

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**COMPROMISO INSTITUCIONAL DIRECTIVO Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR
NO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

PRESENTADO POR:

VÍCTOR JOSELITO LINARES CABRERA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ASESOR:

DRA. FLOR DE MARÍA GARIVAY TORRES

HUACHO - 2021

**COMPROMISO INSTITUCIONAL DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL TRABAJADOR NO DOCENTE DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

VÍCTOR JOSELITO LINARES CABRERA

TESIS DE DOCTORADO

ASESOR: DRA. FLOR DE MARÍA GARIVAY TORRES

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

A mi esposa María Amelia por el gran soporte en esta fase de mi vida, encausada a lograr mis objetivos profesionales.

Víctor Joselito Linares Cabrera

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a los docentes por brindarme sus conocimientos y experiencias en este estudio de doctorado.

Además, un reconocimiento especial a mi madre, a mi padre por darme la vida, sus enseñanzas, así como a todos los profesionales, entre ellos a mi asesora, que apoyaron con este estudio.

Víctor Joselito Linares Cabrera

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
1.1.1 Investigaciones internacionales	6
1.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.1 Bases teóricas	10
2.2 Bases filosóficas	19
2.4 Definición de términos básicos	19
2.5 Hipótesis de investigación	21
2.5.1 Hipótesis general	21
2.5.2 Hipótesis específicas	21
2.6 Operacionalización de las variables	23
CAPÍTULO III	24
METODOLOGÍA	24
3.1 Diseño metodológico	24
3.2 Población y muestra	24
3.2.1 Población	24

3.2.2 Muestra	25
3.3 Técnicas de recolección de datos	26
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	28
CAPÍTULO IV	29
RESULTADOS	29
4.1 Análisis de resultados	29
4.2 Contrastación de hipótesis	37
CAPÍTULO V	45
DISCUSIÓN	45
5.1 Discusión de resultados	45
CAPÍTULO VI	47
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
6.1 Conclusiones	47
6.2 Recomendaciones	48
REFERENCIAS	49
7.1 Fuentes documentales	49
7.2 Fuentes bibliográficas	49
7.3 Fuentes hemerográficas	50
7.4 Fuentes electrónicas	51
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Clasificación de trabajadores no docentes.....	25
Tabla 2	Matriz de análisis de juicio de expertos	27
Tabla 3	Confiabilidad del instrumento	28
Tabla 4	Compromiso institucional	29
Tabla 5	Compromiso afectivo	30
Tabla 6	Compromiso normativo.....	31
Tabla 7	Compromiso de continuidad.....	32
Tabla 8	Satisfacción laboral	33
Tabla 9	Factores higiénicos	34
Tabla 10	Factores motivacionales	35
Tabla 11	Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov	36
Tabla 12	Correlación entre compromiso institucional directivo y satisfacción laboral	37
Tabla 13	Correlación entre compromiso afectivo y satisfacción laboral	39
Tabla 14	Correlación entre compromiso normativo y satisfacción laboral.....	41
Tabla 15	Correlación entre compromiso de continuidad y satisfacción laboral.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fases motivacionales del comportamiento organizacional	14
Figura 2. Teoría de los dos factores de Herzberg	18
Figura 3. Compromiso organizacional	29
Figura 4. Compromiso afectivo	30
Figura 5. Compromiso normativo	31
Figura 6. Compromiso de continuidad	32
Figura 7. Satisfacción laboral	33
Figura 8. Factores higiénicos.....	34
Figura 9. Factores motivacionales	35
Figura 10. Correlación entre compromiso institucional directivo y satisfacción laboral	38
Figura 11. Correlación entre compromiso afectivo y satisfacción laboral	40
Figura 12. Correlación entre compromiso normativo y satisfacción laboral	42
<i>Figura 13.</i> Correlación entre compromiso de continuidad y satisfacción laboral.....	44

RESUMEN

La presente investigación se propuso como objetivo determinar en qué medida el compromiso institucional directivo tiene relación con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2019. El diseño es no experimental, puesto que la información se obtuvo a través de encuestas en las que no hubo intervención directa con ninguna variable. Asimismo, es de corte transversal, ya que la investigación describe y analiza las variables en un momento dado. Y el nivel que presenta es de tipo correlacional. Se determinó una muestra de 156 trabajadores no docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario en escala Likert. Se concluye con una significancia asintótica (p -valor = 0,000) menor que el nivel de significancia (p -valor = 0,05). Entonces, la evidencia estadística señala que se debe admitir la hipótesis alterna. Por consiguiente, el compromiso institucional directivo se asocia significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, año 2019. Además, la correlación es de 0,472, según Rho de Spearman y que según la escala de Bisquerra es positiva y baja. Es decir, en dicha institución se aprecia pocas veces el compromiso institucional de los trabajadores no docentes, por ello la satisfacción laboral es baja.

Palabras clave: Compromiso institucional, satisfacción laboral y factores higiénicos.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine to what extent the managerial institutional commitment is related to the job satisfaction of the non-teaching employee of the Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión in 2019. The design is non-experimental, since the information was obtained through surveys in which there was no direct intervention with any variable. Likewise, it is cross-sectional, since the research describes and analyzes the variables at a given time. And the level it presents is correlational. A sample of 156 non-teaching workers was determined, to whom a Likert scale questionnaire was applied. It is concluded with an asymptotic significance (p -value = 0.000) lower than the significance level (p -value = 0.05). Thus, the statistical evidence indicates that the alternative hypothesis should be admitted. Therefore, managerial institutional commitment is significantly associated with job satisfaction of the non-teaching worker at the Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, year 2019. In addition, the correlation is 0.472, according to Spearman's Rho and that according to Bisquerra's scale is positive and low. In other words, in this institution, the institutional commitment of non-teaching workers is rarely appreciated, which is why job satisfaction is low.

Keywords: Institutional commitment, job satisfaction and hygienic factors

INTRODUCCIÓN

Este estudio ha tenido la intención de demostrar la relación que existe entre las variables investigadas. Para presentar el trabajo de investigación se ha considerado un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional.

El primer capítulo corresponde a describir la realidad problemática, la formulación problemática, los objetivos, la justificación, la delimitación y la viabilidad del estudio.

El segundo capítulo concierne a la elaboración de los antecedentes del estudio a rango nacional e internacionalmente. Además, del marco teórico de las variables.

El tercer capítulo considera toda la parte metodológica, la población y muestra, la técnica e instrumento para recopilar los datos y el procedimiento para su procesamiento.

El capítulo cuarto corresponde la presentación de los resultados, los cuales se muestran en tablas y figuras. De igual forma, se incluye el contraste de las hipótesis que permite llegar a los inicios de las conclusiones del estudio.

El quinto capítulo incumbe la discusión de los resultados, es decir, el contraste de resultados del presente estudio se compara con otras investigaciones descritas en el apartado de antecedentes.

En el último capítulo se menciona tanto las conclusiones como las recomendaciones que se llegó después de analizar los resultados.

De los capítulos antes mencionados, además, se indican las referencias y anexos, en el que se muestran a la matriz de consistencia y al instrumento de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Desde que las empresas llegaron a comprender el gran valor que aportan los trabajadores a ellas, muchos estudiosos empezaron a abordar diferentes teorías para que el trabajador dé lo mejor de sí en su puesto de trabajo, contribuya a lograr los objetivos organizacionales y se vuelva un fanático de lo que hace en la empresa. Es así que muchos apuntaron a la motivación como un factor importante para que los trabajadores amen sus labores. Con base en esto surgieron otros factores como el compromiso que tiene el colaborador hacia la organización y la satisfacción que siente en su trabajo.

El compromiso organizacional es un tema que tomó gran relevancia a partir de un estudio publicado por Lodahl y Kejner en el año 1965. Después de estos autores, surgieron otras teorías como el de Meyer y Allen, en el que dividen al compromiso en tres facetas: afectivo, normativo y de continuidad. Las empresas empezaron a descubrir que, si sus trabajadores no se sentían comprometidos con ellas ni con sus trabajos, los objetivos que se habían establecido se verían perjudicados. Con la intención de que esto no sucediera se basaron en muchas investigaciones en el que estipulaban que para fomentar en los trabajadores un compromiso organizacional, las empresas debían generar un buen clima laboral, cultura en el trabajo, ofrecer incentivos, impulsar la participación y los trabajos en equipo, así como promover una buena comunicación e innovación empresarial.

Al igual que el compromiso organizacional, la satisfacción laboral se presentó como un factor vital en el mundo de las empresas, pues si los trabajadores no se sentían

satisfechos, esto terminaba afectando las metas de la organización y, por lo tanto, el desempeño del colaborador, sus funciones y sus objetivos.

Muchos estudios han mostrado la gran asociación que se halla entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, ya que si un trabajador siente que la empresa satisface sus necesidades y le permite crecer profesionalmente, además de brindarle un equilibrio entre su vida personal y laboral, se sentirá muy comprometido con la empresa y todo lo relacionada a ella. Basándose en esto, es que muchas empresas intentan mantener satisfechos a sus colaboradores, para que su compromiso con ella se mantenga por muchos años. Sin embargo, hay muchas otras que no perciben la importancia de estos dos elementos en sus organizaciones. Un ejemplo de ello es la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ubicada en la ciudad de Huacho, provincia de Huaura, región Lima Provincias; en la cual se ha observado un bajo rendimiento en las labores de los trabajadores no docentes, así como un clima laboral paupérrimo y una motivación casi nula. Por esta razón, la presente investigación ha propuesto al compromiso institucional directivo y a la satisfacción laboral para que sean medidos y se establezcan soluciones, con la finalidad de mejorar en estos dos aspectos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el compromiso institucional directivo se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.2.2 Problemas específicos

¿En qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿En qué medida el compromiso de continuidad se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿En qué medida el compromiso normativo se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar en qué medida el compromiso institucional directivo se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar en qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Determinar en qué medida el compromiso de continuidad se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Determinar en qué medida el compromiso normativo se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación por conveniencia

Este trabajo presenta una justificación por conveniencia pues sirve para conocer si existe alguna relación entre el compromiso laboral que presentan los trabajadores no docentes de la UNJFSC con su satisfacción laboral.

1.4.2 Justificación teórica

Se exhibe una justificación teórica, pues tanto el compromiso laboral como la satisfacción laboral son dos temas estudiadas desde hace muchos años. Los investigadores han propuesto muchas teorías en torno a estas dos variables. Las bases teóricas que están redactadas en esta investigación muestran las tres facetas del compromiso laboral usado por múltiples empresas: compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Asimismo, también se presenta a la teoría de Herzberg, el cual explica los factores extrínsecos e intrínsecos que afectan a la satisfacción laboral de los trabajadores.

1.4.3 Justificación investigativa

Toma un valor teórico, porque el estudio de investigación aportará con información necesaria y que será de utilidad para los que deseen conocer y obtener nuevos conocimientos en relación sobre el compromiso institucional directivo y satisfacción laboral del trabajador no docente.

1.4.4 Justificación práctica

La presente investigación servirá para resolver problemas prácticos de momentos suscitados en el actual contexto, como medida de solución será la aplicación de las recomendaciones en base al compromiso institucional directivo y satisfacción laboral del trabajador no docente de la UNJFSC.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación temporal

La investigación concierne al año 2019.

1.5.2 Delimitación geográfica

El estudio se realizó en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ubicada en la ciudad de Huacho, provincia de Huaura, región Lima Provincias.

1.5.3 Delimitación social

Esta delimitación corresponde a los trabajadores no docentes de la Univ. en estudio.

1.6 Viabilidad del estudio

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) manifiestan que “la disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales son los que determinarán, en última instancia, los alcances de investigación y, por lo tanto, asegurar la viabilidad del estudio” (p.41).

Este estudio es viable, porque presenta una libre disponibilidad en la búsqueda de la información. Los datos se recopilaban a través de una encuesta dirigida a los trabajadores no docentes de la UNJFSC; y todos los recursos necesarios para llevar a cabo este estudio fueron cubiertos por el investigador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Investigaciones internacionales

Cifuentes (2012). En su tesis para obtener el grado de maestra en Enfermería, para la Universidad Nacional de Colombia, titulada: “Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención”, su objetivo fue evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboraban en una institución de salud de cuarto nivel de atención. La metodología que utilizó fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 105 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario Font-Roja, para medir la satisfacción laboral en el medio hospitalario de Aranaz y Mira. Como resultados se obtuvo un 80 % de participación y una satisfacción laboral media de 2.91.

