UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TESIS

SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES- FACEAC, UNPRG; LAMBAYEQUE, 2017-2018.

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION PUBLICA.

Autor:

Bach. Pintado Damián, Mónica del Pilar.

Asesor:

Mg. Villanueva Calderón Juan Amilcar

Línea de Investigación:
Sistemas administrativos

Pimentel – Perú
2020

Aprobación del jurado

Asesor:
Mg. Villanueva Calderón Juan Amilcar

Presidente del jurado de tesis
Mg. Mego Núñez Onésimo

Secretario del jurado de tesis
Mg. Reyes Reyes Carla Angelica

Vocal del jurado de tesis
Mg. Failoc Piscoya Dante Roberto

Dedicatoria

A mi madre **JULIA DAMIAN** y a mi Padre **ELIBERTO PINTADO,** quien pese a las incertidumbres que la vida les deparó; supieron llenar mi vida de mucho amor y con sus consejos pudieron cristalizar su anhelado sueño, el ver convertida a su pequeña y unica niña en una mujer de lucha al servicio de la sociedad.

Al amor de mi vida, un gran amigo y compañero **PAUL ALEX ZULOETA VIGO** que me acompaña en esta enorme hazaña de mi vida profesional y por ser quien me impulsa a seguir siempre adelante. Y está conmigo siempre y es mi complemento perfecto.

A ustedes mis hermanos a quienes tanto amo y deseo lo mejor siempre: **JOSE LUIS, CARLOS, ELVIS y** a mi Ángel que desde el cielo siempre me cuida **LUIS ALBERTO**.

Agradecimiento

A las autoridades de la Escuela de Administración Pública de la Universidad Señor de Sipán, por la oportunidad que brindan a los estudiantes de la Región Norte y del país para trascender como personas y profesionales y dar cumplimiento a las demandas que la sociedad actual exige y sobre todo con los ánimos de servir a nuestro amado Perú con esta noble profesión.

Al Mg. Saúl Hernández Terán por su apoyo incondicional y los docentes de la FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, por su apoyo desplegado para la conclusión de la presente investigación.

Resumen

En la investigación se buscó determinar la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, Lambayeque, 2017-2018. Tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental transeccional y correlacional, considerando una muestra de 55 docentes, de ambos sexos, de las diversas categorías docentes; asociados, auxiliares y principales. Además, se emplearon dos cuestionaros: Escala del Compromiso Organizacional Meyer y Allen (1991) y Satisfacción Laboral de Palma (1999). Los resultados mostraron la existencia de correlación alta y significativa entre las variables evaluadas. Del mismo modo se evidenció correlación entre los factores de la Satisfacción laboral y sus dimensiones, siendo ésta significativa.

Palabras Clave

Satisfacción laboral, compromiso organizacional, docentes, correlación

Abstract

The research sought to determine the relationship between Labor Satisfaction and Organizational Commitment of teachers of the Faculty of Economic, Administrative and Accounting Sciences - FACEAC, Lambayeque, 2017-2018. It had a quantitative approach with non-experimental transectional and correlational design, considering a sample of 55 teachers, of both sexes, of the different teaching categories; Associates, auxiliaries and principals. In addition, two questionnaires were used: Meyer and Allen Organizational Commitment Scale (1991) and Labor Satisfaction of Palma (1999). The results showed the existence of a high and significant correlation between the evaluated variables. Similarly, there was a correlation between the factors of Job Satisfaction and its dimensions, which is significant.

Keyword

Job satisfaction, Organizational commitment, teachers, correlation

Índice

Aprobación del jurado ii
Dedicatoria iii
Agradecimiento iv
Resumen v
Palabras Clave v
Abstract vi
Keyword vi
Índice vii
I. INTRODUCCIÓN 11
1.1. Realidad Problemática. 12
1.2. Trabajos Previos 14
1.3. Formulación del Problema. 44
1.4. Justificación e importancia del estudio. 44
1.5. Hipótesis 45
1.6. Objetivos. 45
1.6.1. Objetivo General 45
1.6.2. Objetivos Específicos: 46
II. MATERIAL Y MÉTODO. 47
2.1. Tipo y diseño de investigación 47
2.2. Población y muestra. 47
2.3. Variables, Operacionalización. 49
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. 50
2.5. Procedimiento de análisis de datos. 50
2.6. Aspectos éticos 51
2.7. Criterios de Rigor científico. 51
III. RESULTADOS 52
3.1. Diagnóstico de satisfacción laboral 52
3.2. Nivel de compromiso organizacional 60
3.3. Dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional 64
3.4. Relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional 66
3.2. Discusión de Resultados. 68
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 72
REFERENCIAS 75
ANEXOS 78

Índice de Tablas

Tabla 1. Dimensiones del Compromiso y Clasificación de Bienes.....42
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral de docentes 52
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas y/o materiales. 52
Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos. 53
Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión políticas administrativas. 54
Tabla 6. Nivel de satisfacción en la dimensión relaciones sociales. 56
Tabla 7. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal.....57
Tabla 8. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión desarrollo de tareas.. 58
Tabla 9. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión relación con la autoridad. 59
Tabla 10. Nivel de compromiso organizacional.....60
Tabla 11. Nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectiva.....61
Tabla 12. Nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad o permanencia 62
Tabla 13. Nivel de compromiso organizacional en la dimensión normativo 63
Tabla 14. Prueba estadística 66
Tabla 15. Correlación.....67

Índice de Figuras

Figura 1. Teoría de la Satisfacción Laboral de Herzberg. 28
Figura 2. Teoría de la Fijación de Metas. 32
Figura 3. Vigilancia Tecnológica. 43
Figura 4. Nivel de satisfacción laboral de docentes 52
Figura 5. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas y/o materiales. 53
Figura 6. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos. 54
Figura 7. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión políticas administrativas. 55
Figura 8. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión relaciones sociales. 56
Figura 9. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal 57
Figura 10. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión desarrollo de tareas. 58
Figura 11. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión relación con la autoridad. 59
Figura 12. Nivel de compromiso organizacional 60
Figura 13. Nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectiva 61
Figura 14. Nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad o permanencia 62
Figura 15. Nivel de compromiso organizacional en la dimensión normativo 63
Figura 16. Relación entre dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional 64

I. INTRODUCCIÓN

En el Capítulo I, definido como “Realidad Problemática”, se muestra la razón esencial del problema de la investigación, y Además “Fundamentación teórica”, se muestran los antecedentes de la investigación en temas similares y estudios pasados, los cuales ayudarán a entender el contexto del tema de investigación, por ello, no sólo se muestran los antecedentes nacionales, sino los internacionales. Asimismo, se detallan las bases teóricas que ayudarán a entender el tema a investigar y, por último, el planteamiento de las hipótesis. Asimismo, se establecen la formulación de los objetivos, finalmente se detalla la justificación que tendrá esta investigación con lo que respecta a lo teórico y a lo práctico y se indica general como los específicos, los cuales son claves para direccionar la presente investigación.

En el Capítulo II, definido como “Material y Método”, se establece la metodología utilizada en la presente investigación, a partir de la definición del diseño a utilizar, la muestra, los instrumentos y los procedimientos a seguir para obtener la información necesaria y relevante para su posterior análisis.

En el Capítulo III, se presentan los resultados de la investigación enfocados cada objetivo, correspondientes a la aplicación de los instrumentos.

En el Capítulo IV, se presentan la discusión de los resultados, enfocados los resultados y las investigaciones realizadas anteriormente y citadas en los antecedentes y bases teóricas.

Finalmente, se muestran las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos.

1.1. Realidad Problemática.

El personal que forma parte de las organizaciones es el capital más importante de las organizaciones, esto ha sido ampliamente reconocido por las organizaciones en la actualidad y ello ha conllevado a un aumento en las investigaciones que buscan formas de encontrar, motivar y mantener al mejor personal, con el propósito de que su esfuerzo sea a favor de la empresa que constituyen (Rosillo, 2012)

Es un hecho de que las instituciones exitosas muestran un trato especial con sus trabajadores, asumiéndolo como el recurso más importante dentro de organización; por ello buscan personal que se encuentre motivado, esté calificado para la labor, muestre ser competitivo y que además sea optimizado. Tomando en cuenta ello, aspectos relacionados a la salud mental de los trabajadores y a la calidad de vida de estos, son considerados factores clave. De este modo el Compromiso organizacional y la satisfacción laboral de un colaborador se convierten en factores que impactan en la productividad.

Se entiende que el compromiso organizacional es el punto hasta el cual un trabajador se siente identificado con una empresa y con los objetivos de esta y por tanto es su deseo seguir en ella, por ello se hace la diferencia entre el involucramiento con el trabajo y el compromiso con la labor específica. Es la identificación con la organización en la cual trabaja. Para sentir un mayor compromiso, los empleados deben aceptar y creer sinceramente en los valores de la compañía, hacer esfuerzos para servirla y disfrutar de ser miembro de ella. Por tanto, se busca empleados que dado el compromiso que tienen trabajen en pos del bienestar de la institución. No obstante, si no existiera tal compromiso se espera una entidad menos eficaz, considerando además que personal comprometido es menos probable que renuncie o que se vaya a otra empresa y no requieren supervisión en tanto integran sus objetivos con los de la organización.

Conociendo que existe un impacto positivo en la organización causado por un alto compromiso, Gallup (2013) muestra en su trabajo que en el mundo existen pobres niveles de compromiso organizacional y solo un 13% de la población está ciertamente comprometida con su trabajo.

A nivel de Latinoamérica se presentan las siguientes proporciones de trabajadores respecto a su compromiso en la organización: Argentina y Perú (16%); Bolivia (22%); Brasil (27%); Chile (23%); Honduras (19%); México (12%). Estas cifras muestran que empresas de distintos rubros tienen menos del 30% de trabajadores se muestran comprometidos, siendo ésta la evidencia de que la mayoría de los trabajadores no muestra disposición para comprometerse.

Asimismo, el estudio de la satisfacción laboral y los factores que generan impacto en el ambiente de trabajo de las personas y su influencia en el desempeño que éstos muestran en su labor ha sido un tema de interés en las organizaciones. De hecho, se ha definido como la integración de diversas actitudes que asume el empleado frente a la labor que debe desempeñar, existiendo factores que se consideran de manera concreta y que pueden afectarla, entre ellos la empresa, los jefes, sus pares, la remuneración que recibe, etc. Considerando, asimismo, que un trabajador que está satisfecho muestra actitudes positivas ocurriendo lo contrario en caso de percibir insatisfacción.

Martinez (2017) El docente la FACEAC; Conformante del Núcleo Regional de líderes y lideresas de la región Lambayeque-dependiente del Instituto Bartolomé De Las Casas a través de su escuela de líderes “Hugo Echegaray”; quiénes en coordinación con la FACEAC hicieron posible la presencia de la Socióloga Arroyo en nuestra institución, precisando que la Escuela de líderes que integran busca cohesionar núcleos integrantes en todo el país actualmente cuentan con 21 conformados por 300 líderes a nivel nacional , basados en 4 ejes transversales: Enfoque de género, Cultura de justicia y paz, intercultural, Medio ambiente; que articularán los contenidos del programa, y responden a la situaciones y a los desafíos del país, en su informe indico que la UNPRG , presenta graves problemas como producto de la corrupción , y ello perjudica e impacta en los docentes de las facultades ,desmotivándolos a cumplir con sus actividades pedagógicas e incluso administrativas para los tiempo completo , asimismo manifestó que ello se debería de erradicar , que se debería de mejorar el reconocimiento los docentes de la Universidad ya que muchos de ellos , tienen más de 10 años laborando en la institución siendo este su principal actividad.

Varias & Querevalu (2017) Sin embargo, en las instituciones del estado, existe politización en actividades administrativas y pedagógicas propias de las universidades públicas a pesar de que hace meses se ha incrementado sus remuneraciones evidenciadas en el portal de transparencia de las universidades públicas, existen docentes que sienten la seguridad en sus puestos laborales por sus nombramientos.

(Varias & Querevalu, 2017) En la facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, existe esta problemática. Es más, algunos no llegan a dictar sus clases por ir a dictar a otros lugares, o maltratan al alumno, y es a quien se le brinda el servicio. Este tipo de atención se debe a que algunos colaboradores no se sienten comprometidos con la institución.

Además, se sabe que La alta dirección no gestiona el talento humano, lo cual desmotiva a los docentes ya que hay demora en el pago, no hay reconocimiento por el trabajo realizado por ellos, quienes son los que manifiestan su descontento institucional.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Días, Luíz y Barbosa (2018) el objetivo de su estudio fue investigar en qué medida el compromiso de la organización y la satisfacción laboral influyen en la intención de rotación. Tuvo un enfoque cuantitativo de nivel explicativo. Se aplicó un formulario autoadministrado con 18 preguntas cerradas con una escala tipo Likert y un cuestionario abierto a 172 personas. Los resultados sugieren que el compromiso afectivo y normativo y la satisfacción con el pago, con las promociones y con la naturaleza del trabajo influyen de manera significativa en la intención de rotación. Entre los factores demográficos, solo la edad mostró una correlación negativa con la intención de rotación.

Así mismo un estudio realizado por Yi Hsieh (2016), para poner a prueba las diferencias y similitudes de los empleados de diferentes sectores mediante el examen de los antecedentes y la simultaneidad de satisfacción en el trabajo y el

desempeño laboral, encontró que el rendimiento en el trabajo y la satisfacción en el trabajo son las influencias simultáneas significativos sobre la otra. Sin embargo, el efecto de la satisfacción en el trabajo es más fuerte que la de rendimiento en el trabajo entre los empleados en los tres sectores. Esta evidencia parece confirmar que los empleados con mayor satisfacción, incluyendo factores de motivación y los factores de higiene, demostrarán un mejor rendimiento en el trabajo.

Por otro lado Sales sí & Omar (2017), realizaron un estudio acerca de la relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción en la institución, en el cual dieron como resultado que respecto al aspecto de carga de trabajo del trabajador, ese no está satisfecho con la carga de trabajo diaria considerando que tiene mayor responsabilidad de lo que su puesto implica y no tiene tiempo suficiente para desempeñar sus labores.

Gómez (2018) realizó una investigación cuyo fin fue determinar los niveles de compromiso organizacional para ello, empleó el cuestionario de Meyer, Allen y Smith (1993). Se encontró que la mayor proporción en las dimensiones normativa y continua se ubica en el nivel alto, mientras que en la dimensión afectiva se hallaron en el nivel bajo. Los resultados coincidieron con los mencionado por Meyer y Allen (1991) respecto a la dimensión continua, quienes señalan que el hecho de estar en la empresa le brinda al colaborador una estabilidad económica y profesional, y al abandonar la organización representaría más un costo que un beneficio, sumándole las pocas posibilidades para encontrar otro trabajo puesto a que ha invertido tiempo y energía en la organización, teniendo en cuenta que en la actualidad las empresas apuestan por contratar personal joven.

Dwayne (2017) identificó las estrategias efectivas utilizadas por los gerentes de las tiendas minoristas que llevan a un compromiso de los empleados para aumentar el rendimiento del negocio. La población del estudio estuvo conformada por 8.230 empleados de tiendas minoristas en el área de Pittsburgh, Pennsylvania. Se utilizó el modelo de compromiso de 3 componentes de Meyer y Allen. Los gerentes

redujeron la rotación de empleados al interesarse personalmente por los colaboradores y el empoderamiento de los empleados aumentó el compromiso organizacional. La falta de compromiso de los empleados les cuesta a las organizaciones minoristas mucho dinero en forma de disminución de la efectividad, las ganancias y las tasas de retención. Mejorar el compromiso de los empleados contribuye a la sociedad a través de una mayor rentabilidad organizativa que resulta de una mejor estrategia de retención.

Dorenkamp y Ruhle (2018) evaluó la relación entre variables conflicto trabajo-familia, compromiso profesional y satisfacción. Pero en este caso solo se ha tomado en cuenta los resultados descriptivos de la variable compromiso profesional. Se concluye que el compromiso profesional afectivo está en un nivel alto (5.55) pues los trabajadores se enorgullecen de estar en la carrera; el compromiso de continuidad en un nivel moderado (3.88), porque los colaboradores piensan que cambiar de profesión ahora sería difícil y el compromiso profesional de normatividad estuvo en un nivel bajo (2.74) pues solo los colaboradores que han sido capacitados en una profesión tienen la responsabilidad de permanecer en esa profesión.

Agusramadani (2018) estudió la influencia del involucramiento y la satisfacción laboral hacia la intención de rotación. La muestra estuvo conformada por 150 empleados de Indonesia. Teniendo en cuenta el resultado del análisis, se pudo encontrar que la participación en el trabajo afecta significativamente la intención de rotación y la satisfacción laboral. Por otro lado, la satisfacción laboral no fue afectada significativamente a la intención de facturación. La conclusión es que cuanto más profundamente esté involucrado el trabajador en su trabajo, disminuirá la intención de la rotación de personal y aumentará el número de satisfacción laboral.

Cúlibrk, Delic, Mitrovic y Cúlibrk (2018) realizaron un estudio empírico cuyo objetivo fue identificar y cuantificar la relación entre las características del trabajo, el compromiso organizacional, la satisfacción e involucramiento laboral, las

políticas y procedimientos organizacionales. El estudio, que incluyó a 566 personas, empleadas por 8 empresas, reveló que los modelos existentes de motivación laboral deben adaptarse para que se ajusten a los datos empíricos. En el modelo propuesto, la participación media parcialmente el efecto de la satisfacción en el compromiso organizacional. La satisfacción es afectada por las características del trabajo, pero, contrariamente a muchos estudios realizados en economías desarrolladas, las políticas y procedimientos organizacionales no parecen afectar significativamente la satisfacción de los empleados.

