



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

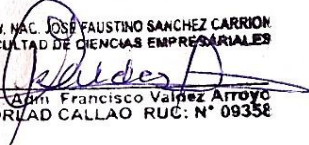
**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL N°09 - HUAURA, 2021.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

CLORINDA MILAGROS MARÍN ORÉ

UNIV. NAC. JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES


Lic. **Francisco Valdez Arroyo**
CORLAD CALLAO RUC: N° 09358

ASESOR:

Lic. FRANCISCO VALDEZ ARROYO

Huacho – Perú

2021

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dr. Carlos Máximo, Gonzales Añorga
Presidente

Dr. Policarpo Diomedes, Márquez Valencia
Secretario

Dr. Abrahan Cesar, Neri Ayala
Vocal

Lic. Francisco, Valdez Arroyo.
Asesor

Título:

**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°09 - HUAURA, 2021**

DEDICATORIA

Con mucho amor y cariño, quiero dedicar esta tesis a mi mamita Felicita y mi madre Carina, que son la motivación más grande de mi vida; por su valioso apoyo en todo momento desde el inicio de mi carrera profesional, por ser mi guía y soporte en cada paso que doy; de igual manera, a mi padre Wilmer, por su ejemplo de superación, por sus consejos y lecciones de vida que fueron de gran ayuda para el logro de mis objetivos.

También dedico este esfuerzo a mi hermano Angelo, anhelando que pueda seguir mis pasos y lograr sus metas. Y a mi tío Richard por sus recomendaciones y aliento que fueron de gran aporte a mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Doy mi sincero agradecimiento a aquellas personas que compartieron sus conocimientos conmigo para hacer posible la realización de la presente Tesis, en especial a mi asesor al Licenciado Francisco, Valdez Arroyo por su paciencia, atención y su voto de confianza en mí. Siendo un privilegio poder contar con su apoyo y valiosa orientación profesional.

ÍNDICE GENERAL

TITULO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	04
1.3.1. Objetivo General	04
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	08
2.3. Definiciones de términos básicos	30
2.4. Hipótesis de investigación	31
2.4.1. Hipótesis General	31

2.4.2. Hipótesis Específicas	31
2.5. Operacionalización de las variables	32

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	33
3.2. Población y muestra	33
3.2.1. Población	33
3.2.2. Muestra	33
3.3. Técnicas de recolección de datos	34
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	34

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	35
4.2. Contratación de hipótesis	43

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	46
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	50
6.2. Recomendaciones	51

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	52
7.2. Fuentes electrónicas	52

ANEXO

A. Cuestionario	56
-----------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Género de los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura	35
Tabla 2.	Resultado de la dimensión de la satisfacción laboral según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura	36
Tabla 3.	Satisfacción laboral según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura	37
Tabla 4.	Resultado de la dimensión del compromiso organizacional según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura	38
Tabla 5.	Resultado del compromiso organizacional según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura	39
Tabla 6.	Resultado de las dimensiones de la satisfacción laboral según el compromiso organizacional de los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura	40
Tabla 7.	Resultado de la satisfacción laboral según el compromiso organizacional de los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura	41
Tabla 8.	Pruebas de normalidad	42
Tabla 9.	Correlación de Rho de Spearman entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional	43
Tabla 10.	Correlación de Rho de Spearman entre los factores extrínsecos y el compromiso organizacional	44
Tabla 11.	Correlación de Rho de Spearman entre los factores intrínsecos y el compromiso organizacional	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Género de los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 – Huaura	35
Figura 2.	Resultado de la dimensión de la satisfacción laboral según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura	36
Figura 3.	Satisfacción laboral según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura	37
Figura 4.	Resultado de la dimensión del compromiso organizacional según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura	38
Figura 5.	Resultado del compromiso organizacional según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura	39
Figura 6.	Resultado de las dimensiones de la satisfacción laboral según el compromiso organizacional de los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura	40
Figura 7.	Satisfacción laboral según el compromiso organizacional de los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura	41
Figura 8.	Satisfacción laboral y el compromiso organizacional	43
Figura 9.	Factores extrínsecos y el compromiso organizacional	44
Figura 10.	Factores intrínsecos y el compromiso organizacional	45

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera la satisfacción laboral influye en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021.

Métodos: La presente investigación es de tipo básica, nivel es correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 51 trabajadores. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,977).

Resultados: Respecto a la satisfacción laboral el 23.5% presenta una alta satisfacción, el 58.8% evidencia una satisfacción promedio y el 17.6% establece una satisfacción baja. Así mismo, respecto a al compromiso organizacional, el 25.5% presenta en un nivel débil, el 47.1% mantiene un nivel moderado y el 27.5% evidencia un grado fuerte.

Conclusión: Existe grado muy alto y muy significativa ($\rho = ,867^{**}$; $p = 0,00$), por lo que se concluye la satisfacción laboral influye significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021.

Palabras clave: factores extrínsecos y factores intrínsecos.

ABSTRACT

Objective: To establish how job satisfaction influences the organizational commitment of the staff of the Local Educational Management Unit N ° 09 - Huaura, 2021. Methods: This research is basic, level is correlational, non-experimental design, focus quantitative. The population is 51 workers. The reliability of the instrument was performed using Cronbach's alpha coefficient (0,977). Results: Regarding job satisfaction, 23.5% show high satisfaction, 58.8% show average satisfaction and 17.6% establish low satisfaction. Likewise, regarding organizational commitment, 25.5% present a weak level, 47.1% maintain a moderate level and 27.5% show a strong degree. Conclusion: There is a very high and very significant degree ($\rho = .867^{**}$; $p = 0.00$), which is why it is concluded that job satisfaction significantly influences the organizational commitment of the staff of the Local Educational Management Unit No. 09 - Huaura, 2021.

Keywords: extrinsic factors and intrinsic factors.

INTRODUCCIÓN

Una organización puede ser exitosa, si cuenta con el activo más importante como es el recurso humano. Una adecuada puesta en marcha de la organización está sujeta de las actividades innovadoras de los colaboradores que vayan de acuerdo a las exigencias del puesto, de igual manera, se requiere de personas comprometidas con los objetivos organizacionales. Tanto el compromiso como la satisfacción son una de las tres actitudes más investigadas ya que tienen un impacto importante en los resultados estimados.

Asimismo, la eficiencia y adecuada dirección del personal se convierten en elementos cruciales a través del tiempo, por tal motivo que la satisfacción del colaborador ocupa un sitio especial, dado que la sensación buena o mal de los trabajadores tenga influencia en la organización y el compromiso que adopten.

Lo importante de contar con un auténtico liderazgo ya que este determina las capacidades del compromiso organizacional, de lo contrario se observarán deficiencias en el compromiso del personal al no asumir en su totalidad las nuevas exigencias y responsabilidades en la organización.

Una persona sin compromiso es más propensa a sentirse como alguien externo de la organización donde labora expresa una elevada insatisfacción sobre su puesto laboral y no tiene deseos por continuar en la organización en un futuro. Es posible que las organizaciones promuevan ciertos aspectos para incentivar tanto la satisfacción como el compromiso, aunque hay determinados lineamientos. Primeramente, si las organizaciones tratan de forma justa y otorgan recompensas razonables y de seguridad laboral, probablemente exista mayor satisfacción y compromiso en su personal.

Por tal motivo que tiene como objetivo general establecer de qué manera la satisfacción laboral influye en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el panorama internacional se han observado diversas problemáticas sobre el compromiso con la organización. De acuerdo con Naranjo (2018), a raíz del incremento de la competitividad como consecuencia el personal está expuesto a cumplir un alto desempeño. Si no se genera motivación resultará un desempeño deficiente y a un nivel de compromiso a niveles muy bajos. Salazar (2018) corrobora que los elementos como satisfacción y compromiso posiblemente muestren determinadas sensaciones internas del empleado, donde su principal entorno son conflictos familiares y de trabajo que inciden en sus afectos; hecho que invita al empleador a brindar mejores condiciones de trabajo.

A nivel nacional, Magallanes (2017) señala lo importante de contar con un auténtico liderazgo ya que este determina las capacidades del compromiso organizacional, de lo contrario se observarán deficiencias en el compromiso del personal al no asumir en su totalidad las nuevas exigencias y responsabilidades en la organización. En el caso de la satisfacción laboral, Villafuerte (2018) refiere que algunos elementos referentes al entorno donde se desenvuelve este, como la clase de dirección, políticas y procesos, si son manejados de forma inadecuada, la satisfacción de los grupos de trabajo irá disminuyendo lo que resulta negativo en términos de desempeño para la organización.

Una organización puede ser exitosa, si cuenta con el activo más importante como es el recurso humano. Una adecuada puesta en marcha de la organización está sujeta de las actividades innovadoras de los colaboradores que vayan de acuerdo a las exigencias del puesto, de igual manera, se requiere de personas comprometidas con los objetivos organizacionales. Tanto el compromiso como la satisfacción son una de

las tres actitudes más investigadas ya que tienen un impacto importante en los resultados estimados. Asimismo, la eficiencia y adecuada dirección del personal se convierten en elementos cruciales a través del tiempo, por tal motivo que la satisfacción del colaborador ocupar un sitio especial, dado que la sensación buena o mal de los trabajadores tenga influencia en la organización y el compromiso que adopten. Es por ello que, bajo estas consideraciones, es posible señalar que el compromiso organizacional es un factor clave en una organización, pero que aún viene teniendo ciertas dificultades, por lo que sería una variable que influya significativamente en la satisfacción del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 – Huaura.

La Unidad de Gestión Educativa Local N° 09- Huaura, forma parte de la Dirección Regional de Educación Lima-Provincias, se haya localizada en el distrito de Hualmay, funcionando en el ex – local de la I.E. N° 20330 de la provincia de Huaura. Tiene por finalidad consolidar las habilidades de administración administrativa y pedagógicas de las Instituciones Educativas de su ámbito jurisdiccional impulsando la unión colectiva y moderando las actividades de las Instituciones Públicas y Privadas entorno al plan educativo local.

La problemática evidenciada en la institución respecto al compromiso de su personal con la organización, es debido a que la institución no asegura un tiempo laboral adecuado para seguir una carrera laboral en ella por la inestabilidad laboral que existe; en ciertos casos los trabajadores que postulan para asensos u otros puestos de trabajo, no son evaluados de manera correcta existe alguna preferencia por otras personas antes que ellos; los jefes no muestran interés por motivar o motivar a sus trabajadores por lo que no generan un sentimiento de relación con la institución o el área donde trabaja.

Asimismo, se ha observado que el personal de la institución se siente insatisfecho debido a que el personal siente que su salario no es justo ya que no va acorde al desempeño en sus funciones, y a esto se le suma la poca estabilidad en las fechas de pago al personal; existen puestos de trabajo donde la personas que lo ocupa no está calificada y preparada para desarrollar las funciones de dicho puesto, lo que genera insatisfacción por algunos trabajadores que si cumple con el perfil de dicho puesto y no le han dado la oportunidad laboral; las condiciones laborales no son del todo óptimas para los trabajadores además de la

excesiva carga laboral que le asignan a los trabajadores sin alguna remuneración extra o algún incentivo.

Si la dirección de la institución no genera un cambio en relación a las problemáticas expuestas habrá una alta rotación del personal, así como innumerables quejas por parte de los docentes y proveedores generando una mala imagen para la organización.

Por esta razón, es relevante para la institución analizar los requisitos de los puestos de tal manera que permita que el personal se sienta más comprometido y desarrollen sus actividades motivados en función de la organización.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la satisfacción laboral influye en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera los factores extrínsecos influyen en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021?
- b. ¿De qué manera los factores intrínsecos influyen en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de qué manera la satisfacción laboral influye en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera los factores extrínsecos influyen en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021.
- b. Establecer de qué manera los factores intrínsecos influyen en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación práctica: El estudio pretende plantear sugerencias para solucionar las dificultades descritas en la realidad problemática, problemas tales como la falta de oportunidades laborales, falta de sueldos competitivos, falta de condiciones laborales óptimas, entre otros problemas.

Justificación teórica: En tanto se contribuya con entregar a la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 las herramientas estratégicas necesarias para mejorar la satisfacción laboral, con el fin de mejorar el compromiso organizacional y de esta forma generar un mayor desempeño.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Unidad de Gestión Educativa Local N°09, provincia de Huaura, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: enero del año 2021 a agosto del año 2021.
- Delimitación social: trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09.

