

FUERZA AÉREA DEL PERÚ
ESCUELA DE OFICIALES



TESIS

TEMA:

**RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE
OFICIALES Y TÉCNICOS Y SUBOFICIALES DEL GRUPO
AÉREO N°2 DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA
NACIONAL, LA JOYA, AREQUIPA- 2020**

Línea De Investigación:

Ciencias Administrativas (Administración del talento humano)

PRESENTADO POR:

Br. YAZMIN FIORELLA YOHANN ARRIOLA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA
ADMINISTRACIÓN AEROESPACIAL**

Asesor:

Mag. Enver Vega Figueroa

LIMA – 2022

DEDICATORIA

A mi hija Gaela y a la perseverancia.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por los valores inculcados
durante mi formación de vida.

Y a la perseverancia...

ÍNDICE

Contenido	Página
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Justificación e importancia de la Investigación	5
1.4. Objetivos.....	7
1.4.1. Objetivo general	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	7
1.5. Hipótesis	8
1.5.1. Hipótesis General	8
1.5.2. Hipótesis Específica	8
1.6. Identificación y clasificación de variables.....	9
1.6.1. Definición de las Variables	9
1.6.2. Definición de las Dimensiones.....	9
1.7. Teorías	10
1.7.1. Teorías de la Satisfacción Laboral:	10
1.7.2. Teorías del Compromiso Organizacional.....	10
1.8. Operacionalización de variables	11
1.9. Limitaciones de la investigación	12
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	14
2.1. Antecedentes del problema: Internacionales y Nacionales	14
2.1.1. A nivel internacional	14
2.1.2. A nivel nacional	16

2.2.	Bases teóricas: Definiciones y Fundamentos	19
2.2.1.	Satisfacción Laboral	19
2.2.2.	Teorías de la Satisfacción Laboral.....	22
2.2.3.	Dimensiones de la satisfacción Laboral	30
2.2.4.	Compromiso Organizacional.....	32
2.2.5.	Teorías aplicadas al Compromiso Organizacional	35
2.2.6.	Dimensiones del Compromiso Organizacional	37
2.2.7.	Definición de la Fuerza Aérea del Perú.....	39
2.2.8.	Definición de Grupo Aéreo N°2.....	40
2.2.9.	Definición del COVID-19	40
2.3.	Definición de términos básicos.....	41
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION		44
3.1.	Tipo diseño y nivel de la Investigación	44
3.2.	Población y muestra.....	45
3.2.1.	Población.....	45
3.2.2.	Muestra.....	46
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
3.3.1.	Técnica:	48
3.3.2.	Instrumento:.....	49
3.4.	Procesamiento de los datos.....	49
CAPÍTULO IV: ANALISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....		51
4.1.	Validez y Confiabilidad de los instrumentos.....	51
4.1.1.	Validez de los instrumentos.....	51
4.1.2.	Confiabilidad de los instrumentos	52
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	53
4.2.1.	Análisis de la variable satisfacción laboral	53
4.2.2.	Análisis de la variable Compromiso Organizacional	59
4.3.	Prueba de Hipótesis	63
4.4.	Discusión de los Resultados	67
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		77
Conclusiones.....		77
Recomendaciones o sugerencias		78
Referencias Bibliográficas.....		81

ANEXOS	90
Matriz de consistencia	91
Instrumentos de recolección de datos	94
Índice de Tablas.....	97
Índice de Gráficas.....	99
Consolidado de validación de expertos.	100
Fichas de validación de expertos	104
Base de datos de las variables.....	116

Resumen

En el presente trabajo de investigación se planteó el objetivo: determinar la relación de la Satisfacción Laboral con el Compromiso Organizacional del personal militar de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria, La Joya – Arequipa, 2020, fue de tipo básica, correlacional, enfoque cualitativo, diseño no experimental y corte transversal, las variables estudiadas fueron la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional.

La población fue 229 efectivos militares Oficiales, Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2, cuya muestra fue 169 efectivos. Los resultados muestran que, proyectan una tendencia moderada de relación $r=0.603$, tendencia positiva y la significancia $p=0.00$ ($p<0.05$), concluyendo que sí existe una relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional del personal militar del Grupo Aéreo N°2.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción Laboral, personal militar, compromiso organizacional, emergencia sanitaria nacional

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between Job Satisfaction and the Organizational Commitment of the military personnel of Officers and Technicians and Noncommissioned Officers of the Air Group No. 2 during the health emergency, La Joya - Arequipa, 2020, was basic type, correlational, qualitative approach, non-experimental design and cross section, the variables studied were Job Satisfaction and Organizational Commitment.

The population was 229 military officers, technicians and non-commissioned officers of the Air Group No. 2, whose sample was 169 troops. The results show that they project a moderate trend of relationship $r=0.603$, positive trend and significance $p=0.00$ ($p<0.05$), concluding that there is a significant relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment of the military personnel of the Air Group. No.2.

KEY WORDS: Job Satisfaction, Organizational Commitment, military personnel, national health emergency

Introducción

El abordaje del compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo se desarrolla con ahínco en la actualidad y sobre todo en el contexto nacional, centrándose en las diferentes categorías de empresa cuyos estudios afirman la existente correspondencia entre las variables, indicando que entre más elevado sea el grado de satisfacción del trabajador, el sentimiento de compromiso hacia la organización también podrá ser alto, describiendo así los distintos niveles de compromiso y satisfacción con la organización de los colaboradores que pertenecen a una determinada empresa.

Sin embargo, son pocos los estudios realizados en el contexto militar sobre estas dos variables, por el hermetismo que caracteriza a estas instituciones y definitivamente no existen hasta el momento investigaciones que den cuenta de la satisfacción y compromiso organizacional de oficiales, técnicos y suboficiales de bases militares durante la pandemia por COVID-19.

En ese sentido, en la presente investigación se han formulado cuatro capítulos. El primer capítulo comprende la descripción del problema, se formula el problema, se plantean los objetivos, así como las hipótesis, además se realizó la justificación y descripción de las limitaciones encontradas en el desarrollo del trabajo.

El segundo capítulo percibe el marco teórico donde se presentan las referencias internacionales y nacionales, se describen los supuestos teóricos de las variables en estudio; así como también las definiciones de términos básicos que complementan los conceptos teóricos de la investigación.

El tercer capítulo comprende la metodología practicada fue la cuantitativa de nivel correlacional de diseño no experimental de corte transversal, los instrumentos utilizados fueron las encuestas, y por la naturaleza y características del estudio, la muestra fue no

probabilística; además se describen las técnicas de investigación utilizadas y los instrumentos para el acopio de datos.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados alcanzados, para lo cual se describen la validez y fiabilidad realizada a través de la validez de expertos, así como también se presentan la prueba de hipótesis, culminándose con la discusión de resultados, así como las conclusiones y recomendaciones. Se precisa que los objetivos de estudios han logrado su cometido, demostrando la vinculación estadística y significativa entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional al obtenerse una correlación de $r = 0,523$ y un nivel $p = 0,00$ ($p < .05$), aceptándose la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula.

Finalmente, se precisa que durante la investigación de campo no se presentó ningún obstáculo que impidiese tener acceso a la información ni durante la realización de las encuestas a la población en estudio.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La escena mundial de este siglo XXI, se precisa por las transformaciones permanentes y la constante y seguridad por el resultado del proceso globalizador, en dónde se evidencia un decremento del medio ambiental y los ataques en contra del terrorismo mundial, generando resultados colaterales de migración masiva y crisis humanitaria. A esta enmarañada circunstancia se adiciona la inmovilidad económica y social mundial forjada por la pandemia por el coronavirus, atravesando así los linderos de las naciones con una inesperada rapidez.

El Perú tiene una situación similar a la de otras naciones del mundo, pues enfrenta este nocivo virus que demuestra su agilidad para vulnerar la salud y la seguridad de la ciudadanía, denominado COVID-19, el cual fue considerado pandemia enunciada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo de 2020. En efecto, el Estado adopto medidas restrictivas multidimensionales y multifactoriales para frenar la propagación de esta pandemia, donde en primera línea de acción se encontraba el personal sanitario para atender las emergencias de salud y el ejército para hacer cumplir los lineamientos impuestos por el Gobierno, frente a la declaratoria de emergencia. (Mariategui, 2020).

No obstante, esta circunstancia propicia un desafío de gran envergadura para las organizaciones militares, pues por lo general éstas no están entrenadas o equipadas eficazmente para asumir este contexto. Previo al surgimiento de la pandemia la Fuerza Aérea peruana estaba zambullida en un procedimiento de cambios para el desarrollo de destrezas y eficaz cumplimiento de las funciones que le asigna el estado, las cuales se manifiestan en la emergencia nacional que se vive actualmente. Tal proceso de cambio surge a partir del análisis de la realidad de la FAP, con el propósito de implementar y modernizar

profundamente las estructuras de la cultura y la gestión organizacional, para centrarse en el alcance de la satisfacción de los involucrados y un mayor compromiso de estos hacia la institución y la nación (Defensa, 2020).

Es importante aclarar que desde una perspectiva general Vega (2018) señala que la satisfacción hacia la labor juega un rol trascendental cuándo se mide el compromiso a la organización, pues esta vinculación se suscita frente al nexo y compromiso que tienen los trabajadores con las metas y los objetivos empresariales, por lo que, si el colaborador no está 100% comprometido generará un bajo nivel de eficacia y de rendimiento que se vincula proporcionalmente a la satisfacción por la labor.

El abordaje de la satisfacción por la labor y el compromiso hacia la organización viene desarrollándose con fuerza en los últimos años a nivel nacional, centrando su investigación en diversos contextos organizacionales, donde corroboran la correlación existente entre estas variables, pues, al ser más elevada el nivel de satisfacción hacia la labor, el sentimiento de compromiso también será mayor describiéndose que el índice de compromiso y satisfacción de los trabajadores que participan en la entidad (Velarde, 2019; Núñez, 2020; Vega, 2018).

Sin embargo, son pocos los estudios realizados en el contexto militar sobre estas dos variables, por el hermetismo que caracteriza a estas instituciones y definitivamente no existen hasta el momento investigaciones que den cuenta de la satisfacción y compromiso organizacional de oficiales, técnicos y suboficiales de bases militares durante la pandemia por COVID-19. En el análisis de estas variables se puede referenciar la investigación de Oliva (2017), quien señaló que el 45.4% del personal militar tenía un buen nivel de satisfacción y que además el 42.5% tenía un elevado nivel de compromiso que demostraba

una correlación alta y significativa entre las variables; sin embargo, se quiere ampliar esta información científica.

Asimismo, se tiene en cuenta que hasta el momento no se encontraron investigaciones que referenciaran la realidad del personal del GRUP2, con respecto al nivel de satisfacción y compromiso organizacional, siendo necesario abordarlos desde una perspectiva científica, ya que, empíricamente se observaron conductas que revelaron poca disposición a adaptarse a los nuevos lineamientos y escenarios en los que tienen que manejarse en atención a las medidas sanitarias, así como la molestia al realizar los patrullajes en las zonas asignadas por no saber cómo actuar, por el miedo al contagio e incomodidad por ausentarse de sus hogares, sumado al desconocimiento de las consecuencias por contraer el virus.

Aunado a esta situación, la gran mayoría del personal se vio obligado a hacer cambios drásticos en su rutina diaria tanto personal como familiar, a fin de cumplir con las disposiciones emitidas por la superioridad para mitigar el contagio durante la emergencia sanitaria, deteriorando su compromiso organizacional; toda vez que: el sentido de obligación, la identificación con la misión de la unidad, el marco normativo y la percepción de alternativas de mejoras, fueron cuestionadas por el personal de la unidad, cumpliendo las disposiciones emitidas no por convicción sino para evitar ser sancionados, lo que puede generar como consecuencia, un mínimo nivel de satisfacción hacia la labor tiene un efecto de disminución del rendimiento de los colaboradores, así como la mengua en la productividad de la entidad. El nivel de insatisfacción genera poco interés y desmotivación por las funciones del trabajador, demostrándose en la apatía, problemas mentales, físicos y estrés que determinan una deficiente consecución de su labor.

Toda esta realidad, tanto científica como empírica, impulsa la realización de este estudio que busca ahondar en el conocimiento de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya - Arequipa, 2020, buscando conocer cómo se dan estas dos variables en esta realidad y sobre esta coyuntura pandémica, por lo que es estudio que sentará las bases para profundizar en el conocimiento teórico de estas dos variables, siendo el problema de conocimiento que se desea resolver.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya - Arequipa, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- PE1: ¿Cuál es la relación entre la significación de la tarea y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020?
- PE2: ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya - Arequipa, 2020?

- PE3: ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional del personal militar de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020?
- PE4: ¿Cuál es la relación entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020?

1.3. Justificación e importancia de la Investigación

Resulta beneficioso para la Fuerza Aérea del Perú, la Dirección General de Personal, Comando de Operaciones, Ala Aérea N° 3 y el Grupo Aéreo N° 2, el nivel de conocimiento y su posterior evaluación referida a la relación existente entre la satisfacción laboral con el compromiso organizacional del personal militar del GRUP2 durante una medida sanitaria nacional como es un Estado de Emergencia Sanitaria ya que; no existen estudios ni investigaciones previas, y contar con un estudio relacionado al tema, beneficiará con mejoras administrativas para la institución y contribuirá en la puesta en práctica de acciones adecuadas a fin de tomar decisiones de manera eficaz y eficiente en el cumplimiento de las acciones dispuestas por el escalón superior, pues se tendrá el conocimiento científico de esta realidad, que sentará las bases de ofrecer alternativas en este contexto.

Justificación teórica: La presente investigación logrará incrementar el conocimiento actual sobre la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal militar durante una emergencia sanitaria y de esta manera contar con precedentes relacionados a la administración del talento humano en escenarios atípicos.

Justificación práctica: La presente investigación permitirá que el conocimiento obtenido pueda ser a futuro aplicado de una manera eficaz y eficiente en la toma de decisiones para un adecuado manejo del personal militar durante la Emergencia Sanitaria Nacional, así como en otros escenarios que conlleven a la declaración de estado de excepción, ya que, la directiva de la FAP contara con un documento validado, fidedigno y científico que servirá de base para dictar los lineamientos de acción a seguir en el afianzamiento del compromiso organizacional y de la satisfacción laboral en los oficiales.

Justificación Legal: En función a la directiva FAP 17-5 del 28 de enero de 2020, “PLANEAMIENTO, PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO” – Políticas de conducción del Comandante General de la FAP para el año 2020 , en la que se establece como primera política de conducción que la persona es el eje fundamental de la institución ya que se constituye en el bien más preciado y permite el cumplimiento de la misión, por lo que en ella se centra el esfuerzo por proporcionarle las competencias para un excelente desempeño y una adecuada calidad de vida; esta investigación queda plenamente justificada.

Justificación Técnica: desde un aspecto técnico se justifica la realización de este estudio, ya que, se cuenta con los medios financieros, institucionales y documentales para cumplir con todas las fases de la investigación científica, respondiendo a la realidad problemática dada en torno a la relación existente entre la satisfacción laboral con el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del GRUP2, que por su condición de militares cumplen las disposiciones emanadas por el escalón superior frente a un escenario inusual como es una emergencia sanitaria nacional.

Justificación para el tesista : Al ser un Oficial de la especialidad de Personal y haber identificado la problemática que se desprende del manejo del recurso humano frente a una emergencia sanitaria nacional, genera un compromiso personal y aporte académico para con la institución ya que; no se cuenta con estudios previos relacionados y brindar el

conocimiento necesario para un mejor futuro manejo del recurso humano en un escenario tal como una emergencia sanitaria nacional resulta sumamente importante.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria, La Joya – Arequipa, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- OE1: Determinar la relación entre la significación de la tarea y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020.
- OE2: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020.
- OE3: Determinar la relación entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020.
- OE4: Determinar la relación entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.

1.5.2. Hipótesis Específica

- HE1: Existe una relación significativa entre la significación de la tarea y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020
- HE2: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.
- HE3: Existe una relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.
- HE4: Existe una relación significativa entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.

1.6. Identificación y clasificación de variables

1.6.1. Definición de las Variables

Variable 1: Satisfacción Laboral. -

Chiang, Riquelme y Rivas, (2018), explica que la satisfacción laboral: “es un estado psíquico y entusiasta de beneplácito afectivo que se suscita por la perspectiva subjetiva de las vivencias laborales de la persona” (p.26)

Variable 2: Compromiso Organizacional. -

Tal como lo definen Porter y Lawer (1965), el compromiso hacia la organización es el impulso relativo de identidad que posee el capital humano con una organización determinada. Tal nivel de identidad emanara una serie de conductas positivas, ante esto los especialistas consideran un modelo de enfoque clasificado de acuerdo a la particular orientación de la propuesta presentándose entre los principales.

1.6.2. Definición de las Dimensiones

Dimensiones de la Variable 1

Palma (2006) establece cuatro dimensiones para la satisfacción laboral:

- Significación de la tarea
- Las condiciones de trabajo
- Reconocimiento personal y/o social
- Beneficios económicos.

Dimensiones de la Variable 2

De acuerdo a lo indicado por Meyer y Allen (1991, p. 61-98) las dimensiones a considerar para el abordaje del compromiso organizacional son:

- Compromiso afectivo

- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo.

1.7. Teorías

1.7.1. Teorías de la Satisfacción Laboral:

En la presente investigación se estudian dos supuestos teóricos que explican la satisfacción laboral siendo estos:

Las teorías o modelos de contenido; en las cuales están enmarcadas la Teoría de las necesidades de Abraham Maslow, la Teoría Bifactorial de Herzberg, la Teoría de la existencia, relación y crecimiento de Alderfer y la Teoría de las Necesidades de McClelland.

Las teorías o modelos de procesos en las que se encuentran las Teorías de las expectativas de Vroom, Porter y Lawler , la Teoría de la Modificación de la conducta de Skinner y la Teoría de la equidad de Adams.

Todas estas teorías ayudaron a entender mejor la definición de la Satisfacción Laboral.

1.7.2. Teorías del Compromiso Organizacional

Para el estudio de la variable compromiso organizacional, se estudiaron dos teorías en las que se agruparon los diversos enfoques que existen para la variable en cuestión; siendo estas:

La teoría de Modway, Porter y Steers en las que se agrupan cuatro enfoques: el afectivo-actitudinal, el instrumental, sociológico y comportamental.

El modelo de Meyer y Allen quienes proponen un esquema tridimensional conformado por el compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo.

