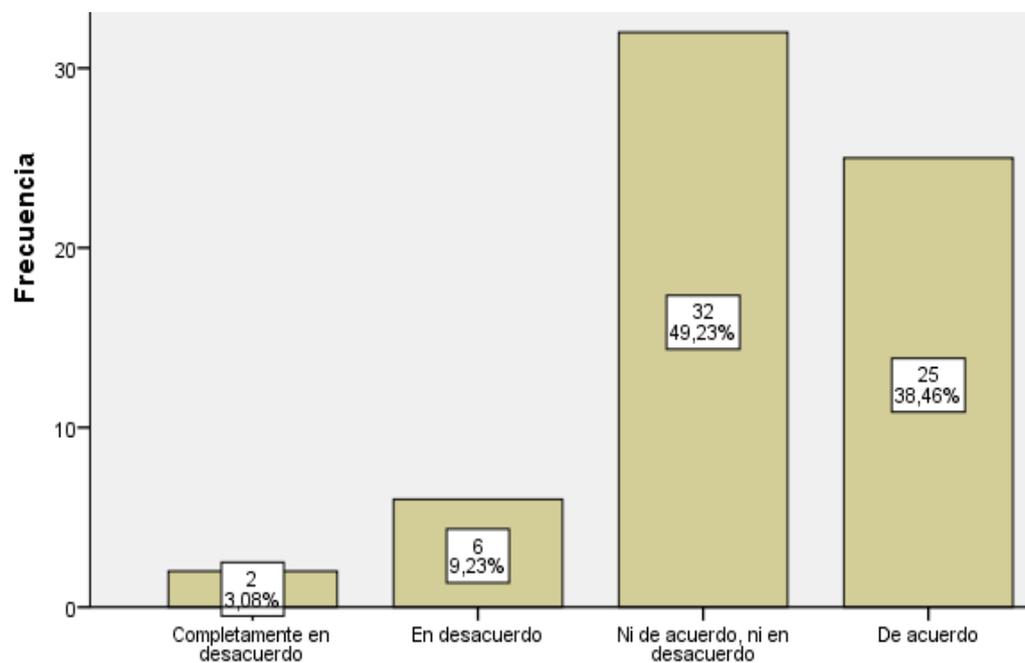
Tabla 22

El Vínculo Emocional en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	2	3,08
En desacorde	6	9,23
Ni de acorde, ni en desacorde	32	49,23
De acorde	25	38,46
Total	65	100,0

Figura 20

El Vínculo Emocional en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 20, se observa que el 49,23% del personal de la MDL, está ni de acorde, ni en desacorde, el 38,46% está de acorde, el 9,23% está en desacorde y el 3,08% está plenamente en desacorde, con sentir que emocionalmente está vinculado con esta esta entidad.

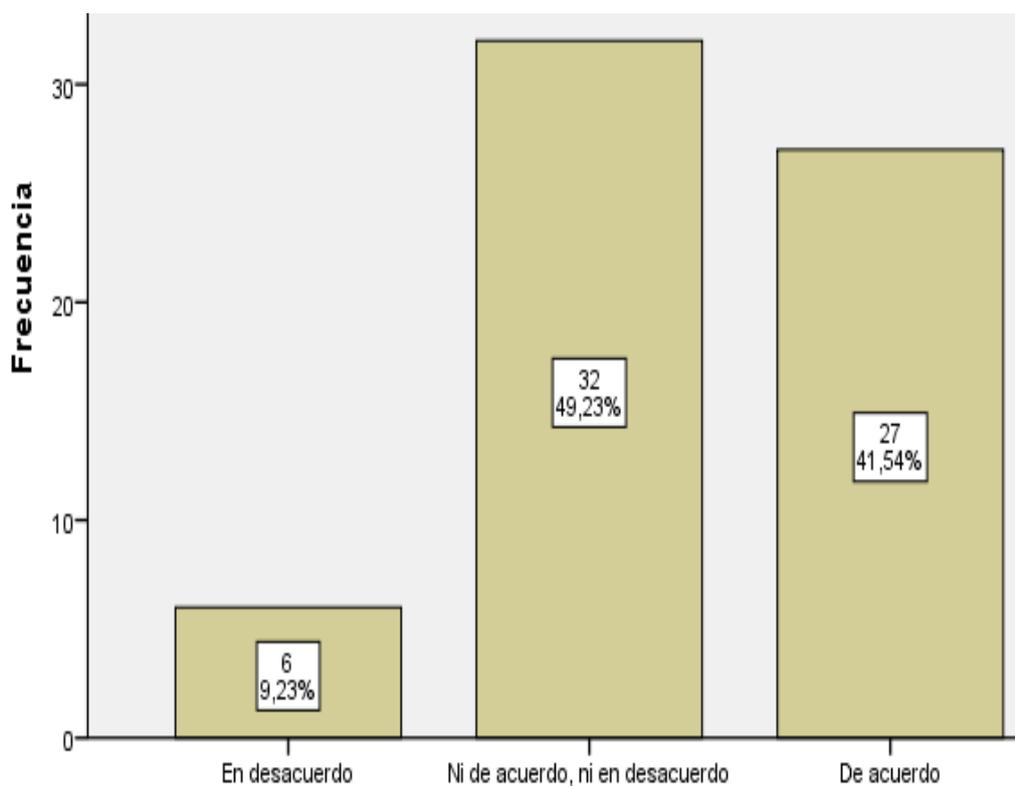
Tabla 23

La Conmoción de Pertenencia en la MDL.

Opción	Cantidad	%
En desacorde	6	9,23
Ni de acorde, ni en desacorde	32	49,23
De acorde	27	41,54
Total	65	100,0

Figura 21

La Conmoción de Pertenencia en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 21, se observa que el 49,23% del personal de la MDL., está ni de acorde, ni en desacorde, el 41,54% está de acorde y el 9,23% está en desacorde, con percibir en su interior una conmoción muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad.

4.2.2. COMPROMISO CONTINUO

Permanencia

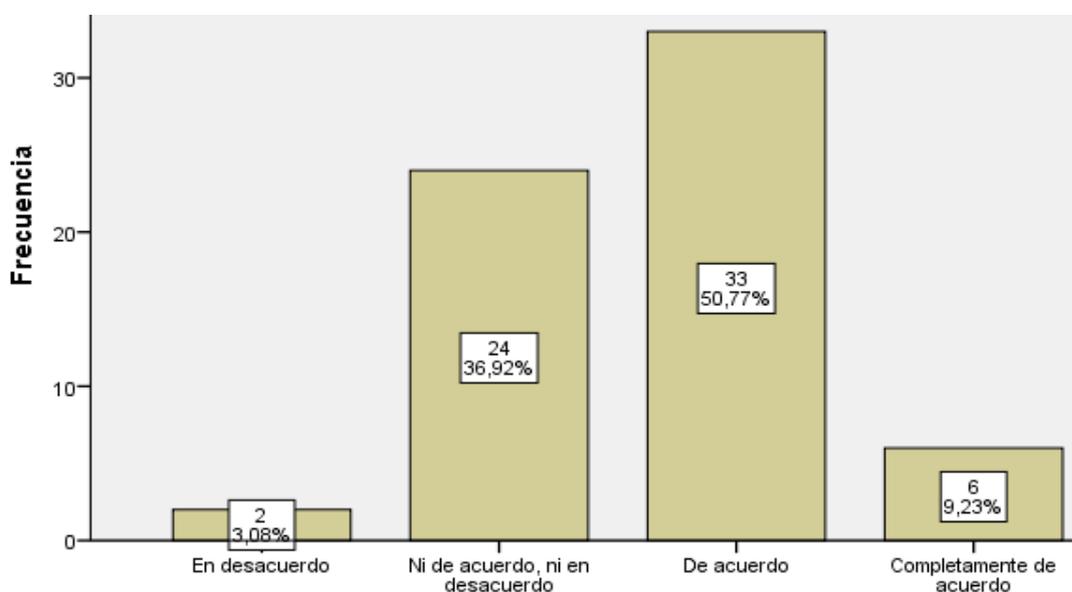
Tabla 24

La Satisfacción en la MDL.

Opción	Cantidad	%
En desacorde	2	3,08
Ni de acorde, ni en desacorde	24	36,92
De acorde	33	50,77
plenamente de acorde	6	9,23
Total	65	100,0

Figura 22

La Satisfacción en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 22, se observa que el 50,77% del personal de la MDL., está de acorde, el 36,92% está ni de acorde, ni en desacorde, el 9,23% está plenamente de acorde, y el 3,08% está en desacorde, con laborar hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta entidad.