- Delimitación semántica: Satisfacción laboral y Compromiso organizacional.

Bastardo (2014) la satisfacción laboral “es una valoración, criterio u apreciación de un empleado con respecto a su rendimiento en el trabajo y los hechos que están en su entorno como el clima, colegas, superiores, etc.)” (p. 9).

Cárdenas (2016) enfatiza que el compromiso organizacional “es la aspiración de llevar a cabo actividades por el bienestar de la institución, con el fin de continuar en esta y acatar sus más importantes metas y valores” (p.99).

1.6. Viabilidad del estudio

La tesis fue factible ya que se contó de medios monetarios, humanos y materiales; asimismo el tema de estudio se tuvo un acceso amplio respecto a libros, artículos científicos e informes de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Tapias (2019), “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de Colegios Públicos del Municipio del Socorro, 2018 - 2019 primer semestre”, Universidad Libre. Ecuador. Su objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de empleados. La investigación es de tipo descriptivo, correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Utilizó la encuesta. La investigación concluyó que, “hay una relación entre clima y satisfacción en el trabajo por parte del personal, es decir, en tanto se tenga un mejor clima organizacional mejor será la satisfacción que sienta el personal en las casas de estudios” (p.78).

Crespo (2016), “Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.”, Universidad de Autónoma de Potosí. Bolivia. Su objetivo fue determinar el clima y compromiso organizacional que prevalece en una empresa. La investigación es de tipo cuantitativo y de diseño no experimental. La población a trabajar fue de 80 trabajadores. Utilizó la encuesta. La investigación concluyó que “sí existe una relación entre clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí” (p.88).

Cano y Nuñez (2015), “Satisfacción laboral y su relación con la evaluación de desempeño de los trabajadores”, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. Su objetivo fue analizar la relación de la satisfacción laboral con la evaluación del desempeño de los trabajadores con el

propósito de presentar una propuesta que ayude a mejorar estas dos dimensiones en beneficio de un mejor rendimiento de sus trabajadores. Es una investigación de campo, documental y descriptiva con un enfoque cualitativo y cuantitativo. La población fue 394 personas, así mismo la muestra fue 160 personas. Utilizó la encuesta. La investigación concluyó que, “al realizar una revisión sobre el vínculo entre satisfacción en el trabajo con la edad, el personal se halla entre las edades de 30 y 39 años tiene menos satisfacción, pues logro un puntaje promedio de 3.6” (p.158) y el personal que “cuya tiene edad es más de 50 años tiene mayor satisfacción, logró un puntaje de 3.9” (p.158).

2.1.2. Investigaciones nacionales

Zapata (2019), “Satisfacción laboral y burnout en directivos de instituciones educativas de la UGEL N° 03 de Trujillo - 2019”, Universidad César Vallejo. Perú. Su objetivo fue determinar cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el estrés laboral o síndrome de Burnout. Es una investigación de diseño correlacional. La población a trabajar fue de 47 directivos. Utilizó la encuesta. El estudio concluyó que “existe una correlación inversa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral o síndrome de bournout” (p.57).

Sánchez (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”, la cual fue aprobada por la Universidad Nacional de San Martín. Perú. Su objetivo fue determinar en qué medida los estilos de liderazgo directivo influye en el compromiso organizacional de los docentes. Es una investigación cuantitativo descriptivo. Utilizó la encuesta. La muestra 50 docentes. Se concluyó “la existencia de un vínculo positivo entre la variable independiente y la variable dependiente en la institución en estudio, en transcurso del 2017” (p.36).

Colonna (2016), “Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, año 2016”, Universidad César Vallejo. Perú. Su

objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores. La investigación fue de diseño no experimental, transversal, descriptivo. La población fue 52 trabajadores. Utilizó la encuesta. El trabajo de investigación concluyó que “existe una relación altamente significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita” (p.50).

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Satisfacción laboral

A. Definiciones

Bastardo (2014) la satisfacción laboral “es una valoración, criterio u apreciación de un empleado con respecto a su rendimiento en el trabajo y los hechos que están en su entorno como el clima, colegas, superiores, etc.” (p.9).

Sanín y Salanova (2014) la satisfacción laboral se define como “una respuesta emocional que se inicia al comparar el entorno del trabajo con las expectativas vinculados a la realidad” (p.4).

Gamero (2010) se define como “una postura que implica argumentos como por ejemplo tener sentimientos en relación a función que desempeña ” (p. 96).

Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) mencionan que la satisfacción laboral “es una condición mental la cual señala como las personas se sienten frente a hechos, en relación a su propia evaluación” (p. 458).

B. Dimensiones de satisfacción laboral

De acuerdo con Chiavenato (2017), los factores higiénicos o extrínsecos guaran una relación muy cercana con el medio laboral donde trabaja el personal, asimismo de las condiciones que tienen para ejercerlo. El deber de estos elementos está a cargo de la propia organización en general, estos elementos recaen principalmente en: el salario, los beneficios colectivos, la clase de liderazgo

y la clase de dirección, las condiciones tangibles y del ambiente, las reglas y normas de la institución, así como su entorno laboral:

a. Factores extrínsecos

Los factores extrínsecos guardan relación con los atributos del clima en el cual se desenvuelve el empleado en relación a los esfuerzos que hace la organización para optimizando. Aunque en su inicio se quería que la satisfacción en el trabajo tenga solo límites de tipo salarial, compensaciones, gratificaciones y sanciones; lo que se quiere con dichas políticas es impedir la falta de satisfacción, ya que no se podía aumentar la satisfacción consistentemente; por tal motivo se proponen otros factores donde se centran en los factores extrínsecos de mayor efectividad para conseguir la satisfacción laboral.

b. Factores intrínsecos

Son aquellos que se relacionan a la satisfacción de un empleado y su sentir con respecto a los atributos de las actividades que desempeñan en su puesto laboral. Dichos factores se hallan en las aspiraciones que posiblemente tenga un empleado con su propio desarrollo, al aprecio y al crecimiento profesional.

C. Influencia en la satisfacción laboral

Griffin, Phillips y Gully (2017) nos mencionan que hay factores que inciden directamente en la satisfacción en el trabajo las cuales son:

a. El trabajo en sí mismo

La naturaleza del trabajo ejerce la mayor influencia en la satisfacción laboral. Cuando un individuo no está a gusto con la labor que desempeña, es complicado que halle satisfacción en esta. Los desafíos, la autonomía, la variedad y el alcance del trabajo incrementa la satisfacción laboral.

b. Personalidad

Los compañeros, los superiores y los subordinados forman parte de la experiencia laboral e influyen en la satisfacción. Sus actitudes y percepciones pueden ser contagiosas, especialmente en el caso de los nuevos empleados que se encuentra en el proceso de formarse impresiones sobre el trabajo y la empresa.

Si los compañeros no se muestran felices y satisfechos con su trabajo, los nuevos empleados tendrán a sentir mayor insatisfacción que si hubieran interactuado de forma habitual con empleados felices y satisfechos.

c. Actitudes y valores

Nuestras actitudes y valores en el trabajo también influyen en nuestra satisfacción laboral. Una persona que tiene una actitud negativa hacia el trabajo tenderá a estar menos satisfecha que alguien que tiene una actitud positiva. Los empleados que encuentran un valor intrínseco que realizan sienten que hacen cosas importantes. Si alguien valora los desafíos y la variedad en el trabajo, se encontrará más satisfecho en un puesto con estas características que en puestos monótonos. Es importante señalar que nuestra satisfacción laboral es estable y se mantiene en el tiempo, aun cuando cambiemos de puesto o de empleador. Alguna persona rara vez se sienten satisfechas en su trabajo mientras que otras tienden a estarlo sin que les importe el trabajo que desempeñen. Innumerables estudios afirman que las distinciones en la complacencia en el trabajo son debido a las distinciones genéticas y de identidad. La propia evaluación, la extroversión y el cuidado, impactan de forma particular en la complacencia por el trabajo. Por ello, esta puede mejorar cuando se emplea a personas extrovertidas y meticulosas que tengan buena adecuación con el puesto y autoevaluaciones altas (auto concepto general y positivo). ¿Los trabajadores satisfechos son más productivos? La respuesta es sí y dicho vínculo beneficioso entre satisfacción en el trabajo y desempeño es aún más fuerte en los puestos profesionales complejos. Los empleados satisfechos benefician a la organización porque su satisfacción impacta favorablemente en la capacidad y conductas ciudadanas de los empleados (pp. 128 – 129).

D. La motivación y la satisfacción laboral

Czinkota, Ronkainen y Moffett (2007) nos dicen que la motivación es una condición mental que se suscita cuando poderes internos y/o externos motivan, orientan o conservan las conductas. En las organizaciones En las organizaciones, los comportamientos de los trabajadores que importan son los productivos y los no productivos. Algunos comportamientos productivos significan estar atentos a los

aspectos más importancia en el trabajo, asimismo ser un buen ciudadano corporativo.

Ciertas conductas no productivas comprenden perder el tiempo en vez de laborar, comportarse de forma antipática, ofensiva e iracunda con sus colegas.

Muchos hombres de la administración creen que la motivación del personal se relaciona a la complacencia que tienen. Un colaborador a gusto es eficiente. El vínculo entre motivación de los trabajadores y la complacencia tiene cierto grado complejidad. El personal con satisfacción rinde mejor a comparación de sus compañeros poco satisfechos. Aunque, entender la satisfacción asimismo tiene importancia por diferentes motivos. Como en el caso que un trabajador puede rendir mucho mejor, pero a su vez estará en búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

Comprender la relación entre la motivación y la satisfacción del personal ha sido un tema de su importancia para los hombres de la administración como para los estudiosos, dado a su efecto en la administración. Además, ha sido un tema de controversia ya que no se encuentran sus respuestas con facilidad. Se ha agrupado en diferentes perspectivas en base a teorías de la motivación:

a. Perspectiva directiva

Este enfoque consiste en comprender la forma en que la motivación se centra en las conductas de los especialistas de la administración y el impacto que tienen en la satisfacción y la motivación en el personal. Los especialistas de la administración pueden motivar y dar satisfacción a su personal directamente por medio de una conversación individual, al entablar metas objetivas y dar reconocimientos, halagos e incentivos económicos al lograr lo propuesto.

b. Perspectiva del diseño de puestos

Una perspectiva en la motivación al personal resalta el diseño de puestos. En ciertos momentos, los especialistas de la administración tienen la autonomía para diseñar los puestos del personal a su cargo, aunque no a menudo. Por lo general, el diseño de puesto se establece a través de elementos que difícilmente serán cambiados si no se transforma la tecnología o la estructura del trabajo por completo.

c. Perspectiva organizacional

Tener una perspectiva general de la organización es de suma importancia. Las políticas y las prácticas administrativas en el personal son elementos de suma importancia para la organización. Las ventajas que tiene como las vacaciones con remuneración, permisos por dolencias, seguros, entre otros. Las organizaciones de los incentivos y las oportunidades de ascenso como la educación, la formación o el mentoring pueden generar atracción a nuevo personal para la organización. El hecho de que estas políticas ayuden o no a aumentar el esfuerzo del personal y sus ganas de incrementar el empeño del personal y de permanecer con la organización, estará sujeto en gran medida a cómo lo percibe el personal que sea justo o no.

d. Perspectiva de distinciones personales

Esta última perspectiva comprende la motivación y la satisfacción como atributos de las personas. Las distinciones personales son aquellas carencias, principios, conductas y demás cualidades únicas que el personal tiene por sí mismo. Estas varían de individuo a individuo, por eso son conocidos como distinciones personales.

De acuerdo a esta perspectiva las distinciones personales, la motivación y las posturas son temas que equilibran el estado de ánimo de un trabajador y los especialistas en administración no tienen gran cantidad de probabilidades de transformarlas. ¿Cómo se puede motivar y satisfacer al personal si estos elementos son equilibrados? La perspectiva de las distinciones personales recomienda que los especialistas en administración deben emplear sus saberes de este tema para concebir organizaciones que generen motivación y satisfacción al personal que tienen muchas cualidades individuales.