Por otra parte, Sanín y Marisa (2014), en su estudio acerca de la satisfacción laboral medía las relaciones entre el crecimiento psicológico. Concluyeron que cualquier institución o compañía debe trabajar con colaboradores creativos, curiosos, de mente abierta y optimistas pues, ellos suelen estar cómodos, involucrados y satisfechos con sus funciones. Además, suelen realizar actividades más allá de sus roles.

O'Connor (2018) analizó la relación entre la satisfacción laboral y la intención de la rotación de 234 administradores de la oficina central de nivel ejecutivo en los distritos escolares públicos de Texas. Se emplearon instrumentos (escala de Likert) de satisfacción laboral e intención de rotación, concluyéndose que existe una relación inversa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación y la satisfacción laboral explicada en un 41.3% de la intención de un administrador de la oficina central de nivel ejecutivo para la rotación

Dalkrani y Dimitriadis (2018) examinó la satisfacción y compromiso organizacional de los empleados. Se empleó un cuestionario y la muestra estuvo conformada por 439 empleados privados en Grecia. Los datos fueron analizados mediante análisis de ANOVA, Correlación y Regresión. Los resultados mostraron que los aspectos sociales del trabajo, características del trabajo y ambiente laboral, son los factores más trascendentales que influyen de manera positiva en el compromiso de la organización, mientras que "promoción" y "recompensas" no son factores

significativos.

Hassan y AqylAlmaizar (2017) determinaron el compromiso profesional, satisfacción laboral y práctica profesional. El estudio actual pertenece a estudios descriptivos porque describe la relación entre los niveles de compromiso profesional, satisfacción laboral y práctica profesional de los trabajadores. Se basó en el método de encuesta social a través de un inventario exhaustivo de trabajadores. Los resultados indicaron que los trabajadores están convencidos de: profesionalidad en el trabajo social en un promedio de 2.59, espíritu de trabajo en equipo en un promedio de 2.56, adherirse a la ética del trabajo social con un promedio de 2.34. Los trabajadores sociales muestrean el estudio; tienen un compromiso profesional promedio de 2.5 de 3, que puede clasificarse como de alto nivel y en línea con lo que se refiere a Awad (2013). Por lo tanto, se debe ofrecer ayuda profesional a clientes con un alto grado de calidad, desarrollo e incremento de la capacidad de las organizaciones, y desarrollo de la práctica del trabajo social. En consecuencia, se examinó la validez del estudio. Se esperaba que el nivel de compromiso profesional del trabajador social fuera alto.

Hurtado (2017) identificó qué motiva al trabajador a permanecer por tanto tiempo en una organización. La investigación sigue la teoría de Meyer y Allen (1991) para identificar cuál de los tres componentes del compromiso predomina en los trabajadores de dos empresas del sector retail de Piura. Se determinó que predomino el componente normativo, seguido de continuidad y, por último, componente afectivo en ambas empresas. Se tuvo como resultado que en tanto la dimensión continua se encontró predominantemente, las razones de su compromiso son extrínsecas, es decir el hecho de poder cumplir con las exigencias básicas respecto a necesidades que deban ser cubiertas en sus hogares, por tanto su compromiso está asociado a la remuneración que reciben y a los incentivos que pudieran añadirse, es decir mientras más beneficios materiales reciban más comprometidos se sentirán.

Cainicela y Pazos (2016) identificaron si hay influencia entre la satisfacción en el contexto laboral, el compromiso en la organización y la intención de rotación en el personal de una institución. Las encuestas fueron aplicadas a 150 empleados. Se concluye que no se evidenció influencia entre compromiso y sus componentes y la intención de rotación. Sin embargo, las dimensiones de la satisfacción (intrínsecos y extrínsecos) si influyen sobre la rotación.

De otro lado, Ozturkoglu, Saygili y Ozturkoglu (2016) analizaron el alcance de la relación entre la satisfacción laboral y el trabajo y las condiciones relacionadas con el lugar de trabajo. Se propone un modelo conceptual que incluyó las siguientes categorías: sistemas de fabricación, diseño de instalaciones, seguridad y ergonomía, y recursos humanos y administración. Se realizó una encuesta a 169 sujetos. Los resultados revelan que la ergonomía desempeña el papel más importante en la satisfacción de los trabajadores automotrices turcos encuestados. En contraste, las políticas de recursos humanos no parecen jugar un papel crítico en la satisfacción laboral debido a los estándares más altos en la industria automotriz en comparación con otras industrias en Turquía.

Unuvar, Erbaso y Unuvar (2016) determinaron los factores que afectan la satisfacción de los empleados en la industria de suministro automotriz y examinaron la relación entre estos factores y algunas variables demográficas. Para este propósito, se llevó a cabo la encuesta a los empleados de la compañía ubicada en las primeras 1000 compañías de Turquía y que operan en la industria de suministro automotriz de Konya y la muestra fue de 215 empleados. Dentro del alcance de los hallazgos obtenidos, se ha explicado en 4 dimensiones principales como la satisfacción del empleado: condiciones físicas y productividad, relaciones y comunicación, capacitación y calidad, valor y creencia. Se realizó la evaluación relacionada con el nivel de satisfacción de los empleados, y también se determinaron los niveles de diferenciación de la satisfacción de los empleados según el género, el grupo de edad, la experiencia y el método de operación en términos de estas 4 dimensiones.

Yasodara (2016) investigó el compromiso organizacional de trabajadores en Sri Lanka. Los datos se obtuvieron de 136 colaboradores a través de un cuestionario autoadministrado. El nivel de compromiso organizacional medido por una medida desarrollada por Allen y Meyer (1990) para medir el compromiso en sus tres dimensiones. Los resultados muestran que los trabajadores exhiben un compromiso moderado. Esto enfatiza que la empresa debe enfocarse más en desarrollar políticas y estrategias para mejorar el compromiso organizacional entre los colaboradores.

Igella (2014) estudió los factores que influyen en el compromiso de los colaboradores. Los hallazgos obtenidos del estudio muestran que los factores organizativos tienen una fuerte influencia en el compromiso de los empleados. Estos factores incluyen; confiabilidad organizacional, la efectividad de los procesos sociales de las organizaciones y el clima organizacional. Los hallazgos también indicaron que los factores organizativos, como la demanda de perfección, la fuerte ética del trabajo, organización altamente confiable, organización que promueve interacciones sociales de arriba a abajo, organización que fomenta la formación de equipos de autogestión, interacción con la organización, la organización tiene un estilo de gestión sólido, la organización que promueve el trabajo en equipo y la organización que fomenta la retención de su personal influyeron fuertemente en el compromiso laboral de los empleados.

Singh y Gupta (2015) examinaron la relación entre la participación en el trabajo, el compromiso organizacional, el compromiso del equipo y el compromiso profesional y exploraron las diferencias generacionales para estas variables. Se utilizó un cuestionario estructurado para el enfoque de encuesta para el cual se recopilaron de 477 empleados a tiempo completo de 13 organizaciones de diversos sectores en la India. Los hallazgos indicaron que el compromiso profesional está relacionado negativamente con la participación laboral, el compromiso afectivo de la organización, el compromiso normativo de la organización y el compromiso del equipo. La participación en el trabajo, el compromiso organizacional afectivo y

normativo y el compromiso del equipo se correlacionaron positivamente. Los hallazgos sugieren que hay una disminución en la participación en el trabajo, el compromiso organizacional afectivo, el compromiso organizativo normativo y el aumento del compromiso profesional en las generaciones jóvenes. Las organizaciones deben tener esto en cuenta al diseñar las políticas de recursos humanos para el compromiso de los empleados.

Tsitmideli, Skordoul Chalikias, Sidiropoulos y Papagrigoriou (2016) investigaron los factores de relación de supervisores y subordinados y su impacto en la satisfacción laboral y el desempeño en una muestra de 100 empleados y 30 supervisores. Los resultados de la investigación muestran que el factor principal que afecta la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados es la relación desarrollada entre supervisores y subordinados. Además, los resultados de la investigación muestran que el reconocimiento del trabajo y la comunicación con el supervisor afecta positivamente a la psicología de los subordinados. También se demuestra que el espíritu de equipo y la igualdad de trato entre los subordinados conducen en última instancia al desarrollo de los subordinados y al éxito de los supervisores. Finalmente, se confirma la importancia de los factores de honestidad y confianza entre supervisores y subordinados.

Ngoc (2016) en su investigación exploró los factores que afectan la satisfacción laboral y, además, examinar la relación entre satisfacción y lealtad de los empleados y proporcionar soluciones a mejorar el grado de satisfacción y lealtad de los empleados de la organización. El modelo de investigación incluye seis variables, incluidas cuatro variables independientes (empoderamiento, salario y recompensas, capacitación y oportunidades de avance profesional), una variable dependiente (lealtad) y una variable intermedia (satisfacción). La investigación se lleva a cabo en 170 empleados a través de una encuesta realizada. Los resultados indicaron una correlación notablemente positiva entre la satisfacción con el salario y las recompensas, así como una relación positiva entre la satisfacción con la capacitación y el empoderamiento. Sin embargo, las oportunidades de avance profesional han

mostrado una relación insignificante con la satisfacción en la organización.

Shahzad, Muhammad ,Rafi y Nawaz (2017) desarrollaron un modelo que mida el grado de diferencia en la satisfacción salarial y su impacto en la satisfacción laboral en organizaciones del sector público y organizaciones del sector privado en el contexto de Pakistán. 0Los datos se recopilaron de 160 empleados (un total de 320) de cada organización sectorial. Los resultados indican que los empleados de las organizaciones del sector público tienen una satisfacción salarial poco mayor en comparación con los empleados del sector privado. Además, la satisfacción salarial también se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en ambos sectores.

Así mismo, Dardeer, Tag-Eldeen y Salem (2016) estudiaron el efecto de entorno físico de trabajo en la satisfacción y productividad de los empleados en hoteles de cinco estrellas en Egipto, Hilton Hotels and Resorts. Los resultados de este estudio proporcionan evidencia importante del impacto del ambiente de trabajo físico en la satisfacción y productividad de los empleados. Este estudio vincula el entorno de trabajo físico tal como sonido, iluminación, color, temperatura, espacio de trabajo, diseño, diseño de equipos y herramientas con la satisfacción y productividad de los empleados.

En otra instancia, Hsu et al. (2015) exploraron la relación entre el compromiso profesional y la satisfacción laboral. Se utilizó un cuestionario estructurado auto informado para recopilar datos. Entre los factores de compromiso profesional, la valoración de continuar la carrera tuvo la media más alta puntuación, y la voluntad de hacer un esfuerzo tuvo la media más baja puntuación. Entre los factores de satisfacción laboral, la satisfacción externa tuvo la puntuación media más alta. Este hallazgo sugiere que las personas con mayor disposición para hacer un esfuerzo, la evaluación para continuar la carrera de una persona y la creencia en los objetivos y valores tienen más probabilidades de experimentar un mayor nivel de satisfacción laboral. Por lo tanto, el compromiso profesional parece ser un predictor crucial de

la satisfacción laboral.

Orta (2014) En su trabajo de investigación respecto al apoyo organizacional su relación con el compromiso organizacional, de la Universidad Autónoma de Baja California de México; buscó evaluar la relación existente entre el apoyo organizacional percibido y el compromiso organizacional, además del efecto de las variables demográficas, esto en una muestra de docentes universitarios. En sus resultados halló que un alto porcentaje (73.96%) está ubicado en las categorías media y alta respecto al compromiso organizacional, mostrando su compromiso con la organización, no obstante, el porcentaje de docentes con compromiso bajo también fue importante (26.04%).

En el análisis se encontró que el compromiso normativo es el que prima en la organización, a diferencia del compromiso afectivo.
Del mismo modo, en el apoyo organizacional, un porcentaje alto (74.34%) se encontró en las categorías media y alta, lo que mostró evidencia de que los docentes perciben apoyo en la UABC.
En el análisis del compromiso organizacional y las variables demográficas, no se haló relación significativa.

Gómez, Recio Reyes, Avalos Sekeres, & González Ortiz (2013) buscaron determinar la presencia de una relación entre las variables satisfacción laboral y sus dimensiones y el compromiso organizacional, y también sus dimensiones afectiva,

continua y normativa. Además de analizar el efecto de las variables sociodemográficas. Es una investigación descriptiva, correlacional, transversal siendo el estudio cuantitativo. Se hizo uso de los estadísticos de correlación r de Pearson, Rho de Spearman, y los modelos estadísticos de Análisis de varianza con un solo factor además del uso de comparaciones con pruebas t para muestras que son independientes. Se consideró una muestra de 196 trabajadores entregándoles un cuestionario con la técnica de encuesta auto administrada. El cuestionario constó de 30 ítems de los cuales 12 tenían el propósito de medir la satisfacción laboral y 18 el compromiso organizacional, añadiéndose 7 aspectos socio demográficos. Se encontró la presencia de asociación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, del mismo modo se halló también que influencia de las variables sociodemográficas respecto al compromiso organizacional.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Ancajima (2017) en su trabajo sobre Compromiso organizacional y satisfacción laboral, quiso investigar sobre relación de variables. Encontraron un nivel bajo en el Compromiso con la organización y el mismo resultado se halló en sus dimensiones, siendo los porcentajes que registran este nivel valores entre 37.7% y 47.0%. Del mismo modo se halló que la satisfacción laboral se encontraba en su nivel bajo tanto en sus dimensiones como en conjunto, siendo sus porcentajes valores que oscilan entre 38.4% y 46.4%. También se encontró una correlación media y positiva, entre las variables analizadas.

Castro (2016) en su trabajo sobre compromiso organizacional y Satisfacción laboral identificó relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional llegando a la conclusión de que la correlación existente era baja, así como con los compañeros. Asimismo, la correlación entre el salario y compromiso, los ascensos y la supervisión fue moderada.

Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz (2012) proponen un estudio acerca de cómo se relaciona la satisfacción laboral con diversas variables ocupacionales en tres

municipalidades, en Perú; con ella buscó indagar sobre la satisfacción laboral en las entidades municipales y efectuar propuestas para la mejora. Para ello midieron a la variable satisfacción laboral y la relacionaron con algunas otras variables tales como la Condición Laboral, Género y Tiempo de Servicio. Se utilizó una investigación cuantitativa, por su tipo fue descriptiva y correlacional. Se utilizó una muestra de trabajadores de cada una de las tres municipalidades. Se hizo uso del cuestionario de satisfacción laboral denominado "Escala de Opiniones SL-SPC" (Palma, 2005), que consta de cuatro dimensiones: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social, y Beneficios Económicos. No se hallaron diferencias en el nivel promedio de satisfacción laboral de los trabajadores en cada municipalidad y por tanto se pudo concluir que el nivel que primaba era el nivel promedio; sin embargo, sí hubo diferencias significativas cuando se analizó la condición laboral respecto al nivel de satisfacción percibida por dimensiones.

Feijóo (2015) en su trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de Lima, buscó analizar la existencia de relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional. Para ello consideró una muestra de 125 docentes universitarios. Se encontró un nivel medio de Satisfacción Laboral Global lo cual también se halló en las dimensiones de significación de la tarea y Condiciones de Trabajo. Al evaluar las dimensiones de Reconocimiento Personal y/o Social se encontró primando el nivel insatisfecho, no obstante, en la dimensión de Beneficios Económicos se encontró mayoritariamente docentes satisfechos. Al analizar el Compromiso Organizacional Global se encontró un desplazamiento en la calificación dada por los docentes que mostró proyectarse hacia los niveles altos de compromiso lo que también se halló en las dimensiones Normativa, Afectiva, pero en la dimensión de Continuidad se observó una tendencia a mostrar valores de calificación bajos. El análisis por sexo no mostró diferencias entre la percepción de Satisfacción laboral de hombres y mujeres quienes percibieron esta variable en su nivel promedio, lo que fue hallado en las dimensiones de Significación de Tarea y Condiciones de Trabajo, sin embargo, la dimensión de Reconocimiento Personal y/Social se halló en un nivel

insatisfecho mientras que en Beneficios Económicos primaba el nivel satisfechos, sin distinción por sexo.

Asimismo, análisis similar se efectuó en el Compromiso Organizacional en el que se halló valores altos y sí se presentaron diferencias, siendo las mujeres quienes se mostraron más comprometidas que los varones. En cuanto a sus dimensiones se evidenció valores altos en la dimensión Normativa y Afectiva, en este último las mujeres tuvieron mayores valores, mientras que en la dimensión de Continuidad el nivel hallado es baja sin distinción en nombres y mujeres. Las dimensiones de Significación de la tarea y Condiciones de Trabajo en la Satisfacción laboral hallaron un nivel medio en docentes cuyo tiempo de servicio era de 1 a 5 años mientras que en Beneficios económicos los docentes con más tiempo de servicio eran los que se hallaron más satisfechos a pesar de que no se sentían Reconocidos personal y/o socialmente, mostrando su insatisfacción en dicha dimensión. Cuando se hizo similar análisis en el Compromiso organizacional, la dimensión Normativa mostró una tendencia a valores altos con aproximadamente la mitad de los docentes que puntuaron en este nivel, pero en la dimensión Afectiva se halló niveles altos en los docentes de 1 a 5 años de servicio mientras que en la dimensión Continua se mantuvo la tendencia hacia valores bajos. También se halló correlación entre las dimensiones de la Satisfacción laboral y el compromiso organizacional siendo estas moderadas.

Ruíz (2017) en su trabajo en la que estudia a profundidad el compromiso organizacional, planteando la relación entre el compromiso y la motivación de logro, basándose en una muestra en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Sus hallazgos apuntan a la presencia de un nivel moderado de relación entre el Compromiso organizacional y en sus dimensiones afectivo, de implicancia y continuo. Respecto a la motivación de logro los valores tendieron a ser altos de manera general, así como en sus dimensiones de Afiliación, Poder y Logro. Se halló asimismo una pequeña correlación entre las variables. La dimensión compromiso afectivo mostró una correlación pequeña, aunque significativa con la

dimensión de afiliación (r= .269) de la motivación de logro, la dimensión de Implicancia del compromiso organizacional se halló con baja correlación con la dimensión de afiliación (r= .280) pero se halló moderada correlación con la dimensión poder (r= .374) y logro (r= .319) de la motivación de logro.