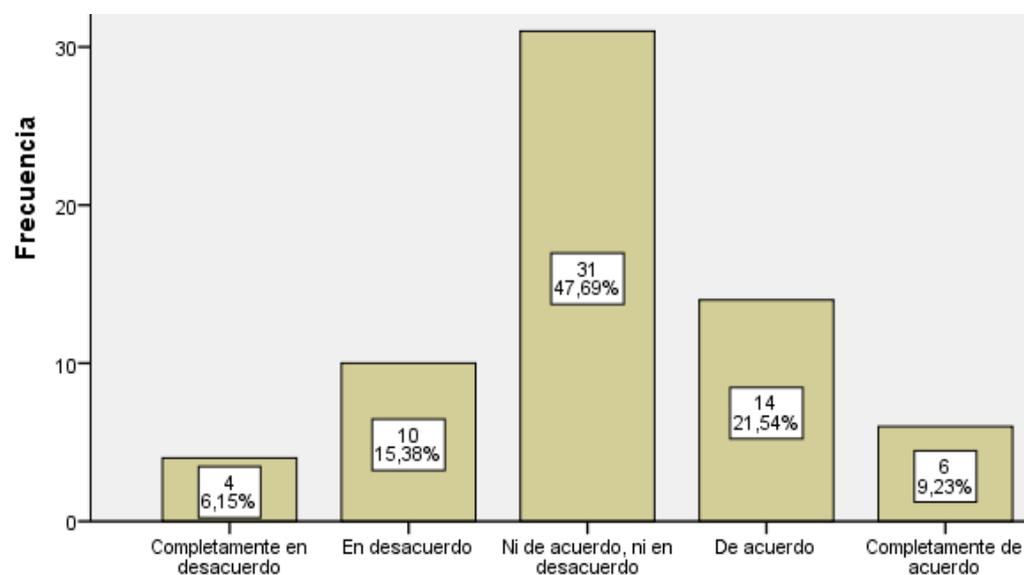
Tabla 25

La Permanencia en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	4	6,15
En desacorde	10	15,38
Ni de acorde, ni en desacorde	31	47,69
De acorde	14	21,54
Plenamente de acorde	6	9,23
Total	65	100,0

Figura 23

La Permanencia en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 23, se observa que el 47,69% del personal de la MDL, está ni de acorde, ni en desacorde, el 21,54% está de acorde, el 15,38% está en desacorde, el 9,23% está plenamente de acorde y el 6,15% está plenamente en desacorde, con creer que bastante tiempo en su existir se dañaría si dispusiera en estos momentos emerger de esta entidad.

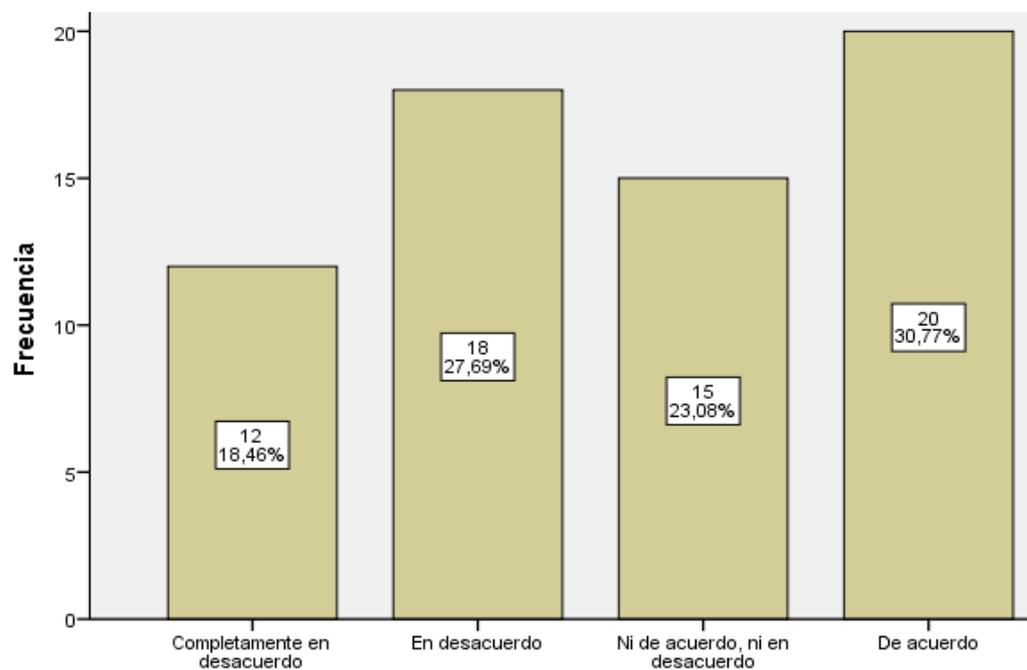
Tabla 26

Las Opciones Laborales en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	12	18,46
En desacorde	18	27,69
Ni de acorde, ni en desacorde	15	23,08
De acorde	20	30,77
Total	65	100,0

Figura 24

Las Opciones Laborales en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 24, se observa que el 30,67% del personal de la MDL., está de acorde, el 27,69% está en desacorde, el 23,08% está ni de acorde, ni en desacorde y el 18,46% está plenamente en desacorde, con sentir que tiene muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en dejar esta municipalidad.

Interés económico

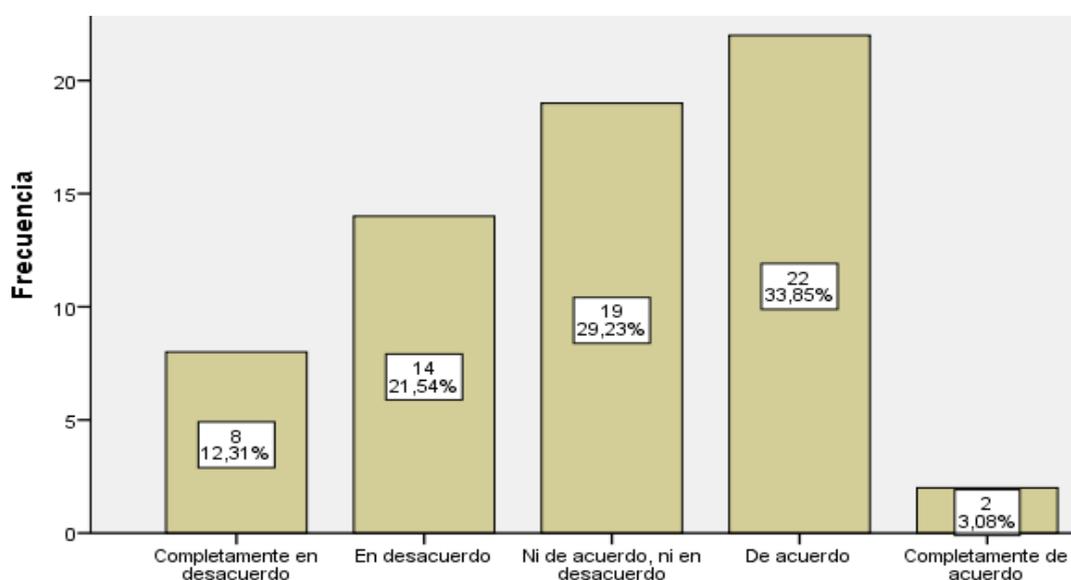
Tabla 27

El Reconocimiento Económico en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Desacorde	8	12,31
Ni de acorde, ni en desacorde	14	21,54
Acorde, ni en desacorde	19	29,23
De acorde plenamente en desacorde	22	33,85
Total	65	100,0

Figura 25

El Reconocimiento Económico en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 25, se observa que el 33,85% del personal de la MDL., está de acorde, el 29,23% está ni de acorde, ni en desacorde, el 21,54% está en desacorde, el 12,31% está plenamente en desacorde y el 3,08% está plenamente de acorde, con que una de las razones para que siga laborando es el buen reconocimiento económico que tiene en esta municipalidad.