E. Efectos potenciales en la satisfacción laboral

Arias (2008) señala que, desde un enfoque institucional, se toma en cuenta la existencia de diferentes comportamientos vinculados; que son fruto de la satisfacción o la falta de satisfacción en el trabajo. En síntesis, se describen a continuación efectos potenciales que tiene la satisfacción en el trabajo:

- Satisfacción y rendimiento en el trabajo: la persona que se siente a gusto con su labor muestran un mayor empeño y gozo y se les muestra con un buen desempeño lograr gratificaciones. De esta manera al reflejar una conducta mejor pueden lograr un reconocimiento y tener mejoras económicas: direccionándose a una mejor satisfacción.
- Satisfacción en el trabajo y rotación del personal: el abandono o renuncia al puesto laboral, sin duda guarda relación con la satisfacción en el trabajo. Innumerables investigaciones han demostrado que personal no satisfecho tienen más opciones de dejar su puesto laboral que aquellos que lo están. Por tal motivo, la relación entre estos dos factores se refleja en la satisfacción y el comportamiento.
- Satisfacción en el trabajo y absentismo: la sapiencia tradicional señala que el absentismo es un fruto de la falta de satisfacción en el trabajo en el personal. Aquellos individuos, que disfrutan menos de su trabajo tienen una alta tendencia a faltar: lo opuesto a los que si le agrada. El absentismo tiene una relación fuerte con ciertas facetas de la satisfacción y con otras, la satisfacción con esencia en la labor, tienen una relación profunda con el absentismo. Si existe poca relación ello se debe al individuo ya que depende del mismo; ya que estos faltan por motivos de salud propios o de una familiar, por temas individuales y cansancio o sencillamente no quieren ir a sus trabajos.
- Sanidad y comodidad: hay cierto interés por los especialistas dedicados a la psicología, ya que vinculan la falta de satisfacción en el trabajo con la sanidad y la comodidad del personal; ya que lo toman en cuenta como un elemento en casos de dolencias preocupantes inclusive la muerte.
- Satisfacción en la labor y en la vida: Representa como alusivo de gozo en general o con la comodidad afectiva; ya que conforme haya un gozo en el trabajo hay satisfacción.

F. ¿La satisfacción laboral lo es todo?

Gamero (2010) menciona que en los escritos psicológicos de labor y de la organización no es frecuente el empleo de los términos satisfacción en el trabajo, incentivo, compromiso con la organización, la moral en el trabajo y la calidad de vida en el trabajo. Este mal entendido, es posible que haya surgido debido a las diferentes corrientes ideológicas donde cada autor las vincula entre sí.

Con el objetivo de limitar la definición de satisfacción en el trabajo, en breve, se brinda señales del significado de cada uno de estos términos:

- El incentivo en el trabajo. Un empleado puede tener todas las condiciones necesarias (equipamientos, destrezas y las herramientas) para desempeñar su función, aunque esto no asegura que lo logrará satisfactoriamente. Precisamente el incentivo en el trabajo, es un atributo que motiva a comprender las actividades que se realizan para realizar tareas. Es una condición que motiva o conduce a algo; es lo que genera, direcciona, canaliza y mantiene las actividades y conductas del personal.
- La obligación con la institución. Es un elemento muy importante con la investigación de la conducta con el personal. Dicha definición es conocida como la fuerza que una persona se reconoce con su medio moral; es una convicción y aprobación de los propósitos y valores organizacionales y las ganas de estar y continuar vigente de una institución.
- Moral con el trabajo. la definición de satisfacción en el trabajo consiste en una valoración, criterio u apreciación de un empleado con respecto a su rendimiento en el trabajo y los hechos que están en su entorno; sin embargo, la moral en el trabajo tiene una postura bastante colectiva y no se aplica a cualquier persona.
- Atributo de vida en el trabajo y entorno laboral. El atributo de vida en el trabajo es una palabra empleada para dar sentido a lo que genera la experiencia en el trabajo, en sus condiciones frecuente como el salario y en sus condiciones parciales como la forma de vivir del empleado. Consiste en una definición de múltiples dimensiones, con el objetivo a querer un saber no sesgado de la verdadera situación de la labor que puede surgir de la toma en cuenta de dichos aspectos por separado.

- Satisfacción laboral frente a satisfacción con la labor. Podemos decir que son términos sinónimos tal como dice la literatura. La distinción entre las dos consiste que en la primera consiste en los atributos externos del mismo medio, a las actividades que desempeñan, en tanto la segunda, es el total de la primera, consiste en la satisfacción que experimenta la persona en su puesto laboral como un efecto de cada elemento que guarda relación con las acciones del trabajo. Para evitar confusiones, cuando hablamos de satisfacción en el trabajo general o en abreviatura satisfacción laboral nos referimos a la postura frente a la labor teniendo en cuenta su generalidad, en tanto que se emplea la palabra “satisfacción en la labor” cuando conversamos sobre el contenido de la labor que la persona desempeña.

G. Satisfacción laboral y aspectos asociados del trabajador

Bastardo (2014) manifiesta que la satisfacción en el trabajo ha tenido muchos estudios en relación a determinados factores que giran en torno al empleado como factores biológicos (sexo, edad; nivel de estudios). En breve, se indican ciertas evidencias del vínculo de dicha variable con el sexo, la antigüedad y el sitio en el cual el empleado desempeña su función.

Algunos estudios señalan que las damas tienen altos niveles de satisfacción en el trabajo ya que no tiene tantas aspiraciones y demandas frente a sus puestos laborales que los caballeros. Cuando se realizó una comparación de las propias damas, se halló que las más jóvenes tienen más aspiraciones que las más maduras, por ende, éstas tienen menos satisfacción laboral, por lo que es válido además comparar esta misma razón en caballeros; en tal caso, la edad es un aspecto más incidente que el sexo.

Señalan además que las damas a cargo de puestos laborales de menor nivel jerárquico tienen más satisfacción en el trabajo. Otro motivo para dar explicación a dicha distinción se debe al género, ya que las damas no les produce tanto interés la remuneración; en parte quizás, ya que su pareja genera más aporte en el seno familiar. Aunque no existen grandes diferencias entre damas y caballeros si se consideran determinados datos como la edad, la formación, ocupación, puesto de trabajo y tiempo que invierte en la institución.

En relación al vínculo entre satisfacción en el trabajo y antigüedad, hay antecedentes que mencionan, que los individuos con mayor tiempo en el trabajo, tienen mayor satisfacción que otras con poco tiempo; poseen más aspiraciones y, con frecuencia, se encuentran en un seno familiar o su vida individual. El personal con poco tiempo en la institución tenderá a estar menos satisfecho.

H. Satisfacción laboral e intención de abandono

Gamero (2010) menciona que las ganas de dejar el puesto de trabajo muestran las posibilidades de que la persona busque otro trabajo en un cierto tiempo. En un comienzo, puede parecer que los especialistas en economía no tienen muchos argumentos sobre este tema, ya que lo común es que sea un tema netamente de psicólogos. Aunque, ya que los abandonos se relacionan de forma directa con el abandono, las doctrinas económicas acerca de las secuencias del trabajo deben ser sobre estas últimas.

El motivo más importante para que las investigaciones de psicólogos sobre las determinantes que generan la intención de abandono consiste en un elemento potencial de alto coste para las instituciones. En el caso de la economía en el trabajo, hay otros motivos que continuar con dicho estudio. Pese a que existe profunda literatura sobre el incentivo laboral y número ascendente de artículos acerca de la satisfacción en el trabajo, las investigaciones que evalúan el evalúan la relación de estos dos temas es escaso.

Con frecuencia, los estudios económicos han realizado el análisis del vínculo entre la satisfacción en el trabajo y las intenciones de abandono para personas y grupos; docentes de casas superiores de estudio, personal sanitario, personal militar. Aunque, estas profesiones identifican una fuerte relación de la satisfacción laboral y la movilidad, es complicado comprender dicho resultado si hablamos de causalidad, ya que los dos temas pueden ser establecidos en conjunto.

I. Estresores organizacionales que impiden la satisfacción laboral

Griffin y Moorhead (2010), son diferentes elementos en el entorno laboral que coaccionan estrés. Una serie de estresores populares en la organización son las exigencias de actividades, la demanda física, las demandas de roles las exigencias interpersonales:

a. Demandas de tareas

Las exigencias de actividades son fuentes de estrés vinculados a una determinada labor que realiza un individuo. Ciertas carreras de por sí son severamente estresantes que demás. La función que realizan los cirujanos, las personas que monitorean los tráficos aéreos y las personas que entrenan equipos profesionales, a menudo sufren cuadros de estrés más fuertes que los practicantes en general. Muy aparte de las tensiones vinculadas con las actividades, algunos elementos en un puesto laboral pueden representar una amenaza física para la salud de los trabajadores, Existen condiciones insalubres como el caso de la mina que es el cartón y la gestión de residuos tóxicos. La seguridad es una exigencia que genera estrés. Es casi imposible que una persona un empleo seguro tenga tensión exagerada por perder el trabajo. Las amenazas de seguridad laboral incrementar drásticamente el estrés. Como, en el caso del estrés que a menudo incrementa en la organización durante los tiempos de despido o luego de una fusión con otras empresas. La sobrecarga laboral es un estresor importante. Se presenta si un individuo tiene muchas actividades de las que puede resolver. La sobrecarga es cuantitativa (el individuo tiene un sinnfn de actividades por solucionar y un tiempo disminuido para realizarla). Es necesario mencionar un caso contrario de sobrecarga sería contraproducente también.

b. Exigencias físicas

Son las exigencias en un puesto laboral son aquellos requisitos físicos que tiene un colaborador, esta demanda son una actividad de atributos del ambiente y las actividades tangibles que incluye el puesto La temperatura es un factor clave. Tener que laboran en altas temperaturas es estresantes, o como en el caso de trabajador en áreas con una calefacción deficiente. En el caso de la mano de obra agotadora o tener que alzar paquetes pesados tienen resultados semejantes. El diseño de oficinas asimismo puede ser dificultoso. Una oficina con inadecuado diseño puede imposibilitar que los trabajadores tengan privacidad o incentivar una interacción colectiva muy intensa, que distrae a la

persona en sus actividades, en tanto otras pueden aburrirse bastante. De cierta forma, una mala iluminación, condiciones de trabajo deficientes crean el estrés. Asimismo, el trabajo por turnos genera alteraciones en el sueño ocasionando estrés.

c. Demanda de Roles

La demanda de roles asimismo puede generar estrés para los individuos de la organización. Un papel es un grupo de comportamientos vinculados con el puesto laboral en un grupo o institución. Como tal tiene requisitos oficiales (por ejemplo, relacionados con el puesto y explícitos) y requerimientos informales (por ejemplo, sociales, e implícitos). Los individuos en una empresa están a la expectativa que un individuo asuma un papel en especial en ciertas formas. La sobrecarga de roles que presenta si las expectativas del rol sobrepasan la capacidad individual. Si el directivo brinda a un trabajador diversas exigencias al mismo tiempo, en tanto aumenta la carga laboral regular de las personas, el trabajador tal vez experimentar una sobrecarga del rol. Por ejemplo, una persona que trata de trabajar de forma extremadamente ardua en su puesto, postularse para las elecciones en el consejo escolar, atender un comité en la iglesia, ser coach de la liga infantil de béisbol, conservar un programa activo de ejercicios y ser un integrante que contribuye a sus familias tal vez encontrará una sobrecarga del rol.

d. Exigencias Interpersonales

Es una serie de elementos estresantes de la organización se trata de exigencias interpersonales: tensión en equipo, discusiones y liderazgo. Las tensiones grupales comprenden tensión por limitar la fabricación, tensión por acoplarse a las reglas del equipo y otros. Por ejemplo, como hemos señalado antes, es muy común que un grupo de trabajo llegue a un acuerdo informal acerca de cuanto producirá cada miembro. Las personas muy eficientes o

mucho menos de este nivel pueden ser presionados por el grupo para alinearse. Un individuo que siente una fuerte necesidad de variar de las expectativas del grupo (tal vez obtener un aumento de sueldo o una promoción) experimentara una gran cantidad de estrés, en especial si la aceptación por parte del grupo también es importante para él o para ella.