Ramos, et al. (2020). En su artículo de investigación para la Revista AVFT (Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica), titulado: “Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral”, expusieron como objetivo evaluar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una institución privada de educación superior de San Juan de Pasto. Para ello, los autores utilizaron un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal, de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 147 trabajadores del área administrativa. Para la recolección de la información usaron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Satisfacción Laboral NTP394. Respecto a los

resultados estos indicaron una relación moderada-baja —según Rho de Spearman— de 0,34 entre las variables en estudio.

Bernal (2015). En su investigación para obtener el grado de maestro en Recursos Humanos, para la Universidad de Montemorelos, México, titulada: “Administración en Recursos Humanos y compromiso laboral de los empleados del Corporativo Adventista de Montemorelos”, presentó como objetivo determinar si el grado de calidad de la administración de recursos humanos predecía el grado de compromiso laboral de los empleados del Corporativo Adventista de Montemorelos. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel descriptivo. La muestra constó de 76 empleados, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios: el primero para medir la administración de recursos humanos, conformado por 20 indicadores y con una confiabilidad de 0,954 y el segundo para medir el compromiso laboral, conformado por 16 indicadores y con una confiabilidad de 0,924. Los resultados demostraron que la administración de recursos humanos era una variable predictora positiva y media del compromiso laboral (beta estandarizada igual a 0,540 y p igual a 0,000).

Crespo (2016). En su tesis para obtener el grado de maestra en Administración con Énfasis en Negocios, para la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México, titulada: “Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.”, tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre clima y compromiso organizacional. La autora utilizó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de la empresa manufacturera en estudio. La técnica e instrumento aplicados fueron la encuesta y el cuestionario,

respectivamente. Los resultados señalaron que sí existe una relación entre clima y compromiso organizacional de 0,644.

1.1.2 Investigaciones nacionales

Cuno (2019). En su tesis para obtener el grado académico de maestro en Administración con mención en Gestión Pública, para la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, titulada: “El desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro, Canchis – Cusco”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro. Para ello, utilizó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel descriptivo. La muestra estuvo constituida por 60 trabajadores que trabajan en las distintas áreas de la municipalidad en estudio. La técnica e instrumento para la recolección de los datos fueron la encuesta y el cuestionario, respectivamente. Los resultados demostraron que los trabajadores presentaban una satisfacción laboral medianamente adecuada en un 43,3 % y un excelente desempeño laboral reflejado en un 66,67 %.

Isla, Ordinola, Rondan, & Villalba (2017). En su tesis para obtener el grado de maestros en Administración Estratégica de Empresas para la Pontificia Universidad Católica del Perú, titulada: “Satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas”, presentó como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral que experimentan las mujeres ejecutivas, con la finalidad de que se establezcan determinantes que pudieran mejorar el índice de satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel descriptivo. La muestra constó de 150 mujeres de una población de 5874. Como instrumento, la investigación utilizó el cuestionario en escala de opiniones SL-SPC.

Los resultados manifestaron una satisfacción regular en el trabajo de las mujeres ejecutivas, siendo los principales factores positivos el desempeño de tareas y desarrollo personal.

Bollet, Vargas, Turpo, Flores, & Hilario (2018). En su artículo de investigación para la Revista Científica Cultura Viva Amazónica de la Universidad Privada de Pucallpa, titulado: “Clima laboral y satisfacción laboral del personal de la estación naval de Pucallpa, 2018”, tuvieron como objetivo establecer la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de la estación naval de Pucallpa. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 64 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario en escala Likert compuesto por 27 ítems. Los resultados señalaron que existe una relación directa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de 0,454, según la “r” de Pearson.

Cabrera (2015). En su artículo de investigación para la revista LEX, titulado: “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014”, presentó como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración en la Universidad César Vallejo, sede Huaral. El método usado fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional. La muestra constó de 56 docentes de Administración de la Educación de la Univ. en estudio, a quienes se les aplicó un cuestionario en escala Likert de 30 ítems. Los resultados mostraron una relación directa y significativa entre las variables en investigación con una correlación —según la estadística Rho de Spearman— de 0,57.

Gálvez (2019). En su tesis para obtener el grado de maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa, para la Universidad Nacional de San Martín, titulada: “El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, 2017”, expuso como objetivo determinar en qué medida los estilos de liderazgo directivo influían en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa en estudio. La metodología que empleó fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario en escala tipo Likert. Los resultados obtenidos indicaron que existe una relación positiva de 0,750 entre las variables en estudio.

2.1 Bases teóricas

2.2.1 Compromiso institucional

A. Definiciones

El comportamiento organizacional es la identificación psicológica que presentan los colaboradores hacia la empresa para la que trabajan, sus objetivos organizacionales y el papel de seguir trabajando para la misma. Este factor suele estar arraigado profundamente en la motivación de los trabajadores (Coll, 2020).

De acuerdo con Quiroga —citado por Aliaga (2018)—:

El compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos, ya que persiste el temor constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la tensión de tener que hacer más con menos; por ello, los administradores, o quienes lideran una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores, para desarrollar un

óptimo trabajo gracias a las diversas estrategias organizacionales que fomenta la organización. (p.25)

Para Meyen y Allen —citados por Rivera (2010)—“el compromiso institucional es un estado psicológico” (p.17). El análisis de estos autores respecto a este tema fue más profundo, dividiendo al compromiso organizacional en tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo (Rivera, 2010).

B. Dimensiones

Según Meyen y Allen, el compromiso institucional u organizacional presenta tres facetas motivacionales: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo (Aamodt, 2010, p.366).

a) Compromiso afectivo

Meyer y Allen —citados por Rivera (2010)— indican que “el compromiso afectivo nace de los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional cuando perciben satisfacción de sus necesidades y expectativas, disfrutando su permanencia en la empresa” (p.28).

En otras palabras, el individuo desea estar en la organización, al nacer un vínculo más emocional que racional, al individuo le encanta trabajar en la organización. Por lo tanto, siente afecto hacia la empresa, así como pertenencia; se identifica e involucra con ella y con cada uno de sus objetivos organizacionales.

Este compromiso afectivo permite que los colaboradores tengan iniciativa en el trabajo, sean cooperativos con sus compañeros, sientan satisfacción laboral y acepten el cambio más rápido que otros.

Las necesidades que deben cumplir las empresas para que cada uno de sus trabajadores se sientan comprometidos afectivamente, se encuentran reflejadas en la pirámide de Abraham Maslow. Este autor realizó una jerarquía de las necesidades humanas básicas en orden ascendente y según su importancia (Koontz & Weihrich, 2013).

Necesidades fisiológicas. Son necesidades principales de cada ser humano.

Entre ellas están el agua, alimento, abrigo y sueño.

Necesidades de seguridad y de protección. Indican las necesidades de no sentir peligro o pérdida ante alguna propiedad o puesto de trabajo.

Necesidades de asociación o aceptación. Señalan la aceptación que desea tener un individuo de otros.

Necesidades de estima. Son necesidades arraigadas al poder, estatus, prestigio y confianza en uno mismo.

Necesidades de autorrealización. Es la necesidad que se encuentra en la cúspide. Esta refleja el deseo de cada persona por maximizar su potencial (Koontz & Weihrich, 2013, p.284).

b) Compromiso de continuidad

En palabras de Aamodt (2010):

El compromiso de continuidad es el grado en el que un empleado cree que debe permanecer en la organización debido al tiempo, dinero y esfuerzo que ha invertido en la misma, o a la dificultad que tendrá para encontrar otro empleo. (p.366)

El individuo siente un compromiso de continuar en la empresa, puesto que piensa ha invertido tiempo, energía y dinero en ella y, por lo tanto, irse sería costoso para él.

El colaborador siente que debe permanecer en la organización, siendo el sueldo uno de los factores. Como resultados, la empresa obtiene un desempeño mínimo del individuo, en muchas ocasiones absentismo tanto físico como psicológico, lo que ocasiona una actitud indiferente en el trabajador.

c) Compromiso normativo

El compromiso normativo reúne tanto lealtad como obligación. El colaborador siente lealtad a la empresa que le dio la oportunidad de formarse como profesional, lo cual suscita a que de una u otra forma se siente obligado y, por lo tanto, aunque desee dejar la organización, su conciencia no se lo permite.

Meyer y Allen —citados por Rivera (2010)—manifiestan que “la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando este se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador” (p.37).

El colaborador que siente un compromiso normativo siente un deber moral y sabe que debe contribuir a conseguir los objetivos organizacionales, aunque no estos no formen parte de sus necesidades. El vínculo que nace en este compromiso es más racional que emocional; el trabajador se implica más con la misión de la empresa y contribuye a su desarrollo, así como al de sus compañeros.

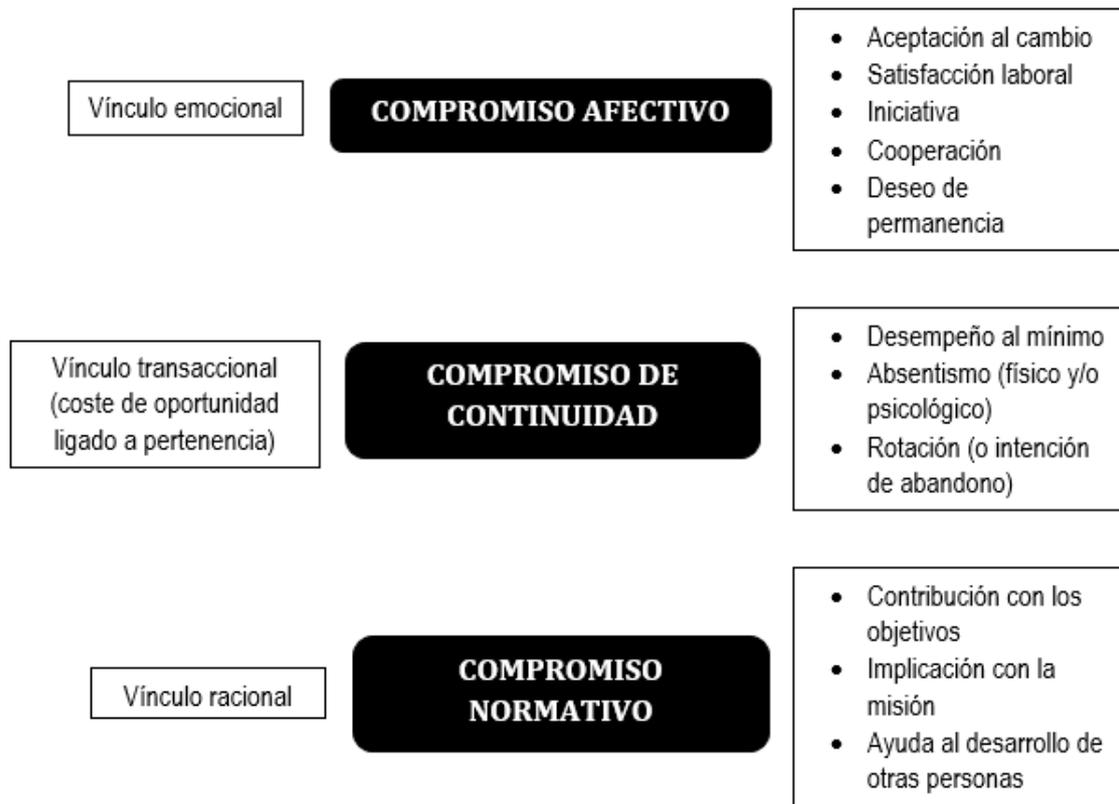


Figura 1. Fases motivacionales del comportamiento organizacional

C. Medidas del compromiso

La medida de compromiso organizacional más utilizada por las empresas es la de los autores Allen y Meyer. Asimismo, existen otras medidas que son cortas y que por lo general abordan los tres tipos de comportamientos establecidos por Allen y Meyer (Aamodt, 2010, p.386).

“La encuesta de Allen y Meyer presenta 24 reactivos, ocho para cada uno de los tres factores de compromiso afectivo, de continuidad y normativo” (Aamodt, 2010, p.386).

