TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERÍA-PUNO, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JHONATAN PUMA NINA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERÍA-PUNO, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JHONATAN PUMA NINA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
PRIMER MIEMBRO	:	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
SEGUNDO MIEMBRO	:	Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
ASESOR DE TESIS	:	Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	:	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor

http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N°289-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 31 de octubre de 2025

VISTOS:
El Expediente **N° 10349,** presentado por **JHONATAN PUMA NINA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERÍA-PUNO, 2024;** conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:
Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:
ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **JHONATAN PUMA NINA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- 1er. MIEMBRO : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- 2do. MIEMBRO : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- ASESOR DE TESIS : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- Lugar : salón de Grados y Títulos
- Fecha : martes, 04 de noviembre de 2025
- Hora : 2: 00 p.m

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DECANATO
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN Nº 349-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, **17** de **julio** 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-16139 de fecha 05 de noviembre de 2025, del **Bach. JHONATAN PUMA NINA,** quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.**

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JHONATAN PUMA NINA,** quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERÍA-PUNO, 2024;** conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA.**

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN,** del tema titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERÍA-PUNO, 2024;** correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. JHONATAN PUMA NINA,** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA.**

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
RPC/

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN Nº 470–2024–UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-11757** de fecha 09 de setiembre del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales.**

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JHONATAN PUMA NINA,** quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERÍA-PUNO, 2024;** conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA,** quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERÍA-PUNO, 2024;** presentado por el (la) **Bach. JHONATAN PUMA NINA,** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA.**

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarias académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Sc. S. Germán Apaclla Plata
DIRECTOR

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAPV

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

JHONATAN PUMA NINA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE L...

TESIS DE PREGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:585357134

Fecha de entrega
1 may 2026, 13:27 GMT-5

Fecha de descarga
1 may 2026, 15:01 GMT-5

Nombre del archivo
T036_70810791_T.docx

Tamaño del archivo
12.2 MB

84 páginas

9820 palabras

59.886 caracteres

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

8%	Fuentes de Internet
3%	Publicaciones
10%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERÍA-PUNO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JHONATAN PUMA NINA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70810791
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-8028-9099
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851

Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	**País**: Perú **Departamento**: Puno **Provincia**: Puno **Distrito**: Platería MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERÍA **Coordenadas:** **Latitud**: -15.9481973 **Longitud**: -69.8328485 **URL Maps.** https://maps.app.goo.gl/MTMRdmCk7pfH57h4A
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2024 - Octubre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	**Ciencias sociales** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 **Administración pública** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 **Negocios, Administración** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Pari Quispe
DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JHONATAN PUMA NINA, identificado con DNI Nro. 70810791, en mi condición de egresado de:

☒ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERÍA-PUNO, 2024

Asesorado por: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 13 de NOVIEMBRE del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

Firma del Estudiante (obligatoria)

Huella

DEDICATORIA

A mi madre: Silvia Nina Arpasi, por su apoyo incondicional e ilimitado, por creer en mi en todo momento, por enseñarme los principales valores los cuales fueron los más valiosos y a su vez las mejores herramientas en este camino de mi vida, gracias infinitas y por tu amor madre querida.

A mi padre; Faustino Puma Huanca, no me alcanzaría la vida para agradecerte por los consejos tan maravillosos que me hacen subir el ánimo en mis momentos difíciles y a si avanzar todos los días de mi vida.

Gracias también a mi hermana María Guadalupe Puma Nina, y que estuvo a mi lado apoyándome y alentándome para poder lograr este sueño.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

AGRADECIMIENTO

A mi asesor, Dr. Roberto Paye Colquehuanca, por su dirección que me brindo para la culminación del presente trabajo de investigación.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLAS viii

RESUMEN ix

ABSTRACT x

INTRODUCCIÓN xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema 13

1.1.1. Delimitación espacial 14

1.1.2. Delimitación local 14

1.1.3. Delimitación temporal 14

1.2. Formulación del problema 15

1.3. Justificación del estudio 15

1.3.1. Justificación teórica 15

1.3.2. Justificación practico 16

1.3.3. Justificación metodológica 16

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general 18

2.2. Objetivos específicos 18

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación 19

3.1.1 A nivel internacional 19

3.1.2. A nivel nacional 20

3.2. Bases teóricas 24

3.3. Marco conceptual 33

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general 35

4.2. Hipótesis especificas 35

4.3. Variables 35

4.1. Operacionalización de variables 36

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación 37

5.2. Método(s) aplicados a la investigación 37

5.3. Tipo de investigación 37

5.4. Nivel de investigación 37

5.5. Diseño de investigación 37

5.6. Población y muestra 37

5.6.1. Población 37

5.6.2. Muestra 37

5.7. Técnicas e instrumento 38

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento 40

5.8.1. Confiabilidad 40

5.8.2. Validez 41

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 41

5.10. Contrastación de hipótesis 42

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación 46

6.2. Discusión de resultados 51

CONCLUSIONES 55

RECOMENDACIONES 56

REFERENCIAS 57

ANEXOS 65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 36

Tabla 2 Prueba de “compromiso organizacional y la satisfacción laboral”. 42

Tabla 3 Resultado de la prueba de “compromiso afectivo y la satisfacción laboral”. ... 43

Tabla 4 Resultado de la prueba de “compromiso continuo y la satisfacción laboral”. .. 44

Tabla 5 Resultado de la prueba de “compromiso normativo y la satisfacción laboral”. 44

Tabla 6 Pruebas de normalidad..... 46

Tabla 7 Correlación el compromiso organizacional y la satisfacción laboral..... 47

Tabla 8 Correlación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral. 48

Tabla 9 Correlación entre el compromiso continuo y la satisfacción laboral. 49

Tabla 10 Correlación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral. 50

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

RESUMEN

Satisfacción laboral cuando el empleado se siente motivado, feliz y satisfecho con su trabajo que posee estabilidad de empleo, desarrollo profesional adecuado en el trabajo. El estudio ha sido puesto en práctica la gestión administrativa en la municipalidad de Plateria,2024. El método empleado ha sido corte transversal. Muestra 53 colaboradores de la población total de 60 trabajadores administrativos, con un diseño muestral aleatorio probabilístico. Meyer & Allen y la Escala de Satisfacción Laboral SLSPC. Ambos tienen validez y confiabilidad: 0.83 para el primero y 0.89 para el segundo, según Alpha de Cronbach. Para procesar los datos, utilizamos prueba estadística SPSS versión 25.0. y estadístico Tau-b de Kendall para comprobar las hipótesis. Los resultados han sido implicados con la prueba Rho de Spearman fue 0.000 con nivel de significancia 0.05, acepta la hipótesis alterna y se niega la nula.

Palabras Clave: trabajadores administrativos, satisfacción laboral.

ABSTRACT

Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the company and usually indicates that the employee agrees with the mission and objectives of the company. Likewise, job satisfaction is understood as when a worker feels motivated, happy and content with his or her job, as the employee feels that he or she is having job stability, professional growth and a comfortable work-life balance. administrative workers of the district municipality of Plateria,2024. 60 administrative workers and the sample consisted of 53, the selection being probabilistic and random. The technique used for data collection was the survey and two instruments, the Meyer & Allen Questionnaire and the SLSPC Job Satisfaction Scale, both with validity and reliability whose Cronbach's Alpha reliability is 0.83 and 0.89 respectively. For data processing, SPSS version 25.0 statistical software was used and the Tau-b de Kendall statistic for hypothesis testing. As results, the Rho de Spearman was 0.000 at a significance level of 0.05, so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted; concluding that there is a relationship between organizational commitment and job satisfaction.

Key word: organizational commitment, job satisfaction, workers management.

INTRODUCCIÓN

Satisfacción institucional viene a ser un parámetro cuyo objeto de estudio a las consecuencias que tiene en factores como el desempeño, la efectividad organizacional, el absentismo y el compromiso con la organización Pujol; Dabos (2018) y también porque es una variable capaz de causar problemas importantes dentro de las organizaciones Quispe; Paucar (2020).

A pesar de que se ha investigado la satisfacción laboral durante un largo periodo, su concepto ha sido elaborado de varias formas según las interpretaciones de cada autor (Ojeda; Chiang, 2013). Una de las definiciones más destacadas describe un estado emocional favorable que se origina en base a cómo el trabajador percibe subjetivamente sus vivencias laborales. Dichas actitudes pueden estar enfocadas en la labor general que llevan a cabo o en aspectos concretos de esta. Por otro lado, Robbins (2004) lo describe como la actitud general de un individuo hacia su trabajo.

Desde ese punto de vista, se concluye que la satisfacción en el trabajo es un elemento que muestra la situación emocional, por lo tanto, implica una gama de emociones que experimentan en relación con el trabajo que realizan con las tareas que llevan a cabo.

Pues tiene relevancia, así como por estar vinculado con los factores fundamentales, las entidades buscan saber cuán comprometidos están sus empleados para evaluar su grado de lealtad (Pedraza, 2020).

Investigado por múltiples autores, por lo cual hay una variedad de definiciones. No obstante, Allen y Meyer (1996) dieron una definición bastante específica, que se mantiene estable vínculos afectivos entre las dos partes e incentiva su permanencia.

En consonancia con el modelo multidimensional que Meyer y Allen (1991) elaboraron, asociado con su salida de ella. Este modelo ha fomentado numerosos estudios y los investigadores lo han acogido de manera extensa.

De acuerdo con lo expuesto, la cuestión, Para responder a esta pregunta, se estableció el objetivo general para determinar cómo se relacionan de tipo normativo, de continuidad y afectivo.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO

En el contexto del establecimiento municipal existen numerosos elementos que influyen en empresa son algunos de ellos; su relevancia radica en que permiten prever cuán eficaz será la organización. Es fundamental que las organizaciones consideren que empleados contentos con su trabajo serán empleados comprometidos, lo que contribuirá a incrementar o motivar rendimiento eficaz de los propios trabajadores (Panduro, D. y Dávila I., 2017).