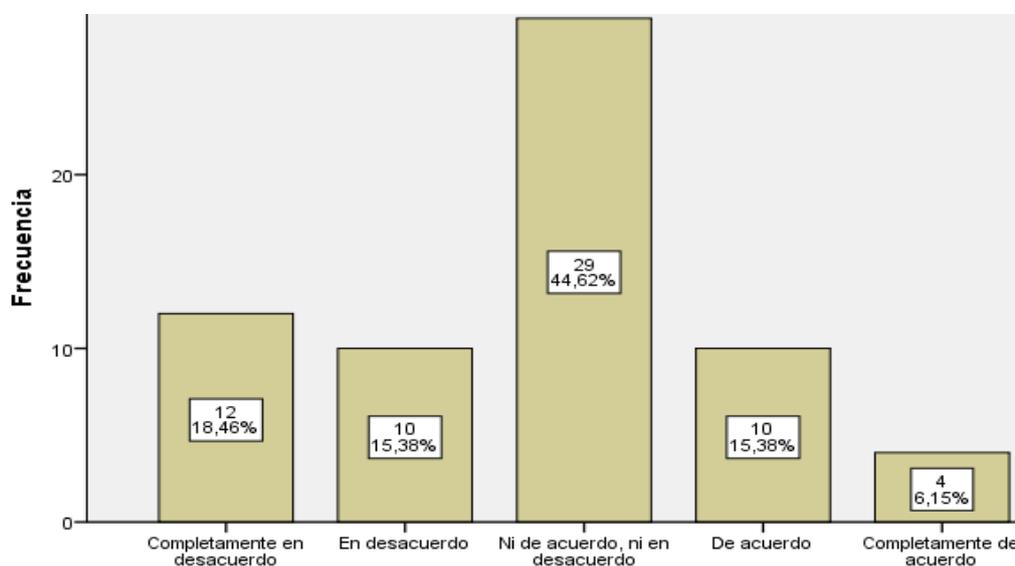
Tabla 28

El Interés Económico en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	12	18,46
En desacorde	10	15,38
Ni de acorde, ni en desacorde	29	44,62
De acorde	10	15,38
Plenamente de acorde	4	6,15
Total	65	100,0

Figura 26

El Interés Económico en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 26, se observa que el 44,62% del personal de la MDL., está ni de acorde, ni en desacorde, el 18,46% está plenamente en desacorde, el 15,38% está de acorde, el 15% está en desacuerdo respectivamente, y el 6,15% está completamente de acuerdo, con que concurre poquísimas opciones para que consiga otro trabajo parecido, para pensar el peligro de abandonar esta entidad.

4.2.3. COMPROMISO NORMATIVO

Lealtad

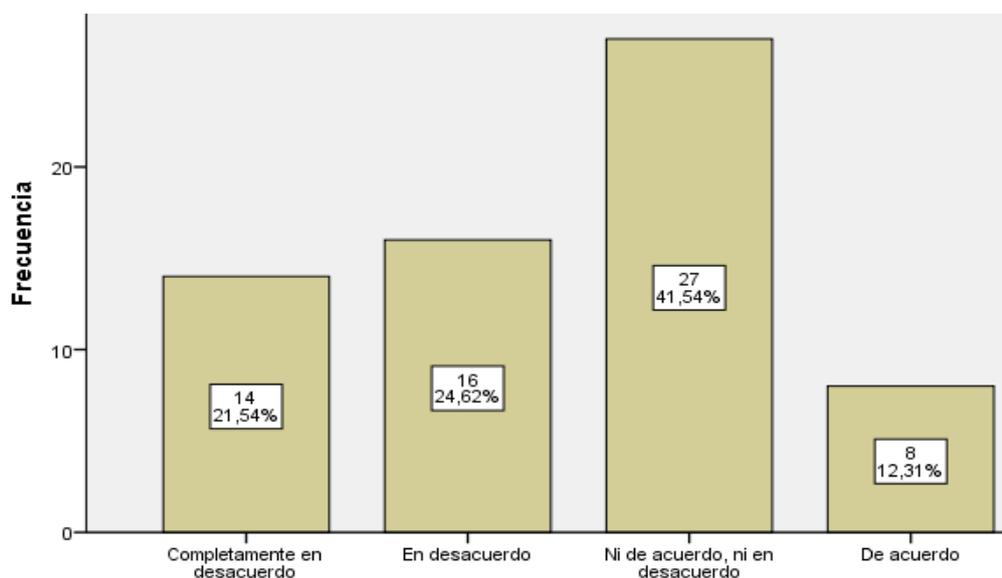
Tabla 29

La Consideración en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	14	21,54
En desacorde	16	24,62
Ni de acorde, ni en desacorde	27	41,54
De acorde	8	12,31
Total	65	100,0

Figura 27

La Consideración en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 27, se observa que el 41,54% del personal de la MDL., está ni de acorde, ni en desacorde, el 24,62% está en desacorde, el 21,54% está plenamente en desacorde y el 12,31% está de acorde, con que se consideraría culpable si deja ahora esta municipalidad, deliberando lo que se le ha ofrecido.

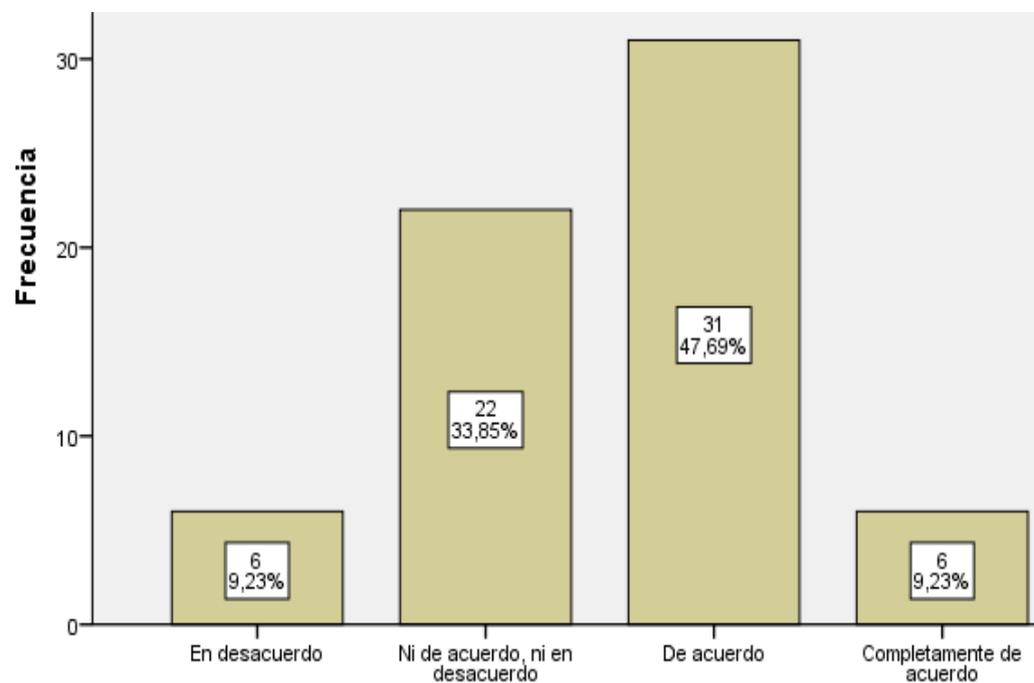
Tabla 30

La Lealtad en la MDL.

Opción	Cantidad	%
En desacorde	6	9,23
Ni de acorde, ni en desacorde	22	33,85
De acorde	31	47,69
Plenamente de acorde	6	9,23
Total	65	100,0

Figura 28

La Lealtad en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 28, se observa que el 47,69% del personal de la MDL., está de acorde, el 33,85% está ni de acorde, ni en desacorde y el 9,23% está plenamente de acorde y en desacorde respectivamente, con que siente que esta municipalidad merece plenamente lealtad por su parte.