Como ejemplos de reactivos se pueden destacar:

Compromiso afectivo

Debería estar feliz de pasar el resto de mi vida profesional en esta empresa.

Realmente siento como si los problemas de la empresa fueran míos.

Compromiso de continuidad

Sería muy difícil para mí dejar la empresa ahora, aunque quiera hacerlo.

Creo que tengo muy pocas opciones para pensar en dejar la compañía.

Compromiso normativo

Me sentiría culpable si dejara la compañía ahora.

Esta empresa merece mi lealtad (Aamodt, 2010, p.286).

Entre las otras medidas se puede señalar:

El Cuestionario de compromiso organizacional. Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), desarrollado por Mowday, Steers y Porter en el año 1979 y que cuenta con 15 reactivos, con los cuales mide tres factores del compromiso: aceptación de los valores y las metas de la organización, disposición para trabajar y ayudar a la empresa, y un deseo de permanecer en ella.

La Escala de compromiso organizacional. Organizational Commitment Scale (OCS), desarrollado por Balfour y Wechsler en el año 1996, que está compuesto por 9 reactivos y mide tres aspectos del compromiso: identificación, intercambio y afiliación (Aamodt, 2010, p.286).

2.2.2 Satisfacción laboral

A. Definiciones

“La satisfacción laboral describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características” (Robbins & Judge, 2013, p.74).

Para Newstrom (2011): “La satisfacción laboral es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral. En otras palabras, la satisfacción en el trabajo es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo” (p.218).

De acuerdo con Cortes (2020), un colaborador siente satisfacción en su trabajo cuando este está cumpliendo con sus expectativas. Por ejemplo, al brindarle un crecimiento laboral y personal, una estabilidad laboral y una ecuanimidad para su trabajo y sus actividades personales. Cuando este siente motivación y se encuentra dichoso y feliz en su trabajo, entonces, se puede afirmar que está satisfecho con la empresa y con lo que hace para ella.

En síntesis, se puede señalar que en una empresa puede existir tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral en el trabajador. Esto dependerá de cuán comprometido y motivado estén los colaboradores.

B. Dimensiones

La satisfacción laboral está interrelacionada con muchos elementos, uno de los más importantes es la motivación. Con base en esto es que se presenta a la teoría de los dos factores de Herzberg, en el cual se relaciona a los factores intrínsecos con la satisfacción laboral y a los extrínsecos con la insatisfacción (Robbins & Coulter, 2014, p.508).

a) Factores motivadores

La teoría de Herzberg sugería que “para motivar a las personas era necesario hacer énfasis en los motivadores, es decir, en los factores intrínsecos relacionados con el trabajo en sí” (Robbins & Coulter, 2014, p.509).

El autor a través de varios estudios descubrió que las personas se sentían satisfechos en el trabajo cuando conseguían ciertos factores producidos por el mismo empleo como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad (Robbins & Coulter, 2014, p.508).

b) Factores de higiene

Herzberg pensaba que aquellos factores que producían satisfacción laboral eran distintos a los que originaban la insatisfacción laboral. Por consiguiente, el hecho que los directivos lograran eliminar aquellos factores que generaban la insatisfacción en el trabajo, no significaba necesariamente que iban a lograr motivar a sus colaboradores (Robbins & Coulter, 2014, p.509).

Las personas que participaron en el estudio de Herzberg y se sentían insatisfechas, citaban factores extrínsecos generados por el contexto laboral como las políticas, la supervisión, las relaciones interpersonales, entre otras (Robbins & Coulter, 2014, p.508).

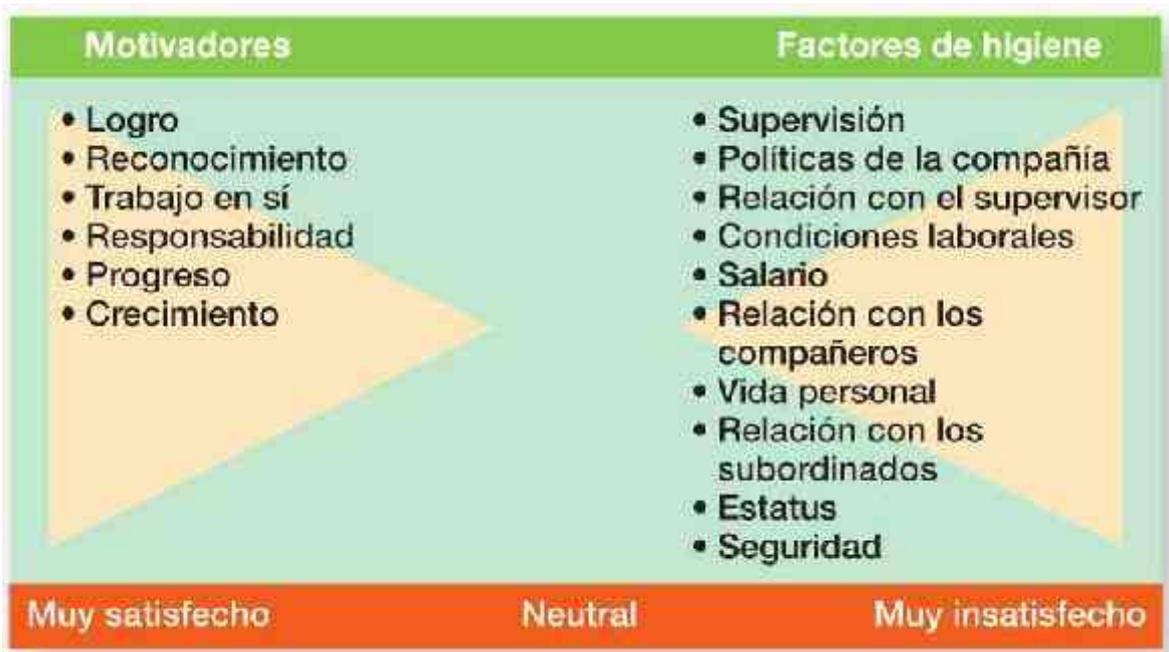


Figura 2. Teoría de los dos factores de Herzberg

C. Medición de la satisfacción laboral

De acuerdo con Robbins & Judge (2013): “Evaluar qué tan satisfecho o insatisfecho se encuentra un empleado con su trabajo es una suma compleja de cierto número de elementos discontinuos” (p.79).

Para medir la satisfacción laboral, Robbins & Judge (2013) hacen énfasis a dos métodos populares:

La puntuación general única. Este método se refiere a que una pregunta debe ser respondida por una escala del 1 al 5, en donde el 1 representa “muy satisfecho” y el 5 “muy insatisfecho”. Por ejemplo, puede ser esta: Considerando todas las circunstancias, ¿qué tan satisfecho está usted con su trabajo?

La suma de facetas del puesto de trabajo. Este enfoque identifica los elementos fundamentales de un puesto de trabajo como la supervisión, salario, oportunidades, etc. Con base en esto, el colaborador deberá calificar

cada factor en una escala estandarizada. Luego, las puntuaciones se suman para obtener una calificación final, la cual representará la satisfacción laboral del trabajador (Robbins & Judge, 2013, p.79).

2.2 Bases filosóficas

2.3.1 Compromiso organizacional

Después de la publicación de un estudio desarrollado por Lodahl y Kejner en el año 1965, el comportamiento organizacional empezó a tomar importancia por los grandes pensadores de las ramas administrativas y por las empresas en general. Más tarde, diferentes autores presentaban teorías relacionadas a este tema. Muchos de ellos habían percibido la relación que existía entre el compromiso organizacional, la motivación y la satisfacción laboral. Dentro de las teorías más comentadas y aceptadas se encuentra la de Meyer y Allen realizada en la década de 1990. Ambos autores mediante distintos estudios dividieron al compromiso organizacional en tres tipos: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo (Coll, 2020).

2.3.2 Satisfacción laboral

La satisfacción como un tema laboral apareció en el enfoque clásico de la administración, más precisamente en la administración científica de Taylor, en la cual, la satisfacción era un factor que se apreciaba de manera remunerativa, es decir, económica; así como, las condiciones físicas para poder laborar. Si el empleador brindaba una buena remuneración y condiciones adecuadas para trabajar, se podría señalar que los trabajadores presentaban una buena satisfacción. Con el paso de los años y tras varios estudios, muchos investigadores afirmaron que la motivación y la satisfacción estaban relacionadas, siendo Herzberg uno de ellos.

2.4 Definición de términos básicos

a) Absentismo laboral

El absentismo laboral se refiere al abandono del puesto de trabajo y las responsabilidades que hay detrás de este. En otras palabras, el absentismo se da cuando una persona no asiste o se ausenta de su trabajo en las horas que debería estar presente (López, 2016).

b) Deber moral

El deber moral es un principio ético, por el cual las personas toman ciertas decisiones o acciones, basándose en lo que debería ser correcto o incorrecto (Cajal, 2021).

c) Necesidades humanas

“Las necesidades humanas —también conocidas como motivos— son fuerzas conscientes o inconscientes que llevan a una persona a un determinado comportamiento con el fin de satisfacerlas” (Chiavenato, 2013, p.107)

d) Objetivos organizacionales

“Los objetivos organizacionales son los resultados específicos que se desea alcanzar, medibles y cuantificables a un tiempo, para lograr la misión” (Münch, 2010, p.42).

e) Organización

Según Chiavenato (2013):

La organización es una entidad social que está compuesta por personas. Se dirige hacia objetivos porque ha sido diseñada para obtener resultados, como generar ganancias (empresas en general) o proporcionar satisfacción social (clubes), etc. De forma deliberada, su estructura se basa en la división del

trabajo y su distribución entre los miembros de la organización. En ese sentido, la palabra organización significa una empresa humana moldeada con la intención de alcanzar determinados objetivos. (p.129)

f) Políticas de la empresa

“Se refiere a los lineamientos generales que deben observarse en la toma de decisiones. Son las guías para orientar la acción” (Münch, 2010, p.42).

g) Sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia es aquel sentimiento que los individuos perciben al querer ser parte de uno o varios grupos o comunidades. El ser humano al ser sociable por naturaleza desea formar parte de grupos en donde las personas tengan características o cualidades parecidas a las que busca (Rubio, 2019).

h) Supervisión

“La supervisión es la función de dirección que se ejerce en el nivel operacional de la organización” (Chiavenato, 2013, p.136).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El compromiso institucional directivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

2.5.2 Hipótesis específicas

El compromiso afectivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

El compromiso de continuidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

El compromiso normativo directivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la organización - Involucramiento con la organización 	1 al 5
	Normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Lealtad con la organización - Sentido de la obligación 	6 al 10
	Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción de alternativas - Inversiones en la organización 	11 al 14
Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL	Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisiones - Condiciones laborales - Relaciones interpersonales - Remuneraciones y seguridad - Políticas 	15 al 19
	Factores de motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Logros - Reconocimiento - El trabajo mismo - Responsabilidad - Avance y crecimiento 	20 al 24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1 Enfoque de la investigación

Este estudio presentó un enfoque cuantitativo, puesto que, como lo mencionan Hernández, et al. (2014) este “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

3.2 Diseño de la investigación

El diseño que se utilizó fue no experimental de corte transversal.

“En un estudio no experimental no se manipula las variables, por el contrario, se observa los hechos en un contexto natural” (Ríos, 2017, p.84). Y “un estudio transversal —también conocida como transeccional o sincrónica— realiza la recolección de datos en un corto periodo o en un determinado punto del tiempo” (Ríos, 2017, p.85).

3.3 Nivel de la investigación

El nivel de esta investigación fue correlacional, porque se “evaluaron el grado de asociación entre las dos variables de estudio” (Hernández, et al., 2014, p.93).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

“La población se refiere al total de las unidades que se van a estudiar, siendo uno de los aspectos más importantes que estas posean características comunes” (Camirra & Cartaya, 2009, p.33).

La población estuvo conformada por los trabajadores no docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, siendo el total de 524 trabajadores, de los cuales 283 son nombrados, 13 son contratados y 228 son CAS.