A nivel mundial, se recopilaron datos acerca de las percepciones laborales de los trabajadores en 25 países, incluyendo España, con el objetivo de entender cómo están evolucionando las actitudes y mentalidades de los empleados con gestión del talento. En España, el 25% desea cambiar de trabajo en el año siguiente; de ellos, la mitad (51%) ya se encuentra postulando activamente a otros puestos y entrevistándose con reclutadores y compañías. El sueldo es el motivo más importante por el cual los individuos cambian de empleo encuestados (55%) tienen un promedio internacional del 45%. Bayona (2010).

En México el recurso más esencial de cualquier organización es la fuerza laboral. Cuando los empleados disfrutan de su trabajo, tienen menos probabilidades de aumento en la productividad.

El 40% de mexicanos alcanza la satisfacción laboral cuando puede

divertirse y disfrutar mientras trabaja. Por otro lado, el 88% de ellos está interesado en crear un buen ambiente laboral en su compañía siendo buenos compañeros, asegurándose de hacer bien su trabajo o manteniendo una actitud positiva, entre otras cosas. Celina (2005).

Se ha observado durante las horas de trabajo de los funcionarios Platería tienden a estresarse por excesivo trabajo y sobre carga laboral llegando a tratar mal a las personas que acuden a realizar sus documentos; asimismo no sentirse cómodo con el salario que perciben por lo tanto, es crucial que la municipalidad distrital de Platería sea capaz de construir relaciones sólidas con sus empleados a través de la provisión de condiciones de trabajo saludables, es decir, disminuyendo su exposición a los riesgos psicosociales de esta manera ser acreedores de beneficios en el trabajo y tener reconocimiento por parte de la institución en la que laboran. Teniendo esto en cuenta, se requiere más investigaciones.

1.1.1. Delimitación espacial

El estudio se desarrolló específicamente en las áreas administrativas de dicha municipalidad, donde laboran los trabajadores administrativos considerando su contexto organizacional, funcional y laboral.

1.1.2. Delimitación local

El estudio se ha desarrollado en la gestión municipal de Platería con colaboradores administrativos y presenta condiciones laborales directamente. No se incluyó a personal obrero, funcionarios de confianza ni autoridades políticas.

1.1.3. Delimitación temporal

El trabajo de campo se ha desarrollado durante el periodo del año 2024. Los

resultados obtenidos reflejan la realidad durante dicho periodo, sin considerar variaciones de años anteriores o posteriores.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo se detecta relación de compromiso organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos municipalidad distrital Plateria,2024?

P.E.1 ¿Qué estrategias prevé relación de compromiso organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos de Platería?

P.E.2 ¿Cómo establece relación de compromiso organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos municipalidad Platería?

P.E.3 ¿Qué metodología cohesiona relación compromiso normativo organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos de Platería?

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

El trabajo permite a los directivos y empleados obtener beneficios personales y trabajo de grupo. Así, se podrán sugerir recomendaciones para implementar cambios productivos y fructíferos en la institución y generar estrategias que mejoren el equipo de trabajo.

Por una parte, se pretende que los empleados estén comprometidos con la institución para conseguir tasas bajas de rotación de personal.

Simultáneamente, debe asegurarse que haya las condiciones necesarias para que el personal esté cómodo en su trabajo y así aumentar las posibilidades de permanencia. Como resultado del estudio, se notará que los empleados están más dedicados a su trabajo, lo que generará.

1.3.2. Justificación practico

La presente investigación aspira a sugerir nuevas prácticas que optimicen mencionada. También ayuda a solucionar problemas (referentes) y plantea estrategias que, si se llevan a cabo, ayudarán en su resolución (esto significa que se promoverá perfeccionarán los canales comunicativos dentro de la empresa).

Los trabajadores se beneficiarán de este estudio, ya que es posible impulsar de asesoramiento psicológico y talleres de capacitación, factibles y eficaces, a cargo de profesionales en psicología y personal del departamento de Recursos Humanos del establecimiento. El objetivo es reducir.

1.3.3. Justificación metodológica

A pesar de que se han hallado estudios previos, estos han tratado el problema de manera general. Por ello, la investigación actual tiene como objetivo tratarlo de manera integral para comprender mejor la problemática. Finalmente, podrá utilizar para lograr mejores resultados en futuros estudios científicos. Se llevará a cabo en un entorno ordenado, el cual ayudará a mejorar el desarrollo profesional del empleado.

De acuerdo con este panorama, el empleado podrá alcanzar efectuando dinámicas motivacionales con el empleado, lo que resultará. Se proporcionarán

detalles específicos acerca de las percepciones de los empleados que respaldarán la perspectiva.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos municipalidad distrital Plateria,2024.

2.2. Objetivos específicos

O.E.1 Identificar la relación del compromiso afectivo organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos municipalidad distrital Plateria,2024.

O.E.2 Determinar relación de compromiso continuo organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos municipalidad distrital Plateria,2024.

O.E.3 Prever relación de compromiso normativo organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos municipalidad distrital Plateria,2024.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES

3.1.1 A nivel internacional

Salazar (2020), Conclusión: la investigación muestra que el grado. Hay insatisfacción en cuanto, la capacitación brindada por la organización y las oportunidades de estímulos positivos; procedimientos encuentra en "responsabilidad leve". Para que los empleados lleguen a este grado de compromiso, uno de los elementos que les falta es valorar la posibilidad de tener diversas expectativas para alcanzar nuevos compromisos similares al que ofrece la entidad financiera. Con respecto a los hallazgos del análisis de similitudes, basado en la información recabada a través de las encuestas, este estudio ha verificado que hay una relación demostrativa entre, lo que significa la satisfacción profesional aumenta, también lo hace el compromiso con la organización.

Nieto (2021), Su propósito fue establecer la conexión, que tuvo un, abarcó a 126 docenes de la institución y al personal administrativo. Los resultados fueron los siguientes: Las variables presentan un nivel importante de semejanza ($p < 0.01$), como indica, que es $r = 0,60$. Culmino que la situación presente está relacionada directamente con las personas más veteranas que están, hay un nivel más alto, propuesta por Herzberg, fue la que mantuvo la inconstante

satisfacción laboral fue la hipótesis más utilizada.

Guerrero et al. (2021), el estilo de liderazgo en el trabajo, y cómo esta relación influye en el compromiso organizacional, llevaron a cabo una investigación. El método transversal fue utilizado en el enfoque de la investigación, que fue deductivo y un cuestionario correspondiente para cada variable. En concreto, Paul Spector utilizó evaluar las herramientas fundamentales del trabajo. La muestra mediante el muestreo por conveniencia, lo que permitió obtener 386 individuos. La investigación se restringió a compañías de la ciudad ecuatoriana de Guayaquil que pertenecen al sector servicios. Como conclusión, afirmaron que el liderazgo transformacional tiene en el trabajo, mientras.

Gallardo y Sandoval (2021), llevaron a cabo un estudio llamado "Conexión entre empresas públicas y privadas". Se implementó en una muestra de 85 empleados. Descubrió compromisos que tienen normatividad continua significativa correlacionados. Concluyendo que la satisfacción en el trabajo, en su dimensión afectiva.

Morales y Villalobos (2022), que se propuso averiguar la conexión hospital. Se estudió una población de 353 individuos, seleccionando una muestra de 125, se logró un 74.6 % de nivel medio, un 17.8 %, mientras la investigación no halló una relación entre las dos variables porque el autor tomó en cuenta los aspectos intrínsecos y extrínsecos.

3.1.2. A nivel nacional

Esquerre & Ruiz (2020), utilizando una investigación correlacional, que se aplica a un grupo de 62 colaboradores, incluyendo maestros de los niveles primario y secundario, auxiliares y personal administrativo. Con este fin, que

consistió en aplicar dos cuestionarios: uno sobre la satisfacción laboral, basado en Sonia Palma; en Allen y Meyer. También se determinó finalmente, se sugirieron acciones correctivas para aumentar el compromiso de los empleados. El 53,23% (33) de los trabajadores de la I.E. tienen un deficiente y el 46,77% (29) tienen regular. En cuanto a la satisfacción laboral, el 98% (61) se muestra muy insatisfecho y solamente el 2% (1) tiene una satisfacción laboral media. Se determina que hay 0,669. Con un nivel de significancia del 1%, con un p= 0,000, menor que 0,001. La conclusión que se puede obtener.

Ajahuana (2020), estudio nivel de compromiso y organización integrada en una empresa no gubernamental, con 58 empleados, hombres y mujeres. A todos ellos se les aplicó la Escala. Con un diseño transeccional que describe correlaciones. Se empleó la encuesta como método y las herramientas. La investigación de datos se realizó con la ayuda de posibilitó confirmar nuestra hipótesis. Los resultados indican un compromiso organizacional promedio elevado, con la dimensión de continuidad como la que más predominó. También se registró una satisfacción laboral media, siendo los elementos sobresalientes el desempeño de tareas. Para concluir, se descubrió una correlación estadísticamente significativa.

Pérez (2021), en su estudio h<a aplicado metodología correlacional, transversal, población 179 empleados seleccionados. se emplearon como instrumentos para recolectar datos, concluyendo que existe una fuerte. En otras palabras, organizacional.

Guarniz & Farroñay (2021), En su investigación, trató de los empleados de una tienda financiera ubicada en Chiclayo. Se trata de una investigación 253

colaboradores. Los resultados obtenidos fueron los siguientes, utilizando SLSPC (1999) de Sonia Palma Carrillo. El coeficiente Gamma es 0.611, lo que indica una fuerte. También mencionada, lo que señala una relación adecuada entre la actitud hacia el trabajo, un elemento crucial porque, entidad organizativa, lo cual tiene implicaciones.