1.8. Operacionalización de variables

Conceptualización de la variable Satisfacción Laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores
V1= Satisfacción laboral	Estado psíquico y entusiasta de beneplácito afectivo que se suscita por la perspectiva subjetiva de las vivencias laborales de la persona	Significación de la tarea: el valor otorgado por el trabajo realizado.	Trabajo justo
			Tarea valiosa
			Labor útil
			Complacencia
			Realización
			Gusto por el trabajo
			Bien con uno mismo
			Gusto por la actividad
		Condiciones de trabajo: Factores externos que inciden en el bienestar y la salud del trabajador dentro de la organización.	Distribución física
			Ambiente confortable
			Disgusto con el horario
			Relación favorable con el jefe
			Comodidad del ambiente de trabajo
			Incomodidad con el horario
			Ambiente físico cómodo
			Comodidad para el buen desempeño
		Reconocimiento personal y/o social: Distinción de la persona entre las demás de acuerdo a sus características propias y desempeño laboral.	Valoración del jefe al esfuerzo
			Mal trato
			Tomar distancia
			Tareas mal percibidas
			Aburrimiento por el trabajo compartido
Beneficios económicos: Valor monetario fijo concedido al personal de la organización.	Limitación del trabajo		
	Sueldos bajos		
	Insatisfacción con el salario		
	Sueldo aceptable		
	Sensación de explotación		
Cubrir expectativas económicas			

Fuente: Elaboración en función a la “Escala de Opiniones SL- SPC” de Sonia Palma (2006)

Cuadro 2

Conceptualización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores
V2= Compromiso Organizacional	"Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización", y es que depende de esta relación para tomar la decisión de continuar o dejar la organización	Compromiso Afectivo: Lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas.	Identificación con la organización
		Compromiso de Continuidad: conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo.	Percepción de alternativas Inversiones en la organización
		Compromiso Normativo: la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.	Lealtad con la organización
			Sentido de obligación

Fuente: Elaborado en función a García (2018)

1.9. Limitaciones de la investigación

Para el desarrollo de esta investigación no se han encontrado limitantes respecto a tiempo, recurso humano y económico, acceso a la información y a la tecnología que retrase o impida su desarrollo, en vista que el investigador ha establecido un régimen de investigación acorde con la disponibilidad de tiempo a fin de cumplir con los plazos establecidos para su desarrollo. Por otro lado; respecto al recurso humano, se determina que existe la disponibilidad del personal involucrado ya que, se trata de personal que labora en el mismo lugar donde labora el investigador; aunado a esta situación el factor económico no se constituye en un limitante, en vista que se ha previsto y minimizado los recursos

económicos requeridos para llevar a cabo la investigación. Finalmente, se determina un adecuado acceso a la información ya que se cuenta con las herramientas tecnológicas adecuadas (internet e intranet) para desarrollar y complementar la presente investigación, sobre todo para los aspectos referidos a las normas institucionales.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del problema: Internacionales y Nacionales

2.1.1. A nivel internacional

Se cita el estudio de Nieto (2017) en su disertación de Licenciatura, titulada “*Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017*”, cuyo fin científico fue descubrir la vinculación que se da entre la satisfacción por la labor y el compromiso hacia la organización de los trabajadores de un instituto tecnológico, para generar actividades que la optimicen. El estudio maneja un plan correlacional, de naturaleza transversal, cuya muestra se conforma de 126 trabajadores, docentes y administrativo del instituto, designando el cuestionario para la medición de los datos. Los hallazgos principales de acuerdo al estadístico Pearson determinan que las variables tienen un vínculo estadístico, significativa y moderada de acuerdo a su valor de $r = 0.60$, de forma que se concluye la mediana vinculación entre las variables abordadas. Se recomienda en tal sentido, investigar más a fondo y analizar otros estudios que analicen estas dos variables en analogía con otros elementos organizacionales que pueden participar en ello, identificándose los niveles de conexión entre el constructo abordado. El estudio llevado a cabo por Nieto proporciona datos para el planteamiento de la investigación e hipótesis de la misma.

Seguidamente, Salazar (2018) en el estudio de Maestría, denominado: “*Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*”, se plantea el propósito de revelar la correlación de la satisfacción hacia la labor y el compromiso por la entidad en trabajadores de un banco ecuatoriano. El procedimiento se basó en la perspectiva cuantitativa, con una categoría relacional, donde se

aplicaron dos instrumentos para los constructos abordados, los cuales fueron el Índice de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y el Índice de Satisfacción Laboral es 20/30 de Meliá y Peiró, usando un conjunto muestral de 290 trabajadores, donde se aplicó un muestreo de categoría probabilístico, aleatorio simple. Los resultados se basan en indicar que existe un nivel medio de satisfacción laboral en el 70.9% y un nivel medio en el 69.9% de compromiso organizacional. Al analizar la correlación de acuerdo a la información alcanzada al aplicar los instrumentos e implementar el Chi² de Pearson. Se concluye la vinculación dada entre los constructos satisfacción y compromiso de los colaboradores a un nivel positivo y significativo estadístico, por lo tanto, un mayor índice de satisfacción hacia la labor, se resume en un mayor nivel de compromiso hacia la entidad, exhortándose de esta forma diseñar un programa de acción a un largo y mediano plazo, donde se consideren los elementos necesarios para la potencialización e incremento de la satisfacción y el compromiso hacia la organización en la institución estudiada. El estudio presentado por Salazar proporciona información importante para el diseño del planteamiento y la formulación de los objetivos, así como la hipótesis de estudio.

Córdova (2018) el estudio de nivel de Licenciatura denominado: “*Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en empleados IT tercerizados*” indicó el propósito de señalar la vinculación dada entre el compromiso hacia la organización y la satisfacción por la labor de los colaboradores que trabajan sobre el modelo de contratación tercerizada en un área de sistema de información de una entidad privada. Para lo que se empleó una perspectiva cuantitativa un plan de investigación experimental, de naturaleza transversal, nivel descriptivo y correlacional. Cuya muestra fue de 105 personas determinadas por el muestreo no probabilístico el instrumento fue el cuestionario. Los resultados revelan una vinculación media y positiva entre las variables de investigación. La conclusión afirma que un índice

elevado de satisfacción entre los colaboradores se refleja en un alto compromiso por la entidad ($r=0.610$ y $p<0.0001$).

Seguidamente, Tello (2018) presenta el estudio de nivel de maestría: “*Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*”, se planteó la finalidad de develar la incidencia del compromiso organizacional, conjuntamente con la satisfacción laboral de las personas que forman parte de una empresa de calzado para así poder proponer un plan de optimización basado en los hallazgos. La metodología fue de categoría mixta, a nivel descriptivo con una muestra de 63 trabajadores, que se conforman como el total del conjunto poblacional. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados develan un índice de Spearman de $\rho=0.18$, de manera que la relación es baja y contrapuesta se concluye que no se da una relación entre el compromiso y la satisfacción hacia la labor. El significado de tales resultados puede indicarse que el predictor de un óptimo desempeño, la puntualidad, rotación y productividad es el compromiso y no la satisfacción. Resulta importante contar con trabajadores con alto nivel de compromiso, siendo que la satisfacción puede manifestarse a través de algunos elementos laborales, sin embargo, el compromiso es una visión mucho más general de la organización.

2.1.2. A nivel nacional

Se cita el estudio de maestría de Guerra (2017) denominado: “*Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la VII – Dirección Territorial Policial Lima (DIRTEPOL) 2016*”, planteando la finalidad de esclarecer el grado de la satisfacción hacia la labor y su vinculación con el compromiso por la organización en trabajadores públicos. Adecuando un método cuantitativo, de plan no experimental, nivel descriptivo y tipología correlacional, usando una muestra de 90 trabajadores, a quienes se les presentó una

encuesta de las variables. Los hallazgos determinan una estadística vinculación entre las variables por cuánto el coeficiente obtenido de Spearman fue de $Rho=0.825$, es decir, un valor positivo y alto de correlación. Se afirma en conclusión el elevado nivel asociativo entre las variables. De manera que se recomienda implementar un sistema propicio de control y valoración para así observar efectos tangibles del plan aplicado con el incremento del compromiso y la satisfacción hacia la labor. La investigación de Guerra aporta supuestos teóricos y estadísticos que fortalecen la hipótesis de investigación planteada en este estudio.

Seguidamente, se presenta el estudio de Maestría de Pérez (2018) denominado: “*Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2018*”, teniendo la intención de esclarecer la vinculación que se da entre el compromiso hacia una organización asistencial y la satisfacción laboral del personal sanitario. El método recurrido fue cuantitativo, de categoría básica, plan no experimental, de naturaleza transversal y un grado correlacional, siendo la técnica la encuesta y destinando de instrumento un cuestionario a un conjunto muestral de 179 de recursos humanos, usando el muestreo aleatorio probabilístico simple. Los resultados reflejan una vertical y alta vinculación entre las variables, pues el valor de Spearman fue de $rho=0.846$. Las conclusiones testifican que al ser un compromiso de nivel elevado, la satisfacción laboral también lo es, de manera que recomienda que por medio de un grupo de gestión se intensifique el nivel de compromiso organizacional del personal sanitario en las distintas jefatura, pues este incide adecuadamente en la satisfacción del trabajador, con el fin de que perduren circunstancias físicas positivas para la ejecución de sus funciones contando con beneficios laborales que se adecuen equitativamente a las políticas del centro asistencial, disminuyendo o erradicando los conflictos y promoviendo así la vinculación personal, armónica y colaborativa con una orientación de apoyo y diario desarrollo en la ejecución de

sus tareas y labores. Esta investigación aporta supuesto teórico importante para contrastar en la discusión.

El estudio de licenciatura de Ajahuana y Guerra (2017) denominado: “*Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud Ampliación Paucarpata de Arequipa*”, Se plantearon la finalidad de señalar cómo se relaciona el compromiso hacia la organización con el índice de satisfacción hacia la labor de los colaboradores sanitario la metodología se basa en una perspectiva cuantitativa de tipología descriptiva plano experimental naturaleza transversal y el nivel correlacional la muestra fue de 58 trabajadores, usando un muestreo por conveniencia no probabilístico. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Compromiso de Meyer y Allen y la escala de satisfacción SL SPC. Los hallazgos muestran una reveladora y positiva afinidad a nivel moderado entre las variables abordadas. Concluyendo así que un alto nivel de satisfacción se refleja en un compromiso por la organización y un índice menor de satisfacción se expresa en el compromiso. Se recomienda así dar a conocer estos hallazgos para la concientización e información de los elementos que deben considerarse para mejorar el compromiso en la organización en beneficio de del centro y de los usuarios. Esta investigación se conforma como un aporte usado para la contrastación de resultados al momento de la discusión.

En el estudio de licenciatura de Vega (2018) denominada: “*Satisfacción laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del sector Retail de Lima Metropolitana y Provincias*”, se propuso la finalidad de indicar si se da una vinculación entre la satisfacción y el compromiso por la organización en vendedores. El método se basa en una perspectiva cuantitativa de categoría no experimental, nivel descriptivo y correlacional. La muestra fue de 199 trabajadores adjudicados por el muestreo intencional no probabilístico el instrumento fue una escala de satisfacción y un índice de compromiso organizacional. Los resultados demuestran la directa y proporcional relación con un valor de 0.380 entre las

variables, sobre todo en las dimensiones de desarrollo personal y condiciones físicas de la satisfacción laboral. El compromiso organizacional y satisfacción son de gran importancia para alcanzar un índice elevado de competitividad. De manera que se concluye que una satisfacción laboral positiva muestra un índice proporcional de compromiso, recomendando así una atención privilegiada a estos aspectos para optimizar la productividad y el rendimiento a favor de ellos y de la organización.

2.2. Bases teóricas: Definiciones y Fundamentos

2.2.1. Satisfacción Laboral

Es un constructo que representa una temática de gran interés para investigadores de diversas disciplinas científicas, incrementándose en la última década por su efecto proporcional en la competitividad de las organizaciones. Este estudio se sostiene sobre los supuestos teóricos de Meliá y Peiró (1990) quienes proponen en su bibliografía “Nuevas organizaciones y visiones psicosociológicas”, que la satisfacción laboral es una serie de conductas que posee el trabajador en función de su labor, conformándose por diferentes elementos como el placer, estado emocional y desmotivación observada como un efecto negativo de sus vivencias. Por su parte Chiavenato (2007) indica que se dan dos dimensiones importantes, la satisfacción vinculada a la supervisión como un elemento que refleja la forma de liderazgo percibido, el apoyo, la justicia y como segunda dimensión la satisfacción vinculada al contexto físico laboral, involucrando seguridad, comodidad y orden físico. Finalmente, la satisfacción con aspectos de beneficios recibidos se describe en la negociación y ventaja que se les ofrecen a los trabajadores.

Antes de definir qué es la satisfacción laboral, se debe tener muy en claro que ésta es evaluada únicamente a las personas, siendo estas “un fenómeno multidimensional”

(Chiavenato, 2007, p.44) que se ven influenciadas por una gran cantidad de variables, éstas pueden ser divididas en dos factores: internos y externos; causantes de la conducta de las personas en las organizaciones.

De igual forma, Taboada y Fernández (2001) explican que la satisfacción laboral es el nivel en que un trabajador está motivado, cómodo y contento con la labor que realiza. Este estado tiene una incidencia directa con otros elementos de su propia vida, vinculadas al aspecto personal y familiar. El colaborador descontento que no siente pasión por lo que realiza, tiene solo la necesidad de elaborar por subsanar sus gastos económicos, sin contribuir o aportar al máximo de sus habilidades para alcanzar los propósitos de su entidad. Tanto el ambiente como la rutina pueden determinar el estado anímico y si estos son negativos van a incidir en la vida familiar y personal afectando, hasta su salud de manera que se demuestre en una somatización de enfermedades diferentes.

Pintado (2014) indicó que la satisfacción laboral es la conducta manifiesta por parte del trabajador ante la labor que realiza. Esta actitud se cimienta en sus valores y creencias desarrolladas de acuerdo a su trabajo. Se le describe además como el índice en que un colaborador está identificado circunstancialmente con la organización y la forma el perdurar dentro de ella la satisfacción laboral. Se vincula con el desempeño y el clima de la organización el modelo de incentivo, salario, compensaciones, gratificaciones y lineamientos de ascenso, los cuales, deberán estar adecuado a la realidad del país de manera que sean justicieros y no ambiguo para ajustarse a las expectativas de estos (p.269).

Por su parte, Robbins y Judge, (2009, p.31) explica que la satisfacción laboral es una sensación positiva referida a la labor exclusiva, qué se da en un efecto de valoración de sus aspectos determinantes.

La satisfacción laboral descrita desde la perspectiva emotiva formulada por Price y Muller, (2011) qué vincula el constructo de satisfacción laboral con diversas dimensiones, grados y niveles donde el trabajador se regocijan de su trabajo y en efecto generan resultados positivos del mismo.

En vinculación a la idea anterior Robbins y Judge, (2016) indica que para el trabajador el estar contento con su labor involucra una vinculación con su valor personal y el de la organización de acuerdo a la cultura de la misma. En función de ello, un trabajador con valores como la transparencia, respeto, honestidad y justicia se afecta emotivamente si se suscita alguna circunstancia de gestión inadecuada de las promesas, recompensas, limitación en el desarrollo y estilos de liderazgos negativos que afecten la autoestima del trabajador.

De igual forma, se presentan diferentes aspectos de gran relevancia que determinan directamente el rendimiento del colaborador, colaborando positiva o negativamente el nivel de compromiso organizacional y la satisfacción con la misma. De acuerdo a ello se representan las categorías de necesidad del ser humano y que se vinculan a la literatura consultada, determinándose en este constructo y que sus efectos tienen un nexo directo con las necesidades básicas, las cuales son aquellas necesarias para vivir, seguida de las necesidades psicológicas y sociales, denominadas también secundaria. Es necesario indicar que las necesidades físicas se configuran como el sueño, el alimento, el agua, el aire, el sexo y una temperatura adecuada y confortable.

En cuanto las necesidades secundarias, las mismas son de carácter intangible representado por el espíritu y la mente, más que el contexto físico, diferentes necesidades están desarrolladas en conformidad con el sujeto, de acuerdo a su madurez, rivalidades, sensación de deber, autoestima, pertenencia al grupo, autoafirmación, altruismo y afecto del grupo. Las categorías secundarias de las necesidades específicamente son las que

inciden en el esfuerzo motivacional del gerente, pues las decisiones adoptadas por la dirección incidirán en las necesidades de categoría secundaria en los sujetos.

Luthans, (2008, p.141) indica que la satisfacción laboral es la consecuencia perceptiva que tienen los colaboradores de los aspectos positivos, proporcionados por su empleo y qué son considerados importantes.

Seguidamente, Alles (2007) señala que la satisfacción laboral puede describirse como una serie de emociones y sentimientos positivos o negativos, en referencia a la labor considerada por el trabajador (p.306).

Sobre la base de las indicaciones anteriores, puede identificarse la satisfacción laboral con un sentimiento de aceptación y aprobación que posee el empleado hacia la labor que realiza en vinculación al aporte y a la retribución.

2.2.2. Teorías de la Satisfacción Laboral

Durante el proceso de la investigación se ha encontrado que existen diversos supuestos teóricos que explican la motivación y su relación con satisfacción laboral, tales como:

2.2.2.1. *Teorías o modelos de contenido*

2.2.2.1.1. *La teoría de las necesidades de Abraham Maslow*

De acuerdo con los supuestos de Maslow, las necesidades humanas se ordenan análogamente en una pirámide, según la relevancia en función del comportamiento humano, la plataforma de esta pirámide se presenta con las necesidades recurrentes y fisiológicas, denominadas primarias o inferior y en la cumbre de la misma, se ubican las intelectuales sofisticadas denominada de orden superior o secundarias. (Chiavenato, 2007, p.50)

Explicaremos el desarrollo de cada una de las fases:

La plataforma: Necesidades primarias o fisiológicas.

Se establecen en el nivel más bajo de las necesidades del ser humano quien por naturaleza busca satisfacerlas, estas son inherentes del individuo como: apetito, sueño, sed, descanso, deseo sexual, entre otras.

El ser humano nace con estas necesidades elementales y durante su ciclo de vida busca constantemente la satisfacción de las mismas durante la etapa de recién nacido, posteriormente, de adulto estas necesidades priman sobre las demás necesidades hasta que hayan sido satisfechas.

Si bien es cierto son las mismas necesidades fisiológicas para todos los seres humanos, estas requieren un determinado y distinto nivel de satisfacción, la urgencia de satisfacerlas es la diferencia entre las necesidades básicas de uno y otro individuo, repercutiendo en su conducta cuando algunas de estas no son satisfechas. (Chiavenato, 2007, p.50)

Necesidades de Seguridad.

Al tener ya cubierta las necesidades básicas, se pasa automáticamente al escalón de seguridad.; estas tienen como finalidad buscar la protección ante cualquier amenaza, ya sea real o imaginaria, buscan la supervivencia del individuo siendo importante satisfacerlas ya que la no satisfacción de estas genera incertidumbre o inseguridad. En las organizaciones el individuo busca satisfacerlas para garantizar su permanencia en el trabajo. (Chiavenato, 2007, p.50-51)

Necesidades Sociales.

El ser humano por naturaleza es sociable con un irrefrenable instinto a la vida en sociedad, es por ello que se ve en la necesidad de relacionarse, de tener aceptación social

e interactuar en una sociedad. Estas necesidades aparecen cuando las de categoría primaria, fisiológicas y seguridad han sido compensadas.

Al no estar compensadas las necesidades sociales en su totalidad se genera en el individuo rechazo, resistencia y hostilidad hacia las personas de su entorno lo que conlleva a la inadaptación social y soledad. En las organizaciones donde se fomenta la administración participativa es fundamental la satisfacción de estas necesidades. (Chiavenato, 2007, p. 51)

Necesidades de Estima.

En esta fase se explica que el ser humano busca el reconocimiento y respeto de los demás y para el mismo, al igual que el éxito general de su vida; tiene la necesidad de generar confianza para con los demás y para sí mismo. La satisfacción de estas genera en el individuo un sentimiento de poder, fuerza, capacidad y utilidad los cuales son necesarios en las personas para un buen desempeño en las organizaciones, la frustración de estas crea sentimientos de inferioridad, incapacidad y debilidad los que conllevan al desánimo.

Estas necesidades son aquellas agnadas con la autoestima y el autoconcepto (Chiavenato, 2007, p.51).

La cumbre de la pirámide: Autorrealización.

Estas necesidades llevan al individuo a emplear su propio potencial y a lograr la mejora continua; a diferencia de las necesidades anteriormente estudiadas en donde la satisfacción de éstas se logra por medios extrínsecos y concretos, las necesidades de autorrealización dependen de las recompensas que el individuo se da a sí mismo, por lo que no pueden ser observables y controlables por los demás; además que su satisfacción genera cambios en la conducta ya que a mayor satisfacción mayor necesidad de seguir satisfaciéndolas. (Chiavenato, 2007, p.51-52)

Al respecto en el GRUP2 se identifica que, los dos grupos de necesidades según la teoría de Maslow deben ser gestionadas adecuadamente para garantizar la satisfacción laboral en él.