Nevado (2016) participó de un estudio en el que analizó la relación entre la Satisfacción laboral y compromiso organizacional, consideró una muestra de 236 docentes con edades entre los 25 a 70 años, de diferente condición laboral de una Universidad Pública del Perú. Utilizó un diseño no experimental transaccional. El recojo de datos se hizo utilizando el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 de Meliá et. al. y la escala del compromiso organizacional de los empleados universitarios ASD, de Grajales. Se encontró alta correlación entre las variables estudiadas y entre las dimensiones de ambas, salvo en la dimensión de satisfacción intrínseca y la identificación.

1.2.3. Teorías relacionadas con Satisfacción Laboral

1.2.3.1. Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg

(Martinez M. , 2013) Uno de los primeros autores que hablaron de satisfacción laboral fue Frederick Herzberg, quien enuncia su Teoría de los Dos Factores, a partir de ellos diversos estudiosos han buscado validarla. Esta teoría define que la satisfacción o la insatisfacción generada en una persona en su ambiente laboral está asociada a la relación que tiene con su labor y a cómo actúa en relación a él.

Por tanto, se establece la existencia de dos tipos de factores:

Factores Intrínsecos o Motivadores, asociados a aspectos que tienen que ver con el empleado, el trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad.

Factores Extrínsecos. En este trabajo se consideran las políticas y la administración de la organización, las relaciones interpersonales, la retribución económica, la supervisión y las condiciones en las que trabaja. Por tanto, “satisfacción laboral” e

“insatisfacción laboral” se pueden explicar a partir de estos dos factores, en primer lugar, por Factores Intrínsecos, pero también por la falta de Factores Extrínsecos. Este autor basa su teoría en la presunción de que existe una asociación entre satisfacción y el desempeño, pero no se ocupa del desempeño.

Figura 1. Teoría de la Satisfacción Laboral de Herzberg.

La figura 1, muestra los factores de satisfacción e insatisfacción laboral y efectúa la comparación en la que se evidencia los elementos que difieren en el punto de vista tradicional y el punto de vista de Herzberg.

Un elemento interesante en esta teoría es el concepto de enriquecimiento del puesto de trabajo, que supone retar el trabajo dándole elementos que lo hagan interesante, brindarle mayor posibilidad al trabajador de participar de las decisiones con respecto al trabajo y de formar parte de la planeación e inspección, ello busca alcanzar en el trabajador una sensación de haber logrado algo en la organización.

1.2.3.2. Teoría de las necesidades de Mcclelland

(Amorós, 2017) La necesidad de logro muestra la búsqueda de cada ente individual por el obtener objetivos y mostrar que es capaz de efectuar su labor de manera adecuada. La teoría de las necesidades de McClelland es una de esas teorías que

explica este proceso de motivación al desglosar qué y cómo son las necesidades y cómo deben abordarse. David McClelland fue un psicólogo estadounidense que desarrolló su teoría de las necesidades o la teoría de la motivación del logro que gira en torno a tres aspectos importantes, a saber, el logro, el poder y la afiliación.

Esta teoría se desarrolló en la década de 1960 y McClelland señala que, independientemente de nuestra edad, sexo, raza o cultura, todos poseemos una de estas necesidades y somos impulsados por ella. Esta teoría también se conoce como las necesidades adquiridas, ya que McClelland planteó que las necesidades específicas de un individuo se adquieren y se forman con el tiempo a través de las experiencias que ha tenido en la vida.

1.2.3.3. Teoría de la equidad

La teoría de la equidad de Adams postula que las personas mantienen una relación justa entre el rendimiento y las recompensas en comparación con los demás. En otras palabras, un empleado se desmotiva por el trabajo y su empleador en caso de que sus aportes sean más que los resultados.

La teoría de la equidad de Adams fue propuesta por John Stacey Adams, y se basa en los siguientes supuestos:

Las personas hacen contribuciones (entradas) para las cuales esperan ciertas recompensas (resultados).

Para validar el intercambio, un individuo compara sus aportes y resultados con los de otros e intenta rectificar la desigualdad.

1.2.3.4. Teoría de la Expectativa De Vroom

Fue propuesto por Victor. H. Vroom, quien creía que las personas están motivadas para realizar actividades para lograr algún objetivo en la medida en que esperan que ciertas acciones de su parte les ayuden a lograr el objetivo.

La teoría de la expectativa de Vroom se basa en la suposición de que el comportamiento de un individuo es el resultado de las elecciones hechas por él con respecto al curso de acción alternativo, que está relacionado con los eventos psicológicos que ocurren simultáneamente con el comportamiento. Esto significa que un individuo selecciona un cierto comportamiento sobre los otros comportamientos con la expectativa de obtener resultados, el deseado.

Por lo tanto, la teoría de la expectativa de Vroom tiene sus raíces en el concepto cognitivo, es decir, cómo un individuo procesa los diferentes elementos de motivación. Esta teoría se basa en el concepto de valencia, instrumentalidad y expectativa y, por lo tanto, a menudo se la denomina teoría VIE.

Esta teoría supone que los gerentes deben considerar la relación entre desempeño y recompensa de tal manera que se refiera qué comportamiento esperan de modo que la recompensa se obtenga por haber alcanzado las expectativas requeridas y ello impida aumentos de remuneración indiscriminados.

1.2.3.5. Teoría de la Fijación De Metas

(Guedez, 2013) Se considera que el desempeño en los empleados suele ser mayor siempre que haya objetivos definidos o el establecimiento de niveles a alcanzar en desempeño. Es evidente que si el empleado participa en la fijación de metas siente un mayor aprecio por el desempeño que será causado por su esfuerzo y ello producirá en él satisfacción.

En los años 60, Edwin Locke manifestó la teoría de la motivación de modo que se pueda establecer los objetivos. En ella se establece que el establecimiento de objetivos

está substancialmente relacionado al desempeño de la tarea. Instituye que tanto los objetivos específicos y desafiantes junto con la retroalimentación apropiada ayudan a un mayor y mejor desempeño de la tarea.

Dicho de otro modo, los objetivos establecen y dan pautas a un empleado acerca de lo que hay que hacer y la cantidad de esfuerzos necesarios.

Las características importantes de la teoría de fijación de objetivos son las siguientes:

La principal fuente de motivación laboral es la voluntad o deseo de trabajar y de ese modo obtener los objetivos trazados.

Los objetivos específicos y claros conducen a un mayor rendimiento y un mejor rendimiento. Los objetivos claros, medibles y claros, acompañados de una fecha límite para su finalización evitan malentendidos.

Los objetivos deben ser sensatos y retadores, provocando esto que un individuo un sentimiento de orgullo y éxito cuando los logra y lo prepara para alcanzar el próximo objetivo. Para que el deseo por lograrlo sea mejor o mayor el objetivo debe ser retador.

La participación de los empleados en la meta no siempre es deseable.

Sin embargo, la participación en el establecimiento de objetivos hace que el objetivo sea más aceptable y conduce a una mayor participación.

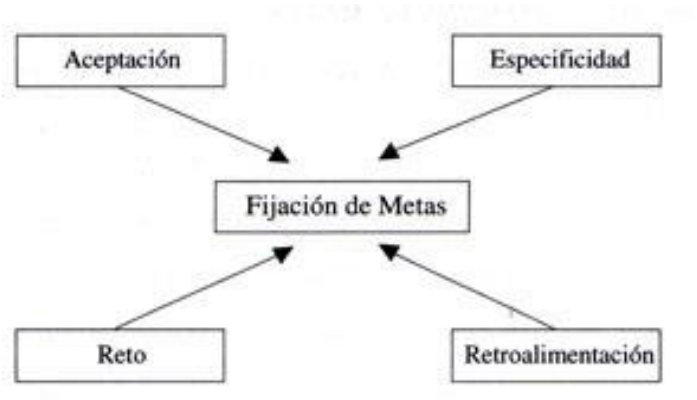


Figura 2. Teoría de la Fijación de Metas.

1.2.3.6. Teoría De Refuerzo

La teoría del refuerzo de la motivación fue propuesta por BF Skinner y sus asociados. Argumenta que el accionar de un individuo es una función de sus consecuencias. Expresado de una manera mas sencilla, el acciona tiende a repetirse cuando el comportamiento del individuo es positivo.

La teoría del refuerzo de la motivación desestima el estado interno del individuo, dicho de otro modo, los sentimientos internos y los impulsos de las personas son ignoradas por Skinner. La teoría se centra absolutamente en lo que le ocurre a un individuo cuando toma alguna acción. Para Skinner, el entorno externo de la organización debe diseñarse de modo efectiva y efectiva para motivar al colaborador. Esta teoría tiene bases potentes para analizar el mecanismo de control del comportamiento de un individuo. No obstante, no se centra en las causas del comportamiento del individuo.

1.2.4. Teorías relacionadas con Compromiso Organizacional

1.2.4.1. Teoría del valor

(Slatter & Narver, 1999) Esta teoría basa sus conceptos en el orientar la atención hacia dentro de la organización llamado endomarketing, el cual se ve influenciado por valores propios de cada individuo y que de alguna manera se relacionan con los

valores institucionales. La teoría de la equidad que fue propuesta por primera vez por Adams (1963) sirve de base para la teoría del cliente interno y supone que el trabajador busca un equilibrio entre lo que hace a favor de la empresa y lo que recibe de la misma. Huseman y Hatfield (1990) añadieron el hecho de los trabajadores aportan a la empresa con su compromiso a las políticas de la organización.

1.2.4.2. Enfoque tridimensional del compromiso organizacional

(Meyer & Allen, 1991) El compromiso organizacional se clasifica en tres componentes; compromisos afectivos, de continuidad y normativos (Allen & Meyer, 1990; 1996).

Compromiso afectivo

El compromiso afectivo se refiere al apego emocional, la identificación y la participación en la organización. El compromiso afectivo implica tres aspectos:

- La formación de una conexión emocional con una organización
- La identificación con una organización
- El deseo de mantener y ser leal con la membresía de la organización. El compromiso afectivo existe cuando un empleado se identifica con una organización y sus objetivos (Mowday, et al., 1979).

Allen y Meyer (1997) mencionaron que los trabajadores siguen siendo parte de la empresa e intentar incrementar su productividad.

Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad, por otro lado, se refiere a la evaluación de los empleados de si los costos de dejar la organización son mayores que los costos de permanecer. Los empleados que perciben que los costos de abandonar la organización son mayores que los costos de permanecer permanecerán con la organización.

En contraste con los otros dos componentes del compromiso organizacional, el compromiso de continuidad no se relaciona con la emoción. Principalmente, se relaciona

con las inversiones que los empleados hacen en una organización como el esfuerzo de trabajo, el tiempo y el desarrollo con amistades laborales, habilidades y acuerdos políticos (Jaros, Jermier, Koehler, & Sindica, 1993).

Allen y Meyer (1990) definieron el compromiso de continuidad como una manera de apego psicológico a una empresa que refleja el nivel en que un colaborador experimenta la sensación de permanecer en la empresa por el alto costo de la vida.

Compromiso normativo

El compromiso normativo se refiere a los sentimientos de responsabilidad de los empleados hacia la organización. Los empleados con altos niveles de compromiso normativo permanecen en la organización porque sienten que tienen que hacerlo (Meyer & Allen, 1991).

1.2.4.3. Los bienes y su relación con los tipos de compromiso

1.2.5. Satisfacción Laboral

1.2.5.1. Definición de Satisfacción Laboral

El término satisfacción laboral fue puesto de relieve por Hoppock (1935) quien la describe como un conjunto de circunstancias, fisiológicas y ambientales que causan que una persona diga "Estoy satisfecho con mi trabajo". La satisfacción laboral se refiere al sentimiento de satisfacción de una persona en el trabajo, que actúa como una motivación para trabajar. No es la autosatisfacción, la felicidad o la autocomplacencia, sino la satisfacción en el trabajo.

Schneider (1985), refiere que se debe considerar la satisfacción laboral como un elemento importante merecedor de diversos estudios puesto que es resultado de lo que se vive dentro de la organización y porque es predictor de comportamientos que no se esperan como el absentismo y la intención de rotación. Además, su importancia no sólo se establece en términos del bienestar que se espera en el personal independientemente

de dónde trabajan, sino que también tienen un efecto en la productividad y la calidad del trabajo (Boada & Tous, 1993), entendiendo que la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto integrador con el que se enuncia el comportamiento y la actitud de los empleados hacia su trabajo y los aspectos diversos del mismo (Bravo et al., 1996).

1.2.5.2. Importancia de la satisfacción Laboral

(EAEBusinessSchool, 2015) Se ha encontrado que la satisfacción laboral guarda una estrecha relación con el desempeño y el compromiso en los empleados. Por tanto, se considera que un empleado satisfecho puede a ser hasta un 12% más productivo al mes. De hecho, cuando se tiene motivación se y acude contento a desempeñar su puesto, su esfuerzo será más productivo. Se debe considerar por tanto que la satisfacción es individual, inherente a cada persona, por ello lo que le motiva a uno no necesariamente genera el mismo efecto en los demás, puesto que los factores que generar satisfacción pueden ser tanto internos como externos, además que a lo largo del tiempo lo que causa satisfacción puede variar. Sin embargo, hay aspectos en los que la mayoría coincide respecto a la satisfacción, como la remuneración e incentivos económicos, la estabilidad en el puesto de trabajo, la posibilidad de crecimiento y ascensos, el ambiente en el que trabaja, el poder conciliar la vida laboral con la personal y la flexibilidad.

Locke y Latham (1990) señalan que la satisfacción laboral está relacionada con diversidad de variables y llegaron a la conclusión de que los colaboradores que tienen un sentido de autoeficacia en relación con las tareas de su trabajo, quienes tienen los atributos de trabajos desarrollados por Hackman y Oldham (1980) (significado personal, variedad, retroalimentación, responsabilidad, autonomía, e identidad), y quienes son premiados por su alto rendimiento permanecerán satisfechos con sus trabajos.

Asimismo, Garmendia y Parra Luna (1993) manifiestan que para que exista

satisfacción, las necesidades de los trabajadores (remuneración, afiliación, autorrealización, etc.) deben estar cubiertas. Es decir, los trabajadores estarán satisfechos si experimentan tranquilidad de saber que sus necesidades están adecuadamente cubiertas, mientras ellos están cumpliendo sus objetivos laborales.

Kaye y Jordan (2000) resaltan que algunas empresas están más interesadas en obtener ganancias y cumplir con los objetivos de las empresas dejando de lado el bienestar del colaborador, generando la insatisfacción laboral.

Asimismo, Branham (2005) menciona que la falta de comunicación en algunas empresas favorece a una tasa alta de insatisfacción laboral.

Davis y Newstrom (2002) estiman que las investigaciones se centran fundamentalmente, en las áreas más importantes de la empresa porque el comportamiento relacionado con el trabajo persuade a que el empleado actúe de cierta forma.

Robbins (2004) resalta que existe satisfacción laboral cuando el colaborador mantiene una actitud generalizada hacia el trabajo. Asimismo, refiere que una persona que se siente satisfecha en el trabajo tiene actitudes positivas pero el empleado que no siente satisfacción manifiesta actitudes pesimistas.

1.2.5.3. Factores que favorecen la satisfacción laboral

Para Palma (2005), el concepto refiere lo proclive que es una persona que hace que su labor sea estable, está sostenida en creencias y valores planteados desde su experiencia ocupacional. Esta disposición está basada empezando con el ambiente de trabajo donde se desarrolla y se relaciona directamente con la productividad, ya que un trabajador feliz es un trabajador productivo. Para ello establece 7 factores: ambiente físico e infraestructura, remuneración, normas administrativas, relaciones sociales, crecimiento personal, productividad en las tareas y relación con la autoridad.

1.2.5.4. Factores de insatisfacción

(EdenSprings, 2016) Se considera asimismo que existen factores que causan el efecto opuesto y causan insatisfacción laboral y sus consecuencias, lo que hace que el trabajador no se involucre con las metas de la organización, tenga errores, reduzca la calidad de su trabajo y finalmente aumenta la intención de rotación de los empleados y terminen yéndose la empresa a la competencia. Dentro de estos factores podemos citar, una baja remuneración, una relación mala con sus pares o jefes, poca posibilidad de ascensos, mala condición de trabajo y baja posibilidad de conciliar su vida laboral con la de su familia.

1.2.5.5. Herramientas Medición de la Satisfacción Laboral

López (1988) si bien es cierto la satisfacción laboral puede medirse desde diversos aspectos, casi todos buscan investigar de una u otra manera a las personas acerca de una variedad de aspectos de su día a día en sus labores, empleando una variedad de elementos como autodescripciones verbales con escalas medidas en escala tipo Likert, Thurstone, perfiles de polaridad, o incluso listas con frases afirmativas y calificativos, escalas para la autoevaluación, sistemas para la valoración propia o ajena de algunas situaciones laborales y de algún tópico del comportamiento en la organización o empresa.

También se considera la entrevista como técnica para medir satisfacción laboral, siendo o usual que sea individual.

Lo usual es el uso de un cuestionario anónimo y de participación voluntaria que de entrega al personal de manera física o es enviado digitalmente por correo electrónico.

Cuando se hace uso de la entrevista individual se recoge información de mejor calidad, pero es costosa puesto que se tiene que considerar el tiempo y a través de qué medios realizarla, además del personal adecuado y conocedor de su aplicación.