García (2021), Creada por Sonia Palma en 2005 fue utilizada para la segunda variable, mientras se usó para la primera variable, según lo estipulado mediante el procesamiento e introducción de información puritana. Para tal efecto, se aplicó el mostraron que no hay una correlación estadística importante entre. Asimismo, se determinó en las dimensiones que afectivo y el compromiso normativo; no obstante.

Núñez (2022), investigación aplicada, se propuso examinar vinculación entre empleados de una empresa de recursos humanos en Arequipa. Muestra 93 empleados. Método correlacional. Ha utilizado coeficiente y estadística de las variables, se encuentran aquellos con estado, son el grado educativo secundario, el estado civil divorciado y el sexo masculino los que muestran un nivel más alto.

Castro (2022), En su estudio, el principal propósito fue para poder elaborar un diagnóstico de las variables percibidas. Esto se hacía individuos, y así ofrecer una respuesta integral y oportuna y cuantitativa. Para ello se recabó información mediante un censo a 39 integrantes de PNP. Utilizó para efectuar cálculos complementarios. Se constató, a partir de los resultados, perciben moderadamente. En cuanto a las características sociodemográficas, se notó problemas para realizar trabajos de esfuerzo físico. La satisfacción disminuye

conforme aumenta la antigüedad en el trabajo.

3.1.3. A nivel local

Mendoza (2020), desarrolló investigación de mayor identificación con las instituciones comerciales de la ciudad de Juliaca. afectiva hacia la institución presentaron mayores niveles de satisfacción con sus funciones, condiciones laborales y relaciones interpersonales. Conclusión: el compromiso repercute directamente a mejorar bienestar y desempeño del personal administrativo.

Ponce (2020), objetivo: analizar entidad pública local. La investigación adoptó administrativos que presentaron mayor fuerza asociación. Conclusión: que cuando y se identifican con sus valores, manifiestan mayor satisfacción laboral y disposición para cumplir eficientemente sus funciones.

Chura (2023), desarrolló las actividades administrativas de la municipalidad provincial de San Román- Juliaca. Estudio correlacional y diseño no experimental; muestra 100 personas. Los resultados evidenciaron, señalando que los trabajadores con mayor compromiso organizacional perciben mayor satisfacción respecto al clima organizacional. Conclusión: influye fortalecer la eficiencia en la gestión pública local.

Flores (2022). estudió comportamiento de personal administrativo en la municipalidad distrital de Puno. Investigación cuantitativa, básica, diseño no experimental y transversal. La encuesta ha demostrado existencia de evidencias de trabajadores con mejores niveles de satisfacción con sus funciones de ambiente laboral. Conclusión: el fortalecimiento favorece la estabilidad laboral y el desempeño institucional.

Yucra (2023), desarrolló una investigación de trabajadores administrativos en el municipio de Juliaca. La muestra fue 95 trabajadores administrativos. Los resultados evidenciaron con altos niveles de compromiso organizacional presentan mayor satisfacción laboral, especialmente en aspectos relacionados con el reconocimiento, la estabilidad y las relaciones interpersonales. Los autores concluyeron que fundamental para promover la satisfacción.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1 Compromiso organizacional

Se refiere a principios rectores, las normas, la aceptación y el cumplimiento de sus objetivos, el compromiso de mantener su moral y sus valores en cualquier circunstancia, y la disposición a esforzarse mucho y tener un fuerte deseo de trabajar para ella Báez (2019).

La lealtad y la preocupación de los empleados por el crecimiento, las la ética y las normas de la organización, el sentimiento de apego a esta, la disposición de contribuir con sinceridad y eficacia en su gestión, así como la intención de invertir su tiempo, energía y talento en ella son señales de compromiso de un empleado con la organización Araque (2017).

El compromiso viene a ser elemento que influye la capacidad para incrementar la habilidad para trabajar en equipo, optimizar el rendimiento, elevar las capacidades de aprendizaje de las organizaciones, aumentar la satisfacción laboral y mejorar la conducta ciudadana organizacional. Villalba (2001).

3.2.1.1Características

Las características tienen ver con la dedicación, los trabajadores que están contentos con su trabajo tienden a estar más comprometidos que los que no lo

están. organizativo de los empleados, la capacitación psicológica y la cultura de aprendizaje organizativo, la percepción de la justicia organizativa y los sistemas de la empresa influyen en el compromiso organizativo Ávila (2020).

Para que los empleados desempeñen su trabajo con éxito y eficacia, es necesario desarrollar y crear un compromiso organizativo con ellos. Como resultado, todos los implicados en la organización -incluidos los trabajadores- tienen un interés en su éxito, no sólo los directivos y ejecutivos. Los objetivos de la organización no se alcanzarán con una escasa implicación de los trabajadores. Sin el respaldo de trabajadores muy motivados, la organización tendrá dificultades para crecer y avanzar Burr (2016).

Cuando una persona evalúa hasta qué punto sus propias creencias y ambiciones se alinean con las de la organización y hasta qué punto desea seguir siendo miembro, se dice que esa persona está en actitud de compromiso. Según su propuesta considera una actividad organizativa que se centra en el proceso de pensamiento de un individuo con respecto a su relación con la empresa Eraña (2021).

Es una de las formas en que el compromiso organizativo se manifiesta en el comportamiento. Esta promesa está relacionada con la pérdida que se producirá si la persona decide seguir un curso de acción diferente. Los enfoques conductuales, a diferencia de los actitudinales, se centran en el modo en que las personas adquieren compromisos a través de su conducta hacia la organización y no dentro de la propia organización Burr (2016).

Además, las actitudes positivas hacia la organización surgen de una mezcla de rasgos personales, experiencia laboral y percepciones organizativas que construyen el compromiso organizativo Marchalina (1998).

3.2.1.3. Factores determinantes

Los factores incluyen:

- Rasgos que poseen las personas en el desarrollo de una actividad específica con elevadas decisiones en la empresa suelen estar más comprometidos porque disfrutan de beneficios y recompensas mayores, y sus actividades son más gratificantes.
- La implementación de programas de participación en las ganancias, que posibilitan aumentar mediante los incentivos distribuidos por esta.
- La presencia de opciones y oportunidades laborales: Cuantas más oportunidades perciba un individuo de compañía, el nivel de compromiso disminuirá.
- Rasgos personales de la persona trabajadora: Es relevante destacar los siguientes puntos:
- La empresa está comprometida con el compromiso que tiene mayores relaciones.
- Edad: esta variable tiene que ver con el componente afectivo, porque existe oportunidades conseguir trabajo para los individuos disminuyen y el costo de abandonar la compañía aumenta. Asimismo, presenta mayores tendencias comprometidos con empresas que desarrollan niveles superiores.
- Sexo: según Mathiu y Zajac (1990), Grusky (1966) señala que las mujeres generan mayores beneficios en una organización. No obstante, una investigación llevada a cabo por Mathiu y Zajac determinó que no hay.
- Estado civil: Mathiu y Zajac (1990) sostienen que, dado que las personas

casadas tienen mayor responsabilidad financiera con su familia, es lógico pensar que sean más comprometidas.

- Grado educativo: Las personas con niveles educativos más altos suelen mostrar menos compromiso debido a que tienen más oportunidades de desarrollarse profesionalmente en diferentes compañías.

3.2.1.4. Dimensiones del compromiso organizacional

Se produce cuando las personas aceptan totalmente los trabajadores y desarrollan un vínculo emocional con ella. Los trabajadores que demuestran un fuerte compromiso afectivo tienen más probabilidades de rendir bien, tener una gran actitud laboral y querer quedarse en la empresa Allen & Meyer (1197).

Compromiso normativo

La existencia de individuos dentro de la empresa como resultado de normas sociales o estándares de conducta esperados que obligan a los trabajadores a realizar tareas únicamente por formalidad y cumplimiento demuestran este elemento. La conformidad las normas aplicables y el sentido del deber de los trabajadores como empleados son indicativos de este elemento Allen & Meyer (1197).

Compromiso continuo

Este elemento se demuestra la empresa, tanto en lo que se refiere a lo que reciben por su trabajo como a las posibles consecuencias de abandonarla. Sólo cuando las recompensas satisfagan sus expectativas, los trabajadores estarán motivados para rendir al máximo nivel. Los empleados piensan que realmente necesitan que la tarea se haga ya, y el trabajo se realiza de acuerdo con los resultados obtenidos Allen & Meyer (1197).

3.2.2. Satisfacción laboral

Palma, (2005).

Se ha debatido mucho sobre cómo evaluar esta variable. Según Locke (1976, citado por Pérez y Fidalgo, 1999), de las experiencias laborales de un individuo. Según Chiavenato (2009), es un sistema que surge de una deficiencia orgánica o mental, o de una carencia que produce un comportamiento o estímulo que impulsa al individuo hacia los objetivos. La idea y la relación entre necesidades, estímulos y recompensas son cruciales para comprender este proceso.

De manera similar, «emoción eficaz relacionada con el trabajo, que comienza con la evaluación de sus aspectos y características». Las personas más felices en el trabajo muestran mayor afecto y favorabilidad.

3.2.2.1. Factores de satisfacción laboral

Es importante enfatizar que los elementos que afectan la satisfacción en el trabajo no siempre son iguales y no tienen el mismo orden de importancia.

Según Peña (1985), los 10 factores que más valoraron los trabajadores, en orden decreciente, fueron: Seguridad, promoción, remuneración, ventajas marginales, información sobre el triunfo o la derrota, tipo de trabajo, días festivos y vacaciones, forma de supervisar, distribución de beneficios y condiciones laborales. Por lo tanto, es crucial enfatizar que estos elementos pueden cambiar en el tiempo y en el espacio.

Por otra parte, Stagner realizó un estudio distinto y obtuvo resultados bastante parecidos (Peña, 1985). En donde los elementos más importantes fueron: Reconocimiento del trabajo realizado, vacaciones, salario, ascenso, jefe, elección del puesto de trabajo, buenos colegas, pensiones y préstamos.