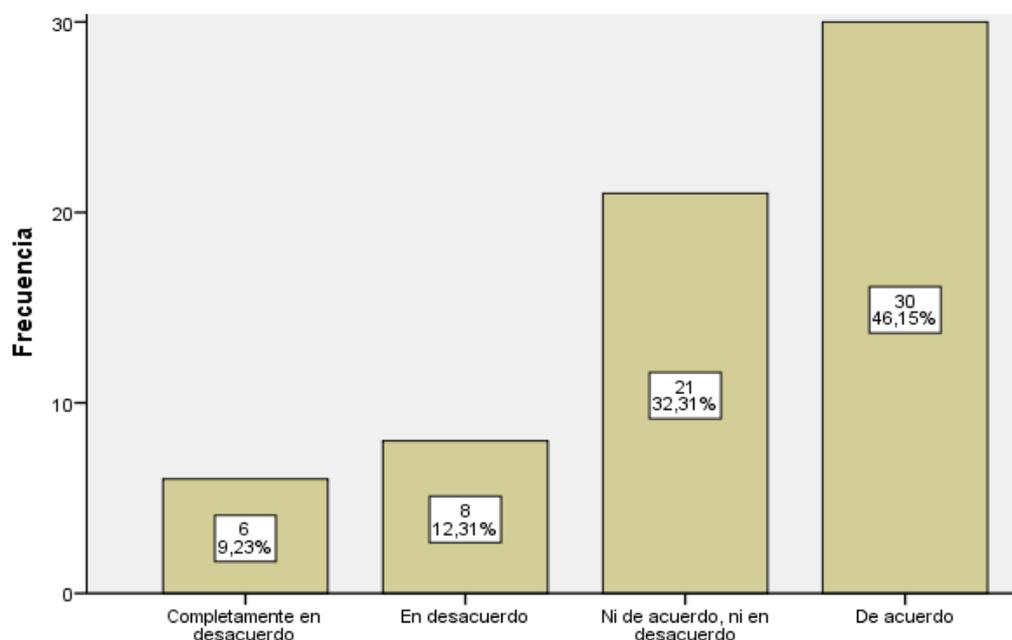
Tabla 31

La Fidelidad en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	6	9,23
En desacorde	8	12,31
Ni de acorde, ni en desacorde	21	32,31
De acorde	30	46,15
Total	65	100,0

Figura 29

La Fidelidad en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 29, se observa que el 46,15% del personal de la MDL, está de acorde, el 32,31% está ni de acorde, ni en desacorde, el 12,31% está en desacorde y el 9,23% está plenamente en desacorde, con que aún si fuera por su beneficio, siente que no estaría bien dejar ahora esta municipalidad.

Obligación personal

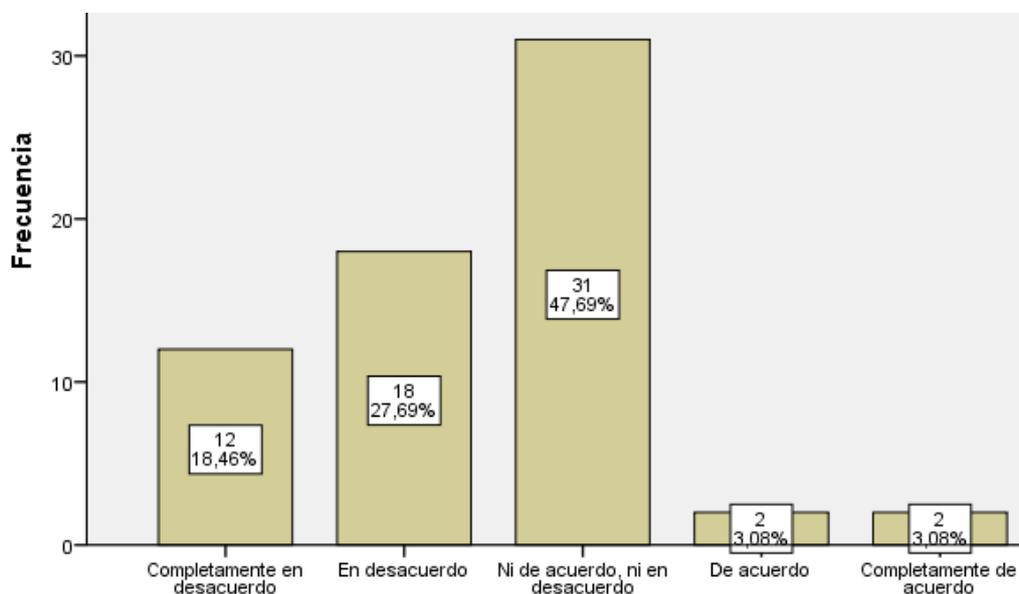
Tabla 32

La Responsabilidad en la MDL.

Opción	cantidad	%
Plenamente en desacorde	12	18,46
En desacorde	18	27,69
Ni de acorde, ni en desacorde	31	47,69
De acorde	2	3,08
Plenamente en desacorde	2	3,08
Total	65	100,0

Figura 30

La Responsabilidad en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 30, se observa que el 47,69% del personal de la MDL, está ni de acorde, ni en desacorde, el 27,69% está en desacorde, el 18,46% está plenamente en desacorde, el 3,08% está de acorde y está plenamente de acorde respectivamente, con que considera estar en deuda con esta municipalidad.

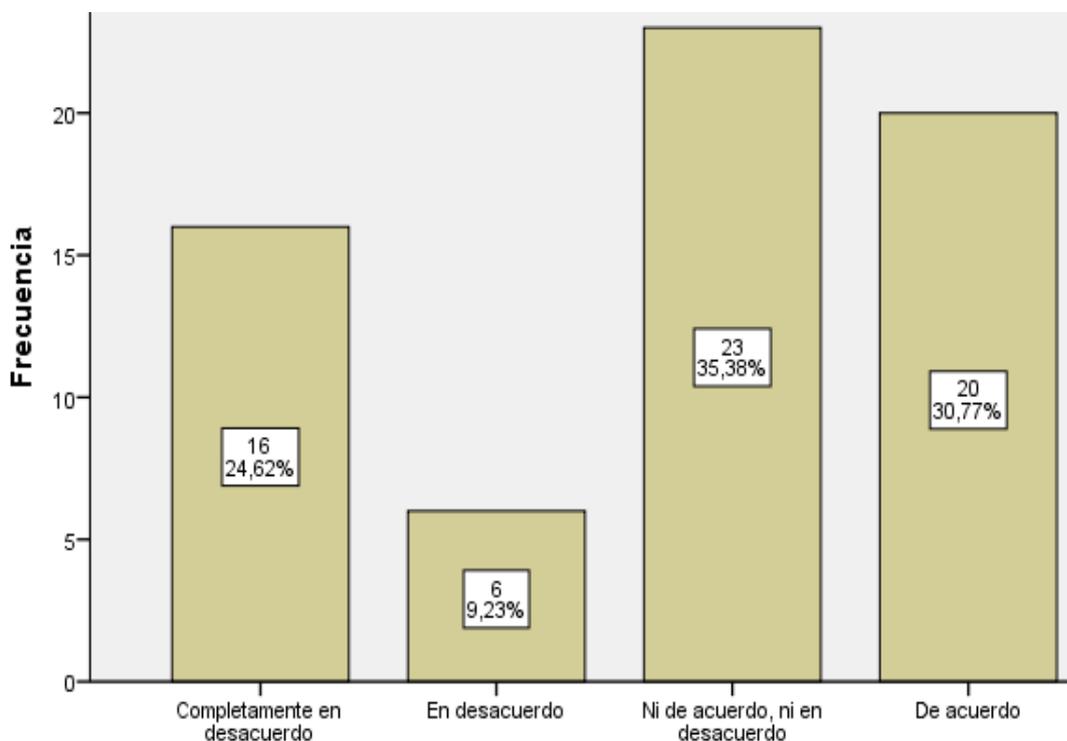
Tabla 33

La Obligación en la MDL.

Opción	Cantidad	%
Plenamente en desacorde	16	24,62
En desacorde	6	9,23
Ni de acorde, ni en desacorde	23	35,38
De acorde	20	30,77
Total	65	100,0

Figura 31

La Obligación en la MDL.



Interpretación:

En la Figura 31, se observa que el 35,38% del personal de la MDL., está ni de acorde, ni en desacorde, el 30,77% está de acorde, el 24,62% está plenamente en desacorde y el 9,23% está en desacorde, con que no abandonarías hoy esta municipalidad, porque usted considera obligación con todos sus participantes.

4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 34

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,075	65	,200	,970	65	,113
Compromiso Organizacional	,167	65	,000	,936	65	,002

Explicación:

Para la prueba de hipótesis a utilizar, debemos establecer el grado de repartición de la normalidad de los datos estadísticos. En la prueba de normalidad se utilizó la de Kolmogorov-Smirnov, por tratarse de una muestra de 65 unidades y asumiendo como criterio el valor de significancia $p = 0,05$; se consiguió un monto de normalidad para la satisfacción laboral de $\text{Sig.} = 0,200$ y un valor de normalidad para el compromiso organizacional de $\text{Sig.} = 0,000$, lo que manifiesta que los valores tienen una distribución no normal, porque el valor de $p=0,05 < \text{Sig.} = 0,200$ y $p=0,05 > \text{Sig.} = 0,110$; consecuentemente a estos resultados se empleó la prueba de hipótesis no paramétrica denominada Coeficiente de Correlación "Rho" de Spearman, para medir el nivel de relación entre la Satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando.