Se tiene además que la mayoría de los instrumentos que se utilizan para medir satisfacción laboral preguntan sobre dimensiones que se pueden considerar como el trabajo mismo, las relaciones de comunicación, la organización del trabajo, las posibilidades de crecimiento y ascenso, la remuneración y otros tipos de incentivos económicos o no económicos, el reconocimiento y las condiciones en las que desarrolla su trabajo tanto física como emocional.

(Fariñas, 2017) Actualmente se cuenta con numerosas herramientas para efectuar la medición de la satisfacción laboral, siendo el de elección las encuestas como técnica de recojo de información, con lo cual se puede recoger información que difícilmente el empleado pueda comunicar de manera personal, y en tanto la encuesta es anónima permite que el trabajador pueda brindar información valiosa respecto a lo que considera pueda mejorar este aspecto.

(Celpax, 2014) Los cuestionarios que miden percepciones permiten identificar el sentir de los empleados en diversos aspectos, como capacidad de liderar, valor y cultura corporativa, recursos con que cuentan, comunicación, trabajo en equipo, motivación y servicio al cliente.

1.2.5.6. Las encuestas de satisfacción laboral y su elaboración

(Fariñas, 2017) Considera que una forma fácil y rápida de medir la satisfacción laboral son las encuestas. Para ello se debe tomar en cuenta, el objetivo de la encuesta, qué ítems se colocarán y qué características debe tener y el anonimato de las respuestas en los cuestionarios.

(Celpax, 2014) Los cuestionarios de satisfacción laboral son una de las herramientas más usadas, y en ellos se busca medir la percepción del personal de la organización sobre los diversos aspectos de la empresa, dentro de ellos podría considerarse el liderazgo de sus superiores o a la gestión efectuada por el área encargada de Recursos Humanos. Hay que

tomar en cuenta que este tipo de herramienta mide percepciones que son consideradas subjetivas por tanto no expresan necesariamente la realidad.

1.2.5.7. Tipos de encuestas de satisfacción laboral

(Fariñas, 2017) Si bien es cierto el propósito de los cuestionarios de satisfacción laboral es efectuar un diagnóstico de ese aspecto en el personal, existen muchos tipos de cuestionarios estudiados y aplicados para medir satisfacción laboral en función de lo que se desea medir. Dentro de ellos podemos encontrar los de salida, aquellos que indagan sobre la situación del trabajador, sobre la carrera profesional y sobre los directivos.

1.2.6. Compromiso organizacional

1.2.6.1. Definición de compromiso organizacional

- El Compromiso Organizacional comenzó a recibir mayor atención desde principios de los 60 del siglo pasado (Klein, Molloy & Cooper, 2009). Desde entonces, se ha definido y medido de varias maneras, habiendo muchos autores optaron por formular su propia conceptualización del constructo e instrumentos de medida específicos propuestos (Meyer & Herscovitch, 2001; Morrow, 1983; Reichers, 1985).
- Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso como un estado psicológico que cómo es la relación entre la organización y la persona, la cual conlleva a permanecer en ella o dejarla. Propone que, para poder medirlo, se debe considerar tres factores o dimensiones: de continuidad, normativo y afectivo; donde la relación con la persona está asociada a la necesidad, el deber y el deseo de continuar en la organización.
- Kinicki y Kreitner (2006) enfatizaron que identificarse con el lugar donde una trabaja significa un símbolo. Asimismo, Díaz y Rodriguez (2007) refirieron que el personal comprometido siente un afecto por la entidad, tienen conocimientos de los objetivos y desea continuar por mucho tiempo perteneciendo en la organización.
- Según Pineda (2006) es fundamental conocer si la persona demuestra estar

comprometida o no con la institución mediante su forma de ser con sus colegas, con los directivos o con otras personas. El compromiso otorga fuerza y contribuya a que las organizaciones sean competitivas (Ribeiro & Bastos, 2010).

- Meyer y Herscovitch (2001) proponen que el compromiso es una fuerza que une a un individuo a un curso de acción relevante para uno o más objetivos. Los empleados están reducidos a experimentar esta fuerza en forma de tres bases o mentalidades: afectiva, normativa y continua, que reflejan los lazos emocionales, la obligación percibida y los costos irrecuperables percibidos en relación con un objetivo, respectivamente (Allen & Meyer, 1990). Por lo tanto, cualquier escala que pretenda medir el compromiso de la organización debe aprovechar uno de estos aspectos y hacer referencia al objetivo, a lo que se compromete el empleado, ya sea la organización, un equipo, una iniciativa de cambio o un objetivo.

1.2.6.2. Factores de compromiso organizacional

(Celpax, 2014) Se definen factores que se consideran críticos y que afectan el compromiso en la organización, estos pueden ser el reconocimiento, el desarrollo en su profesión, las habilidades directivas, la contribución al logro de los objetivos y el contenido del trabajo. Se considera que estos elementos nos brindarán una adecuada medida del nivel de compromiso de los empleados.

1.2.6.3. Componentes del Compromiso Organizacional.

(Meyer et al., 2002). Su modelo se basa en la propuesta de que el

La propuesta del modelo se basa en la percepción del compromiso por parte del empleado, desde tres aristas diferentes, la percepción afectiva, normativa y continua.

El Compromiso afectivo refleja el compromiso basado en los lazos emocionales que el empleado desarrolla con la organización principalmente a través de experiencias laborales positivas. En este tipo de compromiso la persona “desea” estar en el trabajo.

Enríquez et al. (2001) explican que los objetivos organizacionales, la visión y el nivel de libertad que disfrutan los empleados son tres determinantes para el nivel de compromiso afectivo de los empleados. Perry (2004) señala que promover discusiones

saludables, amigables y de apoyo con los supervisores puede afectar positivamente el nivel de compromiso afectivo de los empleados.

El compromiso normativo: En este tipo de compromiso el colaborador se identifica con los propósitos de la empresa. Algunos autores lo llaman “compromiso moral” (Penley & Gould, 1988).

Refleja el compromiso basado en la obligación percibida hacia la organización, por ejemplo, enraizada en las normas de reciprocidad. Según Jaros et al. (1993) mientras que el vínculo con compromiso afectivo es emocional, en este caso es racional pues el personal tiene un mayor compromiso moral con los fines y valores de la empresa. En este tipo de compromiso la persona “tiene” estar en el trabajo.

La cultura organizacional, las recompensas, los castigos y la autonomía de los empleados desempeñan un papel vital para decidir el nivel de compromiso normativo (Meyer & Allen, 1997; Chang, 2002; Haar & Spell, 2004, y Sharma & Sinha, 2015).

El compromiso de continuidad refleja el compromiso basado en los costos percibidos, tanto económicos como sociales, de abandonar la organización.

Este compromiso se refiere a los costos percibidos de un empleado al abandonar su organización (Bryant et al, 2007). Becker (1960) indica que los empleados invierten tiempo, esfuerzo, salud, dinero, etc. en sus organizaciones. tales inversiones afectan fuertemente sus decisiones y / o intenciones de dejar o permanecer en sus organizaciones.

Tabla 1. *Dimensiones del Compromiso y Clasificación de Bienes.*

Tres dimensiones del compromiso Meyer y Herscovitch, 2001 (pg. 308)	**Tres clases de bienes humanos por Aristóteles (S.IV. a.C.)**
De continuidad Los individuos se comprometen al valorar el coste de oportunidad de dejar de hacerlo	**Bienes útiles** Las personas persiguen *bienes externos* buscando la **utilidad** que les reporta *(recompensa)*
Afectivo Un estado mental caracterizado por el deseo de comprometerse (p.ej. mantener el empleo, conseguir metas para la empresa, etc.)	**Bienes placenteros** Las personas persiguen *bienes* buscando la **atracción** o el **placer** que les produce *(satisfacción)*
Normativo Sienten la obligación moral de comprometerse	**Bienes morales** Las personas persiguen *bienes del alma* para la consecución de su **excelencia** personal *(plenitud humana)*

Fuente: Elaboración propia basado en González y Guillén (2008)

1.2.6.4. Vigilancia Tecnológica

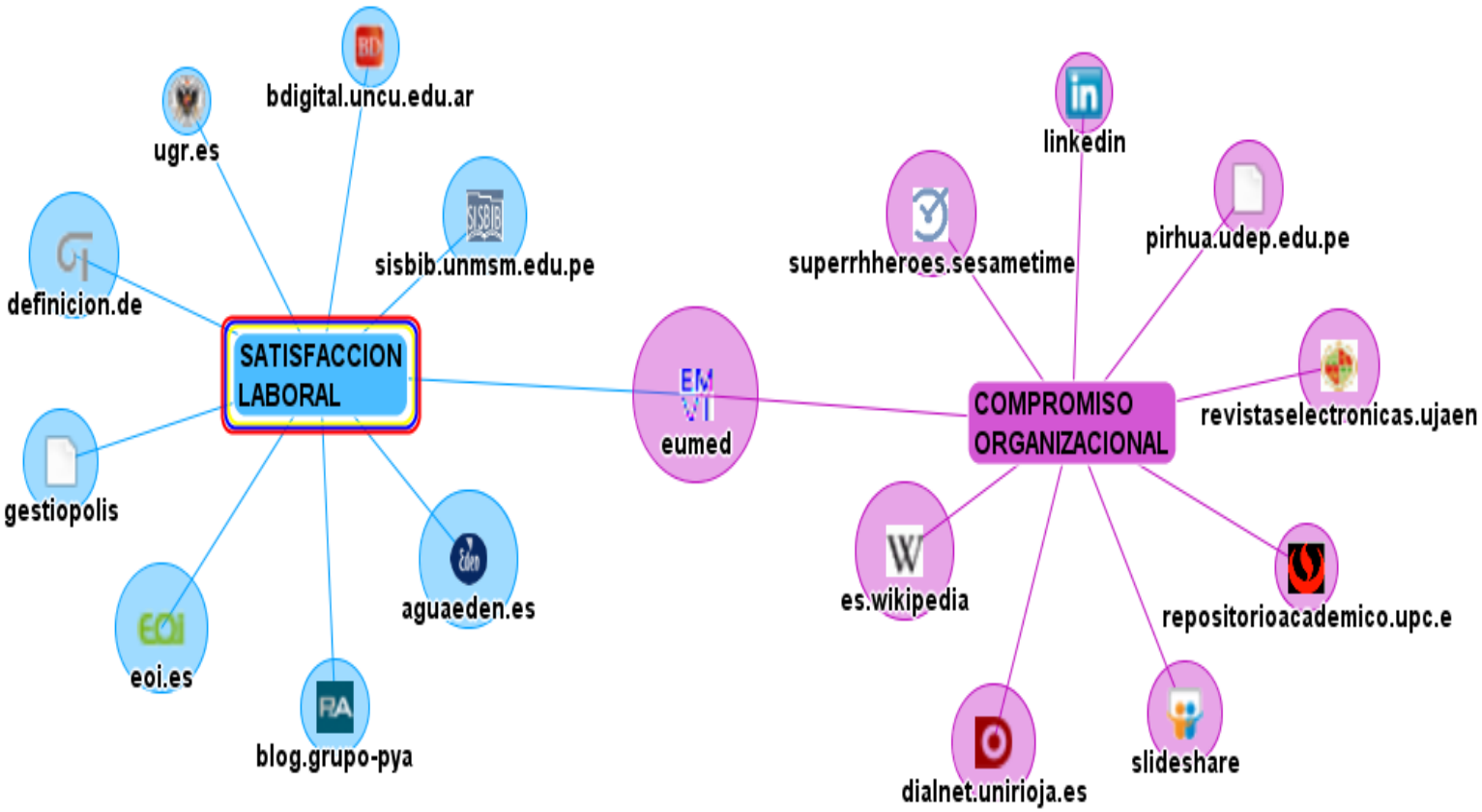


Figura 3. Vigilancia Tecnológica.

1.3. Formulación del Problema.

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación existe entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, Lambayeque, 2017-2018?

1.4. Justificación e importancia del estudio.

- Científica

Para la Universidad Señor de Sipán, como institución impulsora de profesionales de esta escuela y como parte de sus fines la investigación científica y la extensión universitaria en beneficio del estado peruano. Sera también útil para estudiantes que desean hacer investigaciones sobre la misma línea o temas similares, incluso beneficiará a la investigadora en el aprendizaje continuo sobre nuevos conocimientos de esta línea de investigación.

- Técnica

La presente investigación se pudo realizar gracias al apoyo de los integrantes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo lo cual fue un poco dificultoso, pero no imposible ya que los docentes son conscientes de la necesidad de cambios en la Universidad.

- Metodológica

La metodología aplicada para la presente investigación cuantitativa correlacional ya que permitió medir la correlación entre ambas variables, objeto de estudio. Esta investigación es necesaria para la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, porque permitirá identificarla existencia de una asociación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y si esto es lo que está influenciando directamente al brindar el servicio al usuario final , que son en mayor proporción estudiantes de la facultad, para tomar decisiones y

acciones correctivas y mejorar la atención , basado en que muchas veces estos docentes a pesar de saber sus Obligaciones, no cumplen con las normas éticas y de conducta, e incluso practican actividades políticas.

- Social

El presente estudio pretende ser útil para que loso actores encargados de la toma de decisiones y aquellos que deban implementarlas de manera activa pudieran mejorar la eficiencia de sus procesos. Es también necesaria para la parte administrativa de la FACEAC, en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, porque sus aportes pueden contribuir a que se beneficien más conociendo el grado de satisfacción de los colaboradores administrativos que son parte fundamental e imagen externa para medir el compromiso que tienen con la institución y el buen servicio que brinda la universidad.

Sera también útil para estudiantes que desean hacer investigaciones sobre la misma línea o temas similares, incluso beneficiará a la investigadora en el aprendizaje continuo sobre nuevos conocimientos de esta rama.

Es conveniente para toda la Región, porque contribuiría a saber el grado de satisfacción laboral y su repercusión en el compromiso organizacional de la Única Universidad Nacional con la que cuenta nuestra región, beneficiando a una gran cantidad de usuarios, ya que son los alumnos, padres de familia, docentes y público en general relacionados con la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables.

1.5. Hipótesis

La Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional están relacionados positivamente.

1.6. Objetivos.

1.6.1. Objetivo General

Determinar cuál es la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables –

FACEAC, Lambayeque, 2017-2018.

1.6.2. Objetivos Específicos:

- Diagnosticar de satisfacción laboral de los docentes
- Indicar cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes
- Establecer la Relación entre dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC.

II. MATERIAL Y MÉTODO.

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipos de investigación

Cuantitativa ya que utilizó elementos y conceptos estadísticos, así como el cálculo de algunos estadígrafos, se hizo la Prueba de hipótesis y el análisis de causa-efecto. Las bondades de este tipo de investigación es que generaliza resultados, controla los fenómenos.

Diseño de investigación: transeccional, no experimental y correlacional.

(Sampieri, 2010) Transeccional porque se recolectó datos en un único momento.

El estudio se considera correlacional puesto que buscar analizar la relación entre las variables, ello permitirá identificar si esta relación es altamente significativa o no y con ello poder determinar estrategias que generen mayor compromiso con la organización apostando por la mejora de la satisfacción laboral de los docentes.

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población

64 docentes quienes laboran en la FACEAC, y están divididos en tres departamentos

2.2.2. Muestra.

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

Para realizar un cálculo más rápido se utilizó una calculadora virtual donde se tuvo lo siguiente:

Z = 1.96
P = 50
Q = 50

e = 5

Población= 64

Tamaño de muestra:

$$= \frac{89.3172}{1.1904}$$

=54.98

Es decir 55 personas.

Se utilizó muestreo probabilístico simple.

(Sampieri, 2010) Según este muestreo se requiere un listado de los elementos que forman la población de estudio (marco muestral) y se selecciona una muestra de tamaño n, proporcional a la población N.

2.3. Variables, Operacionalización.

Variable Independiente. - Satisfacción Laboral.

Variable Dependiente. - Compromiso Organizacional.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Técnica de recolección de datos
Variable Independiente: Satisfacción Laboral.	Factor I	Condiciones físicas y/o Materiales	Cuestionario realizado a los docentes de la FACEAC.	Encuesta realizada a los docentes de la FACEAC
	Factor II	Beneficios Laborales y/o remunerativos		
	Factor III	Políticas Administrativas		
	Factor VI	Relaciones Sociales		
	Factor V	Desarrollo Personal		
	Factor VI	Desarrollo de tareas		
	Factor VII	Relación con la autoridad		
Variable Dependiente: Compromiso	Compromiso afectivo.	Sentimiento Afectivo	Cuestionario realizado a los docentes de la FACEAC.	Encuesta realizada a los docentes de la FACEAC
		Sentimiento de pertenencia		
	Compromiso de continuación	Deseo de permanencia		

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

Instrumentos:

- Cuestionario

Técnica:

- Encuesta

Los cuestionarios de Sonia Palma Carrillo (1999) y Compromiso organizacional de Meyer y Allen y Smith (1993) que define tres dimensiones Afectiva, Normativa y de Continuidad, fueron validados por cuatro expertos en la materia, ellas fueron la Mag. Arrunategui Huamán Betsy Pamela, Mag. en docencia Universitaria e Investigación y docente USS,Julio Lozano Diaz consultor externo de la Organización Internacional de Trabajo –OIT ;Ivan Varias Rodriguez , docente UNPRG e investigador, Marco Lluncor Tello , Magister Administración Pública, quienes sugirieron modificaciones en pos de mejorar la redacción del mismo, las cuales fueron consideradas para el diseño final de los cuestionarios.

También es necesario mencionar que para la aplicación del instrumento se contó con la autorización para poder recabar evidencia de su implementación.

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Se solicitó el permiso al Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables; quien autorizó la aplicación de los cuestionarios.