Hoy en día, se han determinado Palma, citado por De La Rosa (2012), clasifica

cuatro factores que refieren a valorar las responsabilidades asignadas y a cómo el trabajo personal genera un sentido de realización, esfuerzo y contribución.

Las condiciones laborales se refieren a la valoración efectuada sobre el espacio de trabajo, la disponibilidad de recursos y las regulaciones normativas que rigen el trabajo. La valoración hecha por el trabajador sobre su propio reconocimiento o el de otros en relación con sus logros o el efecto de los resultados obtenidos para la empresa Palma, (2005).

Finalmente, los beneficios económicos, que están estrechamente vinculados con las cuestiones relacionadas con la remuneración o incentivos financieros como resultado del esfuerzo en las responsabilidades asignadas

3.2.2.2. Dimensiones de satisfacción laboral

Palma (2005), sostiene determinada por cuatro factores.

Condiciones laborales:

- Trabajo actual: Se refiere al espacio o área donde se ha señalado que debe desempeñar su respectivo trabajo; también a la evaluación de su grado de autonomía, la identificación de su puesto, la diversidad de sus capacidades y una retroalimentación.
- Trabajo en general: Es la tarea en la que el empleado utilizará sus conocimientos y se unirá al equipo, además de tener en cuenta los aspectos organizacionales y estructurales.
- Entorno laboral: En él se produce la sensación de pertenencia del empleado a su institución, se toman decisiones individuales y grupales y se instauran recursos de comunicación tanto internos como externos.

Ventajas económicas:

- Posibilidades de avance: Relativo a las expectativas de formación o desarrollo, así como a circunstancias que posibilitarán el acceso a un nivel superior.

- Incentivos y remuneraciones por reconocimiento que se obtienen por tiempo dedicado a las tareas correspondientes.

Reconocimiento personal y de la sociedad:

Es la postura de evaluar las tareas llevadas a cabo en el trabajo, basándose en la diferenciación entre uno mismo y los individuos vinculados al trabajo, en términos de los éxitos laborales o de su impacto en los resultados indirectos.

Significado

La capacidad muestra respecto a las funciones y atribuciones relacionadas con el hecho de que su trabajo tenga un sentido de esfuerzo, logro e igualdad.

3.2.2.3. Causas de satisfacción laboral

- Reconocimiento: Por esta razón, los líderes deben implementar tácticas de reconocimiento individual y grupal, dependiendo de áreas o secciones, para fomentar el crecimiento personal, la competitividad y el compromiso laboral (Palma, 2005).
- Un entorno positivo: el ambiente tiene un impacto directo en la productividad; crear un espacio saludable que tenga como base no únicamente las condiciones físicas del lugar, sino también las relaciones humanas positivas, proporcionará razones para su trabajo. Según Palma (2005), los factores de un mal entorno laboral pueden provocar insatisfacción.
- Competencia de la gerencia: Los líderes deben definir reglas y políticas

precisas.

- Que no solo respondan a las metas de la institución, tiene que ser tan positiva que los motive y comprometa a sentirse orgullosos de formar parte de la institución (sentido de pertenencia), Palma (2005).
- Seguridad laboral: Palma (2005) afirma que la estabilidad en el trabajo y las condiciones laborales ofrecen seguridad en el empleo, lo cual es beneficioso para la institución porque a más seguridad se logra un mayor compromiso y una mejor capacidad.

3.2.2.4. Consecuencias de insatisfacción laboral

De acuerdo con Arbaiza (2010), los efectos más importantes que el grado de satisfacción puede tener en la conducta de un individuo son:

En el plano organizativo, podemos hallar ciertos elementos vinculados con la falta de productividad, la rotación o el abandono, el absentismo y otros.

- La falta de asistencia: Según Wanous, citado por Arbaiza (2010), la baja satisfacción es uno de los motivos del ausentismo, porque estas dos variables se encuentran directamente relacionadas. Igualmente, no solamente la insatisfacción es un motivo del absentismo; hay otros factores vinculados, como las condiciones climáticas, los problemas familiares, las enfermedades y los problemas de transporte.

- Rotación o abandono: Flores (2001) señala que la variable de descontento laboral implica abandono o rotación es la salida voluntaria de un empleado, que generalmente se debe al nivel de satisfacción mostrado.

- Productividad: En este caso, no es obligatorio que todos los individuos que se sienten satisfechos sean productivos; puede haber otros elementos que

afecten la productividad. No obstante, la satisfacción puede ser vista como un factor relevante en la productividad que un individuo pueda desempeñar.

Por otra parte, a nivel personal, la satisfacción o insatisfacción se vinculan con elementos como la salud física y mental. Es probable que, cuando surgen situaciones de insatisfacción en una persona, ello tenga un impacto negativo en su salud. Aunque la correlación entre la satisfacción y la salud de una persona no ha sido completamente estudiada, es razonable suponer que sí existe.

3.2.2.4. Características de satisfacción laboral

Existen dos elementos que pueden influir en su concepción:

- Rasgos personales: El nivel de satisfacción en el trabajo donde el género repercute más optimismo en la jornada laboral, la condición de empleo y el nivel educativo. Estos factores no siempre serán evidentes; también pueden evidenciar cómo los empleados valoran su vida laboral. Palma (2005).
- Rasgos propios del trabajo: Son las que generarán experiencias subjetivas y se dividirán en cuatro categorías: los atributos de la tarea, que incluyen variedad, autonomía y retroalimentación; las condiciones laborales, que abarcan sobrecarga de trabajo, condiciones físicas y ambigüedad; que implican relaciones de comprensión y participación; y las condiciones de empleo, que abarcan oportunidades de ascenso laboral, seguridad en el empleo y salario (Palma, 2005).

3.2.2.5. Tipos de satisfacción laboral

Se han dado diversos tipos, tales como:

- Progresiva satisfacción en el trabajo: La labor proporciona más de lo que el

trabajador esperaba al principio, por lo que sus expectativas se incrementan (Ñaupas, 2014).

- Estabilidad en la satisfacción laboral: El trabajo proporciona de manera moderada lo que se anticipaba, conservando el mismo nivel de aspiración Ñaupas (2014).
- Resignada satisfacción en el trabajo: Las expectativas del trabajo son menores que las que el trabajador se había propuesto, lo cual disminuye lo que esperaba. Ñaupas (2014).
- Satisfacción laboral resignada: Según Ñaupas (2014), es la que provoca que el empleado cambie su percepción de la realidad a causa del descontento generado por su trabajo.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

- Ventajas económicas: según Palma (2005), es el incentivo o la remuneración monetaria que recibe un trabajador por su labor.
- Compromiso emocional: de ser parte de la organización Meyer y Allen (1991).
- Compromiso constante: Arias (2001) menciona que los costos, como beneficios, financieros y demás, que un trabajador perdería al abandonar una institución representan un alto costo para este, ya que las posibilidades de conseguir otro trabajo igual son limitadas. Además, vinculado, pues lo que interesa al empleado no es la tarea que lleva a cabo en sí misma, sino lo que obtiene a cambio de actividad realizarla.
- Compromiso normativo: donde los empleados acatan funcione a

cumplir correctamente

- Compromiso de la organización: define relación entre el individuo y la organización sobre elección de seguir o abandonar la organización. Este estado está constituido.

- Condiciones laborales: En cuanto a cualquier término o condición relacionado con el ámbito laboral con impacto entre los empleados (Palma, 2005).

- Reconocimiento personal: Se refiere a la evaluación del trabajo que lleva a cabo el trabajador en base al reconocimiento personal, según Palma (2005).

- Contento en el trabajo: El comportamiento del empleado hacia su trabajo depende de factores relacionados, así como las condiciones materiales y físicas que faciliten sus labores. Palma (2005).

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación de compromiso organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos municipalidad distrital Plateria,2024.

4.2. Hipótesis especificas

H.E.1 Se prevé relación de compromiso afectivo organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos. municipalidad distrital Plateria,2024.

H.E.2 Hay cohesión de compromiso continuo organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos municipalidad distrital Plateria,2024.

H.E.3 Interrelaciona compromiso normativo organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos municipalidad distrital Plateria,2024.

4.3. VARIABLES

Variable independiente

Compromiso organizacional:

Variable dependente

Satisfacción laboral

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
VARIABLE 01: Compromiso organizacional	**COMPROMISO AFECTIVO**	Invertir en esta organización Renunciar a esta organización Necesito renunciar Alternativas de conseguir algo mejor Feliz si trabajo toda mi vida Culpable de renunciar	Ordinal
	COMPROMISO CONTINUO	Lealtad a esta organización Compromiso de permanecía Comprometido con su gente Significa mucho	
	COMPROMISO NORMATIVO	Debo mucho a esta organización Parte de la familia No me siento parte Escasas alternativas Justo para mi	Ordinal
VARIABLE 02: Satisfacción laboral	**SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA**	Tarea muy valiosa Útil en mi trabajo Complacer los resultados Realizado como persona Realizo actividades	
	CONDICIONES DE TRABAJO	Ambiente facilita el trabajo Ambiente confortable Disgusto de mi horario Beneficio del trabajo Comodidad del ambiente Desempeño diario	
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL	Valor del esfuerzo Maltrato por la empresa Prefiero no hablar Percepción de las tareas Compartir tareas Desagrado con limitar el trabajo Sueldo bajo	
	BENEFICIOS ECONÓMICO	Me siento mal Sueldo aceptable Sensación se sobrecarga laboral Cubre mis expectativas	

Nota. Elaborado con base de datos recopilados por el investigador del investigador

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

5.1. Enfoque

Cualitativo. Explora recolección de datos para conciliar resultados.

5.2. Método

Deductivo. Permite demostrar las hipótesis son verdaderas o falsas.

5.3. Tipo

Básica, profundiza relación existente entre las variables generando marco teórico en el trabajo de campo.