Variable dependiente: Compromiso organizacional

A. Definiciones

Cárdenas (2016) señala que el compromiso organizacional “es la aspiración de llevar a cabo actividades por el bienestar de la institución, con el fin de continuar en esta y acatar sus más importantes metas y valores” (p.99).

Calderón, Laca, Pando y Pedroza (2015) mencionan que el compromiso organizacional es “la relación que la persona instaura con su organización, como resultado de las inversiones que realiza en el transcurso del tiempo” (p.270).

Mochón, Mochón y Sáez (2014) lo definen como es una muestra del nivel en que el empleado se reconoce con la institución, con sus finalidades, propósitos, y quiere continuar en la misma.

Griffin (2011) lo definen como “una postura que muestra el reconocimiento que siente la persona con su centro de labores” (p. 484).

B. Dimensiones

Uribe (2015) señala en su investigación que el compromiso organizacional presenta las siguientes dimensiones:

a. Compromiso afectivo

Orientación y vínculo afectivos, como también en el nivel reconocimiento del trabajador con su institución, sus finalidades y valores.

b. Sentido de identidad

Es aquel compromiso en el cual el personal debe tener en cuenta como correcto según su moral para continuar sus actividades en una cierta

organización procede de tensiones normativas propias para cooperar con lograr con los objetivos de la empresa.

c. Compromiso de continuidad

Es aquel que tiene los trabajadores por continuar en organización producto de la apreciación a una persona a los costes relacionados (pensión, antigüedad, beneficios) que se generarían – perderían al terminar la relación laboral.

C. Determinantes en el compromiso organizacional

Chiavenato (2011) señala lo siguiente:

a. Atributos del puesto

A menudo las personas laboran en las entidades al estar en un cargo labor en específico. En el caso donde un trabajador menciona que labora en una organización en particular, la primera pregunta que se le menciona es el puesto labora que es responsable. De este modo se tiene conocimiento de su función en la entidad como también de su relevancia y nivel organizacional. En el caso de la entidad, el perfil labora es un pilar para las personas en los trabajos organizacionales. En las personas, el perfil laboral es un elemento relevante de expectativas y compromiso con su entidad. En el momento que los individuos entran a la entidad en el tiempo que permanecen en ella, perfilan varios puestos.

- Recepcionar, tipificar y repartir correos (mandar a un receptor), sumarios, manuscritos y actas, apuntar su reposición y clasificado.
- Redactar correos y escritos en castellano.
- Reintegrar manuscritos y asuntos importantes recibidos, para el correo y recolectar archivos.
- Coordinar y poner al día documentos y actas que a menudo son reservados, como también listas en los cuales se establezca su ubicación, en los casos donde es importante realizar y dar información de responsabilidades al superior inmediato.

- Estar pendientes de las carencias esenciales, en los cuales está los medios de despacho, solicitudes: estar a cargo de las labores del superior inmediato.

b. Condiciones laborales

Hay tres conjuntos de condiciones que inciden altamente en el trabajo, estos son:

- Condiciones de escenario. luz, sonidos, entre otros.
- Condiciones periódicas: tiempo de jornada de trabajo, tiempo complementario, entre otros.
- Condiciones colectivas: entidad no forma, vínculos, entre otros.

La higiene laboral es responsable del conjunto inicial, mejor dichos, de aquellas condiciones ambientales laborales, no obstante, está pendiente de los demás conjuntos. Cuando se menciona de condiciones ambientales labores hace referencia de los contextos tangibles que circundan al trabajador en el puesto laboral donde se encuentran, mejor dicho, el contexto tangible del trabajador en tanto realiza su función. La luz, el sonido y las condiciones espaciales son considerados los tres puntos más relevantes en el trabajo.

- *Iluminación*

Hace referencia a la proporción de iluminación que influye en el sitio de labores del trabajo. No consiste únicamente en la iluminación total, tan solo en porción de luz que el lugar exacto del trabajo. De esta manera, los patrones de iluminación se determinan conforme al modelo de labora visual específica, mejor dicho, en los casos en donde la acumulación de la luz puede brindar al trabajador detalles de su sitio laboral. Una iluminación deficiente tiene tendencia a cansar la visa, cambiar el sistema nervioso central humano, da motivos para realizar un trabajo de mala calidad y es impulsor de accidentes laborales. Para tener un buen sistema de iluminación se requiere de estos requisitos:

- o Ser idóneo: de esta manera iluminará cada rincón con la cantidad adecuada para cada espacio de trabajo.

- Proporcionar continuamente y homogéneamente la luz: con el objetivo de imposibilitar la fatiga visual, esta es debido a constantes cambios de intensidad en la iluminación. Es necesario impedir contrastes impulsivos de luz.

- *Ruido*

Se define como una resonancia no deseable y poseen dos detalles interesantes: regularidad y potencia. La primera hace referencia a la cantidad de vibraciones por segundo emitidas por el ruido. El segundo es medido por decibelios. Diversos estudios nos muestran el ruido no influyen en la reducción del rendimiento laboral. No obstante, este incide enormemente en el bienestar del colaborador, especialmente en su audición. Así, la ponencia extensa a niveles largo de ruido puede provocar pérdida de audición. La pérdida auditiva se produce en exposiciones continuas de ruido. Las incidencias de ruido dependen de estos elementos:

- Potencia del ruido.
- Regularidad de la velocidad.
- Regularidad y tonalidad.

- *Temperatura*

La temperatura es una condición ambiental muy relevante. Hay puestos labores donde se identifican por altos grados de temperaturas, como en el caso de los trabajos relacionados a la siderúrgica, donde es necesario que el trabajador tenga todos los implementos necesarios que no perjudiquen su salud. En el caso contrario, relacionados a trabajar en temperaturas bajas, en el cual se necesita de la vestimenta apropiada. En los casos mencionados, un elemento esencial es la insalubridad pues este denota un detalle importante en esos contextos ambientales.

- *Humedad*

Es producto de un elevado contenido higrométrico del aire. Donde hay sitios en contextos donde el entorno es muy húmedo, como fábricas textiles. Por otra parte, hay ambientes donde se requiere poca o nada de humedad.

D. Compromiso en la organización

Griffin y Moorhead (2010) señalan que una persona sin compromiso es más propensa a sentirse como alguien externo de la organización donde labora expresa una elevada insatisfacción sobre su puesto laboral y no tiene deseos por continuar en la organización en un futuro. Es posible que las organizaciones promuevan algunas actividades para incentivar la complacencia y el compromiso, aunque hay determinados lineamientos. Primeramente, si la organización trata de forma justa y da recompensas razonables y de seguridad laboral, es posible exista mayor satisfacción y compromiso en su personal.

Dar mayor libertad que el personal brinde sus opiniones sobre la forma en cómo se realizan las cosas asimismo pueden generar dichas posturas. Diseñar puestos que brinden incentivos que estimulen tanto el compromiso como la satisfacción. El estudio además sugiere que el personal puede tener mayor compromiso dependiente la nación donde pertenece. Otro estudio recomienda que ciertos elementos pueden conducir a un compromiso, inclusive los incentivos extrínsecos, especificación de actividades y gestión participativa son lo mismo en diversas naciones.

E. Compromisos estratégicos previos

Charles y Gareth (2011) señalan que los compromisos en temas de tácticas previas en una organización hacen posible restringir la capacidad de sus principales rivales, además puede conducir a una desventaja competitiva. Por ejemplo, la empresa IBM poseía grandes inversiones en el rubro de los negocios de pc mainframe, de tal forma que cuando cambió el mercado, se encontraba atrapada con enormes materiales que solo se podían emplear en ese negocio. Asimismo, sus instalaciones también se enfocaban en solo la fabricación de mainframe. Y sus organizaciones de estudio y comercio contaban con iguales especializaciones. Dado a que dichos materiales no eran los más correctos para el negocio recién surgido de pc personales, los problemas para la compañía para inicios de los años noventa eran ineludibles. Tener compromiso táctico previos lo puso en un lugar estancado de un negocio a punto de extinguirse. Tener que

expropiarse de dichos recursos les ocasionó problemas a sus inversores en general.

F. Aspectos que aumenten la probabilidad que los individuos se comprometan con sus labores

Robbins y Judge (2017) manifiestan que un asunto fundamental es en qué grado el trabajador cree que es lo adecuado al intervenir con el trabajo, lo cual se encuentra delimitado en parte debido a las particularidades del cargo y por la vía a los medios necesarios para llevar a cabo las labores de manera correcta.

Otro asunto es la coherencia existente entre las virtudes del individuo y la propia organización. Los comportamientos sobre liderazgo que entusiasman a los empleados a contar con un mayor propósito de cometido también acrecientan el compromiso de los trabajadores.

Una de las reprobaciones hacia el compromiso es que la conducta es algo repetida ante los comportamientos de trabajo como el estrés o la satisfacción. No obstante, las interrogantes acerca del compromiso usualmente evalúan la motivación y la dedicación en alguna actividad, algo que retrasa de manera considerable las interrogantes sobre de la satisfacción en el trabajo.

Es posible que también el grado de compromiso presagie mejores efectos laborales significativos que las conductas habituales hacia el trabajo.

G. Estima y condición anímica en las organizaciones

Griffin (2011) asegura que los estudios actuales han iniciado tomado interés nuevo en el elemento afectivo de las conductas. Los directores en ciertas ocasiones han creído que el afecto y las emociones cambiaban entre los individuos en 24 horas, actualmente los especialistas muestran elementos condicionantes de ánimo constante y predecible.

En el caso, ciertos individuos son proclives a poseen un nivel alto de afecto bueno. Ello simboliza lo referente a un estado alegres y positivo, poseen una visión total de confort y a menudo observa las situaciones con optimización, por tal motivo parecen tener buena actitud.

Asimismo, actualmente se ha presentado es posible que la emotividad optima tenga un papel importante en términos de emprendimiento. Otros seres humanos, que poseen una mala emotividad, tienen un escenario muy diferente. Habitualmente se siente agobiados y negativos y por lo general observan las situaciones de mala manera, parece que su sentido de humor se ve opacado.

Ciertamente, como se mencionó, es posible que existan diferencias de un corto plazo entre modelos más complejos. En el caso, donde los individuos con una emotividad buena muy elevada asimismo es posible que tengan un mal humor cuando reciben una noticia poco favorable, como no tener un feedback muy deficiente o un despido.

De manera equivalente, aquellos que poseen una buena emotividad es posible que además tenga un mal humor (por un corto tiempo) al ser ascendidos, por haber recibido un buen feedback del rendimiento muy bueno entre diferentes buenas situaciones. Sin embargo, después del primer impacto de estos escenarios desaparecen aquellos que tienen una emotividad buena, regresan a su actitud emocional normal y lo de mala productividad regresan a un humor frecuente.

H. Decisorios del compromiso organizacional

Chiavenato (2011) señala lo siguiente:

a. Atributos del puesto

Con frecuencia las personas laboran en las entidades al estar en un cargo labor en específico. En el caso donde un trabajador menciona que labora en una organización en particular, la primera pregunta que se le menciona es el puesto labora que es responsable. De este modo se tiene conocimiento de su función en la entidad como también de su relevancia y nivel organizacional. En el caso de la entidad, el perfil labora es un pilar para las personas con funciones organizacionales. Por ejemplo, en las personas, el perfil laboral es un elemento relevante de expectativas y compromiso con su entidad. En el momento que los individuos entran a la entidad en el tiempo que permanecen en ella, perfilan varios puestos.

- Recepcionar, tipificar y repartir correos (mandar a un receptor), sumarios, manuscritos y actas, apuntar su restitución y archivados.
- Redactar correos y escritos en castellano.
- Reintegrar manuscritos y asuntos básicos recepcionados, para el correo y recolectar archivos.
- Coordinar y poner al día documentos y actas que a menudo son reservados, como también listas en los cuales se establezca su ubicación, en los casos donde es importante realizar y dar información de responsabilidades al superior inmediato.
- Estar pendientes de las carencias esenciales, en los cuales está los medios de despacho, solicitudes: estar a cargo de las labores del superior inmediato.

b. Condiciones laborales

Hay tres conjuntos de condiciones que inciden altamente en el trabajo, y son:

- Condiciones de escenario. luz, sonidos, entre otros.
- Condiciones periódicas: tiempo de jornada de trabajo, tiempo complementario, entre otros.
- Condiciones colectivas: entidad no forma, vínculos, entre otros.