Seguidamente se hizo la coordinación con las unidades respectivas para determinar los horarios en los que se podía llevar a cabo el recojo de datos. Se les informó del consentimiento informado, el propósito del estudio y de uso de los datos que ellos entregarían y del hecho de que su participación en el mismo era voluntaria. Luego de la aplicación de los cuestionarios, se procedió a registrar los datos en la base de datos respectiva, previa codificación, para el registro se hizo uso de Microsoft Excel y SPSS 24.0, ello permitió efectuar el análisis estadístico descriptivo y correlacional, identificando distribución de frecuencias, y los gráficos correspondientes, así como

el cumplimiento de los supuestos de normalidad de las puntuaciones obtenidas en ambas pruebas, para ello se utilizó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, con ello se optó por decidir el uso de la prueba paramétrica de correlación de Pearson en tanto se probó normalidad.

2.6. Aspectos éticos

Se utilizó datos los cuales fueron referidos de fuentes primarias, los cuales serán aprovechados para la investigación únicamente, no para fines personales. Los datos no serán manipulados, serán originales y utilizados netamente para la investigación

La investigación será realizada previamente autorización de la institución, y de las autoridades de la Facultad.

2.7. Criterios de Rigor científico.

Se procuró reducir las posibilidades de información errónea informando al participante y absolviendo cualquier duda que tuviera respecto a la correcta administración de los cuestionarios.

Asimismo, se informó que, dado que su participación es voluntaria, en cualquier momento podría decidir retirarse de la investigación con lo cual sus datos no serían utilizados en la misma. Del mismo modo, se utilizó un documento llamado Consentimiento informado con el cual los participantes dan fe de que son conocedores del propósito, fines y alcances del estudio, así como de la confidencialidad de su información y participación en la misma.

III. RESULTADOS

3.1. Diagnóstico de satisfacción laboral

Se aplicó los instrumentos a la muestra indicada líneas arriba, donde fi es la cantidad de personas encuestadas.

Tabla 2. *Nivel de satisfacción laboral de docentes*

Nivel	fi	%
Parcial insatisfacción	7	12.7
Regular satisfacción	48	87.3
Total	**55**	**100.0**

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque – 2018.

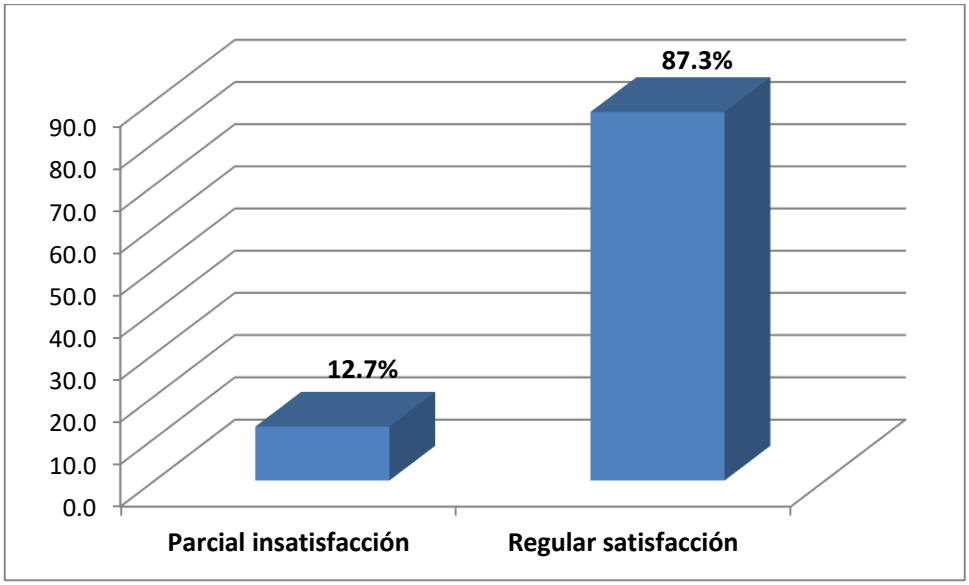


Figura 4. Nivel de satisfacción laboral de docentes

En la figura anterior, los resultados muestran que el 87.3% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción laboral, mientras que el 12.7% de ellos tienen una parcial insatisfacción.

Tabla 3. *Nivel de satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas y/o materiales.*

Nivel	fi	%

Alta insatisfacción	4	7.3
Parcial insatisfacción	13	23.6
Regular satisfacción	29	52.7
Parcial satisfacción	7	12.7
Alta satisfacción	2	3.6
Total	**55**	**100.0**

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque – 2018.

En la

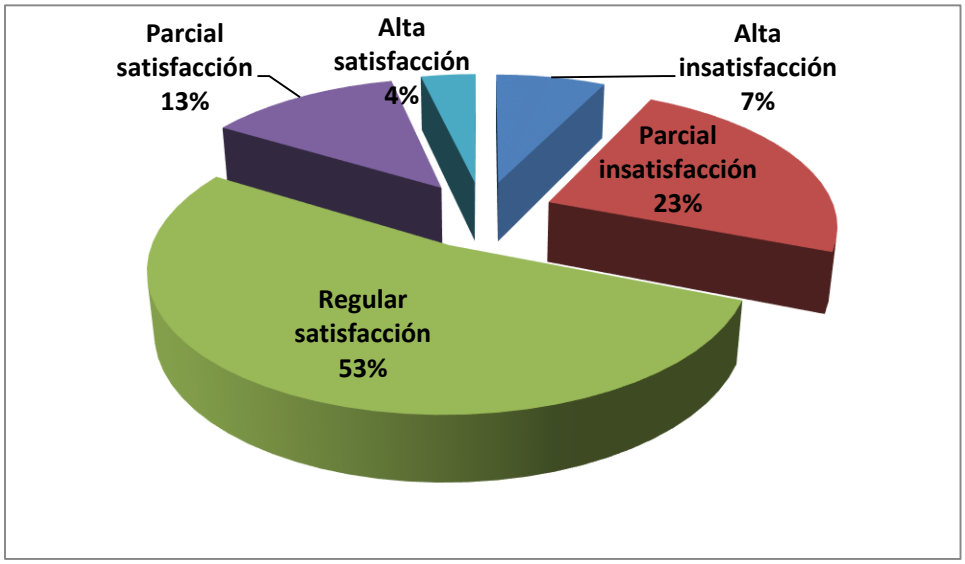


figura anterior los

Figura 5. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas y/o materiales.

resultados muestran que en la dimensión condiciones físicas y/o materiales el 53% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, así mismo un 23% de ellos indican una parcial insatisfacción, mientras que el 4% de ellos tienen una alta insatisfacción.

Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos.

Nivel	fi	%
Parcial insatisfacción	6	10.9
Regular satisfacción	48	87.3

Parcial satisfacción	1	1.8
Total	**55**	**100.0**

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque – 2018

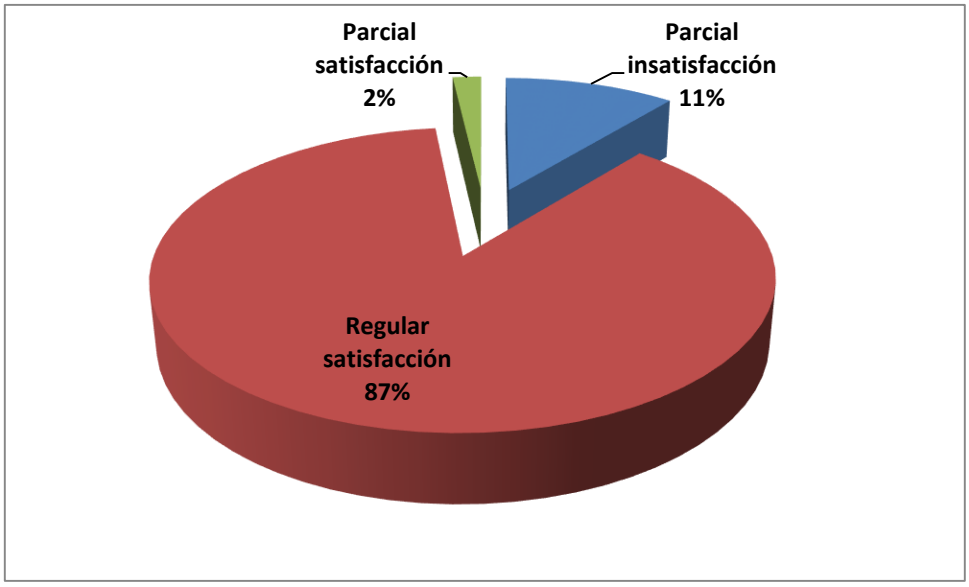


Figura 6. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos.

En la figura anterior, los resultados muestran que en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos el 87% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, así mismo un 11% de ellos indican una parcial insatisfacción, mientras que el 2% de ellos tienen una parcial satisfacción.

Tabla 5. *Nivel de satisfacción laboral en la dimensión políticas administrativas.*

Nivel	fi	%
Alta insatisfacción	20	36.4
Parcial insatisfacción	23	41.8
Regular satisfacción	11	20.0

Parcial satisfacción	1	1.8
Total	**55**	**100.0**

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque - 2018

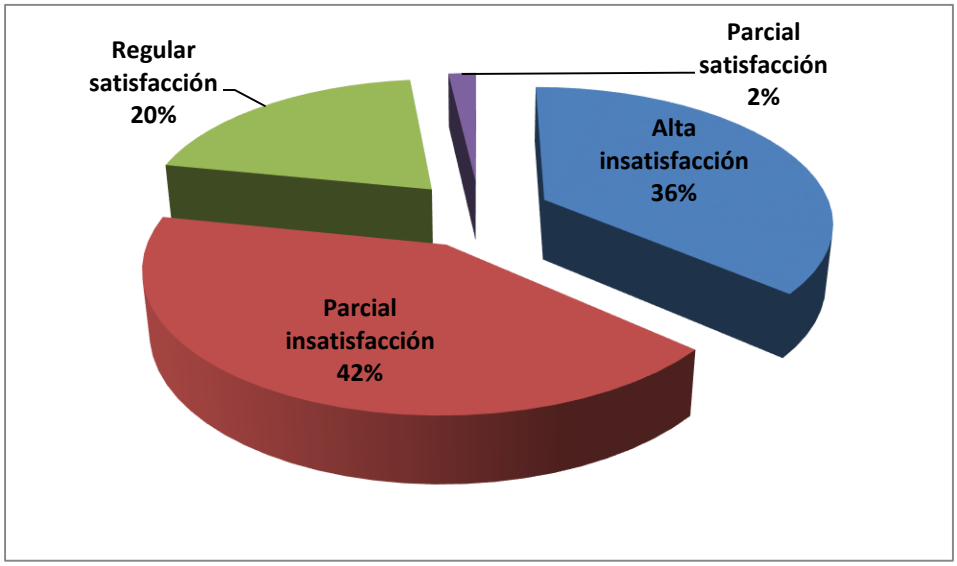


Figura 7. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión políticas administrativas.

En la figura anterior, los resultados muestran que en la dimensión políticas administrativas el 42% de docentes presentan un nivel parcial de insatisfacción, un 36% de ellos indican una alta insatisfacción, mientras que el 2% de ellos tienen una parcial satisfacción y un 20% una regular satisfacción.

Tabla 6. *Nivel de satisfacción en la dimensión relaciones sociales.*

Nivel	fi	%
Alta insatisfacción	29	52.7
Parcial insatisfacción	23	41.8
Regular satisfacción	3	5.5
Total	**55**	**100.0**

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque - 2018

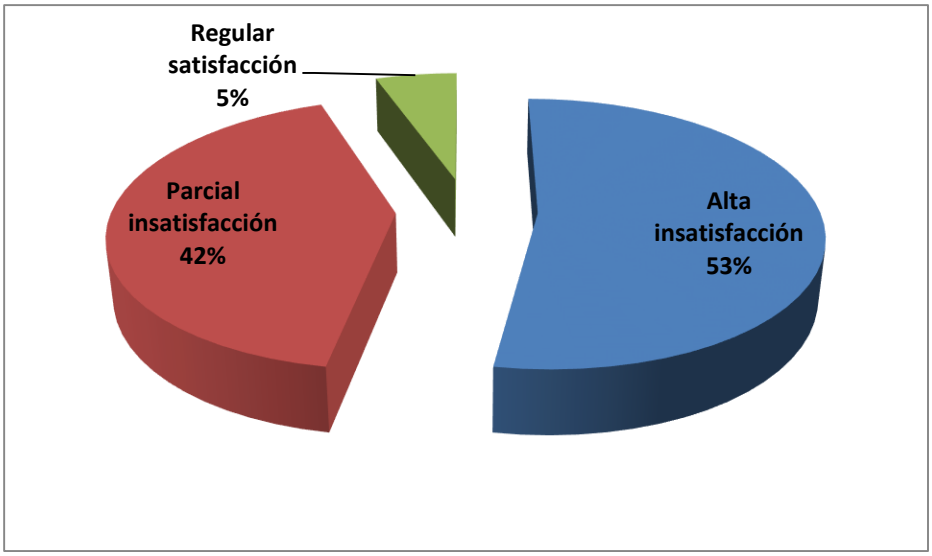


Figura 8. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión relaciones sociales.

En la figura anterior, los resultados muestran que en la dimensión relaciones sociales el 42% de docentes presentan un nivel parcial de insatisfacción, un 53% de ellos indican una alta insatisfacción, mientras que sólo el 5% de ellos tienen una regular satisfacción.

Tabla 7. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal.

Nivel	fi	%
Parcial insatisfacción	1	1.8
Regular satisfacción	32	58.2
Parcial satisfacción	13	23.6
Alta satisfacción	9	16.4
Total	**55**	**100.0**

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque – 2018.

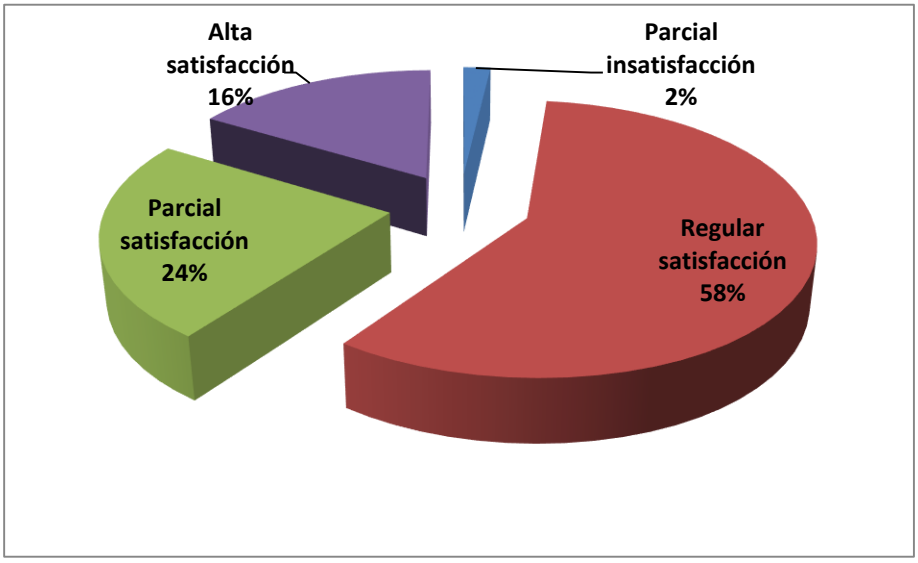


Figura 9. Nivel de satisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal

En la figura anterior, los resultados muestran que en la dimensión desarrollo personal el 58% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, un 24% de ellos indican una parcial satisfacción, un 16% muestra una alta satisfacción, mientras que sólo el 2% de ellos tienen una parcial insatisfacción.

Tabla 8. *Nivel de satisfacción laboral en la dimensión desarrollo de tareas..*

Nivel	fi	%
Parcial insatisfacción	2	3.6
Regular satisfacción	51	92.7
Parcial satisfacción	2	3.6
Total	**55**	**100.0**

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque - 2018

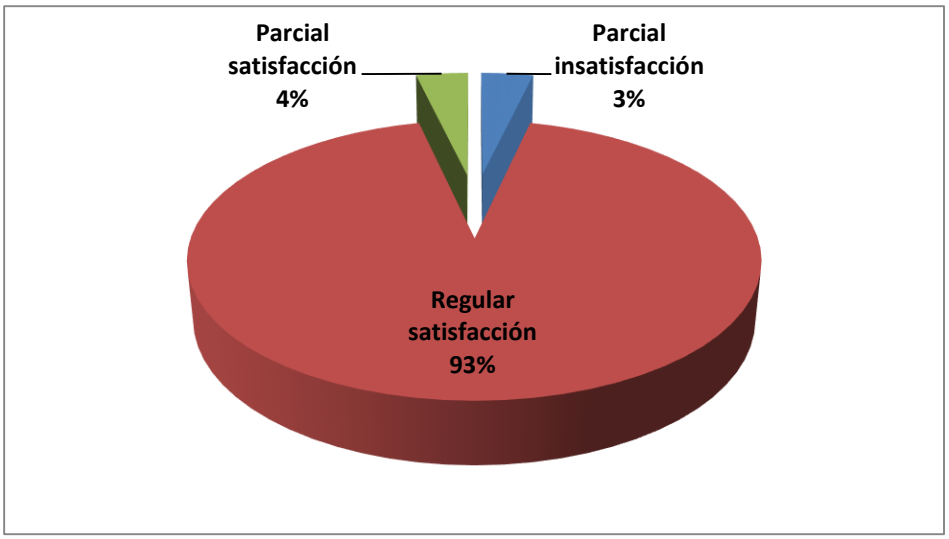


Figura 10. *Nivel de satisfacción laboral en la dimensión desarrollo de tareas.*

En la figura anterior, los resultados muestran que en la dimensión desarrollo de tareas el 93% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, un 4% de ellos indican una parcial satisfacción, y sólo el 3% de ellos tienen una parcial insatisfacción.