5.4. Nivel

Descriptivo y correlacional, permite presentación de la variable de manera real y concreta.

5.5. Diseño

No experimental, busca observar las variables de estudio.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

60 trabajadores administrativos municipalidad distrital Platería-Puno.

5.6.2. Muestra

53 trabajadores administrativos distrito de Platería-Puno.

FORMULA EMPLEADA $n = \dfrac{Z^2 pqN}{E^2(N-1)+Z^2 pq}$

$$n = \frac{(1.96^2)\ (0.50)\ (0.50)\ (60)}{\qquad\qquad\qquad\qquad}$$

(0.05^2) (60-1) + (1.96^2) (0.50) (0.50)

n = 53 trabajadores administrativos (muestra)

Criterios de selección:

Criterios de inclusión

- Trabajadores con contrato vigente de 6 meses consecutivos.
- Cuestionarios contestados al 100 %.
- Trabajadores con consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores con alguna discapacidad física
- Trabajadores en vacaciones.

Unidad de análisis

Trabajador administrativo municipalidad distrital Platería-Puno.

Técnicas e instrumento

5.6.3. Técnica

La encuesta, facilitó recopilación de datos en el pueblo de Platería.

5.6.4. Instrumento

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

El instrumento utilizado en la investigación

5.6.4.1. Normas de aplicación

La administración del cuestionario se realiza de forma individual.

Descripción del instrumento

El instrumento mide 4 dimensiones: significación de la tarea, conformado por, donde encontramos se encuentran dentro los ítems: 6,11,13,19,24 y formada por los ítems: 2,5,9,10,16. Palma (2005).

5.6.4.2. Normas de calificación

Las preguntas se respondieron seleccionando con una 'x' la alternativa que mejor se ajustara a su situación, eligiendo entre cinco opciones que tenían un valor numérico. Palma (2005).

1	2	3	4	5
Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo

El instrumento se fundamenta en la técnica Likert, que utiliza puntuaciones desde el 1 hasta el 5 dependiendo de los ítems propuestos. Las puntuaciones varían entre 27 y 135 puntos. Por lo tanto, el instrumento tiene una escala que servirá para calcular la calificación de la variable.

Cuadro 2

Baremo general

SATISFACCION LABORAL

Nivel de satisfacción	Significación de tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal/social	Beneficios económicos	Puntaje total
Muy alto	37 o mas	41 o mas	24 o mas	20 o mas	117 o mas
Alto	33-36	35-40	19-23	16-19	103-116
Medio	28-32	27-34	18-20	11-15	89-102
Bajo	24-27	20-26	12-17	8-10	75-88
Muy bajo	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	74 o menos

Nota: Propiedades psicométricas del cuestionario.

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Cuestionario con 18 ítems distribuido en tres dimensiones.

Normas aplicación

20 minutos de aplicación (Meyer y Allen (1991)

Descripción del instrumento

El instrumento conformado por ítems relacionados con compromiso continuo, compromiso normativo (Meyer y Allen (1991)

Normas de calificación

Las preguntas se respondieron seleccionando con una 'x' la alternativa que mejor se ajustara a su situación, eligiendo entre cinco opciones que tenían un valor numérico.

Cuadro 3

Baremo general

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nivel de compromiso	Compromiso afectivo	Compromiso continuo	Compromiso normativo	Puntaje total
Alto	43-49	27-35	36-41	126 a mas
Medio	35-42	16-26	26-35	19-125
Bajo	18-34	10-15	14-25	18 o menos

Nota: Propiedades psicométricas del cuestionario

5.7. Confiabilidad y validez del instrumento

5.7.1. Confiabilidad

La escala para medir la satisfacción laboral SL-SPC ha sido empleada en numerosos estudios de investigación con el fin de hacer estimaciones,

calculando obteniendo resultado 0,84. Esto sugiere que el instrumento es altamente confiable. Palma (2005).

Para la variable compromiso organizacional: Elizabeth Montoya Santos validó la medida. Si se eliminaba un ítem, también se evaluaba la para asegurarse de que ninguna variable afectaba significativamente al alfa. Meyer y Allen (1991).

5.7.2. Validez

Se realizó un análisis en relación al cuestionario de Allen y Meyer, obteniendo resultado correspondiente a la correlación de ítems, estos se encontraron dentro del intervalo de validez (p>0.25). Meyer y Allen (año 1991).

5.7.3. Confiabilidad de la prueba piloto

Platería y que actualmente ya no se encuentran en la institución. Para lo cual SL-SPC con un SSPS versión 20 que fue de 0.89 y 0,79 de 27 y 18 ítems respectivamente el cual es aceptable en ambos instrumentos

5.8. Procedimiento de tratamiento de datos

a) Coordinación:

Se solicitó autorización correspondiente a la municipalidad de Platería-Puno se coordinó con el alcalde quedando la fecha y hora para la aplicación del instrumento. (Anexo)

b) Ejecución

- Asimismo, llenado el primer cuestionario se les distribuyo el segundo cuestionario que medira la satisfacción laboral de forma individual durando aproximadamente de 25 minutos. Estos datos fueron aplicados con mayor frecuencia en el transcurso de las 08:00 a.m.-12:30 p.m. horas

aproximadamente de acuerdo al horario establecido.

- El investigador estuvo pendiente de cada trabajador administrativo para disipar dudas al momento de la aplicación del instrumento.

5.9. Contrastación de hipótesis

Después de recopilar los datos, relevantes fueron clasificadas, asignándoles las escalas de evaluación apropiadas.

Para realizar los cálculos requeridos, que incluían la creación, se utilizó en un segundo momento el software SPSS versión 25.

La estadística inferencial fue empleada para contrastar la hipótesis, ya que permite realizar una evaluación y tomar decisiones con el propósito:

5.10. Resultados hipótesis general

Hi: Existe elación de compromiso organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos distrito Plateria,2024.

Ho: No existe relación de compromiso organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos distrito Plateria,2024.

Tabla 2

Resultado prueba Tau-b de Kendall "compromiso organizacional y satisfacción laboral".

	Valor	Error estándar asintótico	p-valor
Tau-b de Kendall N de casos válidos	,038 53	,496	,058

Nota: Extracto en base de datos

La tabla 2 observamos compromiso organizacional y satisfacción laboral se obtuvo valor 0,058 error estándar 0,496, significancia 5% y confianza 95%.

Acepta hipótesis planteada, existe relación administrativos municipalidad Platería.

Resultados hipótesis especifica 1

Hi: Prevé relación de compromiso afectivo organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos.

Ho: No prevé relación de compromiso afectivo organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos.

Tabla 3

Resultado prueba Tau-b de Kendall "compromiso afectivo y satisfacción laboral".

	Valor	Error estándar asintótico	p-valor
Tau-b de Kendall N de casos válidos	,854 53	,441	,048

Nota: Extracto en base de datos

Tabla 3, observamos compromiso afectivo y satisfacción laboral obtuvo p 0,048 error estándar 0,441 con significancia 5%, confianza 95%.

Se acepta hipótesis planteada, existe relación de compromiso afectivo administrativos municipalidad Platería.

Resultados hipótesis especifica 2

Hi: Cohesiona relación compromiso continuo organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos.

Ho: No cohesiona relación compromiso continuo organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos.

Tabla 4

Resultado prueba Tau-b de Kendall "compromiso continuo y satisfacción laboral".

	Valor	Error estándar asintótico	p-valor
Tau-b de Kendall N de casos válidos	,833 53	,380	,050

Nota: Extracto base de datos

Tabla 4, nos da conocer compromiso continuo y satisfacción laboral obtuvo p valor 0,050 error estándar valor 0,380, significancia 5% y confianza de 95%. Se acepta hipótesis planteada, existe relación trabajadores administrativos municipalidad de Platería.

Resultados hipótesis especifica 3

Hi: Relaciona compromiso normativo organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos.

Ho: No relaciona compromiso normativo organizacional y satisfacción laboral trabajadores administrativos

Tabla 5

Resultado prueba Tau-b de Kendall "compromiso normativo y satisfacción laboral".

	Valor	Error estándar asintótico	p-valor
Tau-b de Kendall N de casos válidos	,541 53	,721	,079

Nota: Extracto base de datos

Tabla 5, muestra compromiso normativo y satisfacción laboral obtuvo valor 0,797 y error estándar 0,721 significancia 5% y confianza 95%.

Por ello, aceptamos hipótesis planteada, existe relación administrativos municipalidad distrital Platería.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN

6.1.1 Prueba de normalidad

Tabla 6

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,318	53	,000	,754	53	,000
Satisfacción laboral	,409	53	,000	,651	53	,000

Nota: Elaboración única

Según el análisis no paramétrico de Kolmogórov-Smirnov, las variables poseen valor p inferior a α=0,05; indica, se concluye correlación según el análisis de Rho Spearman.

RESULTADOS O.G.

Tabla 7

Correlación de compromiso organizacional y satisfacción laboral.

			Compromiso organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,673
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,673	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Nota: Elaboración única.

Las variables analizadas se determinar el p valor es 0.000, inferior a 0.01; indica acepta hipótesis alterna y descarta la nula. El coeficiente Rho de Spearman 0.673, señala correlación directa de alto grado.

Entonces, 99% indica existe correlación alta de satisfacción laboral y compromiso organizacional empleados administrativos municipio distrital Platería.

O.E.1

Tabla 8

Correlación compromiso organizacional y satisfacción laboral.

			Compromiso afectivo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,773
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,773	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Nota: Elaboración única.

Analizada las tablas de las variables p valor 0.000, acepta hipótesis alterna y descarta la nula; el coeficiente Rho de Spearman es 0.773, señala relación directa de los valores de las variables.

99% muestra relación positiva de satisfacción laboral y compromiso afectivo empleados administrativos distrito de Platería.