Tabla 1
Clasificación de trabajadores no docentes

N°	Trabajadores no docentes	Cantidad	%
1	Nombrados	283	57
2	Contratados	13	39
3	CAS	228	4
Total		524	100

Nota: Fuente Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

3.2.2 Muestra

“La muestra es un subconjunto representativo de la población. Se asume que los resultados encontrados en la muestra son válidos para la población” (Ríos, 2017, p.89).

Para calcular la muestra se ha empleado el procedimiento estadístico siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q}{(e^2) + \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q}{N}}$$

Donde:

n = Muestra

P = Probabilidad de éxito (0,5)

N = Población

Z² = Nivel de confianza (1.96²)

Q = Probabilidad de no éxito (0,5)

e² = Error muestral (0,05²)

Reemplazando:

$$= \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(524)}{(524 - 1)(0.05^2) + (1.96^2)(0.5)(0.5)}$$

$$n = 221.9$$

Siendo la muestra mayor del 10 % de la población, se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{221.9}{1 + \left(\frac{221.9}{524}\right)} = \frac{221.9}{1 + \left(\frac{221.9}{524}\right)}$$

$$n = 156$$

Por consiguiente, la muestra que se utilizó para esta investigación fue de 156 trabajadores no docentes.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

La encuesta se empleó como técnica para la recolectar los datos.

“La encuesta es una técnica utilizada para requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca del problema en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones correspondientes” (Quezada, 2010, p.124).

3.3.2 Descripción de los instrumentos

El cuestionario fue utilizado como instrumento. Este se presentó en escala Likert y con una estructura de 24 ítems.

“El cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (Hernández, et al., 2014, p.217).

3.3.3 Validez del instrumento

A través del análisis de 3 jueces expertos, se obtuvo una matriz de validez del instrumento.

Tabla 2
Matriz de análisis de juicio de expertos

CRITERIOS	JUECES			TOTAL
	J1	J2	J3	
Claridad	5	4	5	14
Objetividad	5	5	4	14
Actualidad	4	5	5	14
Organización	5	5	5	15
Suficiencia	5	5	5	15
Pertinencia	5	5	4	14
Consistencia	5	5	5	15
Coherencia	5	5	5	15
Metodología	4	4	5	13
Aplicación	5	5	5	15
TOTAL DE OPINIÓN	48	48	48	144

Total máximo = (Nº criterios) x (Nº de jueces) x (Puntaje máximo de respuesta)

Total máximo = 10 x 3 x 5 = 150

Para calcular el coeficiente de validez se utilizó la siguiente fórmula:

$$= \frac{\text{ó}}{\text{á}} = \frac{144}{150} = .$$

El coeficiente de validez es igual a 96 % y es considerado como de excelente validez.

3.3.4 Confiabilidad del instrumento

Para hallar la confiabilidad del instrumento se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach. Como criterio general, George y Mallery (2019) proponen la siguiente recomendación para conocer qué tan confiable es el instrumento.

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa > 0.5 es pobre

Tabla 3
Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,939	24

Nota: Confiabilidad obtenida de una muestra piloto.

Por lo tanto, el coeficiente de Alfa de Cronbach afirmó que la confiabilidad del instrumento fue de 0,939. Es decir, dicho instrumento presenta excelente confiabilidad

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

La información que fue recopilada se clasificó, analizó e interpretó los datos. Luego, se procedió a procesarlos mediante el software IBM SPSS Statistics, el cual permite obtener tablas y figuras para mejor interpretación de las variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Descripción de los resultados de compromiso institucional y sus dimensiones

Tabla 4

Compromiso institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	90	58%
Moderado	50	32%
Alto	16	10%
Total	156	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores no docentes de la UNJFSC

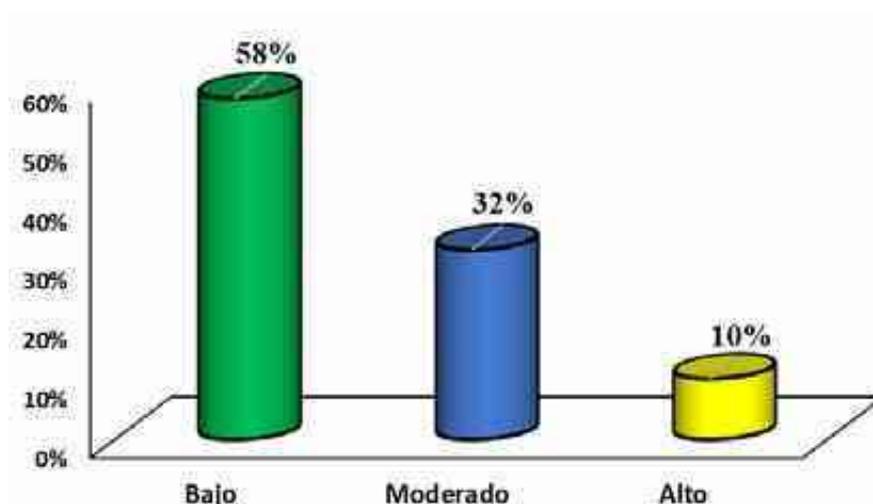


Figura 3. Compromiso organizacional

De los 156 trabajadores no docentes de la UNJFSC que se encuestó, el 58 % afirma que su nivel de compromiso institucional es bajo, el 32 % expresa que su nivel de compromiso organizacional es moderado y finalmente el 10 % afirma que su grado de compromiso organizacional es alto.

Tabla 5

Compromiso afectivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	92	59%
Moderado	34	22%
Alto	30	19%
Total	156	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores no docentes de la UNJFSC

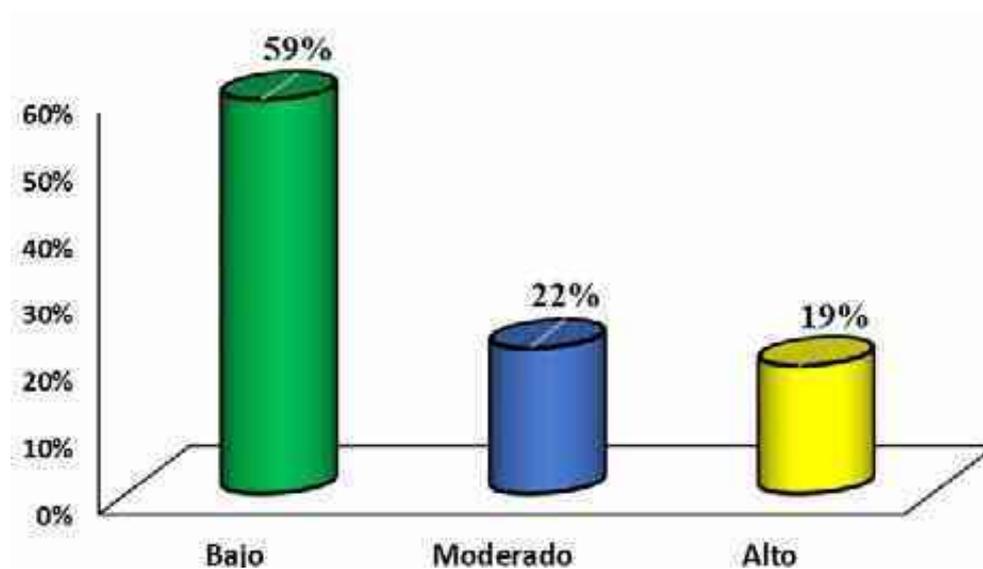


Figura 4. Compromiso afectivo

Se realizó una encuesta a 156 trabajadores no docentes de la UNJFSC. En donde el 59 % afirma que su nivel de compromiso afectivo es bajo, es decir no existe identificación e involucramiento con la organización. Además, el 22 % de los encuestados expresa que su grado de compromiso organizacional afectivo es moderado y finalmente el 19 % señala que es alto.

Tabla 6

Compromiso normativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	86	55%
Moderado	44	28%
Alto	26	17%
Total	156	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores no docentes de la UNJFSC

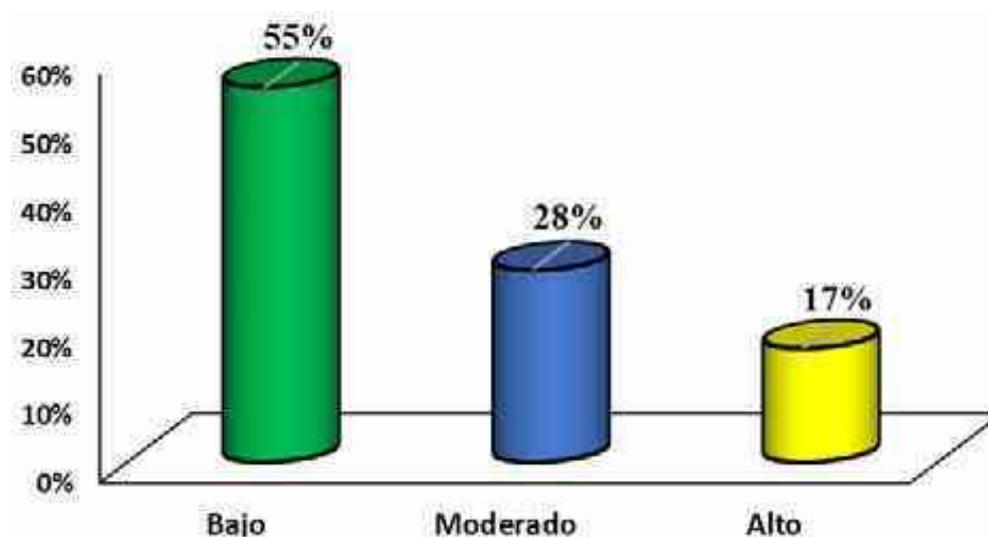


Figura 5. Compromiso normativo

Se realizó una encuesta a 156 trabajadores no docentes de la UNJFSC. En donde el 55 % afirma que su nivel de compromiso normativo es bajo, el 28 % expresa que su nivel de compromiso normativo es moderado y finalmente el 17 % señala que su grado de compromiso normativo es alto.

Tabla 7

Compromiso de continuidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	30%
Moderado	79	51%
Alto	30	19%
Total	156	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores no docentes de la UNJFSC

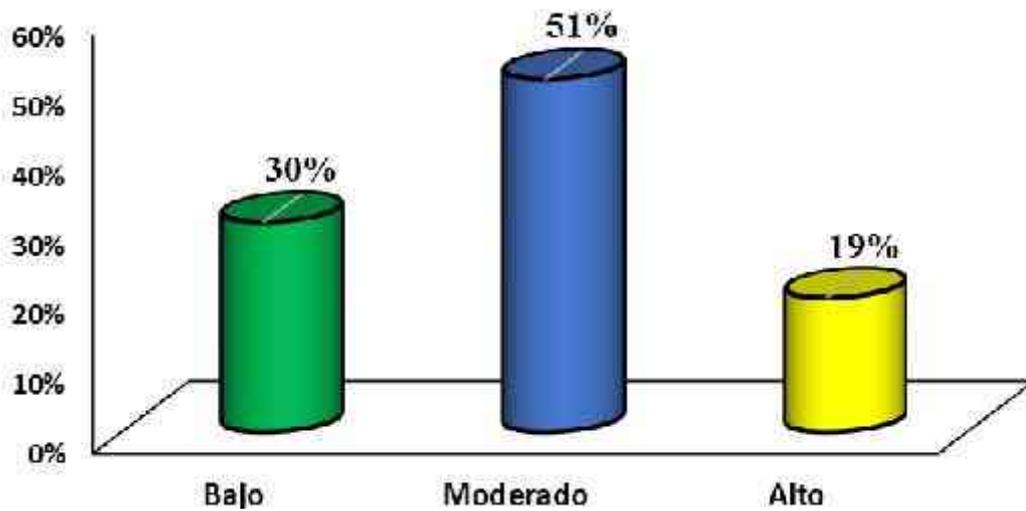


Figura 6. Compromiso de continuidad

Se realizó una encuesta a 156 trabajadores no docentes de la UNJFSC. En donde el 30 % afirma que su nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad es bajo. Además, el 51 % expresa que su grado de compromiso organizacional en la dimensión continuidad es moderado. Finalmente, el 19 % de los trabajadores señala que su nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad es alta.