Tabla 9. *Nivel de satisfacción laboral en la dimensión relación con la autoridad.*

Nivel	fi	%
Parcial insatisfacción	12	21.8
Regular satisfacción	41	74.5
Parcial satisfacción	2	3.6
Total	**55**	**100.0**

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque - 2018

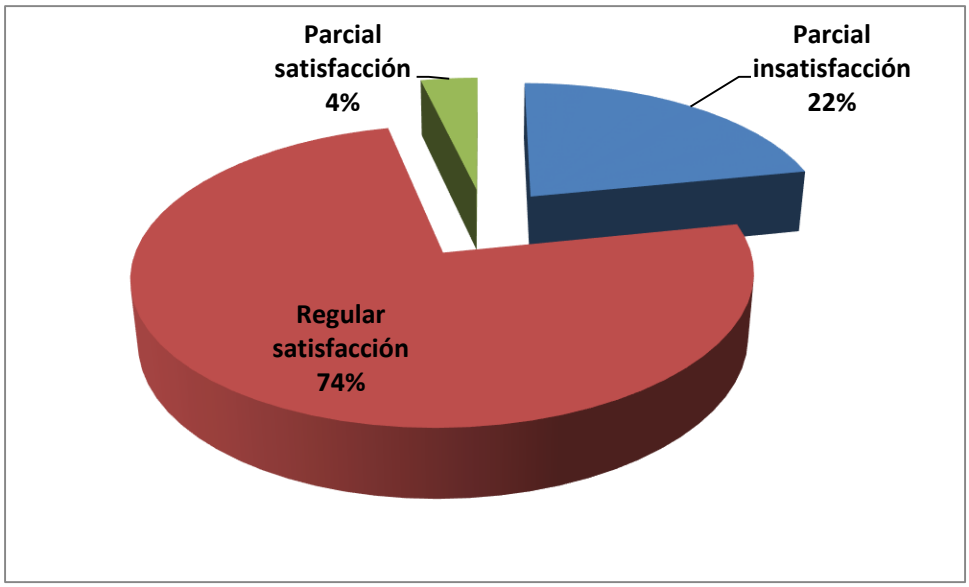


Figura 11. *Nivel de satisfacción laboral en la dimensión relación con la autoridad.*

Los resultados muestran que en la dimensión relación con la autoridad el 74% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, un 4% de ellos indican una parcial satisfacción, mientras que el 22% de ellos tienen una parcial insatisfacción.

3.2. Nivel de compromiso organizacional

Tabla 10. *Nivel de compromiso organizacional*

Nivel	fi	%
Bajo	25	45.5
Medio	27	49.0
Alto	3	5.5
Total	**55**	**100.0**

Fuente: Cuestionario de compromiso organizacional aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque - 2018

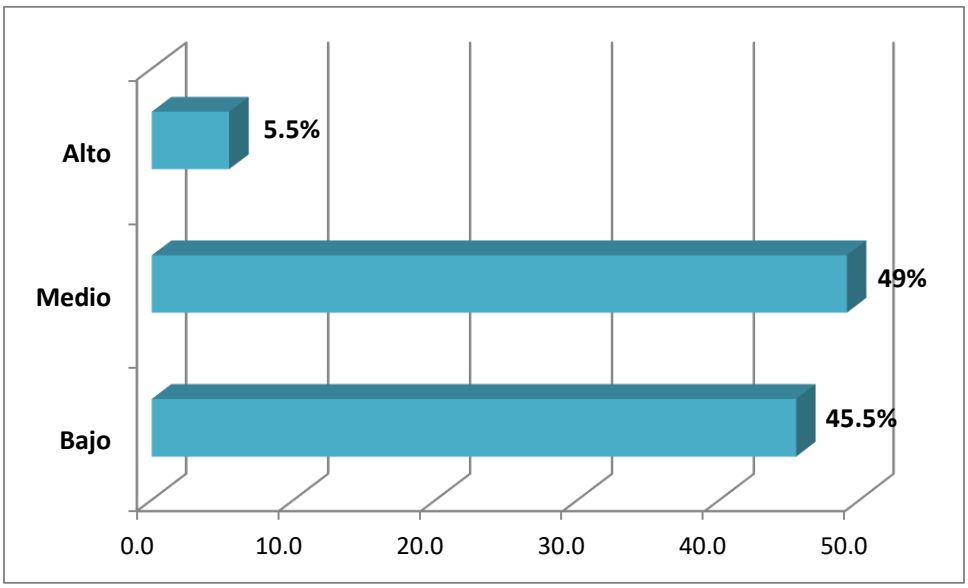


Figura 12. Nivel de compromiso organizacional

En la figura anterior, al evaluar el nivel de compromiso organizacional de los docentes, se encontró que el 49% presenta un nivel medio, el 45.5% un nivel bajo, y sólo el 5.5% de ellos indica un nivel alto.

Tabla 11. *Nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectiva*

Nivel	fi	%
Bajo	44	80.0
Medio	10	18.2
Alto	1	1.8
Total	**55**	**100.0**

Fuente: Cuestionario de compromiso organizacional aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque - 2018

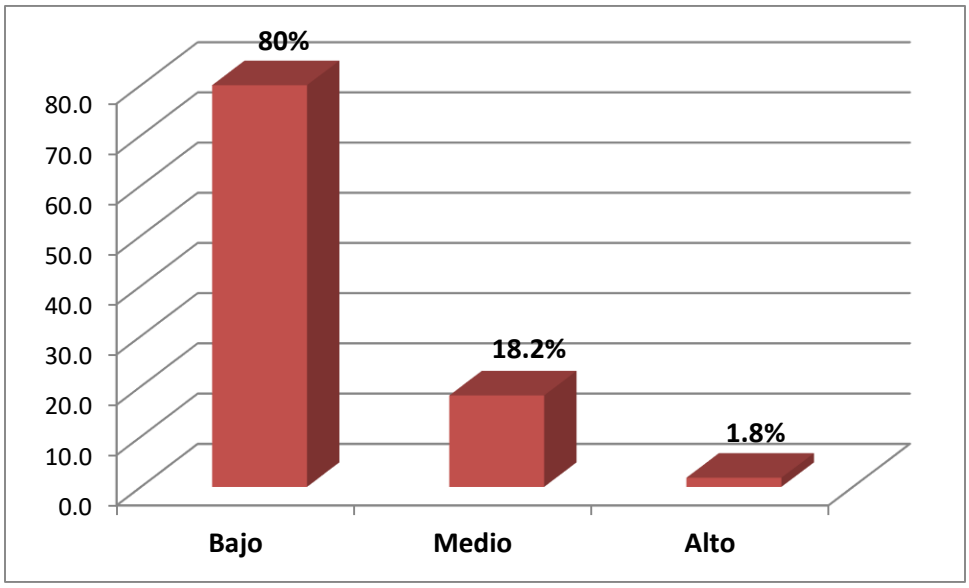


Figura 13. Nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectiva

En la figura anterior, al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión, se encontró que el 80% presenta un nivel bajo, el 18.2% un nivel medio, y sólo el 1.8% de ellos indica un nivel alto.

Tabla 12. *Nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad o permanencia*

Nivel	fi	%
Bajo	16	29.1
Medio	30	54.5
Alto	9	16.4
Total	**55**	**100.0**

Fuente: Cuestionario de compromiso organizacional aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque - 2018

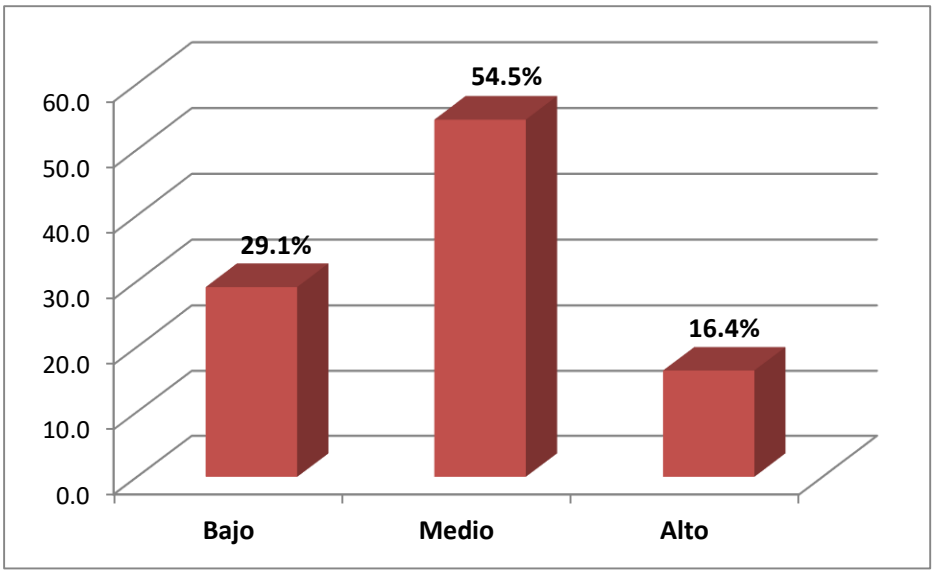


Figura 14. Nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad o permanencia

En la figura anterior, Al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad o permanencia, se encontró que el 54.5% presenta un nivel medio, el 29.1% un nivel bajo, y sólo el 16.4% de ellos indica un nivel alto.

Tabla 13. *Nivel de compromiso organizacional en la dimensión normativo*

Nivel	fi	%
Bajo	15	27.3
Medio	28	50.9
Alto	12	21.8
Total	**55**	**100.0**

Fuente: Cuestionario de compromiso organizacional aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque - 2018

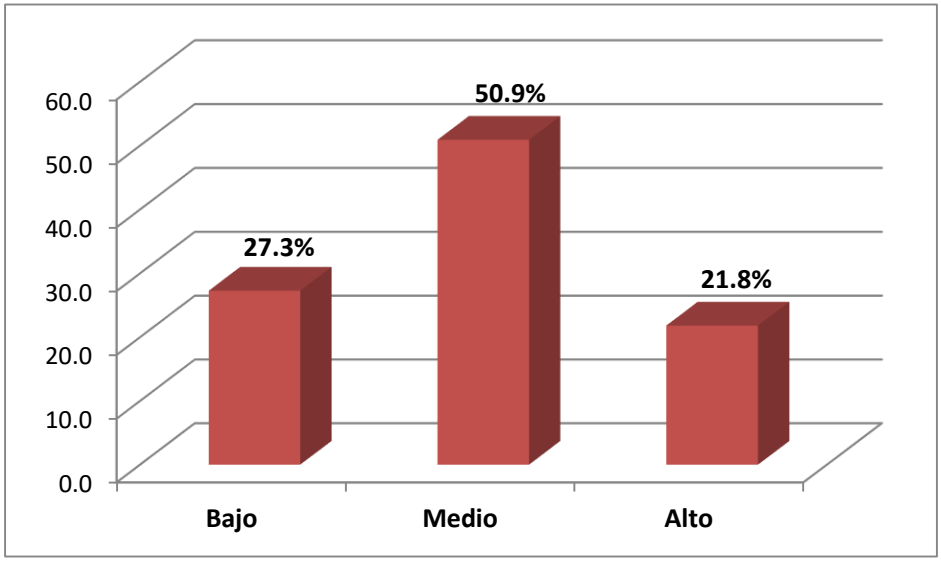


Figura 15. Nivel de compromiso organizacional en la dimensión normativo

En la figura anterior, al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión normativo, se encontró que el 50.9% presenta un nivel medio, el 27.3% un nivel bajo, y un 21.8% de ellos indica un nivel alto.

3.3. Dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional

Correlaciones

		COMPROMISO_AFECTIVO	COMPROMISO_CONTINUIDAD	COMPROMISO_NORMATIVA	SATISFACCIÓN_COND_FÍSICAS	SATISFACCIÓN_BENEF_LAB	SATISFACCIÓN_POLÍTICAS_ADM	N_RELACIONES_SOCIALES	N_DESARROLLO_PERSONAL	SATISFACCIÓN_DESEMPEÑO_TAREAS	SATISFACCIÓN_RELACIÓN_AUTORIDAD
COMPROMISO_AFECTIVO	Correlación de	1	,487**	.255	,312*	.224	.007	,289*	,353**	,364**	,324*
	Sig. (bilateral)		.000	.060	.020	.099	.957	.032	.008	.006	.016
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
COMPROMISO_CONTINUIDAD	Correlación de	,487**	1	.143	,418**	.207	-.171	,296*	,438**	,297*	,272*
	Sig. (bilateral)	.000		.296	.002	.129	.212	.028	.001	.028	.044
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
COMPROMISO_NORMATIVA	Correlación de	.255	.143	1	,464**	,380**	-,390**	,368**	,296*	.176	,420**
	Sig. (bilateral)	.060	.296		.000	.004	.003	.006	.028	.199	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN_COND_FÍSICAS	Correlación de	,312*	**,418****	**,464****	1	,302*	-,429**	,607**	.229	.119	,487**
	Sig. (bilateral)	.020	.002	.000		.025	.001	.000	.092	.386	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN_BENEF_LAB	Correlación de	.224	.207	**,380****	,302*	1	-.189	.219	.075	,339*	,293*
	Sig. (bilateral)	.099	.129	.004	.025		.167	.108	.586	.011	.030
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN_POLÍTICAS_ADM	Correlación de	.007	-.171	-,390**	-,429**	-.189	1	-,308*	-.259	-.231	-,444**
	Sig. (bilateral)	.957	.212	.003	.001	.167		.022	.056	.090	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN_RELACIONES_SOCIALES	Correlación de	,289*	,296*	**,368****	,607**	.219	-,308*	1	.046	.022	,430**
	Sig. (bilateral)	.032	.028	.006	.000	.108	.022		.737	.876	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN_DESARROLLO_PERSONAL	Correlación de	**,353****	**,438****	,296*	.229	.075	-.259	.046	1	,697**	,319*
	Sig. (bilateral)	.008	.001	.028	.092	.586	.056	.737		.000	.018
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN_DESEMPEÑO_TAREAS	Correlación de	**,364****	,297*	.176	.119	,339*	-.231	.022	,697**	1	,346**
	Sig. (bilateral)	.006	.028	.199	.386	.011	.090	.876	.000		.010
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN_RELACIÓN_AUTORIDAD	Correlación de	,324*	,272*	**,420****	,487**	,293*	-,444**	,430**	,319*	,346**	1
	Sig. (bilateral)	.016	.044	.001	.000	.030	.001	.001	.018	.010	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Figura 16. Relación entre dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional

Al analizar la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional, se encontró que las correlaciones más resaltantes son:

1. Se puede apreciar un coeficiente de correlación de Pearson “r = 0.353”, entre la relación de la dimensión compromiso afectivo con el desarrollo personal, de igual forma se tiene un “r = 0.364” entre el compromiso afectivo y el desempeño de tareas, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas.

2. Se puede apreciar un coeficiente de correlación de Pearson “r = 0.418”, entre la relación de la dimensión compromiso de continuidad con las condiciones físicas y/o materiales, de igual forma se tiene un “r = 0.438” entre el compromiso de continuidad y la relación con la autoridad, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas.

3. Se puede apreciar un coeficiente de correlación de Pearson “r = 0.464”, en la relación del compromiso normativo con las condiciones físicas o materiales, de igual manera se tiene un valor “r = 0.420” entre el compromiso normativo y la relación con la autoridad, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la variable satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva y baja entre las dimensiones antes mencionadas. Así mismo existe una correlación positiva débil entre el compromiso normativo con los beneficios laborales o remunerativos (r = 0.380), así como con las relaciones sociales (r = 0.368).

3.4. Relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional

3.4.1. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar normalidad entre las variables

Hipótesis

H_0 : Los datos se ajustan a una distribución normal

H_1 : Los datos no se ajustan a una distribución normal

Significancia

$\alpha = 1\% = 0.01$

Criterio para evaluar prueba

Si p-value $\geq \alpha$ ----- Se acepta **H_0**

Si p-value $< \alpha$ ----- No Se acepta **H_0**

Prueba Estadística

Tabla 14. *Prueba estadística*

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	,130	55	,022	,928	55	,003
SATISFACCIÓN_LABORAL	,110	55	,093	,968	55	,155

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Decisión

1. Para la variable compromiso organizacional el p-value = 0.022, por lo tanto SE ACEPTA H_0
2. Para la variable satisfacción laboral el p-value = 0.093, por lo tanto SE ACEPTA H_0

Conclusión

Se afirma que los datos de la variable independiente y dependiente provienen de una distribución normal.

3.4.2. Grado de relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional

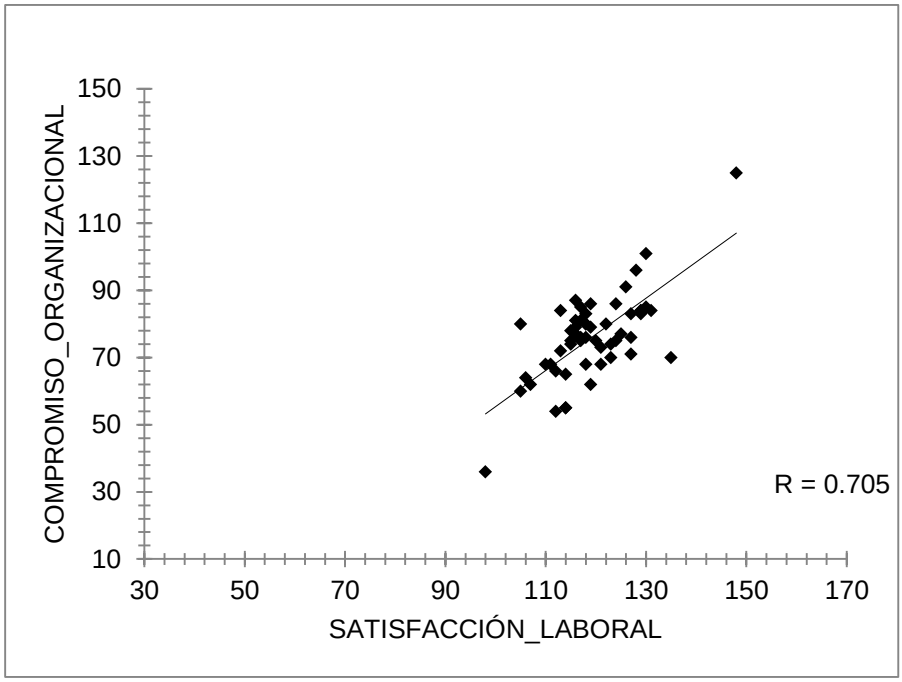
Tabla 15. *Correlación.*

Correlaciones

		COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN_LABORAL
COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,705**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
SATISFACCIÓN_LABORAL	Correlación de Pearson	,705**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

3.4.3. Dispersión entre los puntajes de las variables Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional



Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Pearson “r = 0.705”, por lo que se concluye que existe una relación positiva alta o considerable entre las variables.