O.E.2

Tabla 9

Correlación compromiso continuo y satisfacción laboral

			Compromiso continuo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Compromiso continuo	Coeficiente de correlación	1,000	,597
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,597	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Nota: Elaboración única.

La relación de las variables establece valor p es 0.000, inferior al 0.01; aceptamos hipótesis alterna y descarta la nula. El coeficiente Rho de Spearman es 0.597, señala existe relación directa entre las variables.

99% indica certeza, declarar relación moderada entre compromiso continuo y satisfacción de los empleados municipio distrital Platería.

O.E.3

Tabla 10

Correlación compromiso normativo y satisfacción laboral

			Compromiso normativo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,691
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,691	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Nota: Elaboración única.

Al analizar relación entre las variables, se ha analizado la tabla donde se nota valor p es 0.000, inferior al 0.01; indica, rechaza hipótesis nula y acepta la alterna. El coeficiente Rho de Spearman es 0.691, señala relación directa entre las variables.

99% muestra alta correlación entre satisfacción laboral y compromiso normativo empleados administrativos distrito de Platería.

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

(Mayer y Allen, 1991) relaciona los valores y disposiciones de la muestra hacia su trabajo y les proporcionan una. La satisfacción laboral, por un lado, por otro lado, se refiere al empresa y a la motivación que siente para participar activamente en ella a través del trabajo y la lealtad. Según Galeano (2004), estos hallazgos son consistentes con los reportados por Nieto (2021) y Guerrero et al. (2021), aunque estas investigaciones se realizaron a nivel internacional; también coinciden con Ajahuana y Guerra (2020), Esquerre y Ruiz (2020), Pérez (2021) y García (2021). Sin embargo, difieren de Morales y Villalobos (2022). Un elemento que se destaca del estudio actual es la relevancia del garanticen una rotación mínima y una productividad alta del personal. Montoya (2019), genera la que pertenece, a través de una serie y actitud en el trabajo. La investigación muestra que el nivel de satisfacción laboral se clasifica como "algo satisfechos". Palma (2005) señala que hay insatisfacción en relación con perfeccionados para aumentar el nivel general de satisfacción.

En el estudio se determina que hay una conexión, su compromiso afectivo se fortalece. Sin embargo, parámetros precisos que describan lo que motiva y satisface al empleado, ya que estos factores pueden variar (Nuñez, 2020). Por otro lado, el compromiso afectivo depende de los valores personales del empleado (Robbis, 2004); no todos responden igual a los mismos estímulos y no todos encuentran alineados sus objetivos con los organizacionales; por ende, (Salazar, 2018), no obstante, su manifestación adquiridos en el ámbito social o familiar. Arias (1972) sostiene que los empleados satisfacen las necesidades requeridas para un buen desempeño laboral; de este modo, ambos se benefician de los resultados obtenidos.

Vargas (2017) coincide con Nieto (2021), Gallardo y Sandoval (2021), Garcia (2021) y Perez (2021); todos ellos descubrieron en sus investigaciones que invertidos. Asimismo, Mendoza (2021) señala que son elementos esenciales que llevan. Esto difiere de Castro (2022) y Salazar (2020), quienes indican que si las características personales se alinean. Por otro lado, Ajhuana (2020) estudia la conexión entre el compromiso y la estructura organizacional. Sin embargo, Meyer y Allen (1991), según Broockett (1988), con la formalización de procedimientos y políticas, así como con la descentralización estructura organizacional puede no tener un impacto directo en el compromiso, sí lo tiene de manera mediada a través de las experiencias laborales.

En cuanto, el estudio muestra que no hay es importante señalar que el compromiso continuo es la conexión del empleado con u oportunidades que esta le ofrece (Palma, 2005). Sin embargo, es relevante destacar que cuando hablamos de beneficios no solo nos referimos a los económicos, (Mañas, 1997). Esta dimensión que se destacó en los resultados, que está relacionada con el compromiso como resultado del esfuerzo y tiempo que el empleado invierte en su trabajo, así como del miedo de dejar su puesto. De acuerdo con Meyer y Allen (1997), es posible suponer que solo aquellos que no lo consiguen se van a través del tiempo; los demás permanecen durante un largo período en la organización más inversiones (1997, citado por Gallardo, 2012). Tienen una actitud neutral hacia su propio trabajo; esto quiere decir que son empleados que laboran de manera normal sin aportar más, haciendo únicamente lo imprescindible para satisfacer los requerimientos diarios o de la jornada laboral Wiener (1982). Este hallazgo es coherente con el de Gallardo y Sandoval (2021) y Guarniz y Farroñay (2021), quienes en sus

investigaciones advirtieron un nivel bajo en comparación con las demás dimensiones medidas, indicando así un escaso compromiso con permanecer en la empresa, por lo cual se infiere que si surgiera abandonar su puesto ante una oferta ventajosa, lo cual indica que si el compromiso se basa ende, es necesario considerar otros factores, como la motivación del trabajador. La situación laboral en Perú es muy inestable, lo cual lo piensan bien antes de dejar su trabajo (Montoya, 2019). Esto se debe a que "cualquier actitud generalmente se adquiere con el tiempo, conforme el trabajador recibe más información sobre su entorno laboral". Amorós (2007) explica esto mejor y difiere de Chura (2022), García (2021), Pérez (2021), Esquerre y Ruiz (2020) y Salazar (2020). Por otro lado, no está de acuerdo con Madrigal (2020), quien señala. No obstante, en términos teóricos se alinea con Fuentes (2021), quien sostiene que la productividad tiende a ser independiente de la satisfacción, que no tiene influencia, mostrando un nivel elevado en el aspecto el trabajo que realiza.

Finalmente, existe conexión de empleados vinculados a la organización que ha permitido absolver situación inversa (Gallardo y Sandoval, 2014). para encontrar (Chiavenato, 2009). Esto puede deberse a que la empresa no ofrece capacitación o algún otro tipo de ayuda laboral a sus empleados, por lo cual no considera obligación moral para definir una actitud hacia el trabajo está asociada con estos sentimientos, pues es un elemento esencial ya que constituye un indicador del funcionamiento organizacional. Asimismo, Robbins (2000, p. 63) describe esta misma actitud puesto (Hernández, 2016). Un puesto él; si está insatisfecha, la actitud es negativa. Cuando mencionan que, posiblemente por recibir determinadas prestaciones, concuerdan con los

estudios de Morales y Villalobos (2022), Salazar (2020), Guerrero et al. (2021), Pérez (2021), Ajahuana (2020) y Castro (2022). Estos autores indican que abandonar la organización provoca sentimientos de culpa en los empleados. Chura (2022) menciona existencia de sensación para relacionar con sobre lo que está bien o mal. Ponce (2023) indica empleado piensa que debería obtener y lo que efectivamente recibe. Al mismo tiempo, se alinea con Capelli (2001), quien sostiene que si el trabajador logra unirse con el empleador, este proporcionará soluciones, proyectos, ideas y otros aspectos de manera positiva siempre y cuando estén dentro de su capacidad en función de su puesto y responsabilidades.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación relevante de satisfacción laboral y compromiso organizacional cuyo valor significancia (p = 0,000) acepta hipótesis alternativa y el coeficiente Rho de Spearman (ρ = 0.673) sugiere correlación positiva entre compromiso organizacional y satisfacción laboral de los empleados.

SEGUNDA: Se ha establecido relación entre compromiso afectivo y satisfacción laboral con muestra estadística de valor p (0,000) del nivel significancia donde se acepta hipótesis alternativa y rechaza nula. Según coeficiente Rho de Spearman (ρ = 0,773) indica previsión de correlación de magnitud alta.

TERCERA: Existe conexión relevante de satisfacción en el trabajo y compromiso de continuidad. Aceptamos hipótesis alternativa donde el coeficiente Rho de Spearman (ρ = 0,597) indica correlación moderada entre satisfacción laboral de los empleados.

CUARTA: Los hallazgos muestran satisfacción laboral según valor de significancia (p = 0,000) acepta hipótesis alternativa y el coeficiente Rho de Spearman (ρ = 0,691) muestra correlación positiva, indica mayor compromiso según las normas vinculadas con niveles altos de satisfacción en el trabajo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la autoridad municipal de Platería compartir experiencias del manejo de estrategias administrativas para afrontar una buena gestión en servicio del pueblo.

SEGUNDA: Al gerente de personal de la municipalidad reforzar mediante talleres y capacitaciones de su área en aspectos de identidad, visiones y misiones laborales para la satisfacción organizacional optimizando un buen capital humano calificado.

TERCERA: A los empleados de la municipalidad distrital de Platería, que consideren el sentido de permanencia para incrementar su compromiso con la organización y sentirse cómodos en su lugar de trabajo, con el propósito de ofrecer una mejor atención durante sus horas laborales en beneficio del pueblo de Platería.

CUARTA: Mejorar condiciones laborales con eficacia normativa en la administración de la municipalidad con personal altamente especializado y calificado a través de prestación de servicios en bien de los usuarios.

REFERENCIAS

Aldana Rivera, E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. Revista Espacios, 39(11), p.13. https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.p df

Ajahuana, K. & Guerra, B. (2021). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud Ampliación Paucarpata de Arequipa.

Báez Santana R. Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. Ingeniería Industrial. 2019;20(2):14–23. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014

Bayona Sáez, C., Goñi Legaz, S., & Madorrán García, C. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. Revista Europea de Direccion y Economia de La Empresa, 9(1), 139–149

Benziane R. The role of organisational commitment in the improvement of employees' performance at a business companies an empirical study at Sonelgaz Company-Distribution Directorate Rifi-Béchar. . Al Bashaer Economic Journal. 2017;3(3):254-270.Disponible en https://www.researchgate.net/publication/320552140_The_Role_of_Orga nisational_Commitment_in_the_Improvement_of_Employees'_

Performan ce_at_a_Business_Companies_An_Empirical_ Study_at_Sonelgaz_Comp any-Distribution_Directorate_Rifi-Bechar

Betanzos Díaz. Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2016;22(1):25–43. Disponible en https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf

Bernal, C. A. (2010). Metodologia de la Investigación (tercera ed). Pearson Education.