4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.4.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis general

La satisfacción laboral se asocia de forma significativa con el compromiso organizacional en la MDL.

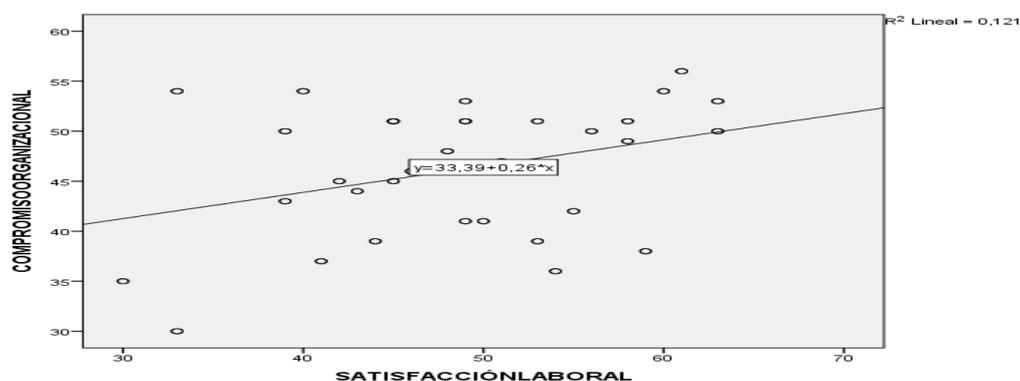
Tabla 35

Correlaciones de la Hipótesis General

		Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	1	,269
	Sig. (bilateral)		,030
	N	65	65
Compromiso organizacional	Correlación de Spearman	,269	1
	Sig. (bilateral)	,030	
	N	65	65

Figura 32

Correlación de la Hipótesis General



Interpretación:

Los resultados manifiestan que hay correlación positiva baja ($r = 0,269$) y la significancia bilateral (P-Valor) muestra que la correlación es significativa (P-Valor $< 0,030$), a razón que la significancia es de $P < 0,05$. Entonces, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la satisfacción laboral se asocia de forma significativa con el compromiso organizacional en la MDL.

4.4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Hipótesis específica 1

Las condiciones de trabajo se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la MDL.

Tabla 36

Correlaciones de la Hipótesis Específica 1

		Condiciones de trabajo	Compromiso organizacional
Condiciones de trabajo	Correlación de Spearman	1	,225
	Sig. (bilateral)		,072
	N	65	65
Compromiso organizacional	Correlación de Spearman	,225	1
	Sig. (bilateral)	,072	
	N	65	65

Figura 33

Correlación de la Hipótesis Específica 1



Interpretación:

Los resultados manifiestan que hay correlación positiva baja ($r = 0,225$) y la significancia bilateral (P-Valor) muestra que la correlación no es significativa ($P\text{-Valor} < 0,072$), a razón que la significancia es de $P < 0,05$. Entonces, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, las condiciones de trabajo no se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la MDL.

Hipótesis Específica 2

Las relaciones laborales se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la MDL.

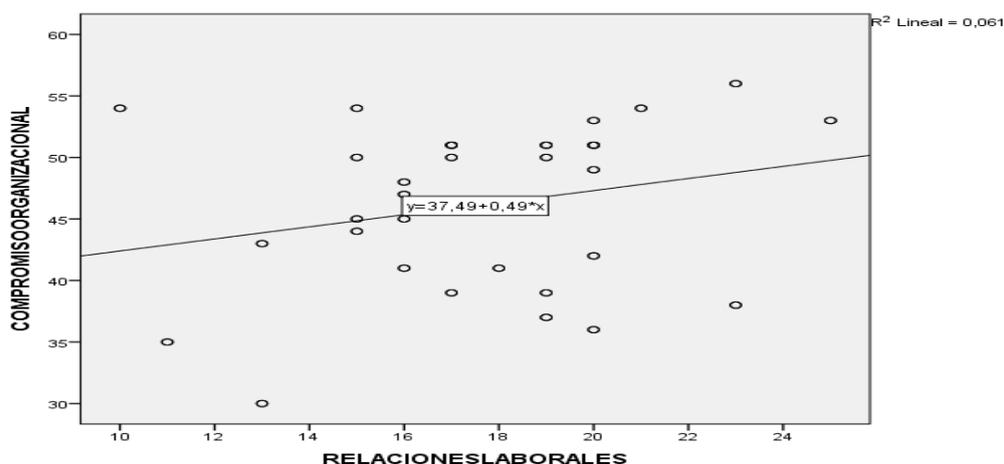
Tabla 37

Correlaciones de la Hipótesis Específica 2

		Relaciones laborales	Compromiso organizacional
Relaciones laborales	Correlación de Spearman	1	,242
	Sig. (bilateral)		,052
	N	65	65
Compromiso organizacional	Correlación de Spearman	,242	1
	Sig. (bilateral)	,052	
	N	65	65

Figura 34

Correlación de la Hipótesis Específica 2



Interpretación:

Los resultados manifiestan que hay correlación positiva baja ($r = 0,242$) y la significancia bilateral (P-Valor) muestra que la correlación no es significativa ($P\text{-Valor} < 0,052$), a razón que la significancia es de $P < 0,05$. Entonces, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, las relaciones laborales no se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la MDL.

Hipótesis Específica 3

Las recompensas justas se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la MDL.

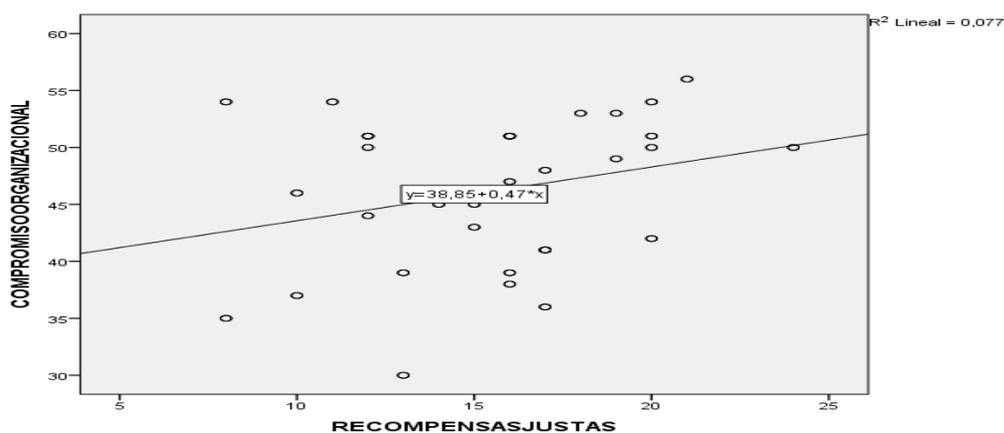
Tabla 38

Correlaciones de la Hipótesis Específica 3

		Recompensas justas	Compromiso organizacional
Recompensas justas	Correlación de Spearman	1	,237
	Sig. (bilateral)		,057
	N	65	65
Compromiso organizacional	Correlación de Spearman	,237	1
	Sig. (bilateral)	,057	
	N	55	65

Figura 35

Correlación de la Hipótesis Específica 3



Interpretación:

Los resultados manifiestan que hay correlación positiva baja ($r = 0,237$) y la significancia bilateral (P-Valor) muestra que la correlación no es significativa ($P\text{-Valor} < 0,057$), considerando que la significancia es de $P < 0,05$. Entonces, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, las recompensas justas no se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la MDL.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

La hipótesis general planteó que la satisfacción laboral se asocia de forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando y según los resultados se ha demostrado que la satisfacción laboral se asocia de forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,030$ y un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0,269$, lo que indica que existe una correlación positiva baja. Coincidiendo con los resultados de Pardo y Vizcaíno (2020) quienes concluyeron que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional presentan correlación fuerte de 0.638, es decir, a mayor satisfacción laboral, mayor nivel de compromiso organizacional.

La primera hipótesis específica planteó que las condiciones de trabajo se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022 y según los resultados se ha demostrado que las condiciones de trabajo no se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,072$ y un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0,225$, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Discrepando con Gómez (2019) quien sostuvo que concurre una correspondencia elevada y positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r = 0.993$; $p < 0.001$), es decir, a más grado de gozo laboral es más el grado de compromiso organizacional.