3.2. Discusión de Resultados.

Luego de aplicar los instrumentos como son los cuestionarios y de obtener los resultados, los cuales han sido comparados con algunas teorías, antecedentes y bases teóricas para realizar la respectiva discusión de resultados que evidenciara el cumplimiento tanto de los objetivos como las hipótesis.

Con respecto al primer objetivo, los resultados muestran que el 87.3% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción laboral, mientras que el 12.7% de ellos tienen una parcial insatisfacción.

Los resultados muestran que en la dimensión condiciones físicas y/o materiales el 53% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, así mismo un 23% de ellos indican una parcial insatisfacción, mientras que el 4% de ellos tienen una alta insatisfacción, en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos el 87% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, así mismo un 11% de ellos indican una parcial insatisfacción, mientras que el 2% de ellos tienen una parcial satisfacción, en la dimensión políticas administrativas el 42% de docentes presentan un nivel parcial de insatisfacción, un 36% de ellos indican una alta insatisfacción, mientras que el 2% de ellos tienen una parcial satisfacción y un 20% una regular satisfacción, en la dimensión relaciones sociales el 42% de docentes presentan un nivel parcial de insatisfacción, un 53% de ellos indican una alta insatisfacción, mientras que sólo el 5% de ellos tienen una regular satisfacción , en la dimensión desarrollo personal el 58% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, un 24% de ellos indican una parcial satisfacción, un 16% muestra una alta satisfacción, mientras que sólo el 2% de ellos tienen una parcial insatisfacción, en la dimensión desarrollo de tareas el 93% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, un 4% de ellos indican una parcial satisfacción, y sólo el 3% de ellos tienen una parcial insatisfacción, en la dimensión relación con la autoridad el 74% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, un 4% de ellos indican una parcial satisfacción, mientras que el 22% de ellos tienen una parcial insatisfacción.

Ello se relaciona con lo indicado con algunos autores en la base teórica como lo indicado por Palma (1999) que detalla dentro de los aspectos a considerar para alcanzar satisfacción laboral tal como los elementos materiales, la remuneración que percibe, las políticas y

normas de administración, la interrelación con sus pares, los elementos que le permiten alcanzar un adecuado desarrollo personal, su desempeño en el trabajo y su grado de relación con sus jefes inmediatos.

Basado en estos factores se realizaron los resultados, para realizar el diagnóstico de satisfacción laboral de docentes de la Facultad analizada.

Con respecto al segundo objetivo al evaluar el nivel de compromiso organizacional, se encontró que el 49% presenta un nivel medio, el 45.5% un nivel bajo, y sólo el 5.5% de ellos indica un nivel alto, al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectiva, se encontró que el 80% presenta un nivel bajo, el 18.2% un nivel medio, y sólo el 1.8% de ellos indica un nivel alto, al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad o permanencia, se encontró que el 54.5% presenta un nivel medio, el 29.1% un nivel bajo, y sólo el 16.4% de ellos indica un nivel alto.

Al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión normativo, se encontró que el 50.9% presenta un nivel medio, el 27.3% un nivel bajo, y un 21.8% de ellos indica un nivel alto.

(Orta, 2014) en su trabajo obtuvo resultados diferentes, en el que halló niveles altos de compromiso en el mayor porcentaje de docentes, mientras que sólo un porcentaje menor tenía bajos niveles de compromiso, teniendo predominancia de la dimensión normativa y la menor intensidad de la dimensión afectiva, mientras que en el presente estudio se halló que ambas dimensiones fueron calificadas mayoritariamente en nivel medio a bajo. Adicionalmente, los sociodemográficos considerados no sugirieron diferencias entre el compromiso percibido en personas de diferente estado civil, antigüedad en el puesto, sexo o dependencia económica.

Así como también se comparó los resultados con la teoría llamada Enfoque tridimensional del compromiso organizacional indicada por Meyer & Allen (1991) y con Martinez S (2016) quienes indican que el compromiso que una persona tiene puede ser a empresa, a un objetivo a una persona dentro de la institución, del mismo modo. Se considera que existen tres elementos que anteceden al compromiso, los organizacionales, los individuales y los que son generados por el entorno. Los autores refieren tres dimensiones del compromiso: continuidad, afectiva y normativa.

Para obtener los resultados de este objetivo de la investigación, se ha usado como referencia a los autores Meyer y Allen , especificando los resultados bajo las tres dimensiones.

Para el tercer objetivo específico, el cual se obtuvo que al analizar la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional, se encontró que las correlaciones más resaltantes son: Se puede apreciar un coeficiente de correlación de Pearson "r = 0.353", entre la relación de la dimensión compromiso afectivo con el desarrollo personal, de igual forma se tiene un "r = 0.364" entre el compromiso afectivo y el desempeño de tareas, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas. Además existe un coeficiente de correlación de Pearson "r = 0.418", entre la relación de la dimensión compromiso de continuidad con las condiciones físicas y/o materiales, de igual forma se tiene un "r = 0.438" entre el compromiso de continuidad y la relación con la autoridad, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas. Existe un coeficiente de correlación de Pearson "r = 0.464", entre la relación de la dimensión compromiso normativo con las condiciones físicas y/o materiales, de igual forma se tiene un "r = 0.420" entre el compromiso normativo y la relación con la autoridad, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas. Así mismo existe una correlación positiva débil entre la dimensión compromiso normativo con los beneficios laborales y/o remunerativos (r = 0.380), así como con las relaciones sociales (r = 0.368).

En comparación con los resultados encontrados por Gómez Sánchez, Recio Reyes, Avalos Sekeres, & González Ortiz(2013) quienes encontraron la presencia de relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, hallando además influencia de las variables sociodemográficas en el compromiso organizacional.

Respecto al objetivo general de determinar cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes, se obtuvo que en la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar normalidad entre las variables Satisfacción Laboral

y Compromiso Organizacional, la Decisión Para la variable compromiso organizacional el p-value = 0.022, por lo tanto SE ACEPTA H0 y Para la variable satisfacción laboral el p-value = 0.093, por lo tanto SE ACEPTA H0 . Se afirma que los datos de la variable independiente y dependiente provienen de una distribución normal. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Pearson "r = 0.705", por lo que se concluye que existe una relación positiva alta o considerable entre las variables evaluadas.

En este caso se tomó de referencias de los autores (Alfaro Salazar, Leyton Girón, Meza Solano, & Sáenz Torres, 2012) hallaron que no hay diferencias significativas en la percepción de la satisfacción laboral de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades analizadas y que el nivel hallado era promedio; sin embargo, cuando compararon la condición laboral sí encontraron diferencias en la satisfacción laboral percibida. Y (Feijóo, 2015) encontró niveles medios de manera general en la Satisfacción laboral así como en las dimensiones de condiciones de trabajo y significación de la tarea, se halló insatisfacción en las dimensión de Reconocimiento personal y/o social, así como niveles de satisfacción en la dimensión de Beneficios económicos, mientras que en el análisis del compromiso organizacional en general los valores hallados con altos del mismo modo que en las tres dimensiones analizadas. Al analizar la Satisfacción Laboral respecto al sexo, se halló niveles medios de satisfacción al igual que en las dimensiones Significación de Tarea y Condiciones de Trabajo, mientras que en cuanto a Beneficios Económicos la mayoría están satisfechos, tanto varones como mujeres, así como mostraron niveles medios en Reconocimiento personal y social. Al analizar el compromiso Organizacional entre docentes hombres y mujeres se encontró valores que tendían a ser altos, hallando diferencias habiendo más mujeres en estos niveles mayores.

Luego de plantear las hipótesis en la investigación, Se cumple la hipótesis alterna.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Con respecto al primer objetivo, los resultados muestran que el 87.3% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción laboral, mientras que el 12.7% de ellos tienen una parcial insatisfacción , los resultados muestran que en la dimensión condiciones físicas y/o materiales el 53% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos el 87% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, en la dimensión políticas administrativas el 42% de docentes presentan un nivel parcial de insatisfacción, un 36% de ellos indican una alta insatisfacción, , en la dimensión relaciones sociales el 42% de docentes presentan un nivel parcial de insatisfacción, un 53% de ellos indican una alta insatisfacción, en la dimensión desarrollo personal el 58% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción en la dimensión desarrollo de tareas el 93% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, en la dimensión relación con la autoridad el 74% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción.

Con respecto al segundo objetivo al evaluar el nivel de compromiso organizacional, se encontró que el 49% presenta un nivel medio, el 45.5% un nivel bajo, y sólo el 5.5% de ellos indica un nivel alto, al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectiva, se encontró que el 80% presenta un nivel bajo, el 18.2% un nivel medio, y sólo el 1.8% de ellos indica un nivel alto, al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad o permanencia, se encontró que el 54.5% presenta un nivel medio, el 29.1% un nivel bajo, y sólo el 16.4% de ellos indica un nivel alto, al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión normativo, se encontró que el 50.9% presenta un nivel medio, el 27.3% un nivel bajo, y un 21.8% de ellos indica un nivel alto.

Con respecto al tercer objetivo al analizar la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional, se puede apreciar un coeficiente de correlación de Pearson “r = 0.353”, entre la relación de la dimensión compromiso afectivo con el desarrollo personal, de igual forma se tiene un “r = 0.364” entre el compromiso afectivo y

el desempeño de tareas, las dimensiones de la satisfacción laboral; que existe una relación positiva débil entre las dimensiones. Además existe un coeficiente de correlación de Pearson “r = 0.418”, entre la relación de la dimensión compromiso de continuidad con las condiciones físicas y/o materiales, tiene un “r = 0.438” entre el compromiso de continuidad y la relación con la autoridad, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas. Existe un coeficiente de correlación de Pearson “r = 0.464”, entre la relación de la dimensión compromiso normativo con las condiciones físicas y/o materiales, de igual forma se tiene un “r = 0.420” entre el compromiso normativo y la relación con la autoridad, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas. Así mismo existe una correlación positiva débil entre la dimensión compromiso normativo con los beneficios laborales y/o remunerativos (r = 0.380), así como con las relaciones sociales (r = 0.368). Con respecto al objetivo general obtuvo que en la Prueba de Kolmogorov-Smirnova para determinar normalidad entre las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, la Decisión Para la variable compromiso organizacional el p-value = 0.022, por lo tanto SE ACEPTA H_0 y Para la variable satisfacción laboral el p-value = 0.093, por lo tanto SE ACEPTA H_0 . Se afirma que los datos de la variable independiente y dependiente provienen de una distribución normal. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Pearson “r = 0.705”, por lo que se concluye que existe una relación positiva alta o considerable entre las variables Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional.

Recomendaciones

Crear estrategias que aumenten el grado de satisfacción laboral de los docentes., en los términos de condiciones físicas y/o materiales, acondicionando los espacios donde se encuentren los docentes, mejorando los beneficios laborales y/o remunerativos, apoyando con políticas administrativas, además de mejorar las relaciones sociales apoyar en su desarrollo personal.

Crear actividades para comprometer a los docentes de manera afectiva, ya que a pesar de que muchos de ellos tienen continuidad o permanencia, y que además se motive a cumplan con su compromiso normativo. Se debe buscar una comunicación constante respecto a lo que se espera de su labor y de cómo ello impactaría en la organización, esto con la finalidad de favorecer el compromiso, así como establecer normas y políticas que muestren preocupación por el desarrollo y crecimiento del personal así como por mantenerlos en la empresa, considerar establecer remuneraciones que hagan justicia con la labor desempeñada y oportunidades iguales para todos los docentes que permitan mejorar su calidad de vida laboral.

Realizar otra encuesta luego de aplicar estrategias y actividades para medir si el grado de correlación es mayor que lo abordad en la presente investigación. Se recomienda considerar que los resultados aportarían mayor conocimiento si se incorporan varios predictores tales como motivación, compromiso laboral y compromiso profesional mismos que tomarían el papel de variables independientes.

REFERENCIAS

Alfaro Salazar, R., Leyton Girón, S., Meza Solano, A., & Sáenz Torres, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.* Lima: PUCP.

Amorós, E. (2017). *Comportamiento Organizacional.* España: Eumed.

Ancajima, S. A. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana.* Trujillo: UPAO.

Aumoros, E. (2014). *COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES DEL NORTE DEL PERÚ*. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/420/FACTORES%20DE%20SATISFACCION%20LABORAL.htm

Castro, M. H. (2016). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional En Los Colaboradores Del Programa Nacional De Infraestructura Educativa Del Minedu. Lima - 2016.* Lima: Universidad Autonoma.

Celpax, R. (25 de Mayo de 2014). *¿Qué es un cuestionario de satisfacción laboral y para qué sirve?* Obtenido de http://www.celpax.com/es/que-es-un-cuestionario-de-satisfaccion-laboral/

Cougil, J. S. (22 de Septiembre de 2011). *Teoria del refuerzo.*

DiarioLosAndes. (22 de Abril de 2015). *La importancia de la satisfacción laboral para el éxito de las empresas*. Obtenido de http://www.losandes.com.pe/Nacional/20150422/87933.html

EAEBusinessSchool. (13 de Abril de 2015). *La importancia de la satisfacción laboral para el éxito empresarial*. Obtenido de https://retos-directivos.eae.es/la-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-para-el-exito-empresarial/

EdenSprings. (12 de Febrero de 2016). *Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos*. Obtenido de https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos

Eumed. (2018). *Eume.net*. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

Fariñas, A. A. (17 de Julio de 2017). *Satisfaccion Empleo Encuesta*. Obtenido de https://noticias.infocif.es/noticia/como-medir-la-satisfaccion-laboral-en-tu-empresa

Feijóo, C. L. (2015). *Satisfacción Laboral Y Compromiso organizacional del personal docente deuna universidad privada de lima.* Lima: Universidad Privada De Lima.

Ganchozo, A. C. (2016). *Evaluación de la satisfacción laboral del personal docente y*

administrativo en la unidad educativa fiscal 13 de octubre del cantón bolívar. Calceta: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí.

Gómez Sánchez, D., Recio Reyes, R. G., Avalos Sekeres, M. F., & González Ortiz, J. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de rio verde, s.l.p.* Rio Verde: Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento.

GPGRH, S. . (2012). *Ley de bases de la carrera administrativa (DLeg 276).* Peru: SERVIR - GPGRH.

Grifol, D. (2015). *Teoría de la equidad.* España: Danielgrifol.es.

Guédez, M. (14 de Febrero de 2013). *Teoria de fijacion de Metas de Locke*. Obtenido de Teoria de fijacion de Metas de Locke.

Guédez, M. (14 de Febrero de 2013). Teoría de Fijación de metas de Locke.

Guedez, M. (14 de Febreo de 2013). *Teoria Fijacion de Metas.* Obtenido de Teoria Fijacion de Metas.

Guillén, & Gonzalez. (2008). *Los bienes y su relacion con los tipos de compromiso.* Mexico.

Linarez, R. (2016). *Teoría De La Expectativa De Vroom: Esfuerzo, Rendimiento Y Resultado.* Lima: UTP.

López, J. C. (1988). *Variables en relación con la satisfacción (SL) y la insatisfacción laboral (ISL)*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_212.pdf

Martinez, M. (2013). *La Teoría de Herzberg.* Madrid : Escuela de Organizacion Industrial.

Martinez, S. (1 de Agosto de 2016). *El Compromiso Organizacional*. Obtenido de https://superrhheroes.sesametime.com/el-compromiso-organizacional/

Martinez, T. (2017). Graves problemas del país catalogados como producto de la corrupción fueron abordados en un análisis sobre la coyuntura peruana realizado en la unprg. *UNPRG*, (pág. 1). Lambayeque.

Meyer, & Allen. (1991). Enfoque Trimensional del compromiso organizacional. 2.

Nevado, T. M. (2016). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional En Docentes De Una Universidad Pública Del Perú.*

Orta, E. O. (2014). *Analizar la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyoorganizacional en docentes universitarios y variables demográficas seleccionadas.* . Baja California: Universidad Baja California.

Palma, S. (1999). *Factores de Satisfaccion Laboral.* Lima: Escala Clima Laboral CL - SPC. (1ª ed.). Perú.

Perea, R. S., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz , G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud.* La Habana Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba.

Pisco, C. A. (12 de Marzo de 2013). *Satisfaccion laboral y productividad*. Obtenido de http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/

Porto, J. P., & Gardey, A. (2018). *Diccionario Definicion.De*. Obtenido de https://definicion.de/satisfaccion-laboral/

Ree. (2013). *el compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno.* Obtenido de file:///C:/Users/Paul/Downloads/Dialnet-ElCompromisoOrganizacional-5089649.pdf

Robbins, S., & Timothy , A. (2 de Marzo de 2015). *Importancia de la motivación en la satisfacción laboral* . Obtenido de https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/

Rosillo. (2012). *Satisfaccion Laboral.* España.

Ruíz, L. D. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.* Trujillo : UCV.

Sampieri, R. H. (2010). *Metodologia de la Investigacion.* Mexico: Mc Graw Hill.