Blanco M. Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo." 2021;9(2):215–33. Disponible en https://www.redalyc.org/pdf/4615/461545464002.pdf

Bourbonnais R. Effectiveness of a participative intervention on psychosocial work factors to prevent mental health problems in a hospital setting. Occup Environ Med. 2006 May 1;63(5):35–42. Disponible en https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2092491/

Burr H, Formazin M, Pohrt A. Methodological and conceptual issues regarding occupational psychosocial coronary heart disease epidemiology. Scand J Work Environ Health. 2016 May 1;42(3):251-5. doi: 10.5271/sjweh.3557. Epub 2016 Mar 9. PMID: 26960179.Disponible en https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26960179/

Celina, H., & Campos, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría, 34(4), 572–580. http://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf%0Ahttp://www.re

dalyc.org/pdf/806/80650839004.pdf

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México D.F.: McGraw Hill

Diaz, E. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy–La Libertad, 2021. Universidad César Vallejo, 1-61.

Díaz, M. (2006). Satisfacción laboral y el ausentismo docente del Colegio Capouilliez). Escuela de Estudios de Postgrado, Universidad de San Carlos de Guatemala. Tegucigalpa, Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_1800.pdf

Eller N. Work-Related Psychosocial Factors and the Development of Ischemic Heart Disease. Cardiol Rev. 2009 Mar;17(2):83–97. Disponible en https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19367150/

Eraña-Díaz ML, Cruz-Chávez MA, Juárez-Pérez F, Enriquez-Urbano J, Rivera-López R, Acosta-Flores M. Optimization Method to Address Psychosocial Risks through Adaptation of the Multidimensional Knapsack Problem. Mathematics. 2021 May 16;9(10):1126. Disponible en https://www.mdpi.com/2227-7390/9/10/1126

Esquerre, G., & Ruiz, M. (2021). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una Institución Educativa - Trujillo – 2017. Trujillo: Tesis de Pregrado. Universidad César Vallejo

Extremera.; Bravo D. De los riesgos psicosociales a la Psicología Organizacional Positiva: hacia un enfoque mas integrador en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/308720067_De_los_riesgos

_psi
cosociales_a_la_Psicologia_Organizacional_Positiva_hacia_un_enfoque
_mas_integrador_en_Psicologia_del_Trabajo_y_de_las_Organizaciones

Fabián Palomino M. Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. Gerencia y Políticas de Salud. 2019 Nov 7;18(37):1–20. Disponible en https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/27861

Galeano, M.(2004). Diseño de proyectos en la investigación Cualitativa. Teoría y Praxis Investigativa, 2(2), 78– 79.

García Álvarez, C. M. (2021). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. Universitas Psychologica, 5(1), 163–174

Gallardo, N., & Sandoval, M. (2014). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada. Concepción

García Cabrera M. J. (2020). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de una institución educativa pública durante el estado de emergencia. Ventanilla, 2020.

Graciela Coronado-Guzmán. Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Conciencia Tecnológica. 2020;6(3):60.

Disponible en
https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf

Guarniz Cava, M., & Farroñay Cumpa, P. J. (2019). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de la tienda –

financi ra Ripley de Chiclayo.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw- Hill Education

Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica.

Revista Médica Clínica Las Condes. 2019 Jan;30(1):36–49. Disponible en https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202- articulo-metodologia-tipos-disenos-estudio-mas-S0716864019300057

Mañas, M. Á., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló,E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. In Psicothema (Vol. 19, Issue 3, pp. 395–400). www.psicothema.com

Marchalina L. Employees' commitment to change: personality traits and organizational culture. Journal of Economic and Administrative Sciences. 2020;36(4):1-16. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/366368946_Organizational_com mitment_of_health_professionals_to_covid-19

Meyer, J. & Allen, N. (1997). Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22 (1), 6

Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three- component

conceptualization. Journal of applied psychology, 78 (4), 538.

Mueller, C., Boyer, E., Price, J., L. & Iverson, R. (1994). Employee attachment and noncoercive conditions of work the case of dental hygienists. Work and Occupations, 21 (2), 179- 212.

Morales, M. V. (2012). Relación de la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en un Centro de Salud Privado

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14(2), 224– 247.

Ñaupas, H. P., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., & Paucar, A. V. (2014). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (: Ediciones de la U (ed.); Cuarta Edi). Ediciones de la U.

Núñez, L. (2020). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de recursos humanos.

Omar A. Valores personales y compromiso organizacional. Enseñanza e Investigación en Psicología. 2018;13(2):353–72. Disponible en https://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf

Palma, S. (2005). Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Pérez, R. (2015). Motivación y compromiso organizacional en el personal administrativo de las universidades limeñas (Pontificia Universidad Católica del Perú) https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Ríos Díaz J. Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. Fundación Dialnet. 2019;22(1):127–38. Disponible en

https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/1 6586

Ronald Quispe Flores. Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. Apuntes Universitarios Revista de Investigación. 2020;10(2):4–7. Disponible en https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. (Pearson, Ed.) (10th ed.). México.

Ruiz, C. M. (2009). Nivel de satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán. Biobio: Memoria de pregrado. Universidad del Bio-bio.

Sánchez Flores F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. 2019 Apr 24;101–22. Disponible en http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

Salazar, P. M. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: Un estudio en una entidad pública ecuatoriana. Tesis de posgrado: Universidad Andina Simon Bolivar.

Salvador Moreno J. Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020. Disponible en http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2528- 79072019000200157&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Vargas, K. (2017). Grado de compromiso organizacional según el modelo de

Meyer & Allen en los médicos residentes del Hospital Regional Docente "Las Mercedes", Chiclayo 2015.

Valle, L. A., & Meza, S. M. (2021). Apoyo organizacional percibido y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina de Gestión en Servicio de Salud Bajo Mayo San Martín, 2020. Universidad Peruana Unión, 1-68.

Villalba Moreno O. Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. Revista Latinoamericana de Administración. 2001; 26:5-17. Disponible en https://www.redalyc.org/pdf/716/71602602.pdf

Wiener, Y. (1982). Análisis factorial Confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. Psicológica, 19 (3), 345-366

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Platería-Puno, 2024

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESTADÍSTICA
P. General	O. General	H. General	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Invertir en esta organización Renunciar a esta organización Necesito renunciar Permanecer en la organización Alternativas de conseguir algo mejor Feliz si trabajo toda mi vida	ENFOQUE Cuantitativo TIPO: Básica NIVEL Correlacional DISEÑO: No experimental y de corte transversal. MÉTODO Deductivo POBLACIÓN: La población Es de 60 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Platería-Puno. MUESTRA: 53 trabajadores TECNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: En el estudio se empleará para el compromiso organizacional el
¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Plateria,2024?	Determinar la relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Plateria,2024.	Existe relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Plateria,2024.		Compromiso continuo	Culpable de renunciar Lealtad a esta organización Problemas en la organización Compromiso de permanecía Comprometido con su gente Significa mucho	
				Compromiso normativo	Debo mucho a esta organización Parte de la familia No me siento parte Escasas alternativas Difícil dejar mi trabajo Vínculo emocional	
P. Específicos	O. Específicos	H Específicos	Satisfacción laboral	Significación de la tarea	Justo para mi Tarea muy valiosa Útil en mi trabajo Complacer los resultados Realizado como persona Gusto al trabajo Me siento bien con mi trabajo Realizo actividades	
P.E.1 ¿Existe relación entre el compromiso afectivo del compromiso organizacional y la	O.E.1 Identificar la relación entre el compromiso afectivo del compromiso	H1. Existe relación entre el compromiso afectivo del compromiso				

satisfacción laboral en los trabajadores administrativos? P.E.2 ¿Existe relación entre el compromiso continuo del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos? P.E.3 ¿Existe relación entre el compromiso normativo del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos?	organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos. O.E.2 Identificar la relación entre el compromiso continuo del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos O.E.3 Identificar la relación entre el compromiso normativo del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos	organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos. H2. Existe relación entre el compromiso continuo del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos. H3. Existe relación entre el compromiso normativo del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos		Condiciones de trabajo	Ambiente facilita el trabajo Ambiente confortable Disgusto de mi horario Beneficio del trabajo Comodidad del ambiente Horario incomodo Ambiente físico cómodo Desempeño diario Valor del esfuerzo	Cuestionario de Meyer & Allen (1991) Y para la satisfacción laboral el cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral SLSPC (1999) de Sonia Palma Carrillo. PROCESAMIENTO ESTADISTICO Y la prueba estadística será de Rho Spearman a través del software estadístico SPSS versión 25.
				Reconocimiento personal y social	Maltrato por la empresa Prefiero no hablar Percepción de las tareas Compartir tareas Desagrado con limitar el trabajo	
				Beneficios económicos	Sueldo bajo Me siento mal Sueldo aceptable Sensación se sobrecarga laboral Cubre mis expectativas	