4.1.2 Descripción de los resultados de satisfacción laboral y sus dimensiones

Tabla 8

Satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	85	54,5%
Satisfecho	58	37,2%
Muy satisfecho	13	8,3%
Total	156	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores no docentes de la UNJFSC

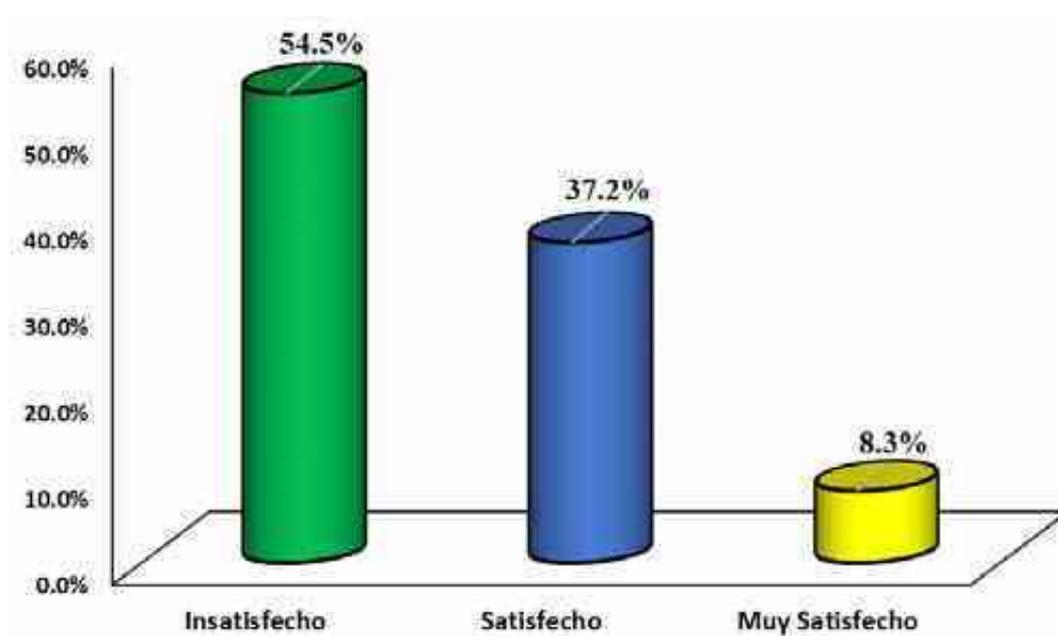


Figura 7. Satisfacción laboral

Se realizó una encuesta a 156 trabajadores no docentes de la UNJFSC sobre la satisfacción laboral. En donde el 54,5 % expresa que se encuentra insatisfecho, es decir, en dicha institución no se tiene en cuenta los factores higiénicos y factores de motivación. Además, el 37,2 % de los encuestados afirma que se encuentra satisfecho en su centro de trabajo. Finalmente, el 8,3 % señala que está muy satisfecho laborando en dicha institución.

Tabla 9

Factores higiénicos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	92	59%
Satisfecho	54	35%
Muy satisfecho	10	6%
Total	156	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores no docentes de la UNJFSC

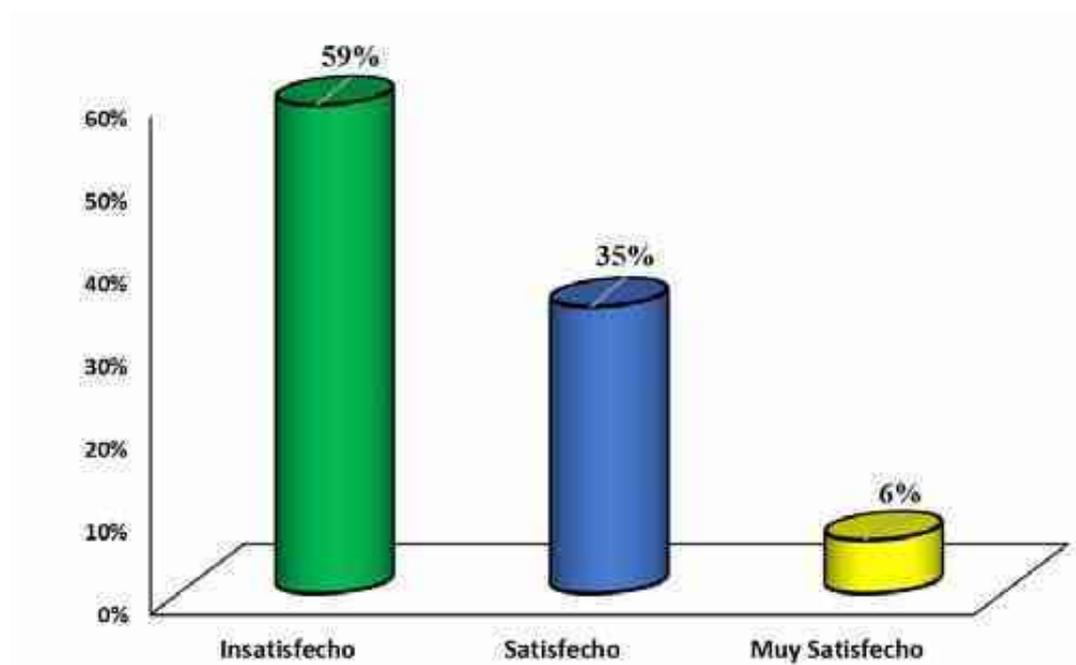


Figura 8. Factores higiénicos

Se realizó una encuesta a 156 trabajadores no docentes de la UNJFSC. En donde el 59 % expresa que se encuentra insatisfecho con los factores higiénicos, es decir en dicha institución no se tiene en cuenta las condiciones laborales, las relaciones interpersonales. Además, el 35 % de los encuestados afirma que se encuentra satisfecho con los factores higiénicos. Finalmente, el 6 % de los trabajadores afirma que están muy satisfecho con los factores higiénicos de la institución.

Tabla 10

Factores motivacionales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	114	73%
Satisfecho	40	26%
Muy satisfecho	2	1%
Total	156	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores no docentes de la UNJFSC

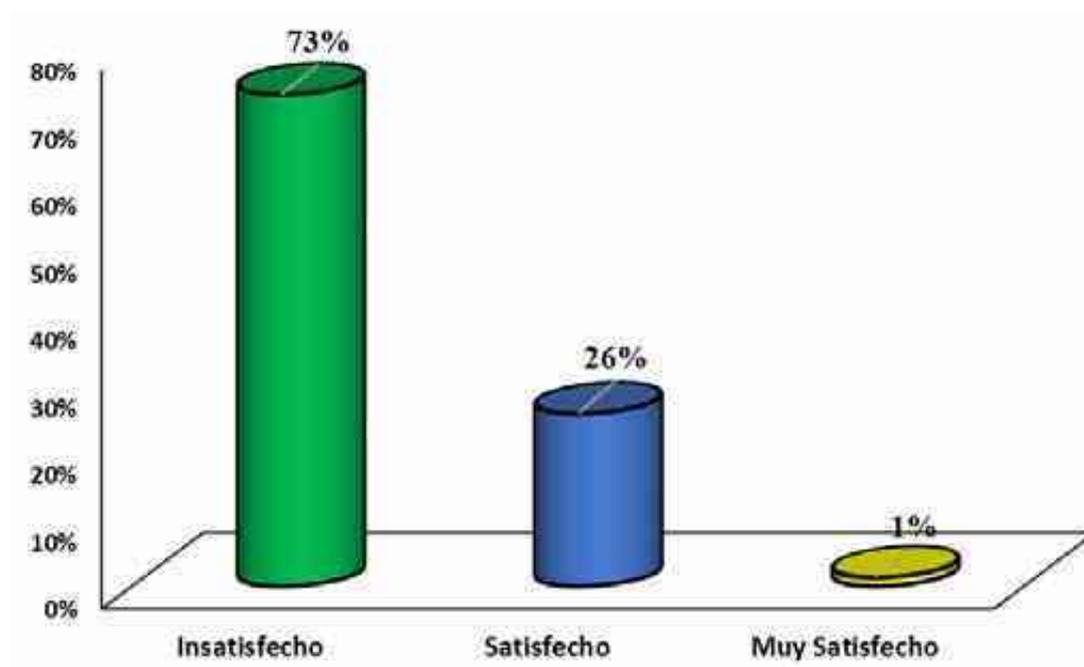


Figura 9. Factores motivacionales

Se realizó una encuesta a 156 trabajadores no docentes de la UNJFSC. En donde el 73 % expresa que se encuentra insatisfecho con los factores de motivación, es decir en dicha institución no valoran el trabajo realizado, además no brindan reconocimiento a los mejores trabajadores. También, el 26 % de los encuestados afirma que se encuentra satisfecho con los factores de motivación. Finalmente, el 1 % de los trabajadores afirma que está muy satisfecho con los factores de motivación.

4.1.3 Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso institucional	0,190	156	0,000
Satisfacción laboral	0,158	156	0,000
Afectivo	0,205	156	0,000
Normativo	0,175	156	0,000
Continuidad	0,113	156	0,000
Factores higiénicos	0,203	156	0,000
Factores de motivación	0,185	156	0,000

La tabla 11 indica que en los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (K-S), las variables y dimensiones no se aproximan a una distribución normal ($p < 0,05$). Por lo tanto, debido a que se hallarán correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística es no paramétrica. Por este motivo, para contrastar la hipótesis se utilizó la correlación de Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀: “El compromiso institucional directivo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”

H₁: “El compromiso institucional directivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se emplea los siguientes criterios:

“Si la significancia asintótica (p) es mayor que el nivel de significancia (0,05) se acepta la H₀”

“Si el valor de p es menor que (0,05) se rechaza la hipótesis nula (H₀)”

Se aplica SPSS v25:

Tabla 12

Correlación entre compromiso institucional directivo y satisfacción laboral

		Compromiso institucional directivo	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Compromiso institucional directivo	Coefficiente de correlación	1,000	0,472**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	156	156
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	156	156

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

Como se ve en la tabla 12 la significancia asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0,05); por lo tanto, la hipótesis alterna, es decir, la del investigador es admitido para el estudio. De modo que, el compromiso institucional directivo se asocia significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la UNJFSC. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,472, el cual según a la escala de Bisquerra es positiva y baja.

En la siguiente figura se puede observar y comparar los resultados:

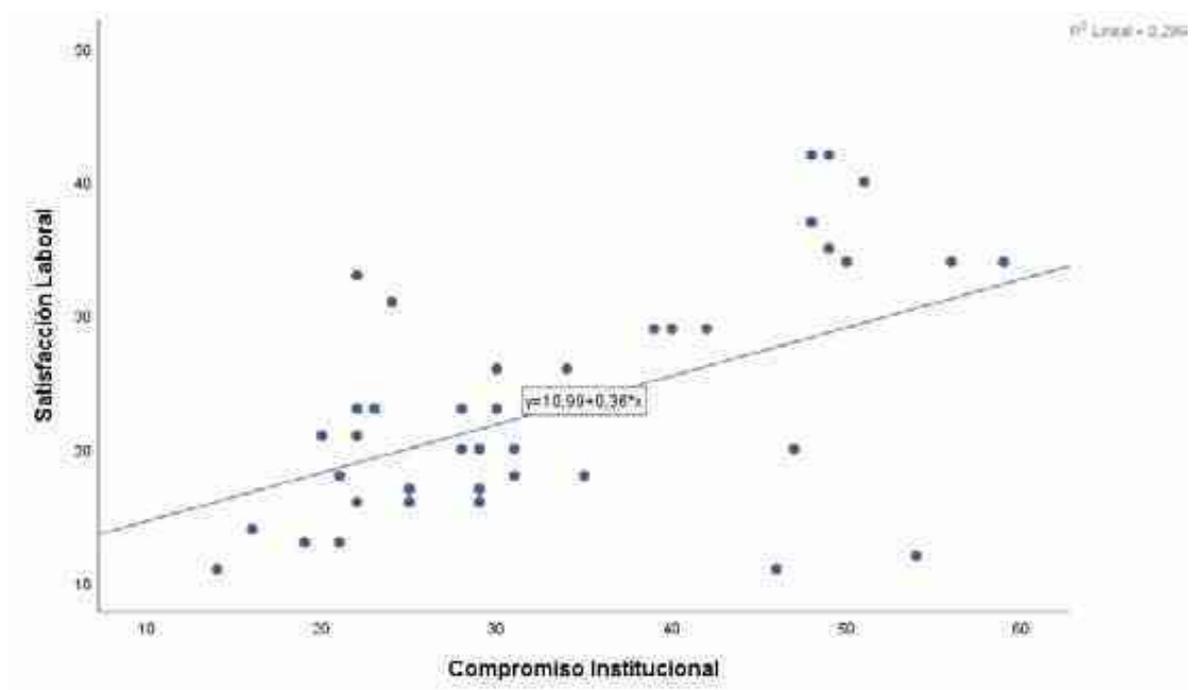


Figura 10. Correlación entre compromiso institucional directivo y satisfacción laboral

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: “El compromiso afectivo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”

H₁: “El compromiso afectivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se emplea los siguientes criterios:

“Si la significancia asintótica (p) es mayor que el nivel de significancia (0,05) se acepta la H₀”

“Si el valor de p es menor que (0,05) se rechaza la hipótesis nula (H₀)”

Se aplica SPSS v25:

Tabla 13

Correlación entre compromiso afectivo y satisfacción laboral

		Compromiso afectivo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		1,000	0,397**
	Compromiso afectivo		
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	156	156
	Satisfacción laboral		
Coeficiente de correlación	0,397**	1,000	
Sig. (bilateral)	0,000	.	
N	156	156	

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

Como se ve en la tabla 13 la significancia asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0,05); por lo tanto, la hipótesis alterna, es decir, la del investigador es admitido para el estudio. De modo que, el compromiso afectivo se asocia significativamente con la

satisfacción laboral del trabajador no docente de la UNJFSC. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,397, el cual según a la escala de Bisquerra es positiva y baja.