La segunda hipótesis específica planteó que las relaciones laborales se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022 y según los resultados se ha demostrado que las relaciones laborales no se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,052$ y un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0,242$, lo que indica que existe una

correlación positiva muy baja. Divergiendo con Andrade (2022) quien concluye que la satisfacción laboral se vincula de modo significativo con el compromiso organizacional ($r = 0,555$), mostrando una reciprocidad positiva moderada entre las variables.

La tercera hipótesis específica planteó que las recompensas justas se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022 y según los resultados se ha demostrado que las recompensas justas no se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,057$ y un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0,237$, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. No coincidiendo con Carrión (2018) quien sostuvo que sus resultados permitieron demostrar una correlación directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional ($r = 0.783$), indicando un grado de correlación calificado como bueno.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la satisfacción laboral se asocia de forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Naranjillo, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,030 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,269, lo que indica que existe una correlación positiva baja (Tabla 34).
2. Se determinó que las condiciones de trabajo no se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Naranjillo, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,072 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,225, lo que indica que existe una correlación positiva baja (Tabla 35). Sostenido con que solo el 50,77% del personal está de acuerdo en sentirse comprometido con su equipo de trabajo (Tabla 5), asimismo, únicamente el 47,69% de los colaboradores están de acuerdo que esta municipalidad posee un gran significado personal para ellos (Tabla 19).
3. Se determinó que las relaciones laborales no se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Naranjillo, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,052 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,242, lo que indica que existe una correlación positiva baja (Tabla 36). Fundamentándose en el 56,92% de los empleados que están de acuerdo que sus compañeros les brindan ayuda a pesar de estar ocupados (Tabla 9), también, solamente el 50,77% del talento humano está de acuerdo con laborar hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta entidad (Tabla 23).
4. Se determinó que las recompensas justas no se asocian de forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Naranjillo, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,057 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,237, lo que indica que existe una correlación positiva baja (Tabla 37). Sustentado con que apenas el 35,38% del personal está de acuerdo que

le reconocen el trabajo que realiza en esta entidad (Tabla 16), además, el 47,69% de los trabajadores están de acuerdo con que siente que esta municipalidad merece plenamente lealtad por su parte (Tabla 29).

RECOMENDACIONES

1. En la Municipalidad Distrital de Luyando, se sugiere fortalecer las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y las recompensas juntas en un corto plazo, para incrementar el nivel de satisfacción laboral, porque ayuda a atraer talentos y retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a lograr su compromiso organizacional.
2. En la Municipalidad Distrital de Luyando, se sugiere propiciar un ambiente de trabajo saludable y seguro para los colaboradores de forma inmediata, contando con los mobiliarios e instrumentos idóneos, manteniendo estándares de higiene y seguridad e implementando nuevas tecnologías, para hacerlos sentir bien y comprometidos con la entidad.
3. En la Municipalidad Distrital de Luyando, se sugiere diseñar un modelo de comunicación bidireccional en la que los empleados puedan comunicarse directamente con todos, respetando las respectivas normas de convivencia, para mejorar las relaciones laborales y la calidad de vida en el trabajo oportunamente.
4. En la Municipalidad Distrital de Luyando, se sugiere implementar un sistema de recompensas alineados con las necesidades de los colaboradores, es decir, adecuar la recompensa a las personas, adecuar el premio a lo logrado y ser oportuno y específico, proporcionando una manera eficaz de estimular a los empleados para que logren más altos niveles de desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajahuana, K. y Guerra, B. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud Ampliación Paucarpata de Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3613>
- Alles, M. (2007). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Andrade, A. (2022). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado – 2021. Universidad de Huánuco. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3260>
- Ardila, S. (2009). Diccionario de términos administrativos. SENA. Administración de documentos técnico en análisis y producción de la información administrativa.
- Carrasco, S. (2007). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para elaborar un proyecto de tesis. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Carrión, Y. (2018). Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache. Universidad Nacional Agraria de la Selva. Disponible en: <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1539>
- Cabezas, V. Medeiros, J. Paz, M. e Inostroza, D. (2017). Políticas Educativas. Archivos Analíticos de Políticas Educativas, 25(64), 1–32. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2451>
- Cernas et. al. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. Universidad Autónoma del Estado de México, México. Disponible en: <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/986/995>
- Chiang, M., y Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones

- estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chiang, M., Salazar C., Huerta, P., y Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, Talca.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mc. GrawHill. México. Quinta edición.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 5ª edición. Editorial McGraw-Hill. México.
- De la Rosa, M. y Carmona, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*. Vol. 26.
- Gibson, J. (1985). *Organizaciones: conducta, estructura, proceso*. Editorial: México: Interamericana.
- Gómez, G. (2019). Satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa de seguridad privada en Lima metropolitana. Universidad Nacional Federico Villarreal. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3907>
- Hernández, V. (2008). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad de servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*. La Habana, 38 (1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-252001000500008&lng=es&nrm=iso
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. (4.ª ed.). España: McGraw-Hill
- Flores, R., García, C, y González-Gil, F. (2017). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. Recuperado de <http://repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/1830>
- Krumm, D. (2001). *La psicología en el trabajo: una introducción a la psicología industrial/ organizacional*. Worth Editor: Nueva York.

- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. Revista de Antiguos Alumnos. Vol.6, núm.12.
- Locke, E. (1976): "La naturaleza y las consecuencias de la satisfacción laboral" en M.D. Dunnette (ed): Manual de Psicología Industrial y Organizacional. Chicago: Rand McNally College Publishing Co.
- Marín, M. (2003). Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico. Tesis de Grado, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Católica Andrés Bello.
- Medina, S. (2018). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del proyecto especial alto Huallaga - Tingo María 2017. Universidad Nacional Agraria de la Selva. Disponible en: <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1472>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). Compromiso en el ámbito laboral: teoría, investigación y aplicación. Londres: Sage publicaciones.
- Mijares, M. (2011). Principales factores que influyen en el nivel de compromiso organizacional dentro de una empresa de outsourcing (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Murillo, W. (2008). La investigación científica. Educación, vol. 33, núm. 1, 2009, pp. 155-165
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SLSPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Teoría e Investigación en Psicología. Universidad Ricardo Palma. Perú.
- Padilla, A, Moreno, Y. y Gonzales, X. (2015). Level of performance and job satisfaction in companies in Loja City, case study: LOJAGAS, Sur Academy
- Pardo, E. y Vizcaíno, I. (2020). Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Disponible en: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2947>
- Perugini, M. y Solano, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. Interdisciplinaria, 35(1), 171-188

- Pintado, M. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de Ciencias económicas, administrativas y contables- FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018. Universidad Señor de Sipan. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6834/Pintado%20Dami%C3%A1n%20M%C3%B3nica%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Real Academia Española. (2006) Asociación de academias de la lengua española, Madrid: Espasa Calpe, edición en cartóné.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Prentice Hall (10^o Edición). México.
- Salazar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. Universidad Andina Simón Bolívar. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Sandoval, S. Ruiz, A. Méndez, L. Ramírez, V. & Hernández, B. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo, 8(16), 820. Recuperado de <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Tamayo, M. (2008). El proceso de investigación científica. Limusa Noriega Editores.
- Trinidad, P y Rodríguez, Z. (2016). La Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en la delegación Federal de la secretaria. Itos de Ciencias Económico Administrativas, (64), 184–202. Retrieved from <http://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/1849/1501>
- Tziner, A., Oren, L., Bar, Y. y Kadosh, G. (2011). Responsabilidad social corporativa, justicia Organizacional y satisfacción Laboral: ¿Cómo se relacionan? Revista psicológica del trabajo y de las organizaciones. DOI: 10.5093/tr2011v27n1a7
- Zayas, P. y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. Revista de la Facultad de

Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, XXIII (2), 35-51.