Matriz de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	INVERTIR	Numérico	8	0	P_1	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	RENUNCIAR	Numérico	8	0	P_1	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	NECESIDAD	Numérico	8	0	P_3	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	PERMANE...	Numérico	8	0	P_4	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	ALTERNATI...	Numérico	8	0	P_4	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	VIDA	Numérico	8	0	P_6	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	MOMENTO	Numérico	8	0	P_7	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	LEAL	Numérico	8	0	P_8	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	PROBLEMA	Numérico	8	0	P_9	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	COMPROM...	Numérico	8	0	P_10	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	GENTE	Numérico	8	0	P_11	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	MUCHO	Numérico	8	0	P_12	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	DEBO	Numérico	8	0	P_13	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	FAMILIA	Numérico	8	0	P_14	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	SENTIR	Numérico	8	0	P_15	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	ESCAZES	Numérico	8	0	P_16	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	DEJAR	Numérico	8	0	P_17	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	EMOCIONA...	Numérico	8	0	P_18	{1, NUNCA}...	Ninguno	7	Derecha	Nominal	Entrada
19	FACILITAR	Numérico	8	0	PP1	{1, NUNCA}...	Ninguno	25	Derecha	Nominal	Entrada
20	SUELDO	Numérico	8	0	PP2	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	JUSTO	Numérico	8	0	PP3	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	VALIOSA	Numérico	8	0	PP4	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	SIENTO	Numérico	8	0	PP5	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	MALTRATO	Numérico	8	0	PP6	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	UTIL	Numérico	8	0	PP7	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	AMBIENTE	Numérico	8	0	PP8	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	BASTANTE	Numérico	8	0	PP9	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	SENSACIÓN	Numérico	8	0	PP10	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	PREFERIR	Numérico	8	0	PP11	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	DISGUSTO	Numérico	8	0	PP12	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	PERCIBO	Numérico	8	0	PP13	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	BENEFICIO	Numérico	8	0	PP14	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	COMODIDAD	Numérico	8	0	PP15	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	EXPECTATI...	Numérico	8	0	PP16	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	HORARIO	Numérico	8	0	PP17	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	COMPLACE	Numérico	8	0	PP18	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
31	PERCIBO	Numérico	8	0	PP13	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	BENEFICIO	Numérico	8	0	PP14	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	COMODIDAD	Numérico	8	0	PP15	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	EXPECTATI...	Numérico	8	0	PP16	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	HORARIO	Numérico	8	0	PP17	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	COMPLACE	Numérico	8	0	PP18	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	COMPARTIR	Numérico	8	0	PP19	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
38	LABORAR	Numérico	8	0	PP20	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
39	REALIZAR	Numérico	8	0	PP21	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
40	GUSTOS	Numérico	8	0	PP22	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
41	DESEMPE...	Numérico	8	0	PP23	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
42	DESAGRADO	Numérico	8	0	PP24	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
43	CONMIGO	Numérico	8	0	PP25	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
44	ACTIVIDAD	Numérico	8	0	PP26	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
45	VALOR	Numérico	8	0	PP27	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
46	CO_1AFE	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
47	CO_1AFEC	Numérico	8	0	CO_1	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
48	CO_2CONTI	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Escala	Entrada
49	CO_2CONTIN	Numérico	8	0	CO_2	{1, BAJO}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
50	CO_3NOR	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
51	CO_3NORMA	Numérico	8	0	CO_3	{1, BAJO}...	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
52	CO_GENER	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
53	CO_GENE...	Numérico	8	0	CO_G	{1, BAJO}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
54	SL_1SIGNI	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Escala	Entrada
55	SL_1SIG...	Numérico	8	0	SL_1	{1, MUY BA...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
56	SL_2CONDI	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Escala	Entrada
57	SL_2CON	Numérico	8	0	SL_2	{1, MUY BA...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
58	SL_3RECO...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
59	SL_3REC	Numérico	8	0	SL_3	{1, MUY BA...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
60	SL_4BENEF	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
61	SL_4BEN	Numérico	8	0	SL_4	{1, MUY BA...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
62	SL_GENE	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
63	SL_GENER	Numérico	8	0		{1, MUY BA...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

32 : VIDA 5 Visible: 63 de 63 variables

	INVERTIR	RENUNCIAR	NECESIDAD	PERMANECER	ALTERNATIVAS	VIDA	MOMENTO	LEAL	PROBLEMA	COMPROMISO	GENTE	MUCHO	DEBO	FAMILIA	
1	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	S
2	CASI SIE	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	SIEMPRE	S
3	A VECES	CASI SIE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	S
4	NUNCA	A VECES	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI NUN	CASI NUN	A VECES	NUNCA	A VECES	
5	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE	CASI NUN	CASI NUN	NUNCA	CASI NUN	CAS
6	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	CASI NUN	SIEMPRE	SIEMPRE	A
7	NUNCA	A VECES	CASI SIE	CASI SIE	CASI SIE	A VECES	CASI SIE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CA
8	CASI SIE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	S
9	A VECES	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	
10	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	A
11	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	CAS
12	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	
13	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	S
14	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	CAS
15	CASI SIE	CASI SIE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN	SIEMPRE	CASI NUN	SIEMPRE	
16	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CA
17	CASI SIE	NUNCA	CASI NUN	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	S
18	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	
19	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	CA
20	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE	CASI NUN	CASI SIE	CASI NUN	SIEMPRE	S
21	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	CASI NUN	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	
22	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI SIE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	CASI NUN	SIEMPRE	S
23	CASI SIE	SIEMPRE	CASI NUN	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	
24	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	CA
25	A VECES	CASI SIE	CASI SIE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	S
26	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CA
27	SIEMPRE	CASI SIE	CASI NUN	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	S
28	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	
29	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI NUN	SIEMPRE	S
30	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	
31	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CA
32	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	S
33	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIE	CASI NUN	CASI SIE	SIEMPRE	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

32 : VIDA 5 Visible: 63 de 63 variables

	INVERTIR	RENUNCIAR	NECESIDAD	PERMANECER	ALTERNATIVAS	VIDA	MOMENTO	LEAL	PROBLEMA	COMPROMISO	GENTE	MUCHO	DEBO	FAMILIA	
22	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI SIE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	CASI NUN	SIEMPRE	S
23	CASI SIE	SIEMPRE	CASI NUN	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	
24	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	CA
25	A VECES	CASI SIE	CASI SIE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	S
26	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CA
27	SIEMPRE	CASI SIE	CASI NUN	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	S
28	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	
29	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI NUN	SIEMPRE	S
30	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	
31	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CA
32	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	S
33	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI NUN	CASI SIE	SIEMPRE	
34	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	CA
35	CASI SIE	CASI SIE	CASI NUN	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	
36	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	CA
37	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN	SIEMPRE	CAS
38	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	CASI SIE	
39	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CA
40	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI NUN	NUNCA	SIEMPRE	S
41	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	S
42	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE	CASI SIE	NUNCA	CASI NUN	NUNCA	S
43	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	NUNCA	
44	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CA
45	A VECES	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	NUNCA	CASI NUN	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	SIEMPRE	S
46	NUNCA	SIEMPRE	CASI NUN	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	
47	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CA
48	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	CASI NUN	NUNCA	S
49	A VECES	SIEMPRE	CASI NUN	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	
50	NUNCA	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	CA
51	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	CASI NUN	CASI SIE	S
52	NUNCA	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	CASI NUN	CASI SIE	SIEMPRE	NUNCA	CASI SIE	
53	A VECES	SIEMPRE	CASI NUN	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	CASI SIE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE	NUNCA	CA
54															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Instrumento(s)

Variable 1: Compromiso organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación, verá una lista de indicaciones relacionadas a su ambiente laboral. Luego de leer responsablemente cada ítem, seleccione el numeral que concuerde a su realidad.

7	6	5	4	3	2	1
Total de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Débilmente de acuerdo	Ni de acuerdo i en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Moderadament e en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	7	6	5	4	3	2	1
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	7	6	5	4	3	2	1
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	7	6	5	4	3	2	1
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	7	6	5	4	3	2	1
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	7	6	5	4	3	2	1
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	7	6	5	4	3	2	1
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	7	6	5	4	3	2	1
8	Esta organización merece mi lealtad.	7	6	5	4	3	2	1
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	7	6	5	4	3	2	1
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	7	6	5	4	3	2	1
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	7	6	5	4	3	2	1
12	Esta organización significa mucho para mí	7	6	5	4	3	2	1
13	Le debo muchísimo a mi organización.	7	6	5	4	3	2	1
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	7	6	5	4	3	2	1
15	No me siento parte de mi organización.	7	6	5	4	3	2	1
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización seria la escasez de alternativas.	7	6	5	4	3	2	1
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	7	6	5	4	3	2	1
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	7	6	5	4	3	2	1

Variable 2: Satisfacción laboral

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

En el cuestionario, se presentan diversas situaciones que se pueden dar en el contexto de su trabajo, cada ítem cuenta con opciones que se adaptan a su realidad. Lea con cuidado y marque el que corresponde más a su contexto.

5	4	3	2	1
Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo

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

Evidencias de recojo de datos

El investigador Jhonatan Puma Nina realizando la ejecución del proyecto de investigación en la municipalidad distrital de Platería Puno, haciendo entrega de la solicitud y permiso correspondiente.

El investigador Jhonatan Puma Nina realizando la recogida de datos del proyecto de investigación en la municipalidad distrital de Platería Puno, de los trabajadores administrativos.

El investigador Jhonatan Puma Nina realizando la recogida de datos del proyecto de investigación en la municipalidad de distrital de Platería Puno de los trabajadores administrativos.

ANEXO 3
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS:
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERIA PUNO, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- CARGO ACTUAL: DOCENTE
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4 X	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4 X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4 X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4 X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5 X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4 X	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4 X	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4 X	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4 X	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4 X	5

Fuente: .....

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

.....

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) [X]
b. Desaprobado (C < 75% = 0.75) [ ]

Lugar y fecha: .....

Firma del experto
DNI N° 02463177
N° celular: 951 880905

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 13/11/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JHONATAN PUMA NINA
Dirección: Urb. Manto dos mil c-9
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70810791
Teléfono: 989368789 email: jhpumanin@gmail.com
Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesor: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]
Título: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERÍA-PUNO, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Compromiso organizacional, satisfacción laboral, trabajadores administrativos.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?

2

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

[ ] Bachiller [X] Titulo [ ] 2da Especialidad [ ] Maestría [ ] Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

[X] Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

[ ] Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a):_____

[ ] No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

[ ] Sí autorizo

[X] No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909–UNESCO)

		13 – NOVIEMBRE – 2025
Firma de Autor	huella digital	Fecha