2.2.2.1.2. *Supuesto teórico bifactorial de Herzberg*

Denominada teoría de la higiene y motivación, emerge de investigaciones empíricas, cuyos hallazgos determinan los elementos que generan la satisfacción como la probabilidad de desarrollo, el obtener reconocimiento, superar los retos, responsabilidad, creatividad, promoción, autonomía que se califican como aspectos motivadores que conforman la proporción del puesto y elementos que generan insatisfacción laboral como: la seguridad, salario, vinculación con compañeros, circunstancias materiales, laborales, normativo, empresarial, elementos técnicos para la supervisión, los cuales son llamados *aspectos higiénicos* que se arman como el contexto laboral, por lo que, Herzberg planteó dimensiones independientes que generan la insatisfacción o satisfacción, señalando que la manifestación de tales elementos motivadores que propician satisfacción y que la carencia de los mismos genera indiferencia, no obstante, al contar con estos aspectos higiénicos se propicia la ausencia de la insatisfacción para alcanzar la satisfacción es necesario tomar en cuenta la readecuación de los aspectos particulares y el contenido laboral para fortalecer el cargo (Navarro, 2008, p. 35-36).

Al respecto en el Grupo Aéreo N°2 es aplicable esta teoría ya que no solo se debe de mejorar los factores higiénicos, sino que se debe de poner mayor énfasis en los factores motivadores que están relacionados con el contenido de trabajo, pese a que el ambiente a desarrollarse dichas estrategias corresponden al régimen militar.

2.2.2.1.3. *Teoría de la existencia, relación y crecimiento de Alderfer*

Alderfer se sustenta en el supuesto teórico de las jerarquías de Maslow sin embargo reagrupa considerando tres categorías: existencia, relación y crecimiento; la existencia que comprende las insuficiencias primarias de Maslow como son las fisiológicas y las de seguridad; la relación que comprende las relaciones externas del individuo como las necesidades sociales y los aspectos externos de estima y el crecimiento que comprende los factores internos de las necesidades de estima y a las necesidades de autorrealización, es decir, en esta categoría se considera los aspectos internos del individuo. (Manene, 2012)

2.2.2.1.4. *Teoría de las tres necesidades de McClelland*

Isla et al. (2017) sostienen que McClelland postula que las necesidades, a diferencia de la teoría de Maslow, no son inherentes, sino que se adquieren y aprenden a través de la experiencia y los factores externos, de manera que los requerimientos de cada individuo son propios y evolucionan con la experiencia, es por ello que sólo considera tres necesidades:

Necesidades de logro: constituyen la imposición de elevadas metas para alcanzar, existe una gran necesidad de cumplimiento; sin embargo, poseen poca necesidad de relación con otras personas. Estas necesidades se pueden evidenciar en el deseo de la excelencia, en el trabajo bien realizado, en la aceptación de responsabilidades y en la necesidad de retroalimentación. Figueroba (2020) Indica que McClelland y diversos especialistas señalan que la necesidad del individuo de logro se incide por las destrezas propias para plantearse metas por la manifestación de una percepción interna de autorresponsabilidad sobre los aspectos de su vida y la vinculación con la independencia propuesta por los padres en la infancia.

Necesidades de poder: Figueroba en el año 2020, indica que son las necesidades de influencia y control sobre otros individuos o grupos y que además se obtenga de estos el reconocimiento. Algunas características que evidencian estas necesidades pueden ser: el gusto porque lo consideren importante, el deseo de prestigio y status, el predominio de sus ideas y el tener mentalidad política. McClelland establece dos tipos de necesidades de poder: el poder socializado (alta preocupación por los demás) y el poder personal (obtener poder para su propio beneficio).

Necesidades de afiliación: es la necesidad de formar parte de un grupo, sus características son: gusto por ser popular y tener contacto con otros, preferencia por la compañía y trabajar en equipo y gusto por ayudar a los demás. Para McClelland estos sujetos cumplen una mejor función como colaborador que como dirigente, por la dificultad que tienen para prevalecer los propósitos organizacionales u ordenar, de manera que es necesario indicar que existen dos categorías de líder y el de labor que se vincula a una elevada productividad y el de categoría de socioemocional especializado en qué la motivación del grupo se mantenga (Figueroba, 2020).

2.2.2.2. *Teorías o modelos de proceso*

2.2.2.2.1. *Teoría de las expectativas de Vroom, Porter y Lawler*

A lo largo de los años, la teoría de las expectativas de Vroom ha sido materia de estudio y mejorada por diferentes autores tales como Porter y Lawler. Al respecto Naranjo en el 2009 refiere que la teoría de Vroom sostiene que la motivación de las personas, para realizar una determinada tarea, está en función al valor que le otorgan al resultado de su esfuerzo multiplicado por la confianza que tienen en que estos resultados, contribuirán en el

cumplimiento de la meta; asimismo Vroom indicó que la motivación es el resultado de tres variables: valencia, expectativa e instrumentalidad, detallándose de la siguiente manera:

Valencia: es el valor que una persona le otorga a cierta actividad, el deseo de realizarla.

Expectativa: es la creencia y/o confianza del individuo que tiene en conseguir o no los resultados esperados.

Instrumentalidad: es la consideración que presenta el individuo en que un resultado servirá de algo.

Por lo anteriormente expuesto Naranjo (2009) indica que “un sujeto que no se considera competente, percibe que el esfuerzo que se realiza no tendrá ningún efecto o no posee el interés necesario para la labor, por lo que, no se sentirá motivado para ejecutarla” (p.161).

Manene (2012), indicó sobre los supuestos de satisfacción laboral de Porter & Lawler que el mismo, es el efecto que más incide en el rendimiento del trabajador, distintos índices de desempeño presentan desiguales retribuciones. Esto genera proporcionalmente índices notables de satisfacción a la labor, de manera que de acuerdo al desempeño el trabajador recibe remuneraciones diferentes, obteniendo así grados específicos de satisfacción de la labor.

Finalmente, Navarro (2008) para completar el modelo de Vroom, sostiene que Porter y Lawler toman en consideración los factores a continuación explicados:

La competencia o capacidad del sujeto para ejecutar hábilmente su labor.

La perceptibilidad del papel o el discernimiento que la persona posee sobre la labor que realiza y la conducta necesaria para alcanzar eficazmente el desempeño.

Dimensiones organizativas o ámbito laboral, que no está dentro del control que puedan ejercer, pero que inciden en la motivación propia, especificando una valoración instrumental y de expectativa (p. 42).

2.2.2.2.2. *Teoría de la modificación de la conducta de Skinner*

El empleado debe entender la relación entre su conducta y los resultados, por lo que el administrador debe desarrollar reglas que refuercen o no las conductas adecuadas para lograr las intenciones organizacionales; en derivación, se infiere que somos el producto del estímulo que recibimos del mundo exterior (Almeyda, Ipanaque, Paredes, Pongo, 2016).

A decir por Isla, Ordinola, Rondan y Villalba en su investigación del 2017, refieren que en esta teoría se analiza dos tipos de refuerzos que el administrador presenta a sus empleados, el reforzamiento positivo que consiste en las recompensas que se recibe por efectuar bien el trabajo asignado produciendo un comportamiento del empleado sea el esperado por el administrador, y el reforzamiento negativo consiste en reglas y disposiciones que el empleado debe de cumplir para evitar ser castigado o perjudicado en el ambiente laboral en donde se desempeña.

2.2.2.2.3. *Teoría de la equidad de Adams.*

Tal supuesto se enfoca en la comparación de las recompensas obtenidas de un trabajador por una tarea realizada frente a las recompensas obtenidas por los compañeros de trabajo de la empresa realizando la misma tarea (nivel interno) o la comparación de las recompensas que se dan en otras empresas por trabajadores del

mismo nivel y que realizan la misma tarea (nivel externo) (Isla, Ordinola, Rondan, Villalba, 2017)

Básicamente Adams hace referencia a la justicia o injusticia que se presentan en los entornos laborales frente a las recompensas que se otorgan.

2.2.3. Dimensiones de la satisfacción Laboral

Para Palma (2006) la satisfacción por la labor se puede abordar desde cuatro dimensiones:

2.2.3.1. *Significación de la tarea*

Es la disponibilidad hacia la labor que cumple de acuerdo a las peculiaridades, que se asocian al trabajo propio, es una sensación de realización, esfuerzo, proporción mental y realización. Manifiesta que para el colaborador la acción laboral tiene una semántica social y personal, realiza el trabajo con mayor beneplácito, por lo que, tiene un proceso de retroalimentación entre directores y compañeros (Palma, 2006).

Para Millán y Montero (2017) se basa en el índice de satisfacción laboral realizado por Palma, cuyos indicadores se caracterizan por ser: la justa labor, la semántica de la labor, el valor de la tarea, la utilidad de la labor, la realización, complacencia, adecuación con uno mismo gusto por la actividad y el trabajo.

2.2.3.2. *Condiciones de trabajo*

Explicado Palma (2006) como un aspecto que permite valorar el trabajo de acuerdo a la disponibilidad y existencia de aspectos materiales, físicos y lineamientos normativos, además de la vinculación con la dirección que maneja la práctica laboral.

Con respecto al cuestionario de satisfacción laboral propuesto por Palma, esta dimensión puede ser abordada por los indicadores de ambiente positivo, readecuación física, ajuste de horario, positiva vinculación con la dirección, comodidad, el ambiente laboral, negatividad con la temporalidad de trabajo, contexto cómodo físico, apreciación por parte de la dirección al esfuerzo realizado y adecuación del desempeño propicio (Millán y Montero, 2017).

2.2.3.3. *Reconocimiento personal y/o social*

Según Palma (2006) es la predisposición valorativa de la labor, de acuerdo al propio reconocimiento y al de aquellos sujetos que se vinculan al trabajo, según el logro del trabajo y el efecto de las consecuencias, la valoración realizada por los jefes de la práctica laboral que se realiza en este contexto.

Millán y Montero (2017) esta dimensión puede ser abordada por los indicadores de distancia, trato inadecuado, la percepción de las tareas, aburrimiento compartido de la labor, limitantes laborales basándose en el establecimiento de los mismos en el Cuestionario de satisfacción laboral propuesta por Palma.

2.2.3.4. *Beneficios económicos*

Es aquella disponibilidad que se establece a la labor basada en los elementos de incentivo y remuneración económica como resultado del rendimiento y cumplimiento, y la elaboración y determinación de los propósitos económicos según la responsabilidad laboral de los colaboradores (Palma, 2006).

En tal sentido, se infiere que es el valor monetario fijo que se otorga al personal dentro de una organización por los servicios o actividades que prestan en beneficio de la

misma y los indicadores para esta dimensión se presentan como: los sueldos bajos, la insatisfacción con el salario, el sueldo aceptable, la sensación de explotación y el cubrir expectativas económicas, tomando como referencia la escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma considerada por Millán y Montero (2017)

2.2.4. Compromiso Organizacional

De acuerdo al planteamiento de Robbins (1999) el compromiso organizacional es uno de los mejores predictores de la contribución del capital y el desempeño humano, proporcionando una visión general y persistente en la organización y en el beneplácito hacia el sitio de trabajo. El colaborador podrá estar descontento por un período corto de tiempo, no así sintiendo un descontento general con la entidad. De esta forma cuando la negatividad es mayor hacia la organización es posible que el trabajador pretenda presentar su renuncia.

De igual forma, Claire y Böhr (2004) plantea que la significancia principal del compromiso se plantea cuando el rendimiento del trabajador se caracteriza y basa en la responsabilidad de cada uno, incidiendo en la confianza, de esta forma estos autores consideran que la inherente inspiración es un aspecto valorativo, generando la evolución de la identidad de la organización.

Adicional a esta formulación, Chiavenato (2007) propone que el compromiso hacia la organización es un estado psicológico de bienestar, que presenta la vinculación entre la empresa y el individuo, incidiendo así en la decisión de renunciar o seguir laborando en ella, de esta manera el autor señala que el compromiso organizacional es una variable multiconceptual representada en las formas de compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

De acuerdo a lo anterior, este estudio toma en consideración los supuestos teóricos de Meyer y Allen sobre el compromiso organizacional, ya que, a través de tal modelo se muestran hallazgos empíricos extensos y aceptados hasta la actualidad, determinando las tres maneras de abordarlo en general. Es necesario señalar que los trabajadores se comprometen con su trabajo porque lo requieren, lo desean y sienten el deber de realizarlo.

El compromiso hacia la organización es el nivel en que el colaborador se identifica con los valores y objetivos organizacionales, demostrando cooperatividad, responsabilidad productiva de ver bien sea con la entidad o con la labor con el propósito de lograr los propósitos y objetivos.

Chiavenato (2007) indica que el compromiso organizacional es el deseo que posee el trabajador para orientar su desempeño y esfuerzo hacia el propósito de la organización en donde labora.

Según Robins y Judge (2009) explican que el compromiso hacia la organización es el nivel de identificación, que tiene el trabajador con la entidad, sus valores, principios y objetivos que determinan el deseo de ser parte de la misma.

Adicional a ello, Palafox (2005) manifiesta que la ceguera empresarial acarrea un vicio de la vinculación de la productividad con la satisfacción, por obviar elementos que intervienen en la satisfacción de trabajador y la gestión de personal a través de remuneraciones y compensaciones y otros aspectos que inciden en la satisfacción, generando así que el capital humano no tenga un adecuado nivel de identidad y compromiso hacia la empresa en donde se desenvuelve.

Para los precursores del constructo de compromiso organizacional Meyer y Herscovitch (2001) lo explican como el efecto de un estado cognitivo que se debe a la

vinculación que tiene el capital humano con su sitio laboral y que se presenta en la necesidad, deseo y responsabilidad de perdurar dentro de la organización.

De acuerdo un planteamiento más actualizado del compromiso organizacional propuesta por Albert (2011) el compromiso hacia la organización es el deseo que tiene el trabajador de llevar a cabo su labor sobre el esfuerzo que abarque un contexto más amplio de la estricta responsabilidad (p.3).

Por su parte, Chiavenato (2007) esclarece que el compromiso organizacional es una sensación de identificación hacia la organización propuesta por el empleado, particularmente en los deseos y metas de mantenerse en ella. De igual forma, la planeada acción de la organización indicada por los directivos para que efectivamente por medio de las acciones propuestas previamente con el aporte del conocimiento científico y conductual.

En correspondencia, García (2014) afirma que el compromiso hacia la organización es el nivel de intensidad de intervención del trabajador y la identificación con la misma, esto es caracterizado por la aceptación de valores y creencias de las metas y principios empresariales. Estas teorías son aplicadas al Team Force o equipo de fuerza, donde entre todos se apoyan sobre sus destrezas desarrolladas con anterioridad hacia un procedimiento de liderazgo fortalecido, que impulsa la transformación. De igual forma, este autor propone que el compromiso organizacional es la comprensión y sensación de lo vivido en la organización y el comportamiento y comprensión de los propósitos con los integrantes de la misma.

Está dirigido desde los elevados niveles jerárquicos con aporte del nivel intermedio utilizando y adecuando las costumbres anteriores desembocadas y plasmadas en la cultura organizacional, incluyéndose a la totalidad de los trabajadores para un eficiente cambio de

la entidad. Como García (2014) lo expresa que la identificación e impulso de un sujeto hacia la organización particularmente se caracteriza por tres aspectos definitorios, siendo la sucesión de lineamientos estratégicos sobre la base de la administración con el progreso de habilidades de los trabajadores, para que estos tengan un desempeño que sume a la total integración. Finalmente, la extensión en donde el sujeto intercambia, acepta las metas y los valores organizacionales y observa su papel en contribución a estos valores indistintamente de la instrumentalidad que acompaña a esta contribución (p. 6).

Ocurre como la manifestación de las transformaciones que se generan a partir del proceso globalizador, como una táctica propuesta para transformar las actitudes, percepciones, estructura y valores organizacionales, de manera que puedan adaptarse vertiginosamente a los nuevos modelos de mercado tecnológico y retos que vayan a la par con la evolución.

2.2.5. Teorías aplicadas al Compromiso Organizacional

Como lo explicó Guerrero Maldonado en el año 2018, respecto a las teorías aplicadas al compromiso organizacional existen diversos enfoques, al respecto agrupó estos enfoques en teorías basadas en el modelo de Mowday, Porter y Steers y, en el modelo de Meyer y Allen, que a continuación se desarrollan:

2.2.5.1. *Teoría de Mowday, Porter y Steers*

De acuerdo a Mowday, Porter y Steers (1982) el compromiso hacia la organización es el impulso relativo de identidad que posee el capital humano con una organización determinada. Tal nivel de identidad emanará una serie de conductas positivas, ante esto los especialistas consideran un modelo de enfoque clasificado de acuerdo a la particular orientación de la propuesta presentándose entre los principales.

2.2.5.1.1. *Enfoque afectivo-actitudinal:*

Esta visión revela que el contexto organizacional y el sujeto se influyen por factores diversos como la supervisión, el salario, el tiempo laboral, la responsabilidad, los nexos sociales entre otros, ocasionando la distinción emocional del sujeto con el propósito de la organización y por lo tanto se apropia de los principios y valores, determinándolos como propios. El compromiso organizacional en esta perspectiva se muestra como un nexo fortalecido con la entidad, tomando en cuenta el aspecto emocional que se consolida y fortalece el sentimiento que posee el funcionario (p.19).

2.2.5.1.2. *Enfoque Instrumental:*

Esta perspectiva determina que el trabajador prefiere estar vinculado a la organización, mientras esté con mayores beneficios para tomar esta decisión. Sobre esta orientación el compromiso se convierte en un medio psicosocial donde los costos y recompensa determinan los límites de futuras acciones realizadas por el colaborador (p.19).

2.2.5.1.3. *Enfoque Sociológico:*

Este enfoque determina que la vinculación entre la organización y el capital humano está basada en procedimientos de dominio del empleador y de sometimiento del trabajador, esto significa que el trabajador posee un contexto laboral conforme a una serie de códigos específicos y correctos de dominación, por lo que se afirma que tales procedimientos se aceptan por todo el equipo laboral. En función de ello, el compromiso es una forma sólida donde el trabajador pretende alcanzar los objetivos y las metas (p.19).

2.2.5.1.4. *Enfoque Comportamental:*

Esta perspectiva toma en cuenta que el compromiso es una vinculación que se observa por medio de conductas y actos conscientes del sujeto con la entidad. El capital humano está comprometido de acuerdo a cómo se involucran sus acciones propias. El compromiso considera una significancia trascendental a los límites de las perspectivas individuales, por lo que, tales perspectivas proponen que posterior a los 6 meses de permanecer en una empresa, el colaborador está libre y autónomo para decidir sin ningún tipo de prohibición su permanencia estando comprometido con la entidad (p.19).

2.2.5.2. *Teoría de Meyer y Allen*

Adicional a ello, Mayer y Allen (1991), explicaron que el compromiso es un estado psicoemocional caracterizado por la vinculación dada entre el capital humano y la organización, la cual determina la perdurabilidad en una entidad. Ante esto los autores propusieron un tridimensional esquema conformado por tres componentes o dimensiones que son: normativo, afectivo y continuo, asumiéndolos de distintas formas según la organización relacionada a través del grupo laboral sindicato supervisión y carrera (p.20).

2.2.6. Dimensiones del Compromiso Organizacional

Para este estudio se consideró el modelo tridimensional de Meyer y Allen 1991 quienes representaron el compromiso organizacional a través de tres dimensiones: compromiso afectivo que se vincula la aspiración de perdurar en la entidad, compromiso de continuidad respectivo al deseo de permanecer en la empresa y compromiso normativo que se vincula a la sensación de deber para continuar en la organización.

2.2.6.1. *Compromiso Afectivo*

Está referido el nexo emocional que forma parte del capital humano de la organización en la conformación de estos nexos incide el valor realizado por el trabajador a los beneficios y apoyo que recibe por parte de la entidad. Se muestra en una identidad y apego emotivo e involucra el elemento subjetivo del compromiso. El trabajador está orgulloso e identificado de ser parte de la entidad y emocionalmente se vincula y se apega está (Patrón-Cortés, 2018).