Slatter, & Narver. (1999). *Teoria del Valor.*

Vara, A. (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa.* Lima: USMP.

Vara, A. M. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de lasinstituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015.* Juliaca: Universidad Peruana Unión.

Varias, I., & Querevalu, C. (10 de Diciembre de 2017). Docentes en la UNRPG. (M. Pintado, Entrevistador)

ANEXOS

ANEXO I.- CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide:

Edad: _____ **Género:** M ( ) F ( )

Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( ) Conviviente ( )

Grado de Instrucción:_____**Categoría Docente:** Principal ( ) Asociado ( )

Estimado docente, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo: TA **Acuerdo:** A **Indeciso:** I

En Desacuerdo: D **Total Desacuerdo:** TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10.Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11.Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13.El ambiente donde trabajo es confortable.					
14.Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					

15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24 .La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27 .La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34.Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO II.- CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la Organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

ANEXO III.- LISTA DE DOCENTES UNPRG

CATEGORIA DE DOCENTE	
PRINCIPAL	18
ASOCIADO	24
AUXILIAR	13

ANEXO IV: EVALUACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD: ..... **ESCUELA:**

..... **ESTUDIANTE**:

..... **TEMA:**

.....

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

..... **DOCENTE:**

..... **FECHA:** .....

INDICADORES	NIVEL MAXIMO POSIBLE A LOGRAR	NIVEL EFECTIVO LOGRADO POR EL INDICADOR	
		ESTUDIANTES	
		1	2
Respeta la estructura del producto observable propuesto.	1.0		
El título es claro y refleja el contenido esencial del tema de estudio.	1.0		
El resumen contiene el tema de investigación, metodología, resultados y conclusiones.	1.0		
La introducción incluye los antecedentes del tema, el propósito de la investigación, y los aportes que se brindarán a través de ella.	2.5		
En material y métodos realiza la descripción del tipo y/o diseño adecuado de la investigación, así como del método utilizado para llevar a cabo la investigación. También contiene la población y la muestra de estudio.	2.0		
Los Resultados se presentan siguiendo una secuencia lógica en el texto, tablas e ilustraciones (si fueran necesarias), destacando en primer lugar los hallazgos más importantes.	2.0		
La Discusión destaca los aspectos más novedosos e importantes, así como la interpretación y análisis de las implicancias de los resultados, estableciendo la articulación y/o la distancia con las investigaciones similares que se han realizado y han sido citadas como antecedentes.	2.0		
Elabora correctamente las conclusiones del trabajo, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.	1.5		
Las referencias bibliográficas se consignan de acuerdo a las normas internacionales.	1.0		
Presenta puntualmente el producto observable.	1.0		
SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN			
Demuestra dominio temático.	1.5		
Explica en forma clara y coherente.	1.0		
Utiliza los medios y materiales adecuadamente.	1.0		
Responde asertivamente las preguntas formuladas.	1.5		

Total	20		

ANEXO V.- VALIDACION POR EXPERTOS LOS INSTRUMENTOS DE VALIDACION

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Arrunategui Huaman Betsy Pamela.

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Maestria en Docencia Universitaria e Investigación / Docente USS.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral

1.4 Título de la Investigación: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables - FACEAC, UNPRG, Lambayeque, 2017-2018.

1.5 Autor(a): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100%
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100%
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100%
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100%
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%
PROMEDIO DE VALIDACION						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(✓) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 13 de Junio 2018

MSc. Betsy Pamela Arrunategui Huamán
COESPE N° 331
Firma del Experto

Años de experiencia Aprox 7 años DNI. Nº 43665321 Teléfono Nº 942191168.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Arrunategui Huaman Betsy Pamela.

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Maestria en Docencia Universitaria e Investigación / Docente USS.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral

1.4 Título de la Investigación: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables - FACEAC, UNPRG, Lambayeque, 2017-2018.

1.5 Autor(a): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100%
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100%
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100%
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100%
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%
PROMEDIO DE VALIDACION						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(✓) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 13 de Junio 2018

MSc. Betsy Pamela Arrunategui Huamán
COESPE N° 331
Firma del Experto

Años de experiencia Aprox 7 años DNI. Nº 43665321 Teléfono Nº 942191168.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION PÚBLICA.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Danna Johana Jiménez Boggio

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: MBA. Lic. Comercio y Negocios Internacionales, Docente Universidad Señor de Sipán.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional

1.4 Título de la Investigación: SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES- FACEAC, UNPRG; LAMBAYEQUE, 2017-2018.

1.5 Autor(s): Mónica del Pilar Pintado Damián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

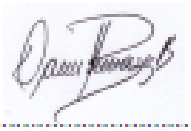
INDICADORES	CRITERIOS	Defi-ciente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Exce-lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100%
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100%
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100%
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
8.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100%
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%
PROMEDIO DE VALIDACION						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 13 de Junio, 2018



……
Firma del Experto

Años de experiencia: 10 Años DNI. N°43465735 Teléfono N°979308890

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION PÚBLICA.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Danna Johana Jiménez Boggio

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: MBA. Lic. Comercio y Negocios Internacionales, Docente Universidad Señor de Sipán.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de satisfacción Laboral_____

1.4 Título de la Investigación: SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES- FACEAC, UNPRG; LAMBAYEQUE, 2017-2018.

1.5 Autor(a): Mónica del Pilar Pintado Damián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Defi-ciente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Exce-lente 81-100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					100%
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					100%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100%
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100%
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100%
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100%
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%
PROMEDIO DE VALIDACION						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como esta elaborado.
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 13 de Junio, 2018

.....
Firma del Experto

Años de experiencia: 10 Años DNI. N°43465735 Teléfono N°979308890

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION PÚBLICA.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: LOZANO DIAZ JULIO CESAR

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Magister en Administración de Negocios (MBA) / Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.)

1.3 Nombre del Instrumento: _Cuestionario Satisfacción Laboral__

1.4 Título de la Investigación: SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES- FACEAC, UNPRG; LAMBAYEQUE, 2017-2018.

1.5 Autor(a): MONICA DEL PILAR PINTADO DAMIAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Defi-ciente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Exce-lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100%
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100%
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100%
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100%
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%
PROMEDIO DE VALIDACION						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 15 de Junio del 2018

Firma del Experto
Consultor Externo O.I.T.
License Number: PER/029/2018

Años de experiencia 5 AÑOS DNI. Nº 41218842. Teléfono Nº 952602592

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION PÚBLICA.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

II. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: LOZANO DIAZ JULIO CESAR

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Magister en Administración de Negocios (MBA) / Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.)

1.3 Nombre del Instrumento: _Cuestionario Compromiso Organizacional__

1.4 Título de la Investigación: SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES- FACEAC, UNPRG; LAMBAYEQUE, 2017-2018.

1.5 Autor(a): MONICA DEL PILAR PINTADO DAMIAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Defi-ciente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Exce-lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100%
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100%
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100%
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100%
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%
PROMEDIO DE VALIDACION						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 15 de Junio del 2018

Firma del Experto
Consultor Externo O.I.T.
License Number: PER/029/2018

Años de experiencia 5 AÑOS DNI. Nº 41218842. Teléfono Nº 952602592

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: VARÍAS RODRÍGUEZ IVÁN RICARDO.

1.2 Grado académico, cargo/e institución donde labora: MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCION EN GERENCIA EMPRESARIAL / UNPRG

1.3 Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

1.4 Título de la Investigación: SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

1.5 Autor(a): MONICA DEL PILAR PINTADO DAMIAN FACEAC UNPRG LAMBAYEQUE 2017-2018

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100%
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100%
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100%
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100%
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%
PROMEDIO DE VALIDACION						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(…) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 21 de junio 2018

Firma del Experto

Años de experiencia 20 años DNI. N° 16703105 Teléfono N° 943 999 996

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: VARÍAS RODRÍGUEZ IVÁN RICARDO

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL / UNPRG

1.3 Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1.4 Título de la Investigación: SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES FACEAC, UNPRG CAMBAYEQUE 2017-2018

1.5 Autor(a): MÓNICA DEL PILAR PINTADO DAMIAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100%
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100%
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100%
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100%
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%
PROMEDIO DE VALIDACION						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(…) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 21 de junio 2018

Firma del Experto

Años de experiencia 20 años DNI. Nº 16703105 Teléfono Nº 943999996

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION PÚBLICA.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: LLUNCOR TELLO MARCO ANTONIO

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Maestro en Gestión Publica / GERCETUR-LAMBAYEQUE

1.3 Nombre del Instrumento: _Cuestionario Satisfacción Laboral__

1.4 Título de la Investigación: SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES- FACEAC, UNPRG; LAMBAYEQUE, 2017-2018.

1.5 Autor(a): MONICA DEL PILAR PINTADO DAMIAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Defi-ciente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Exce-lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100%
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100%
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100%
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100%
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%
PROMEDIO DE VALIDACION						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 12 de junio del 2018

Marco Antonio Lluncor Tello
Mtro. Gestión Pública
Lic. Administración Pública
CLAD: 17126

Firma del Experto

Años de experiencia 27 AÑOS DNI. Nº16609943. Teléfono Nº 947864121

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION PÚBLICA.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

II. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: LLUNCOR TELLO MARCO ANTONIO

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Maestro en Gestión Pública / GERCETUR-LAMBAYEQUE

1.3 Nombre del Instrumento: _Cuestionario Compromiso Organizacional__

1.4 Título de la Investigación: SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES- FACEAC, UNPRG; LAMBAYEQUE, 2017-2018.

1.5 Autor(a): MONICA DEL PILAR PINTADO DAMIAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Defi-ciente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Exce-lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100%
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100%
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100%
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100%
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%
PROMEDIO DE VALIDACION						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

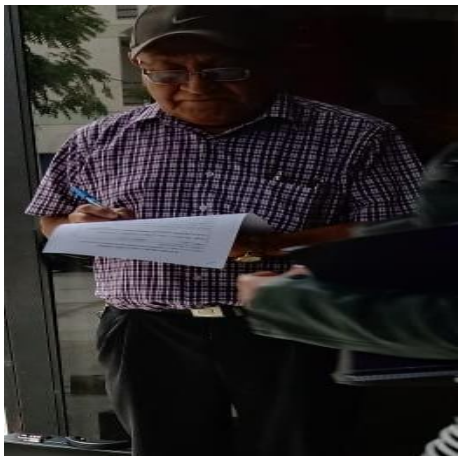
Lambayeque, 12 de Junio del 2018

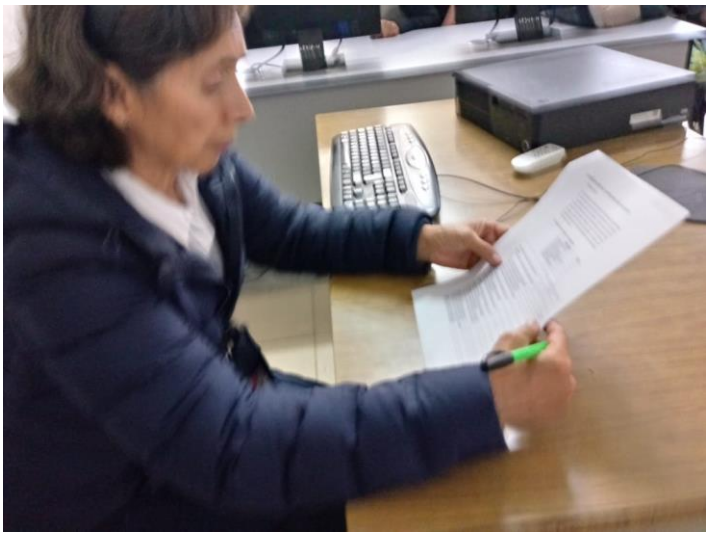
Marco Antonio Lluncor Tello
Mtro. Gestión Pública
Lic. Administración Pública
CLAD: 17126

……Firma del Experto

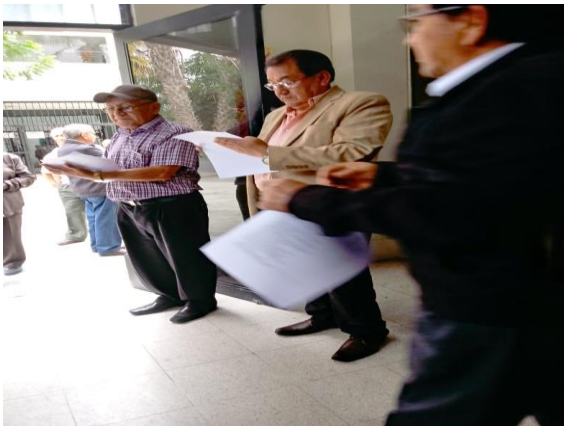
Años de experiencia 27 AÑOS DNI. N°16609943. Teléfono N° 947864121

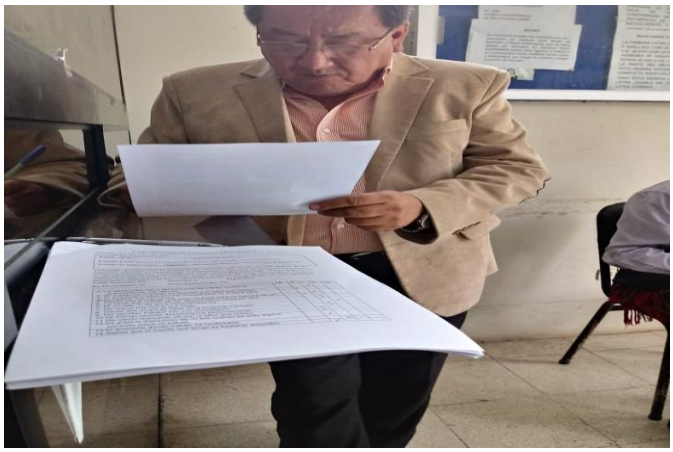
ANEXO VI. - FOTOS APLICANDO INSTRUMENTOS UNPRG.





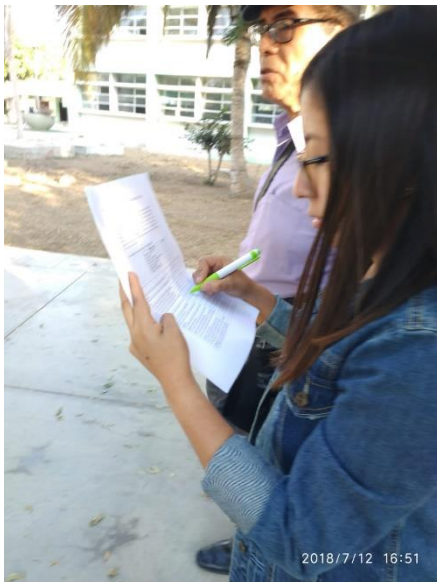
2018/7/6 17:36



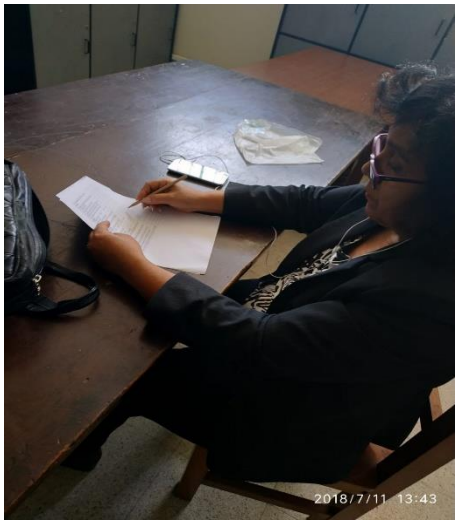


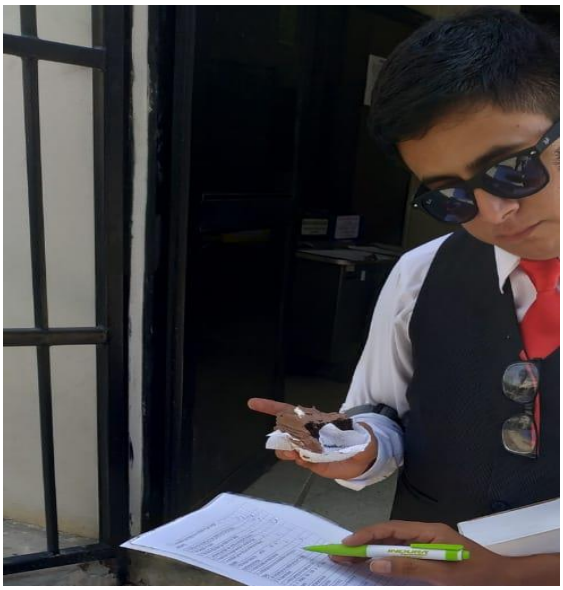
2018/7/10 18:23

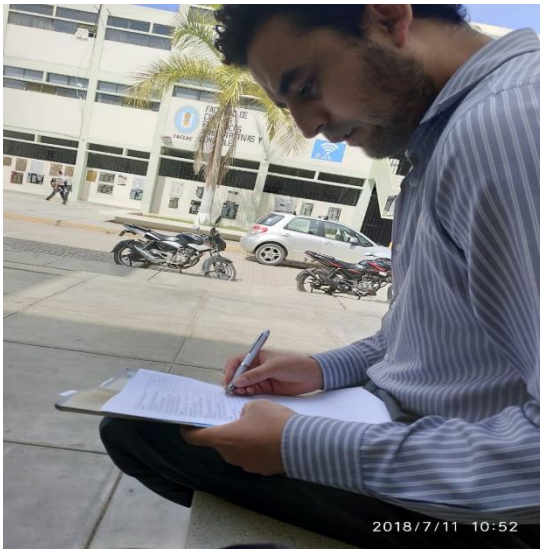
2018/7/12 16:37


2018/7/12 16:51

2018/7/12 16:56


2018/7/11 13:43




2018/7/11 10:52