La higiene laboral es responsable del conjunto inicial, mejor dichos, de aquellas condiciones ambientales laborales, no obstante, está pendiente de los demás conjuntos. Cuando se menciona de condiciones ambientales labores hace referencia de los contextos tangibles que circundan al trabajador en el puesto laboral donde se encuentran, mejor dicho, el contexto tangible del trabajador en tanto realiza su función. La luz, el sonido y las condiciones espaciales son considerados los tres puntos más relevantes en el trabajo.

c. Iluminación

Hace referencia a la proporción de iluminación que influye en el sitio de labores del trabajo. No consiste únicamente en la iluminación total, tan solo en porción de luz que el lugar exacto del trabajo. De esta manera, los patrones de

iluminación se determinan conforme al modelo de labora visual específica, mejor dicho, en los casos en donde la acumulación de la luz puede brindar al trabajador detalles de su sitio laboral. Una iluminación deficiente tiene tendencia a cansar la visa, cambiar el sistema nervioso central humano, da motivos para realizar un trabajo de mala calidad y es impulsor de accidentes laborales. Para tener un buen sistema de iluminación se requiere de estos requisitos:

- Ser idóneo: de esta manera iluminará cada rincón con la cantidad adecuada para cada espacio de trabajo.
- Distribuir constantemente y homogéneamente la luz: con el objetivo de imposibilitar la fatiga visual, esta es debido a constantes cambios de intensidad en la iluminación. Es necesario impedir contrastes impulsivos de luz.

d. Ruido

Se define como una resonancia no deseable y poseen dos detalles interesantes: regularidad y potencia. La primera hace referencia a la cantidad de vibraciones por segundo emitidas por el ruido. El segundo es medido por decibelios. Diversos estudios nos muestran el ruido no influyen en la reducción del rendimiento laboral. No obstante, este incide enormemente en el bienestar del colaborador, especialmente en su audición. Así, la ponencia extensa a niveles largo de ruido puede provocar pérdida de audición. La pérdida auditiva se produce en exposiciones continuas de ruido. Las incidencias de ruido dependen de estos elementos:

- Potencia del ruido.
- Regularidad de la velocidad.
- Regularidad y tonalidad.

e. Temperatura

La temperatura es una condición ambiental muy relevante. Hay puestos labores donde se identifican por altos grados de temperaturas, como en el caso de los trabajos relacionados a la siderúrgica, donde es necesario que el trabajador tenga todos los implementos necesarios que no perjudiquen su salud. En el caso contrario, relacionados a trabajar en temperaturas bajas, en el cual se necesita de la vestimenta apropiada. En los casos mencionados, un elemento esencial es la

insalubridad pues este denota un detalle importante en esos contextos ambientales.

f. Humedad

Es producto de un elevado contenido higrométrico del aire. Donde hay sitios con entornos del ambiente con alta humedad como las plantas textiles. Por otra parte, existen ambientes donde se requiere poca o nada de humedad.

I. El liderazgo en el compromiso organizacional

Griffin y Van Fleet (2016) señalan que la forma como se involucre a los trabajadores el lograr los fines de la empresa está relacionado mayormente con ser un líder. Los estilos de liderazgo son:

a. Liderazgo Carismático

La definición liderazgo carismático, al igual que en las doctrinas de los rasgos, implica que el carisma es un carácter personal del líder. Carisma es un tipo de afinidad para con los demás que infunde apoyo y aprobación. Si el resto tiene una actividad similar, entonces, una persona que cuenta con carisma tiene más posibilidades de tener la capacidad de influenciar al resto que quien no lo tiene. A modo de ilustración tenemos que un supervisor muy carismático suele ser más efectivo al influenciar el comportamiento del trabajador que no tiene carisma. De esta forma se vuelve entonces un elemento esencial de esta perspectiva.

Muchos especialistas identifican 3 factores de este tipo de liderazgo en las organizaciones. En primer lugar, la persona con liderazgo debe tener la capacidad de mirar a largo plazo, fijar a lo lejos que quiere llegar y moldear comportamientos que se asemejen a estos. Después, las personas con carisma deben incentivar a los demás a tener entusiasmo, ser seguro de sí mismo y querer lograr el éxito.

Para finalizar, este tipo de líder brinda apoyo a otros, generando empatía y expresando confianza.

b. Liderazgo transformacional

Es un tipo de liderazgo que sobrepasa los tradicionales anhelos al manifestar una idea de metas, fomentar vivencias de aprendizaje y hace que muchos tengan otra perspectiva. Debido a los constantes cambios que estamos viviendo, este tipo de liderazgo es el más considerado para conducir al éxito.

Un artículo muy reconocido identificó una serie de clave en el liderazgo: tenerles fe a los trabajadores, trazar una visión, confiar en los subordinados, desarrollar una visión, conservarse calmados, incentivar el riesgo, alentar el riesgo, volverse expertos, alentar el desacuerdo y reducir las acciones. Aun cuando la lista fue el producto de un análisis simple de las fuentes sobre el liderazgo, es congruente con los indicios del transformacional. De igual modo son los recientes ejemplos dados como liderazgo efectivo.

c. Liderazgo ético

En gran parte de las personas piensan que los directos con mayor rango son individuos éticos. Aunque, a expensas de esta controversia de carácter empresarial actual se ha puesto en duda la confianza en estos. Tal vez en la actualidad, las normas éticas son consideradas muy importantes para un liderazgo efectivo. Específicamente, las exigencias de los directores que están en la cúspide, la clave está en conducir lineamientos, mostrar una conducta ética y dar a otras personas estas normas.

La sociedad escudriña con mayor incidencia a los líderes que están en la cúspide, y los encargados de contratar a diferentes gerentes para una entidad evalúan más de cerca, en perspectiva, el historial de estos últimos. Las tensiones nacidas por patrones de gobierno empresarial de ascendente firmeza lograran posiblemente aumentar en mayor medida el compromiso de recopilar personas con elevadas normas éticas, y de volverlos más cuidadosos que sus anteriores acciones ya sea por sus acciones como de lo que surja de estas.

d. Liderazgo intelectual

Otro enfoque del liderazgo se basado en temas de carácter intelectual. En este escenario, la cultura se emplea como suerte de término vasto que abarca tantas desigualdades extranjeras ocasionadas dentro de sí misma. Como en el caso, si una organización nipona manda a un directivo a presidir las

funciones de la empresa en Norte América, este conducirá a diferencias que fluctúan entre ambas naciones y modificar por tanto su tipo de liderazgo. La cultura japonesa suele caracterizarse por trabajo en grupo a diferencia de la norteamericana que se centra en el individualismo. El director nipón, siendo así, encontrara esencial identificar la relevancia de las cooperaciones y estímulos individuales, del mismo modo que las desigualdades en funciones personales y grupales, que existen en empresas niponas y norteamericanas.

2.3. Definición de términos básicos

Variable independiente: Satisfacción laboral

Es una valoración, criterio u apreciación de un empleado con respecto a su rendimiento en el trabajo y los hechos que están en su entorno como el clima, colegas, superiores, etc.) (Bastardo, 2014, p. 9)

Factores extrínsecos

Los factores extrínsecos guardan relación con los atributos del clima en el cual se desenvuelve el empleado en relación a los esfuerzos que hace la organización para optimizarlo (Chiavenato, 2017, p.24).

Factores intrínsecos

Los factores extrínsecos guardan relación con los atributos del clima en el cual se desenvuelve el empleado en relación a los esfuerzos que hace la organización para optimizarlo (Chiavenato, 2017, p.24).

Variable dependiente: Compromiso organizacional

Es la aspiración de llevar a cabo actividades por el bienestar de la institución, con el fin de continuar en esta y acatar sus más importantes metas y valores (Cárdenas, 2016, p. 99).

Compromiso afectivo

Orientación y vínculo afectivos, como también en el nivel reconocimiento del empleado con su institución, sus propósitos y valores (Uribe, 2015, p. 79).

Compromiso normativo

Es aquel compromiso en el cual el personal debe tener en cuenta como correcto conforme a su moral para seguir sus actividades en una cierta organización procede de tensiones normativas propias para cooperar con lograr con los objetivos de la empresa (Uribe, 2015, p. 79).

Compromiso de continuidad

Es aquel que tiene los trabajadores por continuar en una organización como fruto del reconocimiento a un individuo de los costes vinculados (pensión, antigüedad, beneficios) que se generarían – perderían al terminar la relación laboral (Uribe, 2015, p. 79).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La satisfacción laboral influye significativamente el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Los factores extrínsecos influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021.
- b. Los factores intrínsecos influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
<p style="text-align: center;">SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p style="text-align: center;"><i>Fuente: Chiavenato (2017).</i></p>	<i>Factores extrínsecos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Compensación económica. - Condiciones de trabajo. - Seguridad en el puesto. - Estatus. - Calidad de relaciones interpersonales. - Capacitación y perfeccionamiento.
	<i>Factores intrínsecos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Independencia. - Variedad. - Línea de carrera. - Reconocimiento y distinciones.

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
<p style="text-align: center;">COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p style="text-align: center;"><i>Fuente: Uribe (2015).</i></p>	<i>Compromiso afectivo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de identificación. - Objetivos y metas. - Valores.
	<i>Compromiso normativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Vínculo moral. - Presiones normativas.
	<i>Compromiso de continuidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Retribución salarial. - Antigüedad en el trabajo. - Beneficios sociales.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Es básico ya que suscita saberes desde saberes científicos anteriores, con la finalidad de saber sobre el entorno (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

El nivel es correlacional “ya que se determina el vínculo de las variables estudiadas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño es no experimental “ya que no se ha realizado la manipulación de ningunas de las variables estudiadas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo ya que se emplea en la estadística con el fin de dar con las conclusiones sobre algún tema, considerando elementos numéricos que permiten conocer mejor el entorno y valorarlos (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población está representada por 51 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 – Huaura.

3.2.2. Muestra

Por contar con una población de tamaño factible para la ejecución de la investigación, no fue necesario el cálculo de la muestra.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son satisfacción laboral y compromiso organizacional. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura.

Validación del cuestionario

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,807
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	633,291
	gl	153
	Sig.	,000

Confiabilidad del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	18

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Datos generales

Tabla 1

Género de los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura

		f	%
Válido	M	31	60,8
	F	20	39,2
Total		51	100,0

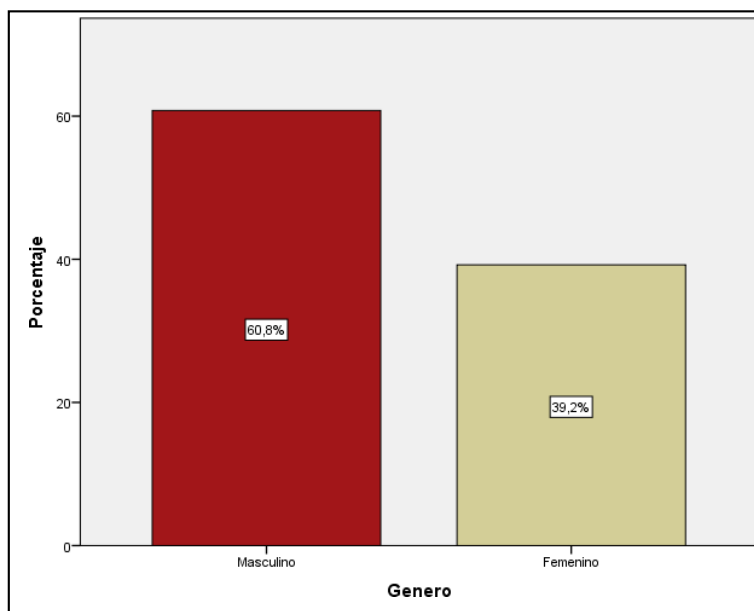


Figura 1. Género de los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 – Huaura.

Tabla 1, el 60.8% mencionaron pertenecer al género masculino y el 39.2% mencionaron que son del género femenino.