Para García (2018) los indicadores que forman parte del compromiso efectivo son el involucramiento y la identificación hacia la organización.

2.2.6.2. *Compromiso de Continuidad*

Se toma en cuenta como la interpretación realizada por el trabajador sobre los elevados costos que involucra la renuncia a la organización. El colaborador valora el esfuerzo que ha realizado además de todos los inconvenientes que acarrearía para sus familiares si deja de lado el trabajo y la probabilidad de conseguir otro. En tal sentido, prefiere ser parte de la organización por conveniencia práctica o necesidad y no por un afecto emotivo o deseo verdadero (Patrón-Cortés, 2018).

En este tipo de compromiso los indicadores son la inversión y percepción de las diferentes alternativas García (2018).

2.2.6.3. *Compromiso Normativo*

Se comprende como la sensación de obligación de formar parte de la entidad. En esta categoría de compromiso se presenta la relevancia de socializar que somete al trabajador, es decir el respeto por los lineamientos normativos, el valor al grupo al que pertenece, lealtad a la organización y los directivos, el reconocer la contribución que

proporciona a la entidad al ejecutar su labor y aspectos de adiestramiento, beneficios, capacitación, oportunidades laborales, apoyo educativo para los hijos, entre otros, generando en el colaborador sensaciones de retribución como una obligación para continuar siendo parte de la organización (Patrón-Cortes, 2018). En tal sentido, García (2018) señala que el indicador que aborda el compromiso normativo es el sentido de obligatoriedad y la lealtad a la organización.

2.2.7. Definición de la Fuerza Aérea del Perú

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 1139 (2012) - Ley de la Fuerza Aérea del Perú: Describe qué la Fuerza Aérea Peruana es una entidad que tiene el carácter ejecutor y qué depende del Ministerio de Defensa, siendo una de las unidades a disposición de este ministerio, de acuerdo a lo plasmado en el Art.2.

Entre el contexto de competencias, la FAP tiene la potestad de vigilar, controlar y defender el contexto aéreo de la nación que conforma el territorio y mar cercano hasta un límite de 200 millas, plasmado en la normativa y en concordancia con tratado en donde participa el Estado, a fin de salvaguardar la independencia, integridad y soberanía territorial de la Nación (Ley de la Fuerza Aérea del Perú – DL N°1139, 2012, Art. 3°, párrafo 1)

De igual forma; la distribución básica organizacional de se compone del Alto Mando, y los Órganos Consultivos, de Control. Defensa Jurídica, Inspectoría, Administración Interna y de Línea. (Ley de la Fuerza Aérea del Perú – DL N°1139, 2012, Art. 5°)

Cabe destacar que Reglamento de la FAP, en el art. 111° es especificada que el Órganos de Línea está el Comando de Operaciones de la FAP, siendo los encargados de orientar la planeación y adiestramiento operativo para la realización de acciones obrantes que apoyen la defensa y seguridad nacional. La adecuación interna en estado de excepción

y el desarrollo social y económico de la nación en defensa civil, en el artículo 113 determina qué unidades adicionales tienen al cargo el Ala de Arias N°3 centro situada en la ciudad de Arequipa la cual cuenta con diferentes áreas dependientes al grupo aéreo N° 2.

2.2.8. Definición de Grupo Aéreo N°2

Se sitúa en el distrito de la Joya Provincia de Arequipa, cuya misión es la de llevar a cabo la planeación, adiestramiento, operativo de fuerzas que están a disposición para prever un equipamiento y perdurabilidad adecuada para obedecer la operatividad aérea en acciones dispuesta por la superioridad y defensa aérea, participando en el orden y control interno de desarrollo económico y social de la nación, estado de excepción y defensa civil de la jurisdicción.

Conformada el 16 de abril de 1984 por el Decreto Supremo N°002- 84/AE, en el mandato de Fernando Belaunde Terry; en la jerarquía organizacional está situado en el cuarto nivel según la ordenanza FAP 20-01 de noviembre del 2013.

2.2.9. Definición del COVID-19

En el contexto de este estudio se consideró el factor COVID-19, determinado como una patología infectocontagiosa que se genera por un virus, cuya detección se hizo en el mes de diciembre del año 2019 de la ciudad de Wuhan del país chino y que pertenece al grupo de coronavirus. Este grupo familiar de virus genera afecciones respiratorias que inician como un resfriado común y pueden convertirse en un síndrome agudo respiratorio grave (SARS) o en un síndrome respiratorio del oriente medio (MERS) (Clinic Barcelona, 2020).

Muchos de los pacientes infectados por coronavirus, muestran un cuadro respiratorio entre moderado y leve, recuperándose si un mayor tratamiento frente a esto especialmente

los adultos mayores y quiénes tienen otro tipo de afección subyacente de tipo diabetes, cardiovascular, respiratorio crónico o cáncer, el cual tienen mayor posibilidad de agravar su cuadro (OMS, 2020).

En el mes de marzo del año 2020, la OMS, determinó que el COVID-19 era una pandemia. De acuerdo al sitio web BUPA (2020), la sintomatología de este padecimiento surge entre el día 2 y el día 14 luego de estar expuestos al virus. Durante este tiempo entre la exposición y previo al surgimiento de los síntomas se le denomina fase de incubación.

La sintomatología más común involucra tos, fiebre, anosmia, ageusia y cansancio, asimismo, se presentan síntomas como dificultad respiratoria, escalofríos, dolores musculares, de garganta, dolor de cabeza, goteo de la nariz, conjuntivitis, dolor de pecho, vómitos, náuseas erupción cutánea y diarrea.

2.3. Definición de términos básicos

- a. Autorrealización:** De acuerdo con Maslow (1954) este grado no es una principal necesidad, ya que, solo se requiere atender la autorrealización cuando son satisfechas otro tipo de necesidades humanas y básicas. Este nivel involucra propósitos emotivos como la creatividad, moralidad y aceptación de la vivencia.
- b. Beneficios económicos:** Está vinculado con la disponibilidad hacia la labor de acuerdo a elementos de incentivo y remuneraciones económicas añadida como efecto del trabajo realizado (Millán y Montero, 2017).
- c. Condiciones de trabajo:** Aspectos generales físico que tienen un efecto en el trabajo diario del trabajador (Millán y Montero, 2017).

- d. Compromiso organizacional:** Robbins y Judge (2009) indican que el compromiso hacia la empresa el nivel en que el colaborador se identifica con esta, en cuanto a su valor objetivo y principios, para perdurar por mucho más tiempo en ella (p.79).
- e. Deber: (compromiso normativo):** Es el nivel de honradez y honestidad que aplica el trabajador hacia sus funciones dentro de la organización, en un modelo moral como una forma de retribución desarrollada por el sentimiento fortalecido de estar en esa institución como resultado de manifestar un sentimiento de adeudo hacia la empresa por proporcionarle una oportunidad que se valora por parte del colaborador (Ajahuana y Guerra, 2017).
- f. Deseo: Compromiso Afectivo:** Según Modway (1998), es el impulso relativo de la identificación propia que tiene el trabajador hacia la empresa en aspectos organizacionales personales y empíricos laborales.
- g. Fuerzas Armadas del Perú:** De acuerdo a la Carta Magna peruana es un aspecto básico de la nación y dispuesta al gobierno que tiene como deber salvaguardar la defensa y seguridad nacional, garantizando así la soberanía y bienestar de la ciudadanía. La misma se conforma por la Marina de Guerra peruana, el Ejército la Fuerza Aérea, y de acuerdo a lo plasmado en el artículo 165 tiene como propósito constitucional la garantía de la soberanía integridad e independencia territorial de la nación, suscrita al pliego del Ministerio de la Defensa y cuyas órdenes recibe del comando conjunto de la FA (Constitución Política del Perú, 1993).
- h. Necesidad: Compromiso de Continuación:** Mc Gee y Ford (1987) propone un modelo que asume dos componentes uno de elevado sacrificio personal que se asocia al costo que genera el dejar la institución y el componente por pocas alternativas que observa a su alrededor vinculado a la falta de oportunidades de poseer un trabajo parecido al que ejecuta.

- i. Motivación:** Se fórmula cómo el impulso que codifica, determina y orienta la meta u objetivo y el grado de ímpetu o aceleración de la conducta (González, 2001).
- j. Personal militar:** Es el conjunto de individuos que forman parte de las fuerzas armadas de una nación (Real Academia Española, 2020)
- k. Satisfacción laboral:** Se define como la actitud que tiene el colaborador ante su labor propia, se determina como el sentimiento experimentado por el sujeto al realizar sus funciones, las cuáles pueden ser negativas o positivas (Stoner, 1996).
- l. Significación de la tarea:** Está referido a las ventajas y oportunidades que poseen o colaboradores de llevar a cabo acciones esenciales para lograr la autorrealización (Millán y Montero, 2017)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo diseño y nivel de la Investigación

De acuerdo al propósito de estudio, la categoría de investigación aplicada es básica, siendo explicada por Carrasco (2005) como la que tiene el propósito de ahondar y extender el conocimiento verificable, científico y fidedigno, existente sobre las variables abordadas, en este caso satisfacción laboral y compromiso organizacional.

En cuanto al enfoque del estudio el mismo es cuantitativo explicado por Hernández *et al* (2014) como aquel que emplea el acopio de la información para así comprobar una hipótesis previamente planteada, sobre el cimiento de análisis estadísticos y numéricos, cuya finalidad es indicar los lineamientos comportamentales y comprobar las teorías, midiendo con la mayor exactitud las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Respecto al diseño o plan de investigación a seguir, el mismo fue no experimental, ya, que los investigadores se limitaron a recabar la información interpretando la realidad de la manera en la que se da en su ámbito natural, sin realizar ninguna alteración de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional (Bernal, 2011).

Cabe resaltar que este estudio sigue un plan experimental de naturaleza transversal, por cuánto pretendió el análisis exacto de los medios de categorización en un dado momento a un nivel correlacional, pues se basa en analizar la incidencia de dos variables, ya que, el objetivo fue esclarecer la vinculación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional, sin que se dieran manipulaciones del hecho, sino que fueron observadas tal y como se suscitaban.

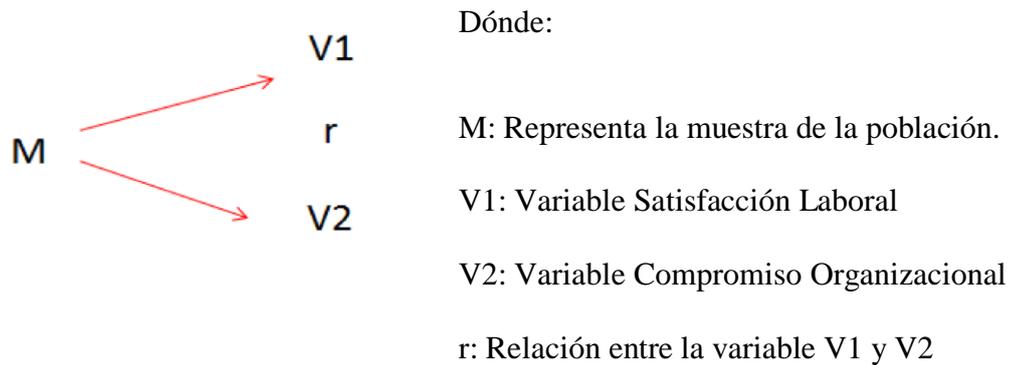


Figura 1. *Esquema de estudio correlacional*

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Para Carrasco (2006), explica que el conjunto poblacional se determina como una serie de unidades que forman parte del mismo contexto espacial, dónde se aplica la investigación y tiene como aspecto característico la totalidad de unidades de un contexto territorial en donde se observa un problema a investigar (p.238).

En tal sentido para la presente investigación se tomará en cuenta, como total de la población, a todo el personal de la Fuerza Aérea del Perú – Oficiales y Técnicos y Suboficiales, que trabaja en el Grupo Aéreo N°2 (GRUP2), La Joya-Arequipa en el año 2020, es de 229 de los cuales son 155 varones y 74 mujeres. (ver Cuadro 1).

$P = 229$ (Personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2).

Cuadro 1

Personal de Oficiales y de Técnicos y Suboficiales (TTSSOO) del GRUP2

Plana	Sexo	Sub Total	Total
Oficiales del GRUP2	Damas	5	31
	Varones	26	
TTSSOO del GRUP2	Damas	69	198
	Varones	129	
Total		229	

Fuente: Elaboración propia basado en el Sistema de Personal de Unidades (SISPERUNI) de la Fuerza Aérea del Perú.

3.2.2. Muestra

El conjunto muestral no es más que una porción representativa de la población, en resumen, es la conformación proporcional de unidades que forman parte del compendio definido como población (Hernandez Sampieri, 2010, pág. 175).

Tipo de muestreo

Sánchez, Reyes y Mejía (2018), explica qué el muestreo de categoría probabilístico es aquella que se aplica cuando se usa el cálculo numérico de la probabilidad, comparándola con el no probabilístico. Este puede ser en racimos, aleatorio, sistemático o estratificado. Sobre el muestreo no probabilístico es aquel que se utiliza a juicio del que investiga, pues los elementos de la muestra no son seleccionados al azar. De manera que pueden ser sin normas, intencionado y circunstanciales (p.94).

En respuesta al procedimiento seguido el muestreo será de categoría probabilística.

El autor Hayes (1999), enfatiza tres categorías de muestro:

a) *Censal*. - Es aquella categoría dónde la muestra se conforma por el total del conjunto poblacional. Esta categoría de método es empleada cuando se requiere conocer la percepción u opinión de todos los elementos poblacionales o cuando el número de estos es accesible para el investigador, no obstante, el costo de este tipo de estudio puede ser elevado.

b) *Con base en el criterio personal*. - La muestra seleccionada según la perspectiva y requerimientos del investigador es un método sencillo, no obstante, los resultados obtenidos pueden cuestionarse.

c) *Estadístico*. - La muestra se escoge con un número proporcional de elementos que tienen la misma posibilidad de escogerse, se tiene el riesgo de un cálculo no representativo de la población cuyos resultados no son generalizables.

De manera que el medio de muestreo a emplear fue de categoría estadística, pues la muestra se escogió de un subgrupo poblacional en donde todas las unidades tenían la misma probabilidad de formar parte de la muestra (Hernández Sampieri, 2010, pág. 175), siendo necesario la implementación de la muestra de elementos finitos presente a continuación

$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$	$n =$ tamaño de la muestra	169
	$N =$ población o universo	229
	$Z_{\alpha} =$ nivel de confianza	95%
	$p =$ probabilidad a favor	50%
	$q =$ probabilidad en contra	50%
	$d =$ error muestral	5%

Figura 2. *Formula muestral*

Seguidamente se realizó la distribución de la muestra por cada extracto respectivo.

Aplicando la siguiente fórmula:

$$n_i = n \cdot \frac{N_i}{N}$$

Leyenda:

N= Población total (229)

ni= Número de Oficiales y Número de TTSSOO

n= Muestra Total (169)

Ni= Sub muestra

Figura 3. *Fórmula para la distribución*

Cuadro 2

Muestra estratificada del personal militar del Grupo Aéreo N° 2

Plana	Sub Muestra	ni=n* (Ni/N)	ni
Oficiales del GRUP2	31	ni=169 * (31/229)	23
TTSSOO del GRUP2	198	ni=169 * (198/229)	146
Total	229		169

Fuente. Elaboración propia

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnica:

La técnica empleada para recolectar la información puede ser extensa y según la sencillez, utilidad, versatilidad y objetividad de la misma. A secuela de este estudio se empleó la encuesta en forma de técnica, teniendo en consideración que las interrogantes

tienen una formulación en vinculación directa, en resumen, se aplica de frente con el encuestado (Carrasco, 2006, p.282, 314).

3.3.2. Instrumento:

El Instrumento que será aplicado para el proceso de recolección de datos será el Cuestionario de respuesta directa que estará dirigido a los Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2; el cual ha sido elaborado con sus respectivas instrucciones y será respondido en forma directa y personal, sin la intervención del encuestador, salvo para la entrega, las recomendaciones y el recojo del mismo (Carrasco, 2006, p.319).

Se tomará en consideración interrogantes polictómicas con diferentes alternativas, de manera que su categorización escala de tipo Likert, pues se conforman como un modelo que posee una serie de preguntas o afirmaciones con sus alternativas de respuesta, en el sentido de la variable permitiendo analizar y medir la percepción recogida de la muestra.

Por otro lado, a través de la herramienta estadística ALFA DE CRONBACH se comprobará la fiabilidad del instrumento a utilizar.

3.4. Procesamiento de los datos

El programa Statistical Product and Service Solution o SPSS, es un software que se orienta a llevar a cabo interpretaciones estadísticas que puedan aplicarse a las ciencias sociales. Es de gran beneficio para la interpretación numérica, descriptiva, básica, inferencial e intermedia realizada por los expertos, analizando datos no paramétricos. Con la ayuda de este software en su versión 24 (SPSS v24), se cargarán y tabularán los datos recogidos en la

aplicación de las encuestas con la intención de realizar el análisis y describir la situación actual.

Será utilizada la prueba de Kolmogórov – Smirnov, que según Paula Rodó (05 de febrero, 2020) es una escala adaptada a la categoría de los datos y es empleada para corroborar si dos conjuntos muestrales diferentes tienen similar distribución. Por ser una valoración no paramétrica o distribución libre permite comprobar si el puntaje alcanzado de conjunto muestral posee o no una distribución normal.

Como técnica estadística se realizará un análisis correlacional bivariado, con la finalidad de determinar si hay una relación entre sí de las variables en estudio, así como verificar si la relación existente es fuerte - moderada o débil y por último definir cuál es la dirección que tiene la relación. Se determinará si existe relación o no entre las variables, por medio del nivel de significación (sig.) y si la significación es menor a 0.05 entonces existirá una correlación significativa por lo que se deberá de verificar el coeficiente de correlación (r), que oscila entre -1 y +1, debiendo tomar en cuenta que al estar más alejado del cero (0), la relación entre variables será más fuerte y cuya dirección estará determinada por el signo positivo o negativo.

Se empleó el coeficiente estadístico correlacional de Spearman que es una escala de tipo no paramétrica para medir el rango correlacional determinando si este nivel de vinculación entre las variables de estudio tiene orientación e impulso asociativo.

Por lo indicado previamente y para el proceso y tratamiento de los datos que propician el análisis de este estudio, se consideraron los programas informáticos de Excel y SPSS, pues son los más adecuados implementar a este estudio.

CAPÍTULO IV: ANALISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Validez y Confiabilidad de los instrumentos

4.1.1. Validez de los instrumentos

Sobre la validez Carrasco (2006) indican qué es la propiedad que posee un instrumento de recolección de datos para la medición precisa, objetiva, auténtica y veraz de la variable en investigación (p. 336).

Asimismo, Hernández, Fernández y Batista (2014), Señala que la validez puede ser de contenido explicada como el nivel en que el instrumento muestra la proporción específica del contenido que se desea conocer o medir (p. 201).

En esta investigación se empleó la validez de expertos que se refiere al nivel en el que un instrumento aparentemente mide la variable propuesta según el experto en esta temática, contando así con la percepción y análisis de los siguientes profesionales (Hernández, Fernández y Batista, 2014 p.204);

Cuadro 3

Validez del instrumento de la variable Satisfacción Laboral

Experto	Resultado
Mag. Marcial Alfonso Grandez Ramirez	Aplicable
Mag. Magno Iván Vargas Guevara	Aplicable
Mag. Edward Molke Bobadilla Lepiani	Aplicable

Fuente: La información se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Cuadro 4

Validez del instrumento de la variable Compromiso Organizacional

Experto	Resultado
Mag. Marcial Alfonso Grandez Ramirez	Aplicable
Mag. Magno Iván Vargas Guevara	Aplicable
Mag. Edward Molke Bobadilla Lepiani	Aplicable

Fuente: La información se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Los expertos señalados aprobaron la validez de los elementos objetivos, de claridad y consistencia sobre las afirmaciones correspondientes a las dimensiones de las variables, que forman parte de la investigación. Los tres profesionales expertos de acuerdo a su perspectiva determinaron y coincidieron en la aplicabilidad del instrumento.