En la siguiente figura se puede observar y comparar los resultados:

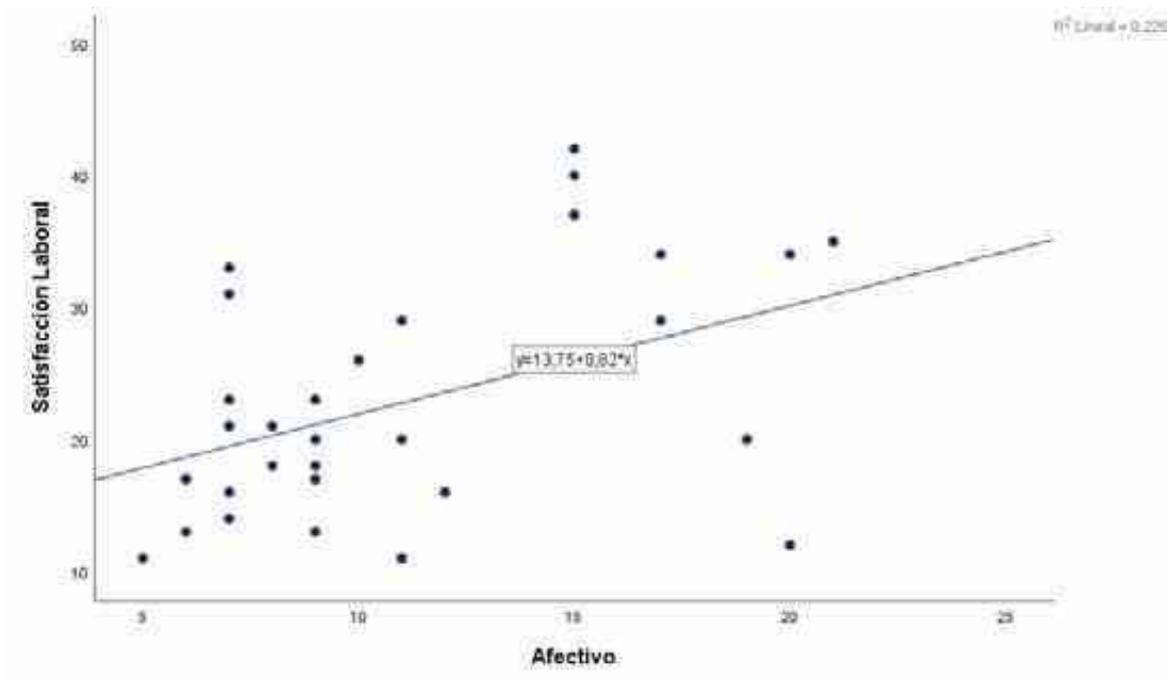


Figura 11. Correlación entre compromiso afectivo y satisfacción laboral

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: “El compromiso normativo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”

H₁: “El compromiso normativo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se emplea los siguientes criterios:

“Si la significancia asintótica (p) es mayor que el nivel de significancia (0,05) se acepta la H₀”

“Si el valor de p es menor que (0,05) se rechaza la hipótesis nula (H₀)”

Se aplica SPSS v25:

Tabla 14

Correlación entre compromiso normativo y satisfacción laboral

		Compromiso normativo	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	1,000	0,400**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Satisfacción laboral	N	156	156
		Coefficiente de correlación	0,400**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.	
	N	156	156	

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

Como se ve en la tabla 14 la significancia asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0,05); por lo tanto, la hipótesis alterna, es decir, la del investigador es admitido para el estudio. De modo que, el compromiso normativo se asocia significativamente con la

satisfacción laboral del trabajador no docente de la UNJFSC. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,400, el cual según a la escala de Bisquerra es positiva y baja.

En la siguiente figura se puede observar y comparar los resultados:

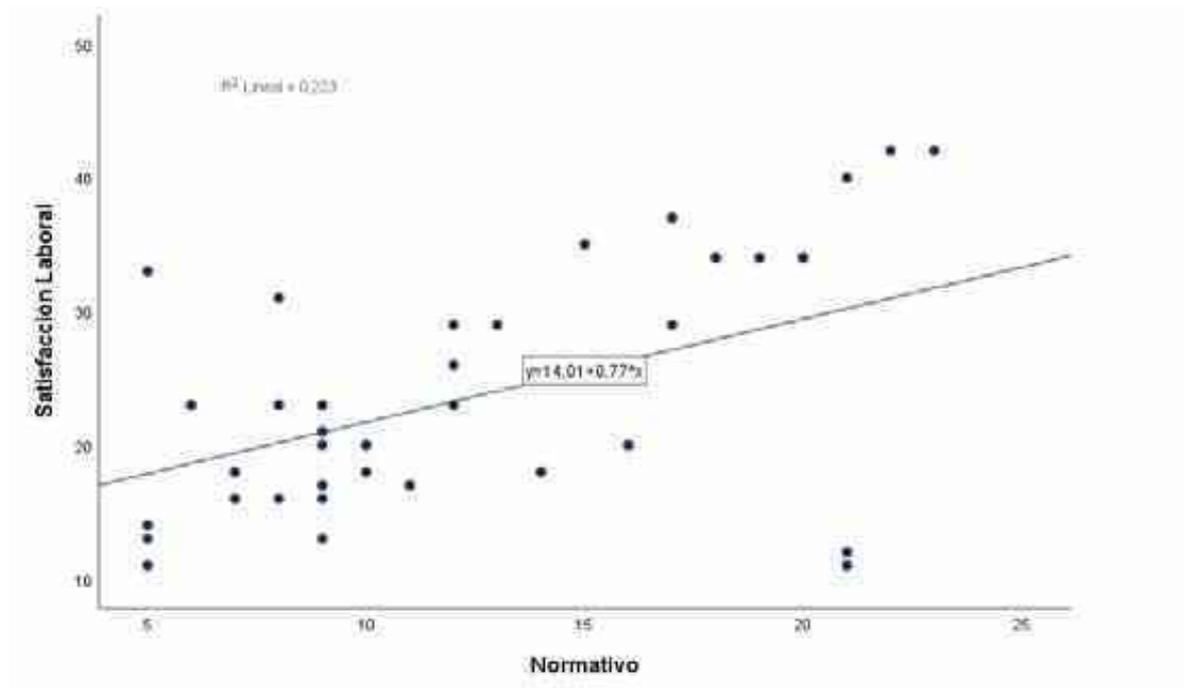


Figura 12. Correlación entre compromiso normativo y satisfacción laboral

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: “El compromiso de continuidad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”

H₁: “El compromiso de continuidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se emplea los siguientes criterios:

“Si la significancia asintótica (p) es mayor que el nivel de significancia (0,05) se acepta la H₀”

“Si el valor de p es menor que (0,05) se rechaza la hipótesis nula (H₀)”

Se aplica SPSS v25:

Tabla 15

Correlación entre compromiso de continuidad y satisfacción laboral

		Compromiso de continuidad	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	0,484**
	Compromiso de continuidad	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	156	156
		Coefficiente de correlación	0,484**	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	156	156

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

Como se ve en la tabla 15 la significancia asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0,05); por lo tanto, la hipótesis alterna, es decir, la del investigador es admitido para el estudio. De modo que, el compromiso de continuidad se asocia significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la UNJFSC. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,484, el cual según a la escala de Bisquerra es positiva y baja.

En la siguiente figura se puede observar y comparar los resultados:

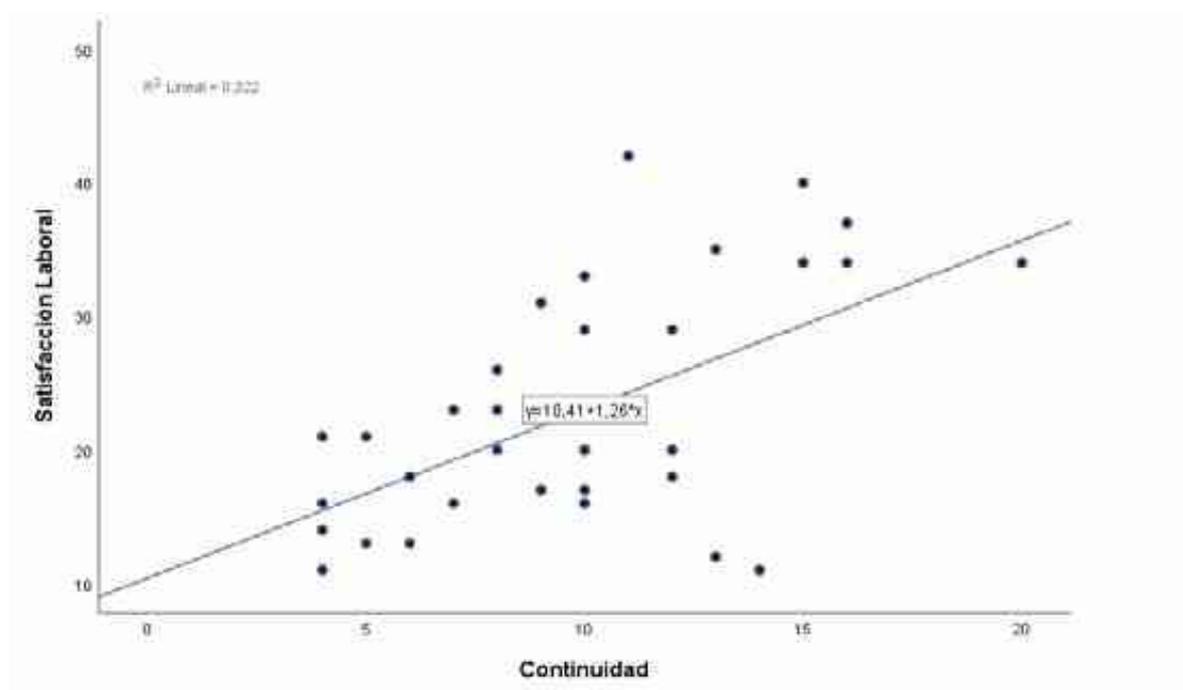


Figura 13. Correlación entre compromiso de continuidad y satisfacción laboral

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Con este estudio se logró determinar que el compromiso institucional directivo tiene relación significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la UNJFSC. Asimismo, la correlación de Rho de Spearman es de 0,472 y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Ramos, et al. (2020), quienes desarrollaron el artículo científico denominado “Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral”, para la Revista AVFT (Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica). Dichos autores hallaron una relación moderada-baja —según Rho de Spearman— de 0,34 entre bienestar psicológico y satisfacción laboral.