ISSN: 0121-6805. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=909/90943601004>

Zegarra (2014). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho. Lima.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Bedoya Cerrón, M. (2023). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: “SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>General:</p> <p>¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿De qué manera las condiciones de trabajo se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022?</p> <p>¿De qué manera las relaciones laborales se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022?</p> <p>¿De qué manera las recompensas justas se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar de qué manera las condiciones de trabajo se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p> <p>Determinar de qué manera las relaciones laborales se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p> <p>Determinar de qué manera las recompensas justas se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p>	<p>General:</p> <p>La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p> <p>Específicas:</p> <p>Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p> <p>Las relaciones laborales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p> <p>Las recompensas justas se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo - Relaciones laborales - Recompensas justas <p>Variable Dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso organizacional <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo - Compromiso continuo - Compromiso normativo 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental.</p> <p>Población:</p> <p>65 trabajadores</p> <p>Muestra:</p> <p>65 trabajadores</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

ANEXO 02

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
SATISFACCION LABORAL	CONDICIONES DE TRABAJO	SEGURIDAD	Considera que le brindan seguridad de empleo en esta municipalidad.
			Piensa que las actitudes de sus compañeros son conflictivas en esta municipalidad.
		AMBIENTE	Se siente comprometido con su equipo de trabajo en esta municipalidad.
			Considera que los espacios de trabajo son óptimos para desempeñar sus funciones en esta municipalidad.
			Siente comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente en esta municipalidad.
			Considera fácil pedir ayuda a sus compañeros cuando se siente agobiado en esta municipalidad.
	RELACIONES LABORALES	COMUNICACIÓN	Le brindan ayuda sus compañeros a pesar de estar ocupados en esta municipalidad.
			Conocen su trabajo y tienen en cuenta sus conocimientos y capacidades en esta municipalidad.
		CAPACIDAD	Colabora y se compromete en los proyectos, planes y políticas en esta municipalidad.
			Se compromete en actividades grupales recreativas que se fomentan en esta municipalidad.
			Considera justo el sueldo que recibe por su trabajo en esta municipalidad.
			Cree que la remuneración que recibe está acorde con su compromiso para con esta municipalidad.
	RECOMPENSAS JUSTAS	RECONOCIMIENTO	Cree que la política de ascensos es justa en esta municipalidad.
			Le reconocen el trabajo que realiza en esta municipalidad.
REMUNERACIÓN		Le parecen adecuadas las prestaciones que se dan al personal en esta municipalidad.	

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	IDENTIDAD	Considera realmente como dilemas personales, las dificultades de esta municipalidad.
			Posee un gran significado personal para usted esta municipalidad.
		SENTIMIENTO DE PERTENENCIA	Tiene una fuerte sensación de formar parte de esta municipalidad.
			Siente que emocionalmente usted está vinculado con esta municipalidad. Percibe en su interior una conmoción muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad.
	COMPROMISO CONTINUO	PERMANENCIA	Labora hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad
			Cree que gran parte de su vida se afectaría si decidiera en estos momentos salir de esta municipalidad.
			Siente como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en dejar esta municipalidad.
		INTERÉS ECONÓMICO	Una de las razones para que usted siga laborando es el buen reconocimiento económico que tiene en esta municipalidad. Existe muy pocas opciones para usted de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta municipalidad.
	COMPROMISO NORMATIVO	LEALTAD	Usted se consideraría culpable si abandona hoy esta municipalidad, pensando todo lo que le ha brindado.
			Siente que esta municipalidad merece plenamente lealtad por su parte.
			Aún si fuera por su beneficio, siente que no estaría bien dejar ahora esta municipalidad.
		OBLIGACIÓN PERSONAL	Considera estar en deuda con esta municipalidad. No dejaría ahora esta municipalidad, porque usted siente obligación con todos sus colaboradores.

ANEXO 03
INSTRUMENTO
CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) colaborador(a), el presente cuestionario forma parte de la tesis: **“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2022”**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en esta municipalidad. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

DATOS DEL ENCUESTADO					
Sexo:	a) Masculino			b) Femenino	
Edad:	a) 18-25	b) 26-35	c) 36-45	d) 46 a más	
Estado Civil:	a) Soltero	b) Conviviente	c) Casado	d) Viudo	e) Divorciado
Área de trabajo:					
Tiempo de servicio					

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

SATISFACCIÓN LABORAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
CONDICIONES DE TRABAJO						
01	Considera que le brindan seguridad de empleo en esta municipalidad.					
02	Piensa que las actitudes de sus compañeros son conflictivas en esta municipalidad.					
03	Se siente comprometido con su equipo de trabajo en esta municipalidad.					
04	Considera que los espacios de trabajo son óptimos para desempeñar sus funciones en esta municipalidad.					
05	Siente comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente en esta municipalidad.					
RELACIONES LABORALES						

06	Considera fácil pedir ayuda a sus compañeros cuando se siente agobiado en esta municipalidad.				
07	Le brindan ayuda sus compañeros a pesar de estar ocupados en esta municipalidad.				
08	Conocen su trabajo y tienen en cuenta sus conocimientos y capacidades en esta municipalidad.				
09	Colabora y se compromete en los proyectos, planes y políticas en esta municipalidad.				
10	Participa en actividades grupales recreativas que se fomentan en esta municipalidad.				
RECOMPENSAS JUSTAS					
11	Considera justo el ingreso que recibe por su trabajo en esta municipalidad.				
12	Cree que la remuneración que recibe está acorde con su compromiso para con esta municipalidad.				
13	Cree que la política de ascensos es justa en esta municipalidad.				
14	Le reconocen el trabajo que realiza en esta municipalidad.				
15	Le parecen adecuadas las prestaciones que se dan al personal en esta municipalidad.				

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
01	Considera realmente como dilemas personales, las dificultades de esta municipalidad.					
02	Posee un gran significado personal para usted esta municipalidad.					
03	Tiene una fuerte sensación de formar parte de esta municipalidad.					
04	Siente que emocionalmente usted está vinculado con esta municipalidad.					
05	Percibe en su interior una conmoción muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad.					
COMPROMISO CONTINUO						
06	Labora hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad.					
07	Cree que gran parte de su vida se afectaría si decidiera en estos momentos salir de esta municipalidad.					
08	Siente como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en dejar esta municipalidad.					
09	Una de las razones para que usted siga laborando es el buen reconocimiento económico que tiene en esta municipalidad.					
10	Existe muy pocas opciones para usted de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta municipalidad.					
COMPROMISO NORMATIVO						
11	Usted se consideraría culpable si abandona hoy esta municipalidad, pensando todo lo que le ha brindado.					

12	Siente que esta municipalidad merece plenamente lealtad por su parte.					
13	Aún si fuera por su beneficio, siente que no estaría bien dejar ahora esta municipalidad.					
14	Considera estar en deuda con esta municipalidad.					
15	No dejaría ahora esta municipalidad, porque usted siente obligación con todos sus colaboradores.					

“Muchas Gracias por su valioso tiempo prestado...”

ANEXO 04
PERMISO INSTITUCIONAL



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Naranjillo, 10 de Octubre del 2022

CARTA N° 003-2022-RR-HH-MDL/N

Srta: MARICARMEN BEDOYA, CERRON

Ciudad.- Luyando - Naranjillo -Tingo María

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA DESARROLLAR SU TESIS.

Es grato dirigirme a Usted para saludarle cordialmente, así mismo agradecerle la confianza depositada en nuestra institución edilicia, al decidir, realizar su trabajo de investigación en nuestra municipalidad.

Al respecto debo hacer de su conocimiento que su pedido fue aceptado para que pueda recaudar información y así poder realizar su trabajo de investigación denominada “LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO”

Es propicia la oportunidad para testimoniarle nuestro agradecimiento, el mismo que nos permitirá avanzar con los objetivos que persigue nuestra institución, orientando a mejorar los servicios a la comunidad.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO
NARANJILLO
Felipe S. Arevalo Bordalet
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 05
GALERÍA FOTOGRÁFICA







Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado experto, usted fue elegido para participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. Por ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradezco de antemano sus aportes que me permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para mi investigación.

sírvase a identificar el ítem o pregunta y marque con un X en la casilla que usted considere adecuado y puede hacerme llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable .		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que le brindan seguridad de empleo en esta municipalidad	X		X		X		
2	Piensa que las actitudes de sus compañeros son conflictivas en esta municipalidad.	X		X		X		
3	Se siente a gusto con su equipo de trabajo en esta municipalidad.	X		X		X		
4	Considera que los espacios de trabajo son óptimos para desempeñar sus funciones en esta municipalidad.	X		X		X		
5	Siente comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente en esta municipalidad.	X		X		X		
6	Considera fácil pedir ayuda a sus compañeros cuando se siente agobiado en esta municipalidad.	X		X		X		
7	Le brindan ayuda sus compañeros a pesar de	X		X		X		

	estar ocupados en esta municipalidad.							
8	Conocen su trabajo y tienen en cuenta sus conocimientos y capacidades en esta municipalidad.	X		X		X		
9	Colabora y apoya en los proyectos, planes y políticas en esta municipalidad.	X		X		X		
10	Participa en actividades grupales recreativas que se fomentan en esta municipalidad.	X		X		X		
11	Considera justo el ingreso que recibe por su trabajo en esta municipalidad.	X		X		X		
12	Cree que la remuneración que recibe está acorde con las actividades que realiza en esta municipalidad.	X		X		X		
13	Cree que la política de ascensos es justa en esta municipalidad.	X		X		X		
14	Le reconocen el trabajo que realiza en esta municipalidad.	X		X		X		
15	Le parecen adecuadas las prestaciones que se dan al personal en esta municipalidad.	X		X		X		
16	Considera realmente como dilemas personales, las dificultades de esta municipalidad.	X		X		X		
17	Posee un gran significado personal para usted esta municipalidad.	X		X		X		
18	Tiene una fuerte sensación de formar parte de esta municipalidad.	X		X		X		
19	Siente que emocionalmente usted está vinculado con esta municipalidad.	X		X		X		
20	Percibe en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad.	X		X		X		
21	Labora hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad.	X		X		X		
22	Cree que gran parte de su vida se afectaría si decidiera en estos momentos salir de esta municipalidad.	X		X		X		