4.1.2. Confiabilidad de los instrumentos

Fue necesario llevar a cabo la implementación de la prueba piloto tomando en cuenta 10 instrumentos a fin de conocer el nivel de confiabilidad del instrumento que se aplicará y la medición estadística del Coeficiente de Cronbach se llevó a cabo por el Software Estadístico SPSS.

Cuadro 5

Confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
V1: Satisfacción Laboral	0.848	27
V2: Compromiso Organizacional	0.818	18

Fuente: Software IBM SPSS versión 21.

De acuerdo a Hernández y Pascual (2018, p. 160), para fijar la confiabilidad del instrumento se referenciaron los valores descritos a continuación:

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

En el cuadro 5, para la variable Satisfacción Laboral se alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.848, lo que indica, de acuerdo a la escala anterior que la confiabilidad del instrumento es buena. Para el Compromiso Organizacional el valor de Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.818, lo que indica que el nivel de confiabilidad es bueno.

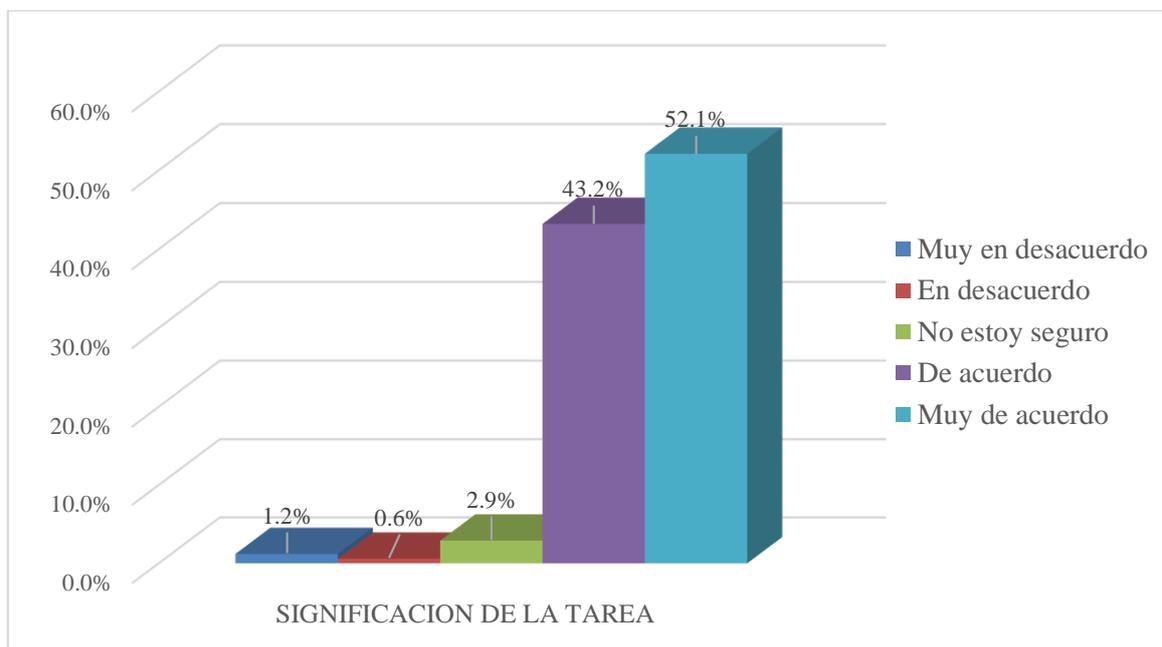
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Análisis de la variable Satisfacción Laboral

Tabla 1 DIMENSIÓN SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA

	f	%
Muy en desacuerdo	2	1.2
En desacuerdo	1	0.6
No estoy seguro	5	2.9
De acuerdo	73	43.2
Muy de acuerdo	88	52.1
Total	169	100.0

Gráfica 1 DIMENSIÓN SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA



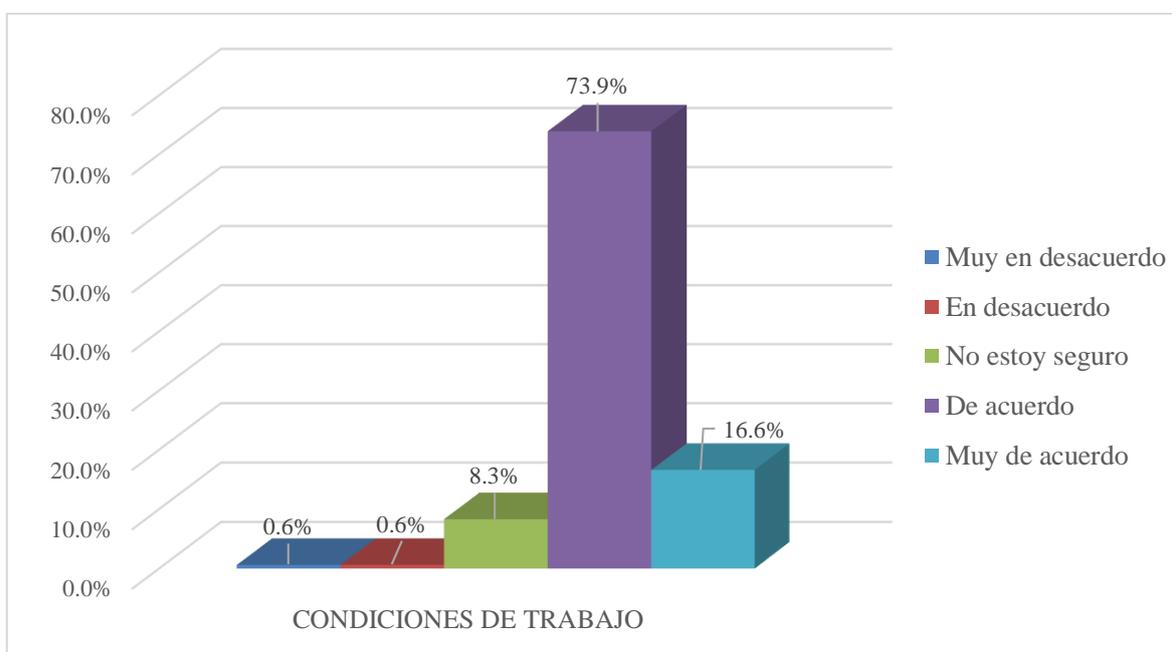
Interpretación

En el análisis de la dimensión significación de la tarea se puede apreciar que en esta dimensión se analiza el valor asignado por los trabajos realizados, dentro de ellos están las proyecciones del trabajo, la labor útil que presentan los encuestados; los resultados encontrados manifiestan que la gran mayoría se encuentra **muy de acuerdo** con el 52.1% asimismo el 43.2% está **de acuerdo** es decir, en una tendencia de más del 90% sienten que son útiles, que su trabajo es valorado, tienen gusto por el trabajo que realizan a diferencia del 2.9 % que **no están seguros**, el 1.2% se encuentra **muy en desacuerdo** y el 0.6% **en desacuerdo**; por lo tanto estos resultados demuestran que la gran mayoría de los encuestados proyectan satisfacción en la significación que se le da a las tareas realizadas.

Tabla 2 DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO

	f	%
Muy en desacuerdo	1	0.6
En desacuerdo	1	0.6
No estoy seguro	14	8.3
De acuerdo	125	74.0
Muy de acuerdo	28	16.5
Total	169	100.0

Gráfica 2 DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO



Interpretación

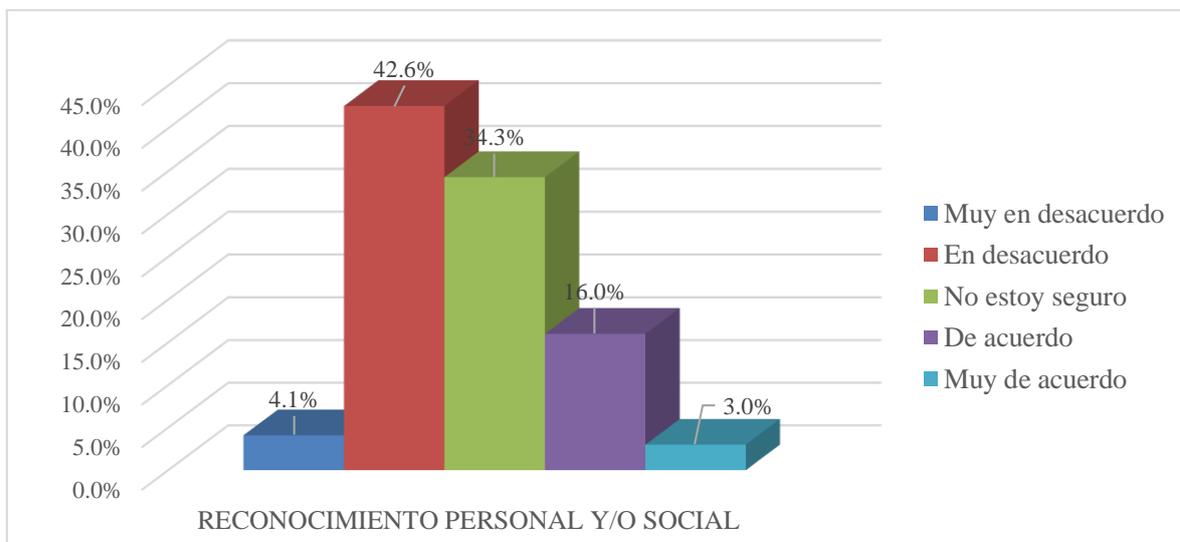
En el análisis de las condiciones del trabajo se puede apreciar que son factores externos en los cuales se dan a conocer el bienestar así como la salud del trabajador dentro de una organización; los resultados encontrados manifiestan que el 73.9% y el 16.6% se encuentra **muy de acuerdo** y **de acuerdo** respectivamente con las condiciones de trabajo, lo que significa que casi el 90% está satisfecho con las condiciones de trabajo actuales; versus un

8.3% que manifiesta no estar seguros y otras proyecciones manifiestan estar **en desacuerdo** y **muy en desacuerdo** con el 0.6%

Tabla 3 DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL

	f	%
Muy en desacuerdo	7	4.1
En desacuerdo	72	42.6
No estoy seguro	58	34.3
De acuerdo	27	16.0
Muy de acuerdo	5	3.0
Total	169	100.0

Gráfica 3 DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL



Interpretación

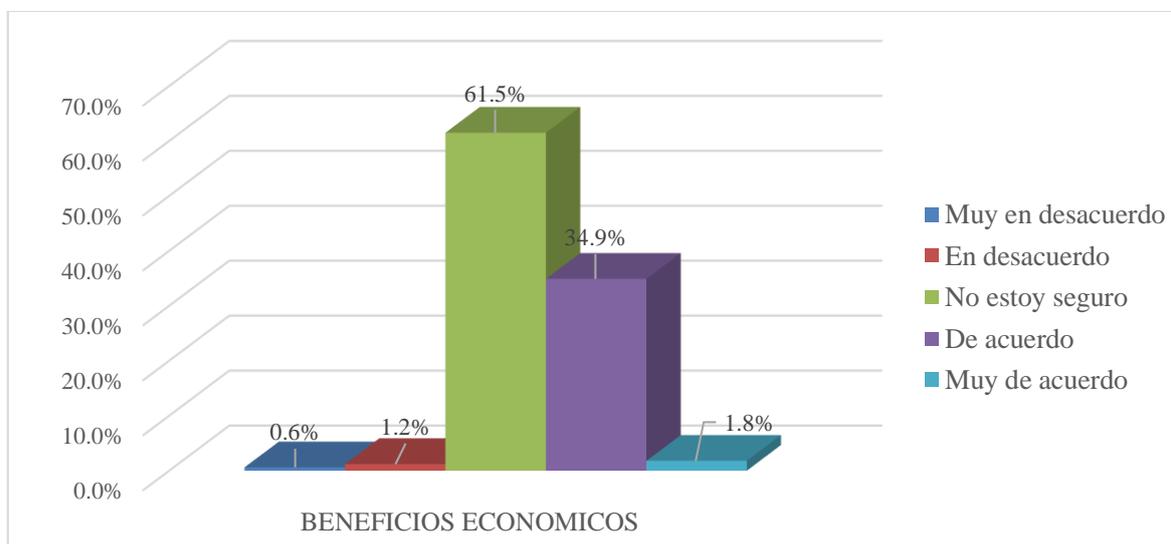
En el análisis de la dimensión de reconocimiento personal y/o social se puede apreciar que los resultados manifiestan a un 4.1% **muy en desacuerdo** junto con el 42.6% **en desacuerdo** con la existencia de mal trato, de tareas mal percibidas, de aburrimiento o de limitaciones del trabajo; sin embargo, el 34.3% **no está seguro** de ello, a diferencia de otros resultados que manifiestan que el 16% está **de acuerdo** y el 3% **muy de acuerdo**.

Todo ello significa que están en contra de la existencia de mal trato, así como la toma de distancia entre los compañeros de trabajo y casi no existen las tareas mal percibidas, así mismo los resultados muestran estar en desacuerdo con el aburrimiento por el trabajo compartido y con la existencia de limitaciones en él.

Tabla 4 DIMENSIÓN BENEFICIOS ECONÓMICOS

	f	%
Muy en desacuerdo	1	0.6
En desacuerdo	2	1.2
No estoy seguro	104	61.5
De acuerdo	59	34.9
Muy de acuerdo	3	1.8
Total	169	100.0

Gráfica 4 DIMENSIÓN BENEFICIOS ECONÓMICOS



Interpretación

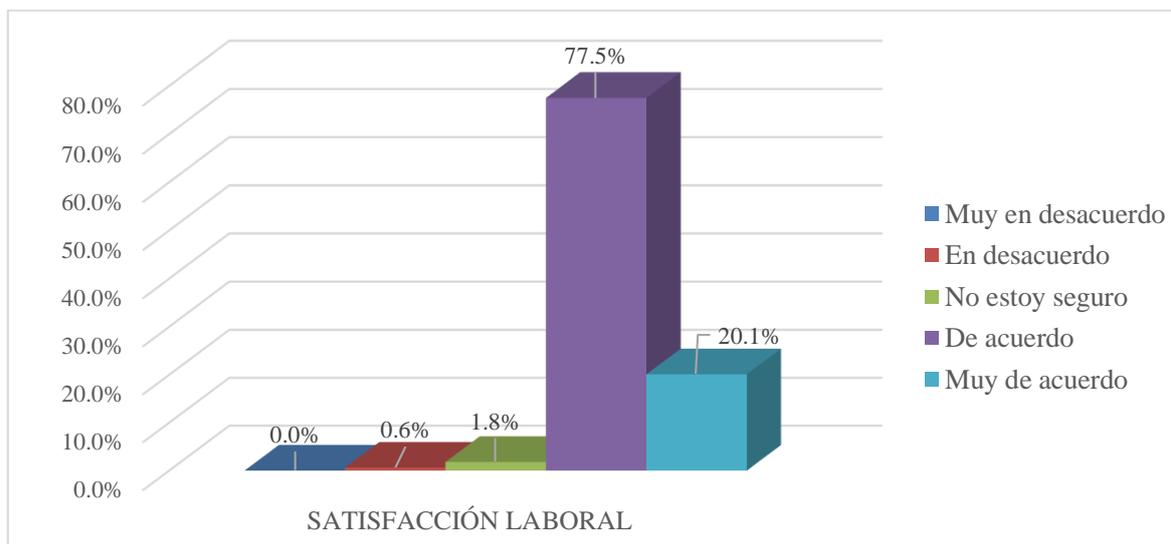
En el análisis de la dimensión de los beneficios económicos que es donde se dan a conocer las tendencias monetarias así como los sueldos bajos, lo que genera insatisfacción en el salario y por ende una mala proyección profesional; los resultados encontrados manifiestan

que el 61.5% no está seguro de percibir beneficios económicos, el 34.9% se encuentra de acuerdo con los beneficios económicos que reciben junto con el 1.8% que está muy de acuerdo, sin embargo en un porcentaje mínimo, los resultados arrojan un 1.2% en desacuerdo y 0.6% muy en desacuerdo; por lo que los resultados muestran y proyectan una positividad hacia los sueldos aceptables.

Tabla 5 VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

	f	%
Muy en desacuerdo	0	0
De acuerdo	1	0.6
No estoy seguro	3	1.8
De acuerdo	131	77.5
Muy de acuerdo	34	20.1
Total	169	100.0

Gráfica 5 VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL



Interpretación

En el análisis de la variable de la satisfacción laboral los resultados arrojan que el 20.1% y el 77.5% están **muy de acuerdo** y **de acuerdo** respectivamente con la existencia de una

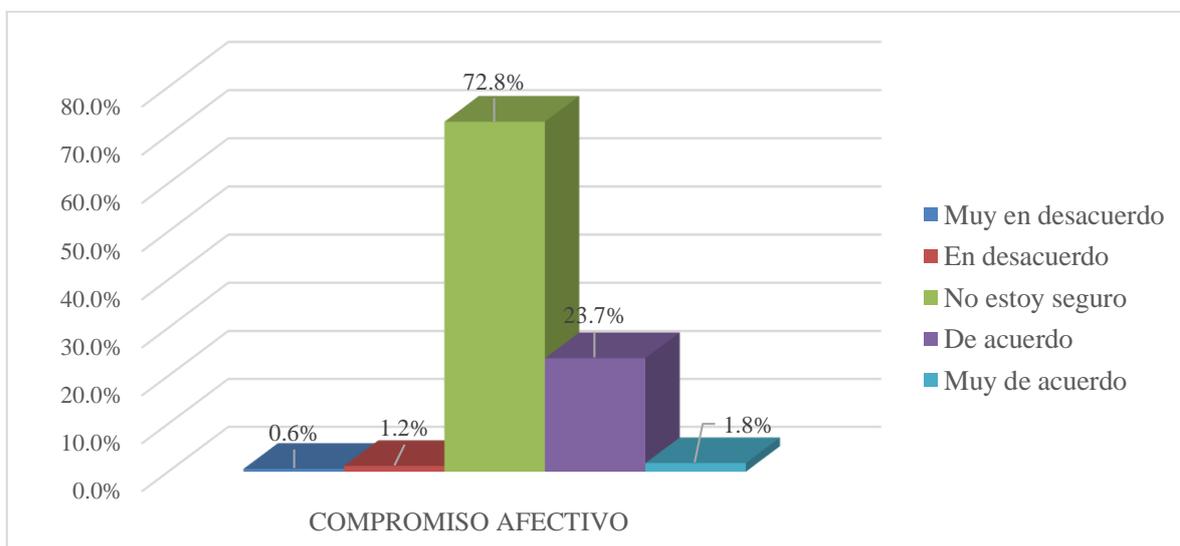
satisfacción laboral positiva dentro de su percepción a diferencia del 1.8% que manifiestan **no estar seguros** y en un valor mínimo del 0.6% de estar **en desacuerdo**, no arrojando valores para el nivel **muy en desacuerdo**.