B. Análisis descriptivo de la variable Relaciones interpersonales

Tabla 2

Resultado de la dimensión de la satisfacción laboral según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura

	Alta		Promedio		Baja	
	f	%	f	%	f	%
Factores extrínsecos	10	19,6%	23	45,1%	18	35,3%
Factores intrínsecos	8	15,7%	36	70,6%	7	13,7%

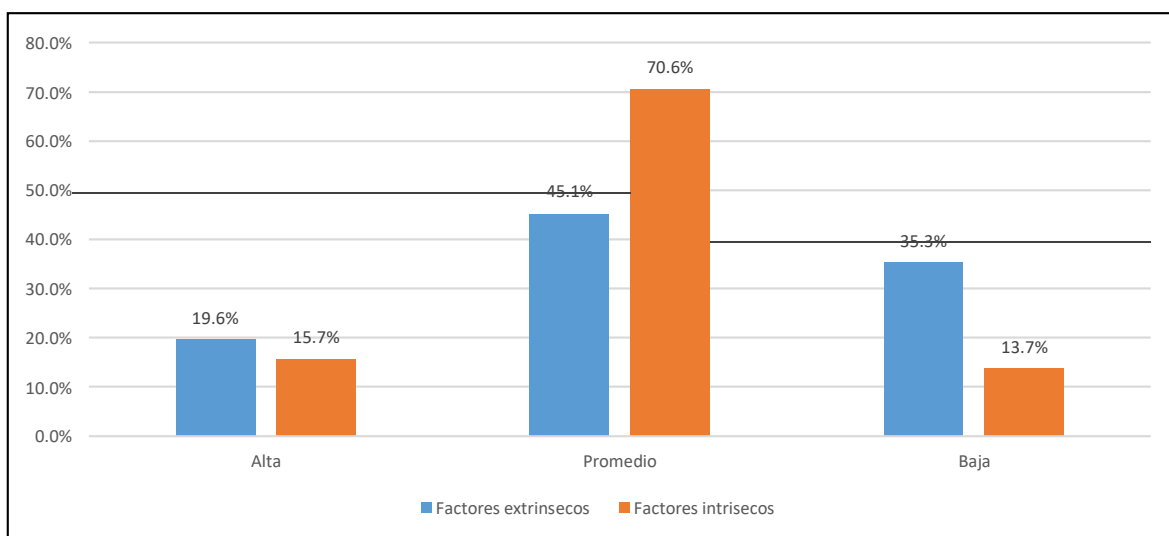


Figura 2. Dimensiones de la satisfacción laboral según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura.

Tabla 2, factores extrínsecos el 19,6% presenta una alta satisfacción, el 45,1% evidenció una satisfacción promedio y el 35,3% establece una satisfacción baja. En el caso de los factores intrínsecos el 15,7% presenta una alta satisfacción, el 70,6% evidenció una satisfacción promedio y el 13,7% presentó una satisfacción baja.

Tabla 3

Satisfacción laboral según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura

		f	%
Válido	Alta	12	23,5
	Promedio	30	58,8
	Baja	9	17,6
	Total	51	100,0

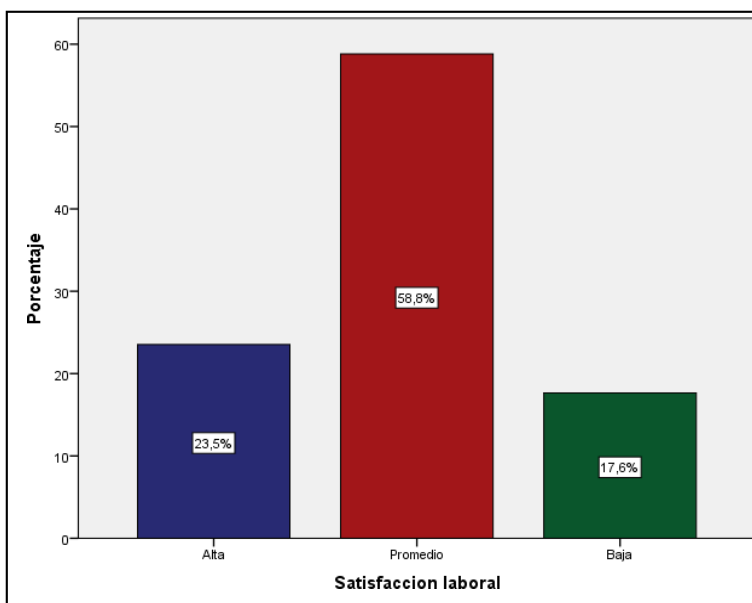


Figura 3. Satisfacción laboral según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 – Huaura.

Tabla 3, el 23,5% presenta una alta satisfacción, el 58,8% evidenció una satisfacción promedio y el 17,6% establece una satisfacción baja.

C. Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional

Tabla 4

Resultado de la dimensión del compromiso organizacional según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura

	Débil		Moderado		Fuerte	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso afectivo	13	25,5%	23	45,1%	15	29,4%
Compromiso normativo	17	33,3%	16	31,4%	18	35,3%
Compromiso de continuidad	15	29,4%	25	49,0%	11	21,6%

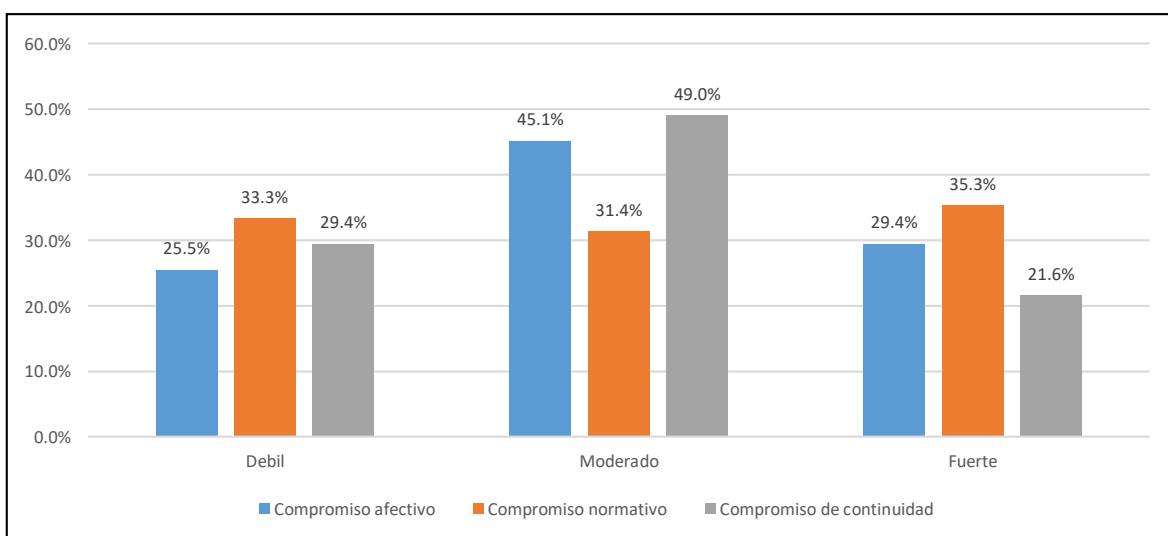


Figura 4. Dimensiones del compromiso organizacional según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura.

Tabla 4, el compromiso afectivo que el 25,5% presenta en un nivel debil, el 45,1% mantiene un nivel moderado y el 29,4% evidencia un grado fuerte. En segundo lugar, en el compromiso normativo el 33,3% indicó que se encuentra en un nivel debil, el 31,4% evidenció un grado moderado y el 35,3% presentó un nivel fuerte. Finalmente, el 29,4% presenta en un nivel debil, el 49% mantiene un nivel moderado y el 21,6% evidencia un grado fuerte.

Tabla 5

Resultado del compromiso organizacional según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura

		f	%
Válido	Débil	13	25,5
	Moderado	24	47,1
	Fuerte	14	27,5
	Total	51	100,0

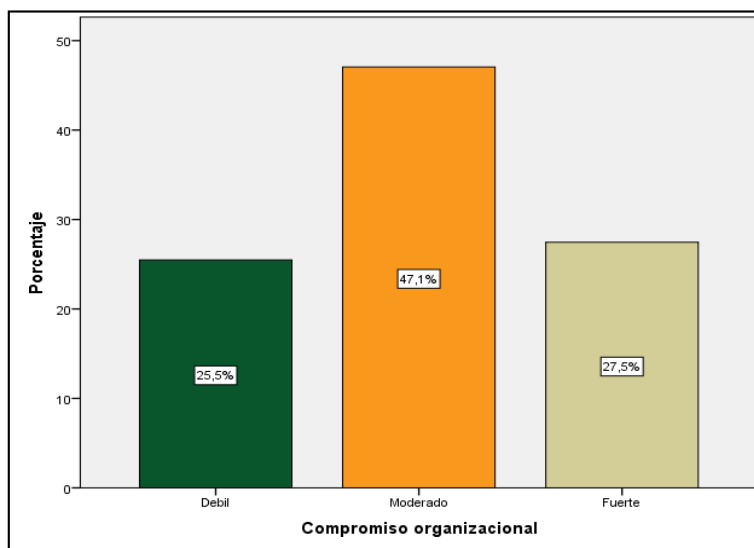


Figura 5. Compromiso organizacional según trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 – Huaura.

Tabla 5, el compromiso organizacional que el 25,5% presenta en un nivel debil, el 47,1% mantiene un nivel moderado y el 27,5% evidencia un grado fuerte.

D. Análisis bivariado de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional

Tabla 6

Resultado de la dimensiones de la satisfacción laboral según el compromiso organizacional de los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura

		Compromiso organizacional					
		Débil		Moderado		Fuerte	
		f	%	f	%	f	%
Factores extrínsecos	Alta	0	0,0%	6	11,8%	4	7,8%
	Promedio	0	0,0%	16	31,4%	7	13,7%
	Baja	13	25,5%	2	3,9%	3	5,9%
Factores intrínsecos	Alta	0	0,0%	1	2,0%	7	13,7%
	Promedio	11	21,6%	21	41,2%	4	7,8%
	Baja	2	3,9%	2	3,9%	3	5,9%

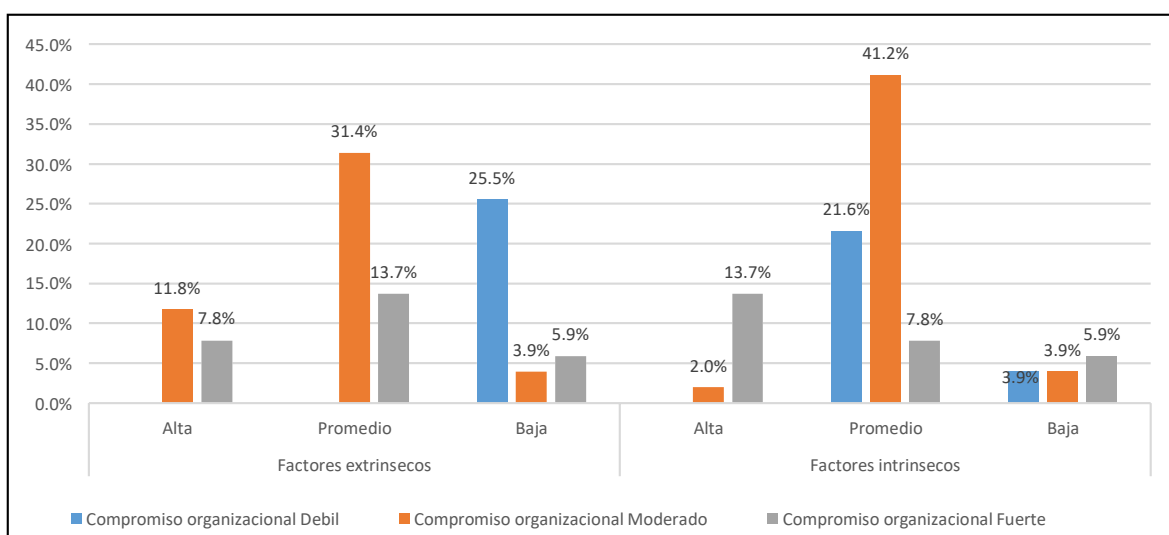


Figura 6. Dimensiones de la satisfacción laboral según el compromiso organizacional de los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 – Huaura.