23	Siente como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en dejar esta municipalidad.	X		X		X		
24	Una de las razones para que usted siga laborando es el buen reconocimiento económico que tiene en esta municipalidad.	X		X		X		
25	Existe muy pocas opciones para usted de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta municipalidad.	X		X		X		
26	Usted se consideraría culpable si abandona hoy esta municipalidad, pensando todo lo que le ha brindado.	X		X		X		
27	Siente que esta municipalidad merece plenamente lealtad por su parte.	X		X		X		
28	Aún si fuera por su beneficio, siente que no estaría bien dejar ahora esta municipalidad.	X		X		X		
29	Considera estar en deuda con esta municipalidad.	X		X		X		
30	No dejaría ahora esta municipalidad, porque usted siente obligación con todos sus colaboradores.	X		X		X		

Fuente: Universidad de Huánuco, 2022.

Datos del Experto:

Firma:



Apellidos y Nombres: KARLA DEL ROCIO, HUAMAN LOVERA

DNI: 40673968



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado experto, usted fue elegido para participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. Por ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradezco de antemano sus aportes que me permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para mi investigación.

sírvase a identificar el ítem o pregunta y marque con un X en la casilla que usted considere adecuado y puede hacerme llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable .		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que le brindan seguridad de empleo en esta municipalidad	X		X		X		
2	Piensa que las actitudes de sus compañeros son conflictivas en esta municipalidad.	X		X		X		
3	Se siente a gusto con su equipo de trabajo en esta municipalidad.	X		X		X		
4	Considera que los espacios de trabajo son óptimos para desempeñar sus funciones en esta municipalidad.	X		X		X		
5	Siente comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente en esta municipalidad.	X		X		X		
6	Considera fácil pedir ayuda a sus compañeros cuando se siente agobiado en esta municipalidad.	X		X		X		
7	Le brindan ayuda sus compañeros a pesar de estar ocupados en esta municipalidad.	X		X		X		

8	Conocen su trabajo y tienen en cuenta sus conocimientos y capacidades en esta municipalidad.	X		X		X		
9	Colabora y apoya en los proyectos, planes y políticas en esta municipalidad.	X		X		X		
10	Participa en actividades grupales recreativas que se fomentan en esta municipalidad.	X		X		X		
11	Considera justo el ingreso que recibe por su trabajo en esta municipalidad.	X		X		X		
12	Cree que la remuneración que recibe está acorde con las actividades que realiza en esta municipalidad.	X		X		X		
13	Cree que la política de ascensos es justa en esta municipalidad.	X		X		X		
14	Le reconocen el trabajo que realiza en esta municipalidad.	X		X		X		
15	Le parecen adecuadas las prestaciones que se dan al personal en esta municipalidad.	X		X		X		
16	Considera realmente como dilemas personales, las dificultades de esta municipalidad.	X		X		X		
17	Posee un gran significado personal para usted esta municipalidad.	X		X		X		
18	Tiene una fuerte sensación de formar parte de esta municipalidad.	X		X		X		
19	Siente que emocionalmente usted está vinculado con esta municipalidad.	X		X		X		
20	Percibe en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad.	X		X		X		
21	Labora hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad.	X		X		X		
22	Cree que gran parte de su vida se afectaría si decidiera en estos momentos salir de esta municipalidad.	X		X		X		

23	Siente como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en dejar esta municipalidad.	X		X		X		
24	Una de las razones para que usted siga laborando es el buen reconocimiento económico que tiene en esta municipalidad.	X		X		X		
25	Existe muy pocas opciones para usted de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta municipalidad.	X		X		X		
26	Usted se consideraría culpable si abandona hoy esta municipalidad, pensando todo lo que le ha brindado.	X		X		X		
27	Siente que esta municipalidad merece plenamente lealtad por su parte.	X		X		X		
28	Aún si fuera por su beneficio, siente que no estaría bien dejar ahora esta municipalidad.	X		X		X		
29	Considera estar en deuda con esta municipalidad.	X		X		X		
30	No dejaría ahora esta municipalidad, porque usted siente obligación con todos sus colaboradores.	X		X		X		

Fuente: Universidad de Huánuco, 2022.

Datos del Experto:

Firma:



Apellidos y Nombres: GAMARRA HUERTAS, Raúl Felipe

DNI: 15610190



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado experto, usted fue elegido para participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. Por ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradezco de antemano sus aportes que me permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para mi investigación.

sírvase a identificar el ítem o pregunta y marque con un X en la casilla que usted considere adecuado y puede hacerme llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que le brindan seguridad de empleo en esta municipalidad	X		X		X		
2	Piensa que las actitudes de sus compañeros son conflictivas en esta municipalidad.	X		X		X		
3	Se siente a gusto con su equipo de trabajo en esta municipalidad.	X		X		X		
4	Considera que los espacios de trabajo son óptimos para desempeñar sus funciones en esta municipalidad.	X		X		X		
5	Siente comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente en esta municipalidad.	X		X		X		
6	Considera fácil pedir ayuda a sus compañeros cuando se siente agobiado en esta municipalidad.	X		X		X		
7	Le brindan ayuda sus compañeros a pesar de estar ocupados en esta municipalidad.	X		X		X		

8	Conocen su trabajo y tienen en cuenta sus conocimientos y capacidades en esta municipalidad.	X		X		X		
9	Colabora y apoya en los proyectos, planes y políticas en esta municipalidad.	X		X		X		
10	Participa en actividades grupales recreativas que se fomentan en esta municipalidad.	X		X		X		
11	Considera justo el ingreso que recibe por su trabajo en esta municipalidad.	X		X		X		
12	Cree que la remuneración que recibe está acorde con las actividades que realiza en esta municipalidad.	X		X		X		
13	Cree que la política de ascensos es justa en esta municipalidad.	X		X		X		
14	Le reconocen el trabajo que realiza en esta municipalidad.	X		X		X		
15	Le parecen adecuadas las prestaciones que se dan al personal en esta municipalidad.	X		X		X		
16	Considera realmente como dilemas personales, las dificultades de esta municipalidad.	X		X		X		
17	Posee un gran significado personal para usted esta municipalidad.	X		X		X		
18	Tiene una fuerte sensación de formar parte de esta municipalidad.	X		X		X		
19	Siente que emocionalmente usted está vinculado con esta municipalidad.	X		X		X		
20	Percibe en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad.	X		X		X		
21	Labora hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad.	X		X		X		
22	Cree que gran parte de su vida se afectaría si decidiera en estos momentos salir de esta municipalidad.	X		X		X		

23	Siente como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en dejar esta municipalidad.	X		X		X		
24	Una de las razones para que usted siga laborando es el buen reconocimiento económico que tiene en esta municipalidad.	X		X		X		
25	Existe muy pocas opciones para usted de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta municipalidad.	X		X		X		
26	Usted se consideraría culpable si abandona hoy esta municipalidad, pensando todo lo que le ha brindado.	X		X		X		
27	Siente que esta municipalidad merece plenamente lealtad por su parte.	X		X		X		
28	Aún si fuera por su beneficio, siente que no estaría bien dejar ahora esta municipalidad.	X		X		X		
29	Considera estar en deuda con esta municipalidad.	X		X		X		
30	No dejaría ahora esta municipalidad, porque usted siente obligación con todos sus colaboradores.	X		X		X		

Fuente: Universidad de Huánuco, 2022.

Datos del Experto:

Firma:



Apellidos y Nombres: JULIO CESAR BURILLO VELA

DNI:4135218