4.2.2. Análisis de la variable Compromiso Organizacional

Tabla 6 DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO

	f	%
Muy en desacuerdo	1	0.6
En desacuerdo	2	1.2
No estoy seguro	123	72.8
De acuerdo	40	23.7
Muy de acuerdo	3	1.8
Total	169	100.0

Gráfica 6 DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO



Interpretación

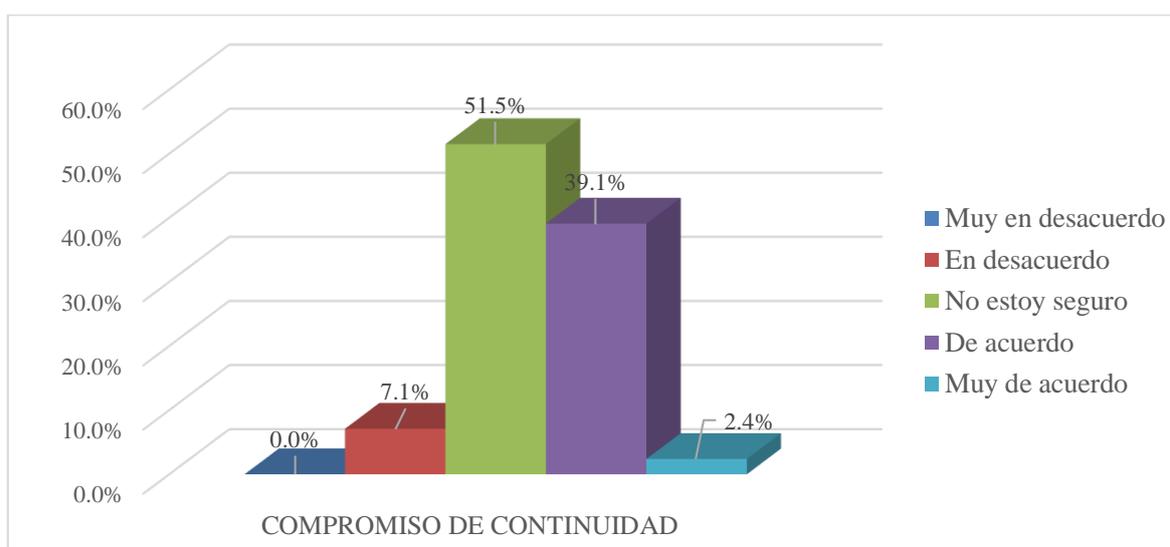
En el análisis de la dimensión de compromiso afectivo, que es donde los lazos emocionales se generan entre compañeros de trabajos y lo cual forja una comunicación sólida donde se

dan a conocer necesidades así como expectativas, los resultados encontrados manifiestan que un 72.8% **no está seguro** de su compromiso afectivo y en proyecciones positivas el 23.7% está **de acuerdo** junto con el 1.8% que manifiesta estar **muy de acuerdo**, sin embargo el 1.2% manifiesta estar **en desacuerdo** y solo el 0.6% está **muy en desacuerdo**, lo que demuestra que tiene que mejorarse el desarrollo del compromiso afectivo dentro de los encuestados.

Tabla 7 DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD

	f	%
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	12	7.1
No estoy seguro	87	51.5
De acuerdo	66	39.1
Muy de acuerdo	4	2.4
Total	169	100.0

Gráfica 7 DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD



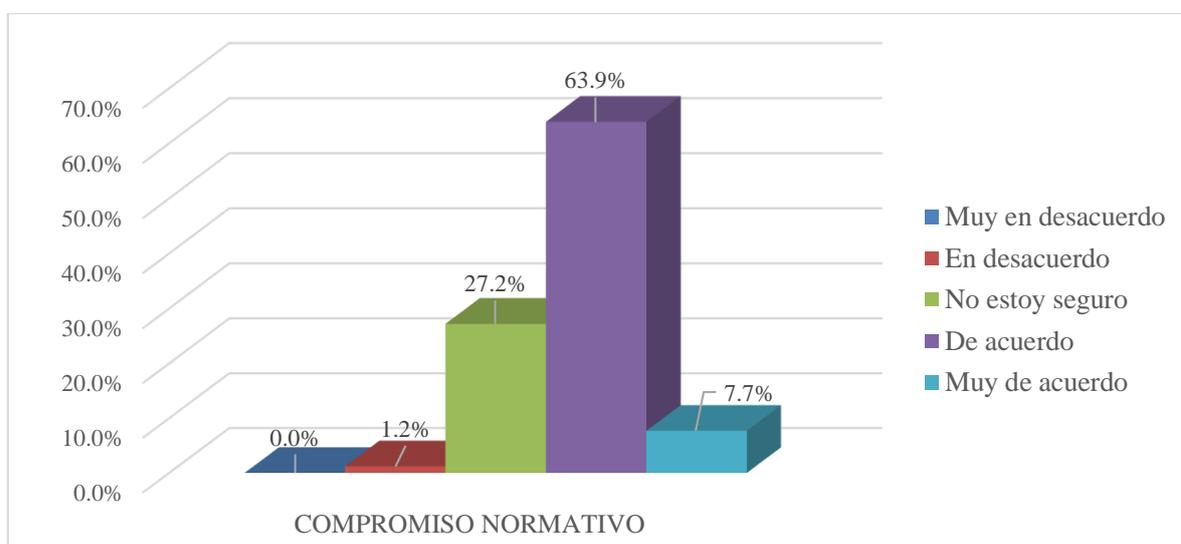
Interpretación

En el análisis del compromiso de continuidad que es la conciencia individual que se proyecta en la inversión del tiempo y del esfuerzo generados colectivamente por lo que se tiene que manejar percepciones de alternativa así como inversiones dentro de la organización; los resultados encontrados manifiestan que el 51.5% no está seguro de su compromiso de continuidad y en proyecciones positivas en nivel de acuerdo está representado con el 39.1% y muy de acuerdo con el 2.4% en cambio a una tendencia de desacuerdo representados mínimamente con el 7.1%, no existiendo resultados para el nivel muy en desacuerdo.

Tabla 8 DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO

	f	%
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	2	1.2
No estoy seguro	46	27.2
De acuerdo	108	63.9
Muy de acuerdo	13	7.7
Total	169	100.0

Gráfica 8 DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO



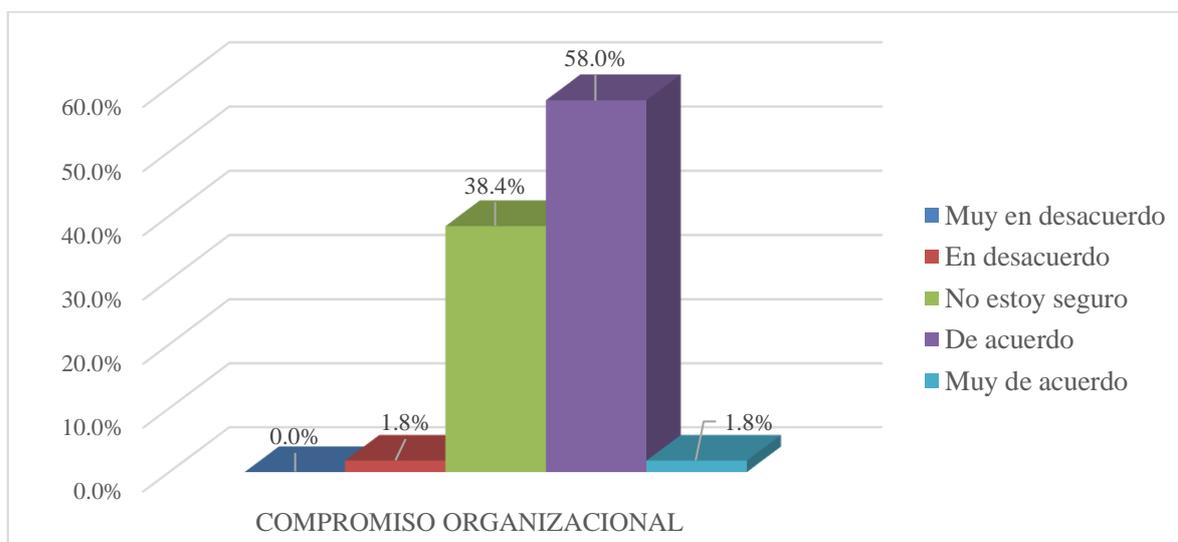
Interpretación

En el análisis del compromiso normativo que es la lealtad hacia la organización así como la correspondencia a ciertas prestaciones los resultados encontrados demuestran que en el nivel de muy de acuerdo está representado con el 63.9% y muy de acuerdo con el 7.7% estos resultados muestran un alto índice de compromiso normativo en cambio el 27.7% manifiesta no estar seguro y en un porcentaje mínimo del 1.2% se encuentra el nivel en desacuerdo , no arrojando valores para el nivel muy en desacuerdo.

Tabla 9 VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	f	%
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	3	1.8
No estoy seguro	65	38.4
De acuerdo	98	58.0
Muy de acuerdo	3	1.8
Total	169	100.0

Gráfica 9 VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL



Interpretación

En el análisis de la variable del Compromiso organizacional que es un estado psicológico donde se caracteriza distintas relaciones entre individuos dentro de una organización, se aprecia que los resultados proyectados manifiestan estar **muy de acuerdo** y **de acuerdo** con el 1.8% y 58% respectivamente, a diferencia del 38.4% que manifiesta **no estar seguro**, a su vez un porcentaje del 1.8% de los encuestados demuestran que están **en desacuerdo** con mantener un compromiso con la organización, no existiendo resultados para el nivel **muy en desacuerdo**.

4.3. Prueba de Hipótesis

Tabla 10 Comprobación de Hipótesis Específica 1: Significación de la tarea y el Compromiso Organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020

			Correlaciones	
			Significación de la tarea	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Significación de la tarea	Coefficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	169	169
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	169	169

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

Los resultados encontrados mediante el estadígrafo de la Rho de Spearman , dan a conocer que el análisis entre las dos variables analizadas proyectan una tendencia moderada de relación $Rho=0.567$, así mismo proyectan una tendencia positiva y significativa ya que el valor hallado de la significancia es de $p=0.005$ menor al parámetros límite ($p<0.05$) aceptando la relación de las variables es decir que si existe una relación significativa entre

la Significación de la tarea y el Compromiso Organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.

Tabla 11 Comprobación de Hipótesis Especifica 2: Condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.

		Correlaciones		
			Condiciones de trabajo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.596**
		Sig. (bilateral)	.	.003
		N	169	169
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	.596**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	.
		N	169	169

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

Los resultados encontrados mediante el estadígrafo de la Rho de Spearman , dan a conocer que el análisis entre las dos variables analizadas proyectan una tendencia moderada de relación $Rho=0.596$, así mismo proyectan una tendencia positiva y significativa ya que el valor hallado de la significancia es de $p=0.003$ menor al parámetros límite ($p<0.05$) aceptando la relación de las variables es decir que si existe una relación significativa entre las Condiciones de trabajo y el Compromiso Organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020..

Tabla 12 Comprobación de Hipótesis Específica 3: Reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.

Correlaciones			Reconocimiento personal y/o social	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Reconocimiento personal y/o social	Coeficiente de correlación	1.000	.603**
		Sig. (bilateral)	.	.012
		N	169	169
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	.603**	1.000
		Sig. (bilateral)	.012	.
		N	169	169

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

Los resultados encontrados mediante el estadígrafo de la Rho de Spearman , dan a conocer que el análisis entre las dos variables analizadas proyectan una tendencia moderada de relación $Rho=0.603$, así mismo proyectan una tendencia positiva y significativa ya que el valor hallado de la significancia es de $p=0.012$ menor al parámetros límite ($p<0.05$) aceptando la relación de las variables es decir que si existe una relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.

Tabla 13 Comprobación de Hipótesis Específica 4: Beneficios económicos y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.

			Correlaciones	
			Beneficios económicos	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	169	169
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	169	169

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

Los resultados encontrados mediante el estadígrafo de la Rho de Spearman , dan a conocer que el análisis entre las dos variables analizadas proyectan una tendencia moderada de relación $Rho=0.608$, así mismo proyectan una tendencia positiva y significativa ya que el valor hallado de la significancia es de $p=0.010$ menor al parámetros límite ($p<0.05$) aceptando la relación de las variables es decir que si existe una relación significativa entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.

Tabla 14 Comprobación de Hipótesis General: La Satisfacción laboral y el Compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.

			Correlaciones	
			Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	169	169
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	169	169

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

Los resultados encontrados mediante el estadígrafo de la Rho de Spearman , dan a conocer que el análisis entre las dos variables analizadas proyectan una tendencia moderada de relación $Rho=0.642$, así mismo proyectan una tendencia positiva y significativa ya que el valor hallado de la significancia es de $p=0.002$ menor al parámetros límite ($p<0.05$) aceptando la relación de las variables es decir que sí existe una relación significativa entre la Satisfacción laboral y el Compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.

4.4. Discusión de los Resultados

La escena mundial de este siglo XXI, se precisa por las transformaciones permanentes y la constante y seguridad por el resultado del proceso globalizador, en dónde se evidencia un decremento del medio ambiental y los ataques en contra del terrorismo mundial, generando resultados colaterales de migración masiva y crisis humanitaria. A esta

enmarañada circunstancia se adiciona la inmovilidad económica y social mundial forjada por la pandemia por el coronavirus, atravesando así los linderos de las naciones con una inesperada rapidez.

El Perú tiene una situación similar a la de otras naciones del mundo, pues enfrenta este nocivo virus que demuestra su agilidad para vulnerar la salud y la seguridad de la ciudadanía, denominado COVID-19, el cual fue considerado pandemia enunciada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo de 2020. En efecto, el Estado adoptó medidas restrictivas multidimensionales y multifactoriales para frenar la propagación de esta pandemia, donde en primera línea de acción se encontraba el personal sanitario para atender las emergencias de salud y el ejército para hacer cumplir los lineamientos impuestos por el Gobierno, frente a la declaratoria de emergencia. (Mariategui, 2020).

El abordaje de la satisfacción por la labor y el compromiso hacia la organización viene desarrollándose con fuerza en los últimos años a nivel nacional, centrandose su investigación en diversos contextos organizacionales, donde corroboran la correlación existente entre estas variables, pues, al ser más elevada el nivel de satisfacción hacia la labor, el sentimiento de compromiso también será mayor describiéndose que el índice de compromiso y satisfacción de los trabajadores que participan en la entidad (Velarde, 2019; Núñez, 2020; Vega, 2018).

En el presente análisis según Palma (2006) “Es la disponibilidad hacia la labor que cumple de acuerdo a las peculiaridades, que se asocian al trabajo propio, es una sensación de realización, esfuerzo, proporción mental y realización. Manifiesta que para el colaborador la acción laboral tiene una semántica social y personal, realiza el trabajo con mayor beneplácito, por lo que, tiene un proceso de retroalimentación entre directores y compañeros”

En el análisis de la tabla 1: dimensión significación de la tarea, los resultados encontrados manifiestan que la gran mayoría se encuentra muy de acuerdo con el 52.1% asimismo el 43.2% está de acuerdo es decir, en una tendencia de más del 90% sienten que son útiles, que su trabajo es valorado, tienen gusto por el trabajo que realizan a diferencia del 2.9 % que no están seguros, el 1.2% se encuentra muy en desacuerdo y el 0.6% en desacuerdo; por lo tanto estos resultados demuestran que la gran mayoría de los encuestados proyectan satisfacción en la significación que se le da a las tareas realizadas.

Asimismo Palma (2006) como un aspecto que permite valorar el trabajo de acuerdo a la disponibilidad y existencia de aspectos materiales, físicos y lineamientos normativos, además de la vinculación con la dirección que maneja la práctica laboral, en el análisis de la tabla 2: dimensión condiciones de trabajo, los resultados encontrados manifiestan que el 73.9% y el 16.6% se encuentra muy de acuerdo y de acuerdo respectivamente con las condiciones de trabajo, lo que significa que casi el 90% está satisfecho con las condiciones de trabajo actuales; versus un 8.3% que manifiesta no estar seguros y otras proyecciones manifiestan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo con el 0.6% .

Para Palma (2006) es la predisposición valorativa de la labor, de acuerdo al propio reconocimiento y al de aquellos sujetos que se vinculan al trabajo, según el logro del trabajo y el efecto de las consecuencias, la valoración realizada por los jefes de la práctica laboral que se realiza en este contexto. De los resultados encontrados en la tabla 3: dimensión reconocimiento personal y/o social, los resultados manifiestan a un 4.1% muy en desacuerdo junto con el 42.6% en desacuerdo con la existencia de mal trato, de tareas mal percibidas, de aburrimiento o de limitaciones del trabajo; sin embargo, el 34.3% no está seguro de ello, a diferencia de otros resultados que manifiestan que el 16% está de acuerdo y el 3% muy de acuerdo.

Todo ello significa que están en contra de la existencia de maltrato, así como la toma de distancia entre los compañeros de trabajo y casi no existen las tareas mal percibidas, así mismo los resultados muestran estar en desacuerdo con el aburrimiento por el trabajo compartido y con la existencia de limitaciones en él.

En el análisis de la tabla 4: dimensión beneficios económicos; que según Palma, (2006) es aquella disponibilidad que se establece a la labor basada en los elementos de incentivo y remuneración económica como resultado del rendimiento y cumplimiento, y la elaboración y determinación de los propósitos económicos según la responsabilidad laboral de los colaboradores, los resultados encontrados manifiestan que el 61.5% no está seguro de percibir beneficios económicos, el 34.9% se encuentra de acuerdo con los beneficios económicos que reciben junto con el 1.8% que está muy de acuerdo, sin embargo en un porcentaje mínimo, los resultados arrojan un 1.2% en desacuerdo y 0.6% muy en desacuerdo; por lo que los resultados muestran y proyectan una positividad hacia los sueldos aceptables.

Pintado (2014) indicó que la satisfacción laboral es la conducta manifestada por parte del trabajador ante la labor que realiza. Esta actitud se cimienta en sus valores y creencias desarrolladas de acuerdo a su trabajo. Se le describe además como el índice en que un colaborador está identificado circunstancialmente con la organización y la forma el perdurar dentro de ella la satisfacción laboral. Se vincula con el desempeño y el clima de la organización el modelo de incentivo, salario, compensaciones, gratificaciones y lineamientos de ascenso, los cuales, deberán estar adecuado a la realidad del país de manera que sean justicieros y no ambiguo para ajustarse a las expectativas de estos (p.269), en la tabla 5, en el análisis de la variable de la satisfacción laboral los resultados arrojan que el 20.1% y el 77.5% están muy de acuerdo y de acuerdo respectivamente con la existencia de

una satisfacción laboral positiva dentro de su percepción a diferencia del 1.8% que manifiestan no estar seguros y en un valor mínimo del 0.6% de estar en desacuerdo, no arrojando valores para el nivel muy en desacuerdo

Y en el desarrollo de la segunda variable, la dimensión compromiso afectivo está referido el nexo emocional que forma parte del capital humano de la organización en la conformación de estos nexos incide el valor realizado por el trabajador a los beneficios y apoyo que recibe por parte de la entidad. Se muestra en una identidad y apego emotivo e involucra el elemento subjetivo del compromiso. El trabajador está orgulloso e identificado de ser parte de la entidad y emocionalmente se vincula y se apega está (Patrón-Cortés, 2018).