Tabla 6, que del total de encuestados que evidenciaron una alta satisfacción en los factores extrínsecos el 11,8% presentó un compromiso moderado y el 7,8% manifestó que su compromiso está en un nivel fuerte. Asimismo, que del total que manifestó en los factores extrínsecos su satisfacción se encuentra en un nivel promedio el 31,4% presentó un compromiso moderado y el 13,7% manifestó que su compromiso está en un nivel fuerte. Consecuentemente, del total de encuestados que evidenciaron una baja satisfacción en los factores extrínsecos el 25,5% presentó un compromiso débil, el 3,9% evidenció un

compromiso moderado y el 5,9% manifestó que su compromiso es fuerte. Finalmente, que del total de encuestados que evidenciaron una alta satisfacción en los factores intrínsecos el 2% presentó un compromiso moderado y el 13,7% manifestó que su compromiso esta en un nivel fuerte. Asimismo, que del total que manifestó en los factores intrínsecos su satisfacción se encuentra en un nivel promedio el 21,6% presentó un compromiso débil, el 41,2% mencionó que se encuentra su compromiso esta en un nivel moderado y el 7,8% manifestó que su compromiso esta en un nivel fuerte. Consecuentemente, del total de encuestados que evidenciaron una baja satisfacción en los factores extrínsecos el 3,9% presentó un compromiso débil, el 3,9% evidenció un compromiso moderado y el 5,9% manifestó que su compromiso es fuerte.

Tabla 7

Resultado de la satisfacción laboral según el compromiso organizacional de los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura

		Compromiso organizacional					
		Débil		Moderado		Fuerte	
		f	%	f	%	f	%
Satisfacción laboral	Alta	0	0,0%	7	13,7%	5	9,8%
	Promedio	11	21,6%	4	7,8%	15	29,4%
	Baja	2	3,9%	3	5,9%	4	7,8%

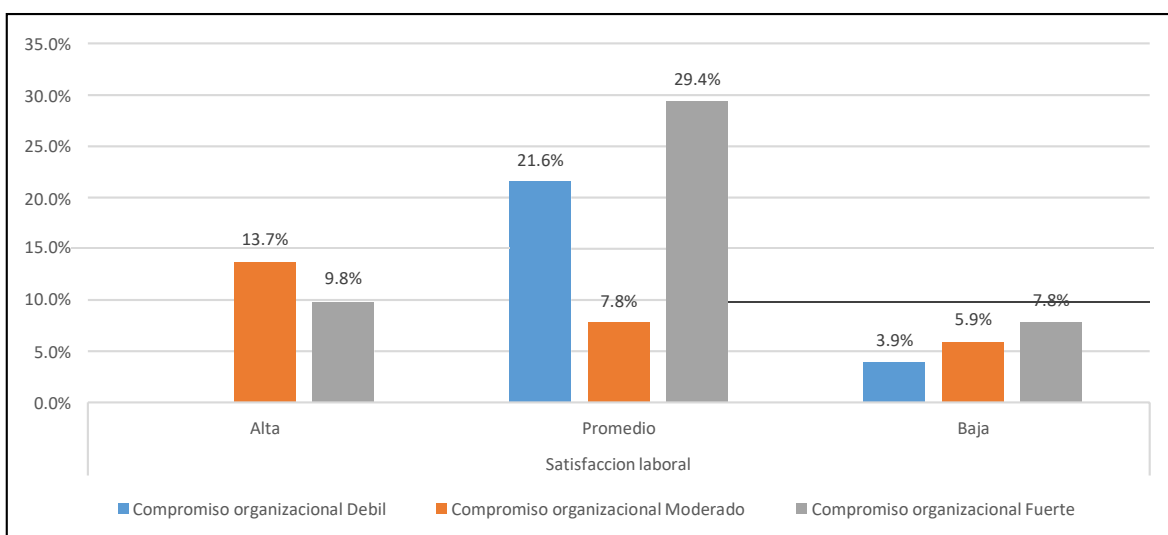


Figura 7. Satisfacción laboral según el compromiso organizacional de los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 – Huaura.

Tabla 7, que del total de encuestados que evidenciaron una alta satisfacción el 13,7% presentó un compromiso moderado y el 9,8% manifestó que su compromiso esta en un nivel fuerte. Asimismo, que del total que manifestó que su satisfacción se encuentra en un nivel promedio el 21,6% presentó un compromiso débil, el 7,8% indicó que su compromiso esta en un nivel moderado y el 29,4% manifestó que su compromiso esta en un nivel fuerte. Consecuentemente, del total de encuestados que evidenciaron una baja satisfacción el 3,9% presentó un compromiso debil, el 5,9% evidenció un compromiso moderado y el 7,8% manifestó que su compromiso es fuerte.

E. Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Por lo mostrado en la Tabla 8, se optó por utilizar la prueba de Rho Spearman.

Tabla 8
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,181	51	,000
Factores extrínsecos	,188	51	,000
Factores intrínsecos	,230	51	,000
Compromiso organizacional	,149	51	,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional

			Compromiso organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

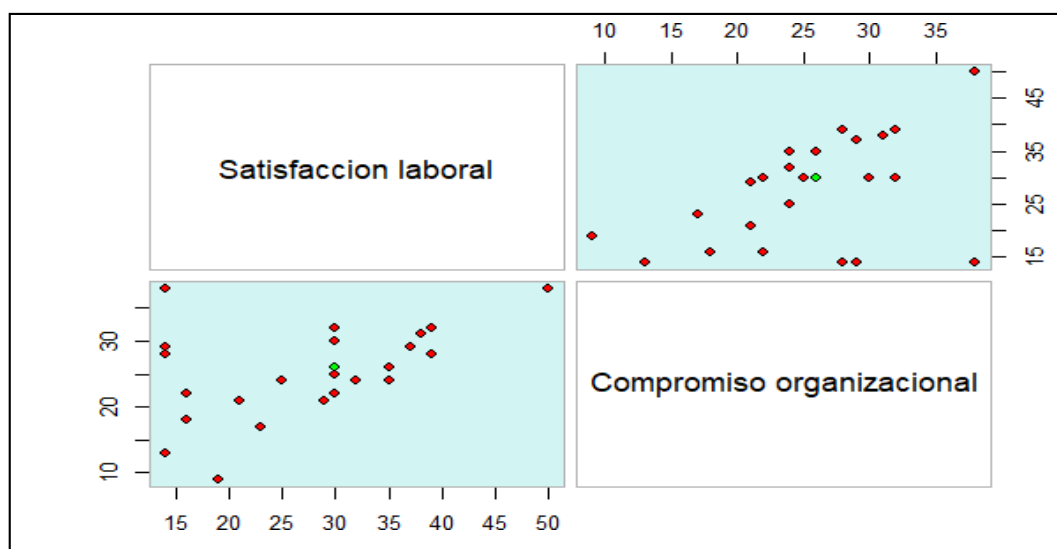


Figura 8. Satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

La Tabla 9 registra los valores del coeficiente y la significancia, por eso permite aceptar la hipótesis:

La satisfacción laboral influye significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021.

Hipótesis específica 1

Tabla 10

Correlación de Rho de Spearman entre los factores extrínsecos y el compromiso organizacional

			Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

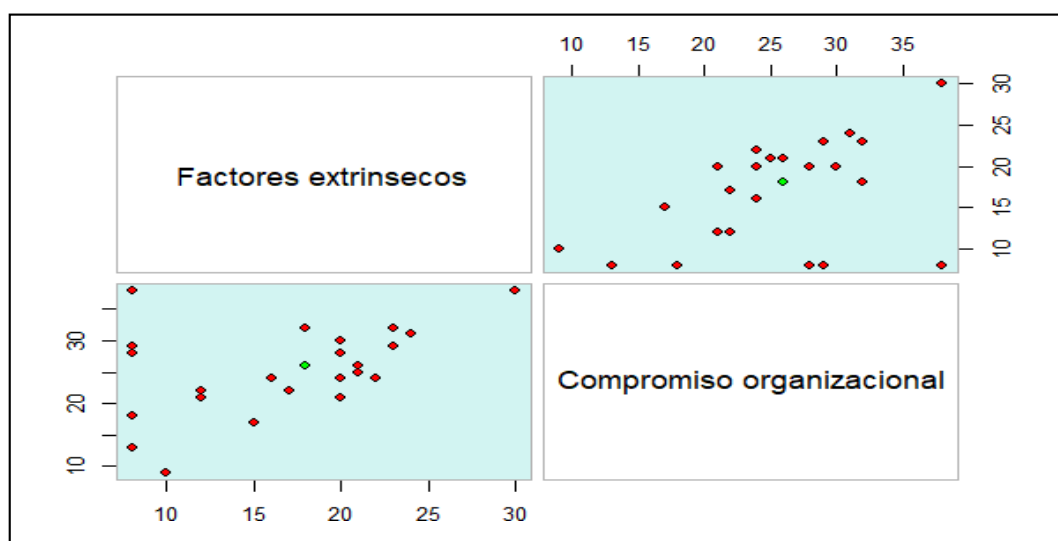


Figura 9. Factores extrínsecos y el compromiso organizacional.

La Tabla 10 registra los valores del coeficiente y la significancia, por eso permite aceptar la hipótesis:

Los factores extrínsecos influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021.

Hipótesis específica 2

Tabla 11

Correlación de Rho de Spearman entre los factores intrínsecos y el compromiso organizacional

			Factores intrínsecos	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Factores intrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,496**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,496**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

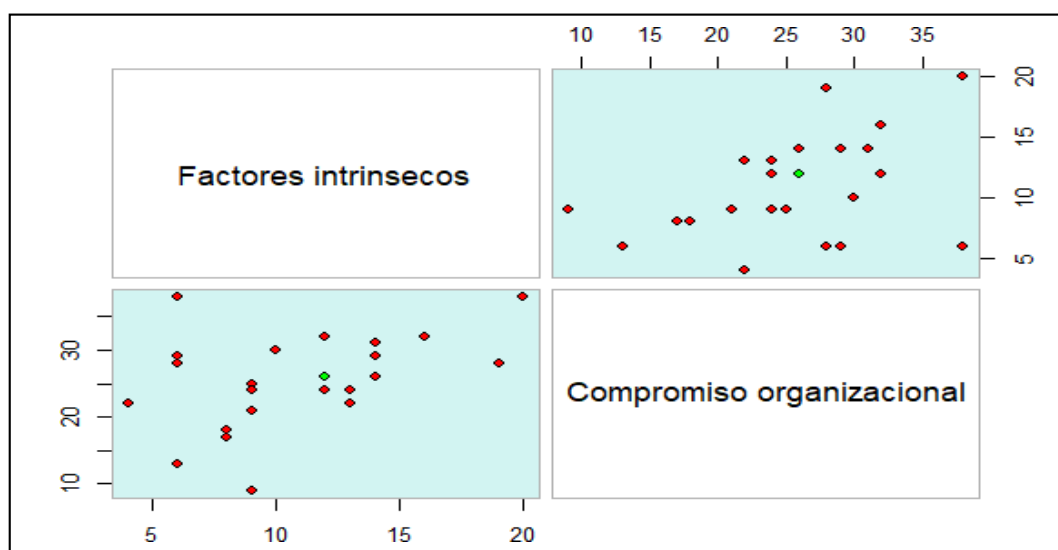


Figura 10. Factores intrínsecos y el compromiso organizacional.