Asimismo, Cabrera (2015), presentó un estudio titulado “Gestión del talento humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la maestría en administración de la educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral”, para obtener el grado de maestra en la Universidad César Vallejo, Perú. Ella concluye que existió relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con una significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,57. Este resultado hallado por la autora mencionada tiene relación con el presente estudio, es decir, el compromiso afectivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José

Faustino Sánchez Carrión, dando como resultado una correlación de Rho de Spearman de 0,397.

De la misma Gálvez (2019) en su tesis para la Universidad Nacional de San Martín, Perú, titulada: “El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, 2017”, logró confirmar que existe una relación positiva de 0,750 entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional. Los resultados son parecidos con los descubrimientos en este estudio, o sea, el Compromiso normativo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, siendo el resultado una correlación de Rho de Spearman de 0,400.

Por otro lado, las aportaciones de Crespo (2016) en su estudio “Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.” para la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México, logró afirmar que existe una relación directa entre ambas variables de 0,644. Este resultado hallado por la autora mencionada tiene relación con el presente estudio, es decir, el compromiso de continuidad se asocia significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión con una correlación de Rho de Spearman de 0,484.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

La significancia asintótica (p -valor = 0,000) es menor que el nivel de significancia (p -valor = 0,05). Entonces, la evidencia estadística señala que se debe admitir la hipótesis alterna. Por consiguiente, el compromiso institucional directivo se asocia significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, año 2019. Además, la correlación es de 0,472, según Rho de Spearman y que según la escala de Bisquerra es positiva y baja. Es decir, en dicha institución se aprecia pocas veces el compromiso institucional de los trabajadores no docentes, por ello la satisfacción laboral es baja.

La evidencia estadística hallada indica que se debe admitir la hipótesis alterna. Por consiguiente, el compromiso afectivo se asocia significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, año 2019. Además, la correlación es de 0,397, el cual según la escala de Bisquerra es positiva y baja. Es decir, los trabajadores no docentes pocas veces se identifican con la institución y no muestran involucramiento, por ello la satisfacción laboral es baja.

La evidencia estadística hallada señala que se debe admitir la hipótesis alterna. Por consiguiente, el compromiso normativo se asocia significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, año 2019. Además, la correlación es de 0,400, el cual según la escala de Bisquerra es positiva y baja. O sea, los trabajadores no docentes pocas veces tienen lealtad con la institución y sentido de obligación. Por ello los

trabajadores no docentes muestran poca satisfacción laboral en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

La evidencia estadística hallada sugiere admitir la hipótesis alterna. Por consiguiente, el compromiso de continuidad se asocia significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, año 2019. Además, la correlación es de 0,484, el cual según la escala de Bisquerra es positiva y baja. O sea, los trabajadores no docentes pocas veces muestran interés en el compromiso de continuidad teniendo en cuenta la percepción de alternativas que permiten resolver los conflictos de la institución.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda favorecer la motivación y la adaptabilidad de los trabajadores mediante su mayor participación del trabajador en su área de trabajo. Asimismo, promover la igualdad de oportunidades en cuanto a capacitaciones, y desarrollo personal.

Se recomienda reconocer al trabajador por su contribución a los logros en cumplimiento de los objetivos institucionales; fomentarse las diversificaciones de las relaciones laborales y la iniciativa y creatividad del trabajador.

Se recomienda proponer un plan de incentivos que con base a las normas institucionales recompense con equidad y justicia el logro de metas de trabajo establecidas para los trabajadores

Se recomienda brindar al trabajador un ambiente y condiciones laborales para que el personal se pueda sentir contento con su trabajo, demostrando al personal lo importante y valioso que es, permitiendo la generación de compromiso laboral.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Aliaga, G. (2018). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank agencia Huacho, 2018* (tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Bernal, J. (2015). *Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del Corporativo Adventista de Montemorelos* (tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Cifuentes, J. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis Potosí, México.
- Cuno, E. (2019). *El desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro, Canchis - Cusco.* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Gálvez, M. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos - San Martín, 2017* (tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
- Isla, D., Ordinola, B., Rondan, J., & Villalba, J. (2017). *Satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F., México: McGraw Hill.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Londres, Reino Unido: Routledge.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill Education.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de la administración. Un enfoque internacional y de innovación*. México D.F., México: McGraw Hill.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F., México: McGraw Hill.
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Empresa Editora Macro.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Málaga, España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Cambio organizacional*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Bollet, F., Vargas, J., Turpo, J., Flores, L., & Hilario, J. (2018). Calima laboral y satisfacción laboral del personal de la estación naval de Pucallpa, 2018. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 3(2), 51-56. doi:10.37292/riccva.v3i02.108
- Cabrera, I. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. *LEX*, 13(15), 333-256. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5157763>
- Camirra, H., & Cartaya, S. (2009). Guía para la Investigación Académica. *Docencia, Investigación, Extensión*, 1-44. Recuperado de https://pedagogicoiupma.files.wordpress.com/2019/02/camirra_cartaya_guia_investigac_iupma.pdf
- Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J., & Rivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Revista AVFT*, 39(2), 237-245. Recuperado de https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_2_2020/numero_2_2020.html

7.4 Fuentes electrónicas

- Cajal, A. (7 de julio de 2021). *Deber moral*. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/deber-moral/>
- Coll, F. (8 de noviembre de 2020). *Compromiso organizacional*. Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>
- Cortes, N. (2020). *Todo sobre la satisfacción laboral*. GeoVictoria. Recuperado de <https://www.geovictoria.com/pe/satisfaccion-laboral/>
- López, D. (31 de octubre de 2016). *Absentismo laboral*. Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/absentismo-laboral.html>
- Rubio, N. (2019). *Sentido de pertenencia: qué es y cómo influye en nuestro comportamiento*. Psicología y Mente. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/social/sentido-pertenencia>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿En qué medida el compromiso institucional directivo se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?	Determinar en qué medida el compromiso institucional directivo se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	El compromiso institucional directivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	Compromiso institucional <i>(Variable 1)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo - Compromiso normativo - Compromiso de continuidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfoque de la investigación: Cuantitativo 2. Diseño de investigación: No experimental, transversal 3. Nivel de investigación: Correlacional 4. Población: 524 5. Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta, cuestionario 6. Unidad de medida: Cualitativa 7. Nivel de medición: Ordinal 8. Análisis de interpretación de la información: Software SPSS v.25
	¿En qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?	Determinar en qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	El compromiso afectivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	Satisfacción laboral <i>(Variable 2)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Factores higiénicos - Factores motivacionales 	
	¿En qué medida el compromiso normativo se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?	Determinar en qué medida el compromiso normativo se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	El compromiso normativo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.			
	¿En qué medida el compromiso de continuidad se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?	Determinar en qué medida el compromiso de continuidad se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	El compromiso de continuidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del trabajador no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.			
ESPECÍFICOS						

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos.

ENCUESTA SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN

LABORAL

Esta encuesta es anónima y tiene como intención conocer cuál es su opinión sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Se le agradecerá que conteste a las siguientes preguntas con mucha honestidad, marcando con un aspa a la alternativa de su respuesta. Gracias.

ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
VARIABLE 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL					
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO					
1.- Consideras que posees la carga emocional para la organización y la creencia en sus valores.					
2.- Te sientes involucrado con toda la organización y su entorno.					
3.- Eres reconocido con los valores de la organización.					
4.- Te sientes orgulloso de formar parte de la organización.					
5.- Te sientes preocupado por la organización, cuando ella presenta dificultades.					
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO NORMATIVO					
6.- Te sientes obligado de mantenerte en la organización por motivos estrictamente éticos y morales.					
7.- Consideras que existe una reciprocidad efectiva entre el compromiso organizacional y la productividad en el trabajo, pero no en el extremo.					
8.-. Recibes reconocimiento por la lealtad a la organización.					
9.- Crea un sentimiento de correspondencia con la organización.					
10.- Consideras sentirte en deuda con la organización al haberte brindado la oportunidad de trabajar.					

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
11.- Sientes un reconocimiento respecto a beneficios sea monetario, psicológicos o físicos, versus las reducidas posibilidades de ubicar otro trabajo, en caso decida abandonar la organización.					
12.- Solamente realizas lo rigurosamente necesario o básico para continuar en la organización.					
13.- Te sientes comprometido a permanecer en la organización, por el temor de iniciarte de nuevo en otro centro laboral.					
14.- Eres parte de la organización debido al tiempo, esfuerzo y recursos económicos que le dedicaste.					

ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 1: FACTORES DE HIGIENE					
15.-Te sientes cómodo con las supervisiones que se realiza al trabajo.					
16.-Sientes que trabajas con las condiciones laborales adecuadas.					
17.-Manejas buenas relaciones interpersonales con tus colegas.					
18- Las remuneraciones percibidas en el centro laboral te motiva a mejorar tu trabajo.					
19.-Las políticas que se maneja en la Universidad sientes que son las adecuadas.					
DIMENSIÓN 2: FACTORES DE MOTIVACIÓN					
20.-Sientes que tienes logros importantes dentro del centro laboral.					
21.-Tu desempeño laboral es reconocido.					
22.-Se sientes cómodo con el trabajo que realizas.					

23.-Te sientes cómodo con las responsabilidades asignadas en el centro laboral.					
24.-Sientes que avanzas y creces profesionalmente en el Centro laboral.					

Anexo 3: Validación con juicio de experto

TÍTULO DE TESIS: “Compromiso institucional directivo y Satisfacción laboral del personal no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”

JUICIO DE EXPERTO

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera
2. Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

Muchas gracias por su respuesta

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables.					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4	Organización Presentación ordenada.					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos.					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos.					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems.					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

Apellidos y nombres del Juez experto: Dra. Gladys Marina Luna García

.....
Dra. Gladys Marina Luna García
Docente Principal F.E.

Firma

N° Celular: 999953330

Grado Académico del Juez Experto: Doctora en Educación

TÍTULO DE TESIS: “Compromiso institucional directivo y Satisfacción laboral del personal no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”

JUICIO DE EXPERTO

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera
2. Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

Muchas gracias por su respuesta

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2	Objetividad Permite medir hechos observables.					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4	Organización Presentación ordenada.					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos.					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos.					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems.					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

Apellidos y nombres del Juez experto: Dr. Juan Carlos Reyes Ulfe



firma

N° Celular: 996263741

Grado Académico del Juez Experto: Doctor en Administración

TÍTULO DE TESIS: “Compromiso institucional directivo y Satisfacción laboral del personal no docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”

JUICIO DE EXPERTO

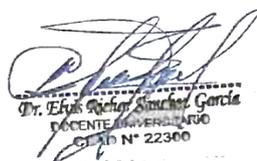
1. La opinión que usted brinde es personal y sincera
2. Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

Muchas gracias por su respuesta

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables.				X	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4	Organización Presentación ordenada.					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos.				X	
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos.					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems.					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

Apellidos y nombres del Juez experto: Dr. Elvis Richar Sánchez García



Dr. Elvis Richar Sánchez García
DOCENTE UNIVERSITARIO
C.I. N° 22300

Firma

N° celular: 941464026

Grado Académico del Juez Experto: Doctor en Educación

DATA

N°	COMPROMISO INSTITUCIONAL														SATISFACCIÓN LABORAL										X	Y	D1	D2	D3	D4	D5
	D1					D2					D3				D4					D5											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24							
1	2	2	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	1	2	3	5	5	5	4	3	3	5	5	51	40	15	21	15	20	20
2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	16	14	7	5	4	7	6	
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	4	5	5	4	4	3	4	1	1	22	33	7	5	10	20	18
4	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	21	18	8	7	6	9	4
5	3	4	2	3	5	4	2	3	1	2	1	4	3	2	5	2	3	1	3	5	4	2	3	1	39	29	17	12	10	14	12
6	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	19	13	9	5	5	8	6	
7	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	20	11	9	8	10	8
8	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	22	16	7	8	7	8	6
9	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	30	26	10	12	8	13	11
10	3	2	4	4	2	5	5	4	5	4	2	4	3	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	49	42	15	23	11	22	18
11	3	3	1	1	1	2	2	2	4	4	2	4	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	35	18	9	14	12	9	7
12	1	3	1	4	2	2	4	4	3	4	4	4	1	3	1	4	4	3	2	2	2	4	4	3	40	29	11	17	12	14	11
13	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	25	17	6	9	10	9	7
14	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	29	16	12	7	10	8	6
15	3	3	2	3	4	5	5	1	5	1	5	4	5	2	5	4	3	3	3	2	3	4	5	5	48	37	15	17	16	18	11
16	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	49	35	21	15	13	17	15
17	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	29	17	9	11	9	8	6
18	2	2	1	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	28	23	9	9	10	11	10
19	2	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	4	1	1	3	5	3	3	5	3	3	5	3	50	34	17	18	15	15	16
20	2	1	2	1	1	1	1	2	3	5	5	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	30	23	7	12	11	13	11
21	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	20	19	16	12	10	8
22	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	54	12	20	21	13	7	6

23	2	2	2	2	1	1	1	4	1	3	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	20	9	10	10	10	8
24	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	3	3	3	1	1	20	21	7	9	4	10	6
25	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	5	2	2	4	56	34	20	20	16	17	14
26	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	59	34	20	19	20	16	14
27	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	24	31	7	8	9	14	14
28	1	4	1	4	1	4	5	4	3	5	5	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	11	11	21	14	6	4
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	11	5	5	4	6	4
30	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	13	6	9	6	8	4
31	2	2	2	2	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	25	16	12	9	4	7	4
32	1	3	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	2	4	2	22	21	8	9	5	8	7
33	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	25	17	6	9	10	9	7
34	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	29	16	12	7	10	8	6
35	3	3	2	3	4	5	5	1	5	1	5	4	5	2	5	4	3	3	3	2	3	4	5	5	48	37	15	17	16	18	11
36	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	49	35	21	15	13	17	15
37	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	29	17	9	11	9	8	6
38	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	23	9	6	7	11	10
39	2	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	4	1	1	3	5	3	3	5	3	3	5	3	50	34	17	18	15	15	16
40	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	23	23	7	8	8	13	11
41	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	20	19	16	12	10	8
42	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	54	12	20	21	13	7	6
43	2	2	2	2	1	1	1	4	1	3	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	20	9	10	10	10	8
44	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	3	3	3	1	1	20	21	7	9	4	10	6
45	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	5	2	2	4	56	34	20	20	16	17	14
46	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	59	34	20	19	20	16	14
47	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	24	31	7	8	9	14	14
48	1	4	1	4	1	4	5	4	3	5	5	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	11	11	21	14	6	4
49	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	16	14	7	5	4	7	6
50	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	4	5	5	4	4	3	4	1	1	22	33	7	5	10	20	18

51	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	21	18	8	7	6	9	4
52	3	4	2	3	5	4	2	3	1	3	3	4	3	2	5	2	3	1	3	5	4	2	3	1	42	29	17	13	12	14	12
53	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	19	13	9	5	5	8	6	
54	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	20	11	10	10	10	8	
55	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	4	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	25	16	7	8	10	8	6	
56	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	34	26	10	16	8	13	11
57	3	2	4	4	2	5	5	4	5	3	2	4	3	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	48	42	15	22	11	22	18
58	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	31	18	9	10	12	9	7	
59	1	3	1	4	2	2	4	4	3	4	4	4	1	3	1	4	4	3	2	2	2	4	4	3	40	29	11	17	12	14	11
60	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	25	17	6	9	10	9	7
61	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	29	16	12	7	10	8	6
62	3	3	2	3	4	5	5	1	5	1	5	4	5	2	5	4	3	3	3	2	3	4	5	5	48	37	15	17	16	18	11
63	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	49	35	21	15	13	17	15
64	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	29	17	9	11	9	8	6
65	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	23	9	6	7	11	10
66	2	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	4	1	1	3	5	3	3	5	3	3	5	3	50	34	17	18	15	15	16
67	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	23	23	7	8	8	13	11
68	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	20	19	16	12	10	8
69	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	54	12	20	21	13	7	6	
70	2	2	2	2	1	1	1	4	1	3	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	20	9	10	10	10	8	
71	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	3	3	3	1	1	20	21	7	9	4	10	6
72	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	5	2	2	4	56	34	20	20	16	17	14
73	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	59	34	20	19	20	16	14	
74	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	24	31	7	8	9	14	14
75	1	4	1	4	1	4	5	4	3	5	5	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	46	11	11	21	14	6	4	
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14	11	5	5	4	6	4	
77	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	21	13	6	9	6	8	4	
78	2	2	2	2	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	25	16	12	9	4	7	4

79	1	3	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	2	4	2	22	21	8	9	5	8	7	
80	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	25	17	6	9	10	9	7	
81	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	29	16	12	7	10	8	6	
82	3	3	2	3	4	5	5	1	5	1	5	4	5	2	5	4	3	3	3	2	3	4	5	5	48	37	15	17	16	18	11	
83	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	49	35	21	15	13	17	15	
84	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	29	17	9	11	9	8	6	
85	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	23	9	6	7	11	10
86	2	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	4	1	1	3	5	3	3	5	3	3	5	3	50	34	17	18	15	15	16	
87	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	23	23	7	8	8	13	11	
88	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	20	19	16	12	10	8	
89	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	54	12	20	21	13	7	6	
90	2	2	2	2	1	1	1	4	1	3	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	20	9	10	10	10	8	
91	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	3	3	3	1	1	20	21	7	9	4	10	6	
92	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	5	2	2	4	56	34	20	20	16	17	14	
93	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	59	34	20	19	20	16	14	
94	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	13	6	9	6	8	4	
95	2	2	2	2	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	25	16	12	9	4	7	4	
96	1	3	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	2	4	2	22	21	8	9	5	8	7	
97	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	25	17	6	9	10	9	7	
98	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	29	16	12	7	10	8	6	
99	3	3	2	3	4	5	5	1	5	1	5	4	5	2	5	4	3	3	3	2	3	4	5	5	48	37	15	17	16	18	11	
#	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	49	35	21	15	13	17	15	
101	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	29	17	9	11	9	8	6	
#	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	23	9	6	7	11	10	
#	2	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	4	1	1	3	5	3	3	5	3	3	5	3	50	34	17	18	15	15	16	
#	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	23	23	7	8	8	13	11	
#	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	20	19	16	12	10	8	
#	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	54	12	20	21	13	7	6	

#	2	2	2	2	1	1	1	4	1	3	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	20	9	10	10	10	8
#	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	3	3	3	1	1	20	21	7	9	4	10	6
#	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	5	2	2	4	56	34	20	20	16	17	14
110	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	59	34	20	19	20	16	14
111	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	24	31	7	8	9	14	14
112	1	4	1	4	1	4	5	4	3	5	5	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	46	11	11	21	14	6	4	
113	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	16	14	7	5	4	7	6
114	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	4	5	5	4	4	3	4	1	1	22	33	7	5	10	20	18
115	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	21	18	8	7	6	9	4
116	3	4	2	3	5	4	2	3	1	3	3	4	3	2	5	2	3	1	3	5	4	2	3	1	42	29	17	13	12	14	12
117	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	19	13	9	5	5	8	6
118	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	20	11	10	10	10	8
119	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	4	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	25	16	7	8	10	8	6
#	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	34	26	10	16	8	13	11
121	3	2	4	4	2	5	5	4	5	3	2	4	3	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	48	42	15	22	11	22	18
#	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	31	18	9	10	12	9	7
#	1	3	1	4	2	2	4	4	3	4	4	4	1	3	1	4	4	3	2	2	2	4	4	3	40	29	11	17	12	14	11
#	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	25	17	6	9	10	9	7
#	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	29	16	12	7	10	8	6
#	3	3	2	3	4	5	5	1	5	1	5	4	5	2	5	4	3	3	3	2	3	4	5	5	48	37	15	17	16	18	11
#	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	49	35	21	15	13	17	15
#	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	29	17	9	11	9	8	6
#	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	23	9	6	7	11	10
#	2	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	4	1	1	3	5	3	3	5	3	3	5	3	50	34	17	18	15	15	16
131	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	23	23	7	8	8	13	11
#	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	20	19	16	12	10	8
#	2	2	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	1	2	3	5	5	5	4	3	3	5	5	51	40	15	21	15	20	19
#	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	16	14	7	5	4	7	6

#	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	4	5	5	4	4	3	4	1	1	22	33	7	5	10	20	18
#	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	21	18	8	7	6	9	4
#	3	4	2	3	5	4	2	3	1	2	1	4	3	2	5	2	3	1	3	5	4	2	3	1	39	29	17	12	10	14	12	
#	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	19	13	9	5	5	8	6	
#	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	20	11	9	8	10	8	
#	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	22	16	7	8	7	8	6	
141	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	30	26	10	12	8	13	11	
#	3	2	4	4	2	5	5	4	5	4	2	4	3	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	49	42	15	23	11	22	18	
#	3	3	1	1	1	2	2	2	4	4	2	4	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	35	18	9	14	12	9	7	
#	1	3	1	4	2	2	4	4	3	4	4	4	1	3	1	4	4	3	2	2	2	4	4	3	40	29	11	17	12	14	11	
#	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	25	17	6	9	10	9	7	
#	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	29	16	12	7	10	8	6
#	3	3	2	3	4	5	5	1	5	1	5	4	5	2	5	4	3	3	3	2	3	4	5	5	48	37	15	17	16	18	11	
#	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	49	35	21	15	13	17	15	
#	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	29	17	9	11	9	8	6	
#	2	2	1	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	28	23	9	9	10	11	10
151	2	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	4	1	1	3	5	3	3	5	3	3	5	3	50	34	17	18	15	15	16	
#	2	1	2	1	1	1	1	2	3	5	5	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	30	23	7	12	11	13	11	
#	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	20	19	16	12	10	8	
#	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	54	12	20	21	13	7	6	
155	2	2	2	2	1	1	1	4	1	3	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	20	9	10	10	10	8	
#	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	20	21	7	9	4	10	6



Dra. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES
ASESOR



Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS
PRESIDENTE



Dra. FLOR VICTORIA PICHILINGE NUÑEZ
SECRETARIO



Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA
VOCAL



Dr. FELIX GIL CARO SOTO
VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN N°094-II-V

En Huacho, el día **16 de setiembre de 2021**, siendo las 9:00 am, en la aplicación de videoconferencia Meet de la Escuela de Posgrado, los miembros del Jurado Evaluador integrado por:

PRESIDENTE Dr. **TIMOTEO SOLANO ARMAS** DNI N°**15605375**
SECRETARIO Dra. **FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ** DNI N°**15587017**
VOCAL Dr. **ABRAHAN CESAR NERI AYALA** DNI N°**15739625**
VOCAL Dr. **FELIX GIL CARO SOTO** DNI N°**32124959**
ASESOR Dra. **FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES** DNI N°**15587359**

El(la) postulante al Grado Académico **Don(ña) VICTOR JOSELITO LINARES CABRERA**, identificado(a) con **DNI N°15728073**, procedió a la Sustentación de la Tesis titulada: **COMPROMISO INSTITUCIONAL DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR NO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**, autorizado mediante **Resolución Directoral N°0673-2021-II-EPG**, de fecha **15 de setiembre de 2021**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigentes, absolvió las interrogantes que le formularon los señores del Jurado.

Concluida la Sustentación de la tesis, se procedió a la votación correspondiente resultando el(la) candidato(a) APROBADO por UNANIMIDAD con la nota de:

CALIFICACION		EQUIVALENCIA	CONDICION
NUMERO	LETRAS		
18	DIECIOCHO	EXCELENTE	APROBADO

Siendo las 10:00 am del día **16 de Setiembre de 2021**, se dio por concluido el acto de sustentación, firmando el jurado evaluador las Actas de Sustentación de la Tesis Titulada: **COMPROMISO INSTITUCIONAL DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR NO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**, para obtener el Grado Académico de **Doctor(a) en ADMINISTRACIÓN**, inscrito en el **FOLIO N° 94** del LIBRO DE ACTAS.



Dr. **TIMOTEO SOLANO ARMAS**
PRESIDENTE



Dra. **FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ**
SECRETARIO



Dr. **ABRAHAN CESAR NERI AYALA**
VOCAL



Dr. **FELIX GIL CARO SOTO**
VOCAL

Dra. **FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES**
ASESOR