La Tabla 11 registra los valores del coeficiente y la significancia, por eso permite aceptar la hipótesis:

Los factores intrínsecos influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

El principal objetivo de esta investigación fue establecer de qué manera la satisfacción laboral influye en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021; en la cual se muestra como resultado Rho de Spearman de 0.576 ubicando en un grado positivo moderado y con una significancia de 0,00 que es menor a 0.05. Ante esto, cabe destacar que una organización puede ser exitosa, si cuenta con el activo más importante como es el recurso humano. El buen funcionamiento de la organización depende de las actividades innovadoras de los colaboradores que vayan de acuerdo a las exigencias del puesto, de igual manera, se requiere de personas comprometidas con los objetivos organizacionales. Tanto el compromiso como la satisfacción son una de las tres actitudes más estudiadas ya que tienen un impacto importante en los resultados estimados. Asimismo, la eficiencia y adecuada dirección del personal se convierten en elementos cruciales a través del tiempo, por tal motivo que la satisfacción del colaborador ocupar un sitio especial, ya que la percepción positiva o negativa del personal influye en la relación que tengan con la organización y el compromiso que adopten. Es por ello que, bajo estas consideraciones, es posible señalar que el compromiso organizacional es un factor clave en una organización, pero que aún viene teniendo ciertas dificultades, por lo que sería una variable que influya significativamente en la satisfacción del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 – Huaura. En gran parte de las investigaciones con respecto a las variables enunciadas y comparadas, encontramos a Naranjo (2018) quien menciona que a raíz del incremento de la competitividad como consecuencia el personal está expuesto a cumplir un alto desempeño. Si no se genera motivación resultará un desempeño

deficiente y a un nivel de compromiso a niveles muy bajos. Salazar (2018) comprueba que los temas satisfacción y compromiso es posible que demuestren algunas impresiones internas del empleado, que tiene dificultades en el entorno familiar y laboral que impactan en sus afectos; hecho que debe hacer reflexionar a los empleados a brindar mejores condiciones de trabajo. Por otro lado, Magallanes (2017) señala lo importante de contar con un auténtico liderazgo ya que este determina las capacidades del compromiso organizacional, de lo contrario se observarán deficiencias en el compromiso del personal al no asumir en su totalidad las nuevas exigencias y responsabilidades en la organización. En el caso de la satisfacción laboral, Villafuerte (2018) refiere que algunos aspectos que están en el entorno que tiene el mismo, como clase de dirección, procesos y políticas, si son manejados de forma inadecuada, la satisfacción de los grupos de trabajo irá disminuyendo lo que resulta negativo en términos de desempeño para la organización.

Se tuvo como primer objetivo específico el de Establecer de qué manera los factores extrínsecos influyen en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021; en la cual se muestra como resultado Rho de Spearman de 0.592 ubicando en un grado positivo moderado y con una significancia de 0,00 que es menor a 0.05. Al respecto, a nivel teórico definida por Sanín y Salanova (2014) afirman que la satisfacción laboral se entiende como “una reacción afectiva que surge al contrastar la realidad laboral con las expectativas relacionados con esa realidad” (p.4). Es decir, es necesario e importante que la empresa incluya dentro del entorno laboral acciones para que el trabajador pueda estar cómodo por el trato que recibe sea monetaria o personal. Adicionalmente, Griffin y Moorhead (2010), señalan que una persona sin compromiso es más propensa a sentirse como alguien externo de la organización donde labora expresa una elevada insatisfacción sobre su puesto laboral y no tiene deseos por continuar en la organización en un futuro. Es posible que las organizaciones promuevan actividades de complacencia y compromiso, aunque hay ciertos lineamientos. Primeramente, si la organización trata justamente y da recompensas razonables y de seguridad en la labor, es probable que exista mayor satisfacción y compromiso en su personal.

Dar mayor libertad que el personal brinde sus opiniones sobre la forma en cómo se realizan las cosas asimismo pueden generar dichas posturas. Diseñar puestos que brinden incentivos que estimulen tanto el compromiso como la satisfacción. El estudio

además sugiere que el personal puede tener mayor compromiso dependiente la nación donde pertenece. Otro estudio recomienda que ciertos elementos pueden conducir a un compromiso, inclusive los incentivos extrínsecos, especificación de actividades y gestión participativa son lo mismo en diversas naciones. Consecuentemente, a los resultados descriptivos se encontró que el 25.5% siente una baja satisfacción con respecto a los factores extrínsecos presenta un débil compromiso dentro de la organización, esto debido a que se observó que el personal siente que su salario no es justo ya que no va acorde al desempeño en sus funciones, y a esto se le suma la poca estabilidad en las fechas de pago al personal provocando inestabilidad entre ellos. Sustentando lo dicho anteriormente, concuerda con lo referido por Cano y Nuñez (2015), en su investigación titulada “Satisfacción laboral y su relación con la evaluación de desempeño de los trabajadores”, los resultados obtenidos permitieron concluir que es necesario elaborar una propuesta de mejoramiento para estimular la satisfacción sobre todo en aspectos de la remuneración, el apoyo administrativo y reconocimiento de la alta dirección

Se tuvo como segundo objetivo específico el de Establecer de qué manera los factores intrínsecos influyen en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021; en la cual se muestra como resultado Rho de Spearman de 0.496 ubicando en un grado positivo moderado y con una significancia de 0,00 que es menor a 0.05. Al respecto, a nivel teórico definida por Griffin, Phillips y Gully (2017) nos mencionan que los empleados que encuentran un valor intrínseco que realizan sienten que hacen cosas importantes. Si alguien valora los desafíos y la variedad en el trabajo, se encontrará más satisfecho en un puesto con estas características que en puestos monótonos. Es importante señalar que nuestra satisfacción laboral es estable y se mantiene en el tiempo, aun cuando cambiemos de puesto o de empleador. Alguna persona rara vez se sienten satisfechas en su trabajo mientras que otras tienden a estarlo sin que les importe el trabajo que desempeñen. Diferentes estudios recomiendan que las distinciones en la complacencia en el trabajo son producto de distinciones genéticas y de identidad. La propia evaluación, la extroversión y el cuidado, impactan de forma particular en la satisfacción por el trabajo. Por ello, esta puede mejorar cuando se emplea a personas extrovertidas y meticulosas que tengan buena adecuación con el puesto y autoevaluaciones altas (auto concepto general y positivo). ¿Los trabajadores satisfechos son más productivos? La respuesta es sí y esta

relación positiva entre satisfacción laboral y desempeño es aún más fuerte en los puestos profesionales complejos. Los empleados satisfechos benefician a la organización porque su satisfacción influye de forma positiva en la actitud y conductas ciudadanas de los empleados (pp. 128 – 129). Consecuentemente, a los resultados descriptivos se encontro que el 21.6% siente una satisfaccion promedio con respecto a los factores intrinsecos presenta un debil compromiso dentro de la organización, esto debido a que se observado que existen puestos de trabajo donde la personas que lo ocupa no está calificada y preparada para desarrollar las funciones de dicho puesto, lo que genera insatisfacción por algunos trabajadores que si cumple con el perfil de dicho puesto y no le han dado la oportunidad laboral por lo que no generan un sentimiento de relación con la institución o el área donde trabaja. Sustentando lo dicho anteriormente, concuerda con lo referido por Sánchez (2019), en su trabajo de investigacion “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”, los resultados obtenidos permitieron concluir que “existe una relación positiva considerable entre el liderazgo directivo con el compromiso organizacional en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017” (p.36).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se concluye que los factores extrínsecos influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021. Es decir, a medida que el personal sienta estabilidad y crecimiento profesional que vaya de acorde al desempeño en sus funciones será mayor su identificación con los objetivos y metas establecidos por la institución.
- Se concluye que los factores intrínsecos influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021; determinado por el Rho de Spearman 0.673 frente al grado de significación $p < 0,05$. Es decir, a medida que el personal que postulan para asensos u otros puestos de trabajo sean evaluados de manera correcta será mayor la satisfacción del personal hacia la institución donde trabaja

Por lo expuesto

- Existe un grado muy alto y muy significativa ($\rho = 0,673^{**}$; $p = 0,00$), por lo que se concluye la satisfacción laboral influye significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°09 - Huaura, 2021.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda crear alternativas de crecimiento profesional para destacar y reconocer los aportes significativos del personal de acuerdo a sus funciones con el fin de evidenciar el desarrollo de los mismos
- Se recomienda revisar la evaluación de desempeño que la organización maneja en la actualidad en relación a los objetivos de desempeño que se pretende medir a los trabajadores con el fin que el que postula para ascensos u otros puestos de trabajo sean evaluados de manera correcta

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Arias, L. (2008). *Fundamentos del aprendizaje*. Arequipa: Editorial Vicarte.
- Charles, H. y Gareth, J. (2011). *Administración estratégica un enfoque integral* (9 ed.). México: Cengage Learning.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones (10 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Czinkota, M., Ronkainen, I. y Moffett, M. (2007). *Negocios internacionales* (7 ed.). México: Thomson.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional gestión de personas y organizaciones* (9 ed.). México D.F: Cengage Learning.
- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional administración de personas y organizaciones*. (12 ed.). Mexico D.F: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (11 ed.). México: Cengage Learning.
- Mochón, F., Mochón, M. y Sáez, M. (2014). *Administración Enfoque por Competencias con Casos Latinoamericanos*. México: Alfaomega.

7.2. Fuentes electrónicas

- Bastardo, N. (2014). *Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela*. *Strategos*(12), 5-18. Obtenido de <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>

- Calderón, J., Laca, F., Pando, M. y Pedroza, F. (2015). *Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos*. *Psicogente*, 18(34), 267-277.
- Cano, A. y Nuñez, M. (2015). *Satisfacción laboral y su relación con la evaluación de desempeño de los trabajadores*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 05 de enero de 2020, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/4231/1/T-UCSG-POS-MAE-103.pdf>
- Cárdenas, M. (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(9), 95-105. Obtenido de theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016.pdf#page=97
- Colonna, S. (2016). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, año 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Piura. Recuperado el 12 de mayo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7996/colonna_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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 de Potosí, San Luis Potosí. Recuperado el 9 de abril de 2021, de <http://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3742/MAD1CYC01601.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gamero, C. (2010). *Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral, Consejo Económico y Social del Reino de España*. Universidad de Málaga. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Gamero-Buron/publication/40944715_Analisis_microeconomico_de_la_satisfaccion_laboral/links/5f775829458515b7cf62a422/Analisis-microeconomico-de-la-satisfaccion-laboral.pdf

- Magallanes, M. (2017). *Liderazgo auténtico y compromiso organizacional en la red educativa 19, UGEL 01*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 13 de mayo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22178/Magallanes_GME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Naranjo, J. (2018). *Compromiso Laboral y su relación en el desempeño de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 13 de mayo de 2021, de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28332/1/50%20GTH.pdf>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Recuperado el 14 de mayo de 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>
- Sánchez, A. (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. Recuperado el 12 de mayo de 2021, de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3474/MAEST.%20GEST.EDUC.%20-%20Antero%20Jes%c3%bas%20S%c3%a1nchez%20V%c3%a1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanín, J. y Salanova, M. (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. Universitas Psychologica, 13(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730432009.pdf>
- Tapias, X. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de Colegios Públicos del Municipio del Socorro, 2018 - 2019 primer semestre*. Tesis de maestría, Universidad Libre, Barranquilla. Recuperado el 12 de mayo de 2021, de

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villafuerte, M. (2018). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la RED 22 – UGEL 04 – Comas, 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 13 de mayo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14915/Villafuerte_RMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata, J. (2019). *Satisfacción laboral y burnout en directivos de instituciones educativas de la UGEL N° 03 de Trujillo - 2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 12 de mayo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34402/zapata_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN LABORAL					
<i>Factores extrínsecos</i>					
1. ¿El salario que percibe es el pertinente?					
2. ¿Trabaja en óptimas condiciones laborales?					
3. ¿Tiene estabilidad laboral en el puesto que ocupa?					
4. ¿Se siente satisfecho con el estatus que tiene dentro de la organización?					
5. ¿Se siente contento con el nivel de calidad de relaciones que tiene con sus compañeros?					
6. ¿Está satisfecho con la formación que le brinda la organización?					
<i>Factores intrínsecos</i>					
7. ¿En su puesto de trabajo le dan la libertad para desarrollar sus habilidades como profesional?					

8. ¿Está satisfecho con las posibilidades que le da su trabajo de hacer las cosas en las que destaca?					
9. ¿La institución le proporciona oportunidades para desarrollar una línea de carrera?					
10. ¿La institución reconoce el desempeño sobresaliente de sus trabajadores?					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
<i>Compromiso afectivo</i>					
11. ¿Se siente identificado con la organización?					
12. ¿Se siente identificado con los objetivos y metas establecidos por la institución?					
13. ¿Comparte y practica los valores de la institución?					
<i>Compromiso normativo</i>					
14. ¿Una de las principales razones por las que continúa trabajando en la institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella?					
15. ¿Cumple con la institución por presiones normativas?					
<i>Compromiso de continuidad</i>					
16. ¿Considera que su permanencia en la institución es por la remuneración económica que percibe?					
17. ¿Debido a los años que viene laborando en la institución no la abandonaría?					
18. ¿Los beneficios sociales que percibe de la institución es motivo para continuar en ella?					