En el análisis de la tabla 6: dimensión de compromiso afectivo es donde los lazos emocionales se generan entre compañeros de trabajos y lo cual forja una comunicación sólida donde se dan a conocer necesidades así como expectativas los resultados encontrados manifiestan que un 72.8% no está seguro de su compromiso afectivo y en proyecciones positivas el 23.7% está de acuerdo junto con el 1.8% que manifiesta estar muy de acuerdo, sin embargo el 1.2% manifiesta estar en desacuerdo y solo el 0.6% está muy en desacuerdo, lo que demuestra que tiene que mejorarse el desarrollo del compromiso afectivo dentro de los encuestados

En la dimensión compromiso de continuidad, se toma en cuenta como la interpretación realizada por el trabajador sobre los elevados costos que involucra la renuncia a la organización. El colaborador valora el esfuerzo que ha realizado además de todos los inconvenientes que acarrearía para sus familiares si deja de lado el trabajo y la probabilidad de conseguir otro. En tal sentido, prefiere ser parte de la organización por conveniencia práctica o necesidad y no por un afecto emotivo o deseo verdadero (Patrón-Cortés, 2018). En el análisis de la tabla 7: dimensión compromiso de continuidad, los resultados

encontrados manifiestan una tendencia promedio con el 51.5% y en proyecciones positivas en nivel satisfecho está representado con el 39.1% y muy satisfecho con el 2.4% en cambio a una tendencia de insatisfacción están representados mínimamente con el 7.1%

En la dimensión compromiso normativo se comprende como la sensación de obligación de formar parte de la entidad. En esta categoría de compromiso se presenta la relevancia de socializar que somete al trabajador, es decir el respeto por los lineamientos normativos, el valor al grupo al que pertenece, lealtad a la organización y los directivos, el reconocer la contribución que proporciona a la entidad al ejecutar su labor y aspectos de adiestramiento, beneficios, capacitación, oportunidades laborales, apoyo educativo para los hijos, entre otros, generando en el colaborador sensaciones de retribución como una obligación para continuar siendo parte de la organización (Patrón-Cortés, 2018); en el análisis de la tabla 8: dimensión compromiso normativo, se puede apreciar que se debe desarrollar la lealtad hacia la organización así como la correspondencia a ciertas prestaciones es decir que la lealtad de la organización tiene que ser positiva así lo demuestran los resultados encontrados demuestran que en el nivel de muy de acuerdo está representado con el 63.9% y muy de acuerdo con el 7.7% estos resultados muestran un alto índice de compromiso normativo, a diferencia del 27.7% que manifiesta no estar seguro y en un porcentaje mínimo del 1.2% se encuentra el nivel en desacuerdo, no arrojando valores para el nivel muy en desacuerdo

Respecto a la variable compromiso organizacional, Palafox (2005) manifiesta que la ceguera empresarial acarrea un vicio de la vinculación de la productividad con la satisfacción, por obviar elementos que intervienen en la satisfacción de trabajador y la gestión de personal a través de remuneraciones y compensaciones y otros aspectos que inciden en la satisfacción, generando así que el capital humano no tenga un adecuado nivel

de identidad y compromiso hacia la empresa en donde se desenvuelve, es así que, en el análisis de la tabla 9: variable compromiso organizacional, se puede apreciar que es un estado psicológico donde se caracteriza distintas relaciones entre individuos dentro de una organización y los resultados proyectados manifiestan estar muy de acuerdo y de acuerdo con el 1.8% y 58% respectivamente, a diferencia del 38.4% que manifiesta no estar seguro, a su vez un porcentaje del 1.8% de los encuestados demuestran que están en desacuerdo con mantener un compromiso con la organización, no existiendo resultados para el nivel muy en desacuerdo.

En el análisis de los antecedentes que cotejen los resultados tenemos Nieto (2017) Los hallazgos principales de acuerdo al estadístico Pearson determinan que las variables tienen un vínculo estadístico, significativa y moderada de acuerdo a su valor de $r = 0.60$, de forma que se concluye la mediana vinculación entre las variables abordadas, evidenciándose una relación moderada entre los factores de la satisfacción laboral que están relacionados al valor que se le otorga al trabajo realizado con el compromiso organizacional, en tal sentido se recomienda, investigar más a fondo y analizar otros estudios que analicen estas dos variables en analogía con otros elementos organizacionales que pueden participar en ello, identificándose los niveles de conexión entre el constructo abordado; del mismo modo en nuestra investigación de acuerdo al análisis de la tabla 10: Significación de la tarea y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020, los resultados encontrados mediante el estadígrafo de la Rho de Spearman dan a conocer que el análisis entre las dos variables analizadas proyectan una tendencia moderada de relación $Rho=0.567$, así mismo proyectan una tendencia positiva y significativa ya que el valor

hallado de la significancia es de $p=0.005$ menor al parámetro límite ($p<0.05$) aceptando la relación de las variables.

En el análisis del antecedente nacional Pérez (2018); observamos que respecto a las condiciones de trabajo los resultados arrojan una insatisfacción laboral en el personal evaluado, no obstante, se debe tener en cuenta que la satisfacción laboral no solo está relacionada con las condiciones de trabajo, sino que también se relaciona con la forma de cómo perciben su entorno laboral. Por lo que en las conclusiones se testifica que, los resultados reflejan una vertical y alta vinculación entre las variables, pues el valor de Spearman fue de $\rho=0.846$ al ser un compromiso de nivel elevado, la satisfacción laboral también lo es. Del mismo modo, en el análisis de la tabla 11: Las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020, los resultados encontrados mediante el estadígrafo de la Rho de Spearman, dan a conocer que el análisis entre las dos variables analizadas proyectan una tendencia moderada de relación $\rho=0.596$, con una significancia de $p= 0.003$ proyectando una tendencia positiva y significativa por lo que se acepta la relación de las variables.

En el antecedente internacional de Tello (2018), los resultados develan un índice de Spearman de $\rho=0.18$, de manera que la relación es baja y contrapuesta se concluye que no se da una relación entre el compromiso y la satisfacción hacia la labor. El significado de tales resultados puede indicarse que el predictor de un óptimo desempeño, la puntualidad, rotación y productividad es el compromiso y no la satisfacción. Resulta importante contar con trabajadores con alto nivel de compromiso, siendo que la satisfacción puede manifestarse a través de algunos elementos laborales, sin embargo, el compromiso es una visión mucho más general de la organización, sin embargo estos resultados difieren de los

resultados encontrados en la tabla 12: Reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020, ya que se acepta la relación de las variables dado que, proyectan una tendencia moderada de relación con un $Rho=0.603$, así mismo proyectan una tendencia positiva y significativa puesto que el valor hallado de la significancia es de $p=0.012$, evidenciando que la satisfacción laboral será mayor si el compromiso organizacional también lo es.

En los antecedentes a nivel nacional Guerra (2017), los hallazgos determinan una estadística vinculación entre las variables, por cuánto el coeficiente obtenido de Spearman fue de $Rho=0.825$; es decir, un valor positivo y alto de correlación. Se afirma en conclusión el elevado nivel asociativo entre las variables. De manera que se recomienda implementar un sistema propicio de control y valoración para así observar efectos tangibles del plan aplicado con el incremento del compromiso y la satisfacción hacia la labor. Asimismo, de resultados encontrados en la tabla 13: Beneficios económicos y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020, mediante el estadígrafo de la Rho de Spearman , se da a conocer que el análisis entre las dos variables analizadas proyectan una tendencia moderada de relación $Rho=0.608$, así mismo proyectan una tendencia positiva y significativa ya que el valor hallado de la significancia es de $p=0.010$ menor al parámetro límite ($p<0.05$), por lo que la satisfacción respecto a esta dimensión se verá directamente relacionada con el nivel del compromiso organizacional, llegando a corroborar que sí existe una relación entre ellas.

Y finalmente en la hipótesis general según Salazar (2018), los resultados se basan en indicar que existe un nivel medio de satisfacción laboral en el 70.9% y un nivel medio en el

69.9% de compromiso organizacional. Al analizar la correlación de acuerdo a la información alcanzada al aplicar los instrumentos e implementar el Chi² de Pearson. Se concluye la vinculación dada entre los constructos satisfacción y compromiso de los colaboradores a un nivel positivo y significativo estadístico, por lo tanto, un mayor índice de satisfacción hacia la labor, se resume en un mayor nivel de compromiso hacia la entidad; estos resultados sustentan a los resultados encontrados en la tabla 14: Satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020, mediante el estadígrafo de la Rho de Spearman , dan a conocer que el análisis entre las dos variables analizadas presentan un $Rho=0.642$ y una significancia de $p=0.002$, proyectando una tendencia moderada de relación, positiva y significativa, lo que conlleva a afirmar la hipótesis general dado que sí existe una relación entre las variables estudiadas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera.- La relación entre la Significación de la tarea y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria, La Joya – Arequipa, 2020, muestra una relación moderada $Rho=0.567$ y su nivel de significancia $p=0.005$ menor al parámetro limite ($p<0.05$); corroborando que existe una relación significativa entre las variables analizadas.

Segunda.- La relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020, muestra una relación moderada $Rho=0.596$ y su nivel de significancia $p=0.003$ menor al parámetro limite ($p<0.05$) corroborando la existencia de una relación significativa entre las variables analizadas.

Tercera.- La relación entre el reconocimiento personal y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020, muestra una relación moderada $Rho=0.603$ y su nivel de significancia $p=0.012$ menor al parámetro limite ($p<0.05$), corroborando la existencia de una relación significativa entre las variables analizadas.

Cuarta.- La relación entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020, muestra una relación moderada $Rho=0.608$ y su nivel de significancia $p=0.010$ menor al parámetro límite ($p<0.05$), corroborando la existencia de una relación significativa entre las variables analizadas.

Quinta.- La relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020, muestra una relación moderada $Rho=0.642$ y su nivel de significancia $p=0.002$ menor al parámetro límite ($p<0.05$), corroborando la existencia de una relación y significativa entre las variables analizadas.

Sexta.- A pesar de estar enfrentado una pandemia mundial en la actualidad, los resultados muestran que hay una relación significativa entre las variables en estudio, sin embargo si ahondamos más en los rangos del coeficiente de Rho, los resultados indican una relación moderada entre las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral y la variable Compromiso Organizacional.

Recomendaciones o sugerencias

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación es necesario realizar las siguientes recomendaciones:

Primera.- Al existir una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo

Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, resulta necesario trabajar estas dos dimensiones para mantener y/o incrementar la relación.

Segunda.- Para incrementar el compromiso afectivo en el personal es necesario la creación de una positiva y fuerte cultura de trabajo en equipo, además de fomentar la cultura de retroalimentación constructiva informando al personal en qué se equivocaron, por qué se equivocaron y cómo se puede mejorar y finalmente fomentar el reconocimiento por el rendimiento laboral del personal.

Tercera.- El compromiso de continuidad se debe de incrementar mediante el fomento de una cultura de incentivos e innovación, es decir, que el personal sienta reconocimiento por el trabajo que realiza de acuerdo a la especialidad que ostenta y que sienta que se escuchan las ideas de trabajo que proponen.

Cuarta.- El compromiso normativo se puede incrementar mediante el cumplimiento a cabalidad de las normas de ética de la institución tanto en el ámbito laboral como en el personal, una adecuada, transparente y constante comunicación entre los niveles superiores e inferiores y viceversa, tener claramente establecidas las metas de la unidad; asimismo en la etapa de instrucción se debe fomentar el liderazgo y la capacidad de influir en los demás de manera positiva.

Quinta.- Esta investigación sirva como punto de partida para que se desarrollen otras investigaciones dentro de la Fuerza Aérea del Perú, relacionadas con el bienestar del personal en cuanto a temas de satisfacción laboral y compromiso organizacional en escenarios atípicos como pandemias o estados de excepción dispuestos por el estado.

Sexta.- Se debe incluir dentro de la currícula académica, durante la etapa de formación militar del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú cursos y/o programas acerca de Recursos Humanos con la finalidad de entender qué factores pueden influir de manera positiva en las variables de estudio para su incremento o de manera de negativa para su mejora, así como también en las otras variables relacionadas con los recursos humanos; asimismo posterior a la formación militar estos cursos deben ser incluidos en los distintos programas de perfeccionamiento que dicta la FAP

Séptima.- Finalmente, que la Dirección General de Personal de la Fuerza Aérea del Perú tome como referencia esta investigación para establecer acciones relacionadas al personal y que puedan ser replicadas en las diferentes unidades de la institución a fin de realizar las acciones correspondientes para lograr el cumplimiento de la primera política de conducción de la FAP, que es el personal como eje fundamental de la institución, para lograr una adecuada satisfacción laboral y un alto compromiso organizacional en el personal militar de la institución

Referencias Bibliográficas

- Ajahuana, K. y Guerra, B. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores del Centro de salud ampliación Paucarpata Arequipa* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3613/Psajgukg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. (1a ed.). Buenos Aires: Granica S.A
- Almeyda, M., Ipanaque, W., Paredes, M. y Pongo, P. (10 de 2016). *Determinantes de la Satisfacción Laboral de las Mujeres Ejecutivas en Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7538>
- Arismendiz, J. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Agro Industrial San Pedro SAC en la ciudad de Tarapoto 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL_ArismendizLluncorJavier.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación para administración y economía*. (3° ed.) Santa Fe de Bogotá: Pearson.
- Carrasco Díaz, S. (2006). *Metodología de la investigación científica, pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Chiang, M., Riquelme G., y Rivas P. (diciembre 2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo* 20(63). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>.

Chiavenatto. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8° ed.). Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/34007846/8va_Administracion_de_recursos_humanos_El_capital_humano_pdf

Constitución Política del Perú [Const]. Art. 165. 1993 (Perú)

Córdova, S. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en empleados IT tercerizados* [Tesis de Licenciatura, Universidad Argentina de la Empresa]. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/7617>

Decreto Legislativo N°1139 de 2012 [con fuerza de ley]. Ley de la Fuerza Aérea del Perú. 10 de diciembre de 2012. D.O: Año XXIX N°12288.

Defensa.com (26 de marzo de 2020). Fuerzas Armadas del Perú en lucha frontal contra el Covid-19". <https://www.defensa.com/peru/fuerzas-armadas-peru-lucha-frontal-contracovid-19-galeria>.

Directiva FAP 17-5. (enero, 2020). *Planeamiento, Programación y Presupuesto: Políticas de Conducción del Comandante General de la FAP para el año 2020*. Lima

Figueroba, A. (2020). *La teoría de las motivaciones de David McClelland*. Psicología y Mente. <https://psicologiymente.com/psicologia/teoria-motivaciones-david-mcclelland>

García, I. (2018). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de un servicio médico privado de Lima-2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14196/Garc%
c3%ada_CIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14196/Garc%c3%ada_CIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gonzales, Tello y Vega. (30 de 10 de 2017). *Estudio de los determinantes de la satisfacción del cliente en universidades privadas: Análisis de los comedores universitarios de la PUCP, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream
/handle/20.500.12404/9891/GONZALES_TELLO_VEGA_ESTUDIO_DE_LOS_
DETERMINANTES_DE_LA_SATISFACCION_DEL_CLIENTE_EN_UNIVERS
IDADES_PRIVADAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9891/GONZALES_TELLO_VEGA_ESTUDIO_DE_LOS_DETERMINANTES_DE_LA_SATISFACCION_DEL_CLIENTE_EN_UNIVERSIDADES_PRIVADAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González, D. (2001). *Teoría de la motivación y práctica profesional*. Pueblo y Educación.

Griffin, J. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (9a. ed.). México CENGAGE Learning.

Guerra, E. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6247/Guerra_LE.pdf?sequence=1

Guerrero, P. (2018). *Compromiso Organizacional basado en el Modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf

Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit Oxford.

Hernández, H. y Pascual, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*. Vol. 9, Núm. 1. DOI: <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° ed.) Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). Mc Graw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hospital Universitari Clinic de Barcelona. (12 de marzo de 2020). *¿Qué es el coronavirus SARS-CoV-2?*. Clinic Barcelona. <https://www.clinicbarcelona.org/asistencia/enfermedades/covid-19/definicion>

Isla, D., Ordinola, B., Rondan J. y Villalba J. (octubre de 2017). *Satisfacción Laboral de las Mujeres Ejecutivas* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9654/ISLA_ORDINOLA_SATISFACCION_EJECUTIVAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Locke E. (1976) The nature and causes of job satisfaction. En MD Dunnette (ed.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional* (1° ed.). México: Mc. Graw-HILL.
- Manene, L. (16 de setiembre de 2012). *La motivación y la satisfacción laboral y sus teorías*. Luis Miguel Manene. <http://www.luismiguelmanene.com/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Mariategui, A. (2020). El coronavirus y los militares. Perú 21.
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper and Row.
- Meseguer A. (2011): “Estrategia de RR. HH.”, Capital Humano, vol. 254, pp. 21-22.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1, 61-89.
- Meyer, J. P; Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general Model. Human Resource Management Review. 11, p. 299-326.
- McGee, G.W. y Ford, R.C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment reexamination of the affective and continuance commitment scales. Journal of Applied Psychology, 72, 638-641.
- Mowday, Richard T. (1998). Reflections on the study and relevance or organizational commitment. Human Resource Management Review. 18(4), p. 357-401.
- Millán, J. y Montero, M. (30 de marzo de 2017) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa ONCORAD de Chiclayo del 2016* [Tesis

de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/822>

Naranjo, M. (2009). MOTIVACION: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/510/525>

Navarro, E. (2008). *Aportación del estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la comunidad Valenciana* [Tesis de Doctorado, Universidad Politécnica de Valencia].
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf>

Nieto, E. (noviembre de 2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017* [Disertación de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14304>

Núñez, L. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de recursos humanos* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10322>

Organización Mundial de la Salud. (octubre de 2020). *Información básica sobre la COVID-19*. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>

Ordenanza FAP 20-1. (noviembre, 2013). *Organización: - Principios, lineamientos y disposiciones de organización para las unidades de la Fuerza Aérea del Perú*.

Palma, S. (2006). Escala SL - SPC. Lima, Perú: Editorial Cartolan.

- Patrón-Cortés, R. (diciembre de 2018). Compromiso Organizacional de una empresa maquiladora ubicada en el suroeste de México. *Revista de Formación de Recursos Humanos*, 4 (14) 15-24. http://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Formacion_de_Recursos_Humanos/vol4num14/Revista_de_Formaci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_V4_N14_3.pdf
- Paula Rodó (05 de febrero, 2020). *Prueba de Kolmogorov – Smirnov (K-S)*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/prueba-de-kolmogorov-smirnov-k-s.html>
- Pérez, M. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15301>
- Pintado, E.A. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. (1° Ed.). Arco Iris S.R.L.
- Palafox de Anda, G. (1995). La satisfacción en el trabajo y la productividad del factor humano. *Adminístrate Hoy* 9 42 – 44.
- Pradas, C. (27 de Setiembre de 2018). *Pirámide de Maslow: ejemplos prácticos de las necesidades*. Psicología-Online. Recuperado el 04 de agosto de 2020 de <https://www.psicologia-online.com/piramide-de-maslow-ejemplos-practicos-de-cada-nivel-3832.html>
- Porter, L. W. y Lawer, E. E. (1965). *Managerial attitudes and performance*. Irwin: Homewood.

Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/militar>

Reglamento de la Fuerza Aérea del Perú. (2014). Fuerza Aérea del Perú. Lima

Robins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13 ed.). México: PEARSON.

Rubén Darío Márquez García. (23 de mayo de 2020). *Diferencias | ESTADO DE EMERGENCIA, CUARENTENA, TOQUE DE QUEDA y EMERGENCIA SANITARIA NACIONAL* [Archivo de Vídeo]. Youtube.
<https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=JzKQRYBiRg0>

Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/6348>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120-127. https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf

Stoner, J. (1996). *Administración* (5ª ed., Vol. Primera parte). México, DF: Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana.

- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28319>
- Vega, C. (Abril de 2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del sector Retail de Lima Metropolitana y Provincias*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/640/3/CAROL%20AMELIA%20VEGA%20JARA.pdf>
- Velarde, J. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de la agencia de viajes y turismo Viva Cusco 360°, Año 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/2944>
- Zayas-Agüero, P. y Báez-Santana, R. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguín*, 22(2),1-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181545579004>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: “Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N° 2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya - Arequipa, 2020”

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables y Dimensiones	Metodología	Población y Muestra
¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional con del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya - Arequipa, 2020?	Determinar la relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria, La Joya – Arequipa, 2020.	Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.	Variable 1: Satisfacción laboral		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Dimensiones		
PE1. ¿Cuál es la relación entre la significación de la tarea y el compromiso organizacional del personal de Oficiales, Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020?	OE1. Determinar la relación entre la significación de la tarea y el compromiso organizacional del personal de Oficiales, Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020.	HE1. Existe una relación significativa entre la significación de la tarea y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.	– Significación de la tarea – Condiciones de trabajo – Reconocimiento personal y/o social – Beneficios económicos	Tipo: Básico	Población: Personal Militar en conjunto P= 229, distribuidos en dos subpoblaciones de Oficiales (P1=31) y Personal de Técnicos y Suboficiales (P2=198). Muestra: El tipo de muestra es probabilístico M=169 Unidad de análisis Personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales.
PE2. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya - Arequipa, 2020?	OE2. Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal de Oficiales, Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020	HE2. Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.		Método: Cuantitativo	
PE3. ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020?	OE3. Determinar la relación entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional del personal de Oficiales, Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020.	HE3. Existe una relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.		Nivel: Correlacional	
PE4. ¿Cuál es la relación entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020?	OE4. Determinar la relación entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional del personal de Oficiales, Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la emergencia sanitaria nacional, La Joya – Arequipa, 2020.	HE4. Existe una relación significativa entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.	Variable 2: Compromiso Organizacional	Diseño No experimental de corte transversal	
			Dimensiones – Compromiso Afectivo – Compromiso de continuidad – Compromiso Normativo	Técnica: Encuesta	
				Instrumento: Cuestionario	

TABLA DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Conceptualización de la variable Satisfacción Laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
V1= Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto	Significación de la tarea: el valor otorgado por el trabajo realizado.	Trabajo justo Tarea valiosa Labor útil Complacencia Realización Gusto por el trabajo Bien con uno mismo Gusto por la actividad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	Escala tipo Likert (5) Muy de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) No estoy seguro. (2) En desacuerdo. (1) Muy en desacuerdo
		Condiciones de trabajo: Factores externos que inciden en el bienestar y la salud del trabajador dentro de la organización.	Distribución física Ambiente confortable Disgusto con el horario Relación favorable con el jefe Comodidad del ambiente de trabajo Incomodidad con el horario Ambiente físico cómodo Comodidad para el buen desempeño Valoración del jefe al esfuerzo	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17	
		Reconocimiento personal y/o social: Distinción de la persona entre las demás de acuerdo a sus características propias y desempeño laboral.	Mal trato Tomar distancia Tareas mal percibidas Aburrimiento por el trabajo compartido Limitación del trabajo	18, 19, 20, 21 y 22	
		Beneficios económicos: Valor monetario fijo concedido al personal de la organización.	Sueldos bajos Insatisfacción con el salario Sueldo aceptable Sensación de explotación Cubrir expectativas económicas	23, 24, 25, 26 y 27	

Fuente: Elaboración en función a la "Escala de Opiniones SL- SPC" de Sonia Palma (2006)

Conceptualización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
V2= Compromiso Organizacional	Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización”, y es que depende de esta relación para tomar la decisión de continuar o dejar la organización	Compromiso Afectivo: Lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas.	Identificación con la organización	1,2,3 4, 5, 6	Escala tipo Likert (5) Muy de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) No estoy seguro. (2) En desacuerdo. (1) Muy en desacuerdo
			Involucramiento con la organización		
		Compromiso de Continuidad: conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo.	Percepción de alternativas	7, 8, 9 10, 11, 12	
			Inversiones en la organización		
		Compromiso Normativo: la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.	Lealtad con la organización	13, 14, 15, 16, 17, 18	
			Sentido de obligación		

Fuente: Elaborado en función a García (2018)

Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Plana Militar:

A continuación, se presentan una serie de preguntas que están relacionadas al trabajo y a las actividades que realizamos. Se agradece responder con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que más se asemeje a su punto de vista.

Donde:

1	Muy en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	No estoy seguro	4	De acuerdo	5	Muy de acuerdo
---	-------------------	---	---------------	---	-----------------	---	------------	---	----------------

Todas las respuestas son valiosas, no hay respuesta incorrecta. Antes de devolver este cuestionario asegúrese de haber contestado todas las preguntas.

Ítem	Preguntas	Validación				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Significación de la Tarea						
SL1	Siento que el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria es justo, respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.					
SL2	La tarea que realizo en esta emergencia sanitaria, en relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, es tan valiosa como cualquier otra.					
SL3	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento realmente útil con la labor que estoy realizando durante la emergencia sanitaria.					
SL4	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo durante la emergencia sanitaria.					
SL5	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria me hace sentir realizado(a).					
SL6	Me gusta el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.					
SL7	Haciendo mi trabajo durante la emergencia sanitaria, me siento bien conmigo mismo(a) estando acorde al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.					
SL8	En esta emergencia sanitaria y de acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento complacido con la actividad que realizo.					
Dimensión: Condiciones de trabajo						
SL9	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, siento que la distribución física del ambiente de trabajo en esta emergencia sanitaria, facilita la realización de mis labores.					
SL10	El ambiente donde trabajo en esta emergencia sanitaria, es confortable estando acorde al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.					
SL11	Durante la emergencia sanitaria, me disgusta mi horario de trabajo afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.					
SL12	Llevarse bien con el jefe en esta emergencia sanitaria, beneficia la calidad del trabajo fortaleciendo el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.					
SL13	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo en esta emergencia sanitaria, es inigualable incrementando mi compromiso organizacional.					
SL14	El horario de trabajo en esta emergencia sanitaria me resulta incómodo, afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.					
SL15	En el ambiente físico donde me ubico en esta emergencia sanitaria, trabajo cómodamente, lo que beneficia al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.					
SL16	Durante la emergencia sanitaria, existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias lo que fortalece el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.					

SL17	En esta emergencia sanitaria, mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo por el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2						
Dimensión: Relaciones personales y/o sociales							
SL18	He sentido que durante la emergencia sanitaria, recibo de parte de la unidad mal trato afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.						
SL19	En esta emergencia sanitaria, prefiero no relacionarme mucho con mis compañeros de trabajo y trabajar solo(a) para que no afecte el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.						
SL20	En esta emergencia sanitaria y respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.						
SL21	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, compartir el trabajo con otros compañeros durante la emergencia sanitaria, me resulta aburrido.						
SL22	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer lo realizado fuera de las horas de labor.						
Dimensión: Beneficios económicos							
SL23	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, siento que mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo durante la emergencia sanitaria.						
SL24	Teniendo en cuenta el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, no me he sentido bien con lo que gano en esta emergencia sanitaria.						
SL25	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, percibo que el sueldo que tengo es bastante aceptable en esta emergencia sanitaria.						
SL26	Según el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, he tenido la sensación que en mi trabajo me están explotando en esta emergencia sanitaria.						
SL27	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, en esta emergencia sanitaria, felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.						

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación, se presentan una serie de preguntas que están relacionadas al trabajo y a las actividades que realizamos. Se agradece responder con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que más se asemeje a su punto de vista.

Donde:

1	Muy en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	No estoy seguro	4	De acuerdo	5	Muy de acuerdo
---	-------------------	---	---------------	---	-----------------	---	------------	---	----------------

Todas las respuestas son valiosas, no hay respuesta incorrecta. Antes de devolver este cuestionario asegúrese de haber contestado todas las preguntas.

Ítem	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Compromiso Afectivo						
CO1	Respecto a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta unidad.					
CO2	De acuerdo a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, esta unidad tiene para mí un alto grado de significación personal.					
CO3	En relación a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, no me siento emocionalmente vinculado con esta unidad.					
CO4	Realmente percibo los problemas del GRUP2 como propios debido a la satisfacción laboral que siento en esta emergencia.					
CO5	Debido a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, no me siento como parte de la familia en la unidad.					
CO6	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia el GRUP2 debido a la satisfacción laboral que siento					
Dimensión: Compromiso de Continuidad						
CO7	Permanecer en la unidad actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo motivado por la satisfacción laboral que siento en el GRUP2.					
CO8	Si renunciara al GRUP2, pienso que tendría distintas y pocas alternativas de las que ya tengo.					
CO9	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar al GRUP2 debido a la satisfacción laboral que siento, sería la escasez de alternativas					
CO10	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en el GRUP2, consideraría trabajar en otra parte.					
CO11	Si decidiera renunciar al GRUP2 en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.					
CO12	Sería muy difícil para mí en este momento, dejar el GRUP2 incluso si lo deseara debido a la satisfacción laboral que siento.					
Dimensión: Compromiso Normativo						
CO13	Aunque fuera ventajoso para mí y respecto a la satisfacción laboral que tengo, yo no siento que sea correcto solicitar mi cambio del GRUP2.					
CO14	El GRUP2 merece mi lealtad respecto a la satisfacción laboral que siento.					
CO15	Le debo mucho al GRUP2.					
CO16	Respecto a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, me sentiría culpable si renunciara a esta unidad en este momento.					
CO17	En función a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, no siento ninguna obligación de permanecer en esta unidad.					
CO18	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con el personal que labora en el GRUP2.					

Índice de Tablas

Tabla 1 Dimensión Significación de la tarea.....	53
Tabla 2 Dimensión Condiciones de trabajo.....	55
Tabla 3 Dimensión Reconocimiento personal y/o social	56
Tabla 4 Dimensión Beneficios economicos	57
Tabla 5 Variable Satisfacción Laboral	58
Tabla 6 Dimensión Compromiso afectivo.....	59
Tabla 7 Dimensión Compromiso de continuidad.....	60
Tabla 8 Dimensión Compromiso normativo	61
Tabla 9 Variable Compromiso Organizacional.....	62
Tabla 10 Comprobación de Hipótesis Específica 1: Significación de la tarea y el Compromiso Organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020	63
Tabla 11 Comprobación de Hipótesis Específica 2: Reconocimiento personal y el Compromiso Organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.	64
Tabla 12 Comprobación de Hipótesis Específica 3: Beneficios económicos y el Compromiso Organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.	65
Tabla 13 Comprobación de Hipótesis Específica 3: Condiciones de trabajo y el Compromiso Organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y	

	Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.	66
Tabla 14	Comprobación de Hipótesis General: Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional del personal de Oficiales y Técnicos y Suboficiales del Grupo Aéreo N°2 durante la Emergencia Sanitaria Nacional, La Joya – Arequipa, 2020.	67

Índice de Gráficas

Gráfica 1 Dimensión Significación de la tarea.....	54
Gráfica 2 Dimensión Condiciones de trabajo.....	55
Gráfica 3 Dimensión Reconocimiento personal y/o social	56
Gráfica 4 Dimensión Beneficios económicos	57
Gráfica 5 Variable Satisfacción Laboral	58
Gráfica 6 Dimensión Compromiso afectivo.....	59
Gráfica 7 Dimensión Compromiso de continuidad	60
Gráfica 8 Dimensión Compromiso normativo	61
Gráfica 9 Variable Compromiso Organizacional	62

Consolidado de validación de expertos.

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR VALIDEZ DE EXPERTO

1. Apellidos y nombres del experto :
2. Institución donde labora : Fuerza Aérea del Perú
3. Autor del Instrumento : Yazmin Fiorella Yohann Arriola

Variable: Satisfacción Laboral				
Crterios		Claridad	Consistencia	Objetividad
Dimensión: Significación de la Tarea				
El valor otorgado por el trabajo realizado				
SL1	Siento que el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria es justo, respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.			
SL2	La tarea que realizo en esta emergencia sanitaria, en relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, es tan valiosa como cualquier otra.			
SL3	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento realmente útil con la labor que estoy realizando durante la emergencia sanitaria.			
SL4	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo durante la emergencia sanitaria.			
SL5	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria me hace sentir realizado(a).			
SL6	Me gusta el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.			
SL7	Haciendo mi trabajo durante la emergencia sanitaria, me siento bien conmigo mismo(a) estando acorde al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.			
SL8	En esta emergencia sanitaria y de acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento complacido con la actividad que realizo.			
Dimensión: Condiciones de trabajo				
Factores externos que inciden en el bienestar y la salud del trabajador dentro de la organización.				
SL9	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, siento que la distribución física del ambiente de trabajo en esta emergencia sanitaria, facilita la realización de mis labores.			
SL10	El ambiente donde trabajo en esta emergencia sanitaria, es confortable estando acorde al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.			
SL11	Durante la emergencia sanitaria, me disgusta mi horario de trabajo afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.			
SL12	Llevarse bien con el jefe en esta emergencia sanitaria, beneficia la calidad del trabajo fortaleciendo el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.			
SL13	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo en esta emergencia sanitaria, es inigualable incrementando mi compromiso organizacional.			
SL14	El horario de trabajo en esta emergencia sanitaria me resulta incómodo, afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.			
SL15	En el ambiente físico donde me ubico en esta emergencia sanitaria, trabajo cómodamente, lo que beneficia al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.			

SL16	Durante la emergencia sanitaria, existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias lo que fortalece el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.			
SL17	En esta emergencia sanitaria, mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo por el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2			
Dimensión: Relaciones personales y/o sociales				
Distinción de la persona entre las demás de acuerdo a sus características propias y desempeño laboral.				
SL18	He sentido que durante la emergencia sanitaria, recibo de parte de la unidad mal trato afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2			
SL19	En esta emergencia sanitaria, prefiero no relacionarme mucho con mis compañeros de trabajo y trabajar solo(a) para que no afecte el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.			
SL20	En esta emergencia sanitaria y respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.			
SL21	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, compartir el trabajo con otros compañeros durante la emergencia sanitaria, me resulta aburrido.			
SL22	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer lo realizado fuera de las horas de labor.			
Dimensión: Beneficios económicos				
Valor monetario fijo concedido al personal de la organización.				
SL23	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, siento que mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo durante la emergencia sanitaria.			
SL24	Teniendo en cuenta el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, no me he sentido bien con lo que gano en esta emergencia sanitaria.			
SL25	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, percibo que el sueldo que tengo es bastante aceptable en esta emergencia sanitaria.			
SL26	Según el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, he tenido la sensación que en mi trabajo me están explotando en esta emergencia sanitaria.			
SL27	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, en esta emergencia sanitaria, felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			

*Una ficha por experto

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable: [.....] Aplicable después de corregir: [.....] No aplicable: [...]

Fecha:

DNI:

Teléfono:

Validador de contenido del instrumento de investigación

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR VALIDEZ DE EXPERTO

1. Apellidos y nombres del experto :
 2. Institución donde labora : Fuerza Aérea del Perú
 3. Autor del Instrumento : Yazmin Fiorella Yohann Arriola

Variable: Compromiso Organizacional				
Criterios		Claridad	Consistencia	Objetividad
Dimensión: Compromiso Afectivo				
Lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas.				
CO1	Respecto a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta unidad.			
CO2	De acuerdo a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, esta unidad tiene para mí un alto grado de significación personal.			
CO3	En relación a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, no me siento emocionalmente vinculado con esta unidad.			
CO4	Realmente percibo los problemas del GRUP2 como propios debido a la satisfacción laboral que siento en esta emergencia			
CO5	Debido a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, no me siento como parte de la familia en la unidad.			
CO6	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia el GRUP2 debido a la satisfacción laboral que siento			
Dimensión: Compromiso de Continuidad				
Conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo.				
CO7	Permanecer en la unidad actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo motivado por la satisfacción laboral que siento en el GRUP2.			
CO8	Si renunciara al GRUP2, pienso que tendría distintas y pocas alternativas de las que ya tengo.			
CO9	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar al GRUP2 debido a la satisfacción laboral que siento, sería la escasez de alternativas			
CO10	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en el GRUP2, consideraría trabajar en otra parte.			
CO11	Si decidiera renunciar al GRUP2 en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.			
CO12	Sería muy difícil para mí en este momento, dejar el GRUP2 incluso si lo deseara debido a la satisfacción laboral que siento.			
Dimensión: Compromiso Normativo				
la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.				
CO13	Aunque fuera ventajoso para mí y respecto a la satisfacción laboral que tengo, yo no siento que sea correcto solicitar mi cambio del GRUP2.			
CO14	El GRUP2 merece mi lealtad respecto a la satisfacción laboral que siento.			
CO15	Le debo mucho al GRUP2.			
CO16	Respecto a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, me sentiría culpable si renunciara a esta unidad en este momento.			
CO17	En función a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, no siento ninguna obligación de permanecer en esta unidad.			

CO18	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con el personal que labora en el GRUP2.			
------	--	--	--	--

*Una ficha por experto

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable: [.....] Aplicable después de corregir: [.....] No aplicable: [.....]

Fecha:

DNI:

Teléfono:

Validador de contenido del instrumento de investigación

Fichas de validación de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR VALIDEZ DE EXPERTO

1. Apellidos y nombres del experto : MARCIAL GRANDE RAMIREZ
 2. Institución donde labora : Fuerza Aérea del Perú
 3. Autor del Instrumento : Yazmin Fiorella Yohann Arriola

Variable: Satisfacción Laboral				
Criterios		Claridad	Consistencia	Objetividad
Dimensión: Significación de la Tarea				
El valor otorgado por el trabajo realizado				
SL1	Siento que el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria es justo, respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL2	La tarea que realizo en esta emergencia sanitaria, en relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, es tan valiosa como cualquier otra.	5	5	5
SL3	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento realmente útil con la labor que estoy realizando durante la emergencia sanitaria.	5	5	5
SL4	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo durante la emergencia sanitaria.	5	5	5
SL5	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria me hace sentir realizado(a).	5	5	5
SL6	Me gusta el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	4	5	5
SL7	Haciendo mi trabajo durante la emergencia sanitaria, me siento bien conmigo mismo(a) estando acorde al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL8	En esta emergencia sanitaria y de acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento complacido con la actividad que realizo.	5	5	5
Dimensión: Condiciones de trabajo				
Factores externos que inciden en el bienestar y la salud del trabajador dentro de la organización.				
SL9	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, siento que la distribución física del ambiente de trabajo en esta emergencia sanitaria, facilita la realización de mis labores.	5	5	5
SL10	El ambiente donde trabajo en esta emergencia sanitaria, es confortable estando acorde al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL11	Durante la emergencia sanitaria, me disgusta mi horario de trabajo afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL12	Llevarse bien con el jefe en esta emergencia sanitaria, beneficia la calidad del trabajo fortaleciendo el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	4	5
SL13	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo en esta emergencia sanitaria, es inigualable incrementando mi compromiso organizacional.	5	5	5
SL14	El horario de trabajo en esta emergencia sanitaria me resulta incómodo, afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL15	En el ambiente físico donde me ubico en esta emergencia sanitaria, trabajo cómodamente, lo que beneficia al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL16	Durante la emergencia sanitaria, existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias lo que fortalece el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5

SL17	En esta emergencia sanitaria, mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo por el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2	5	5	5
Dimensión: Relaciones personales y/o sociales				
Distinción de la persona entre las demás de acuerdo a sus características propias y desempeño laboral.				
SL18	He sentido que durante la emergencia sanitaria, recibo de parte de la unidad mal trato afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2	5	5	5
SL19	En esta emergencia sanitaria, prefiero no relacionarme mucho con mis compañeros de trabajo y trabajar solo(a) para que no afecte el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL20	En esta emergencia sanitaria y respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	5	5	5
SL21	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, compartir el trabajo con otros compañeros durante la emergencia sanitaria, me resulta aburrido.	5	5	4
SL22	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer lo realizado fuera de las horas de labor.	5	5	5
Dimensión: Beneficios económicos				
Valor monetario fijo concedido al personal de la organización.				
SL23	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, siento que mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo durante la emergencia sanitaria.	5	5	5
SL24	Teniendo en cuenta el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, no me he sentido bien con lo que gano en esta emergencia sanitaria.	5	5	5
SL25	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, percibo que el sueldo que tengo es bastante aceptable en esta emergencia sanitaria.	5	5	5
SL26	Según el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, he tenido la sensación que en mi trabajo me están explotando en esta emergencia sanitaria.	5	5	5
SL27	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, en esta emergencia sanitaria, felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	5	5	5

*Una ficha por experto

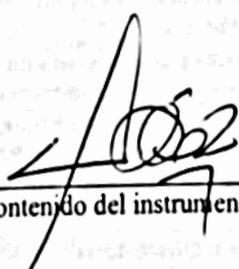
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable: [] Aplicable después de corregir: [.....] No aplicable: [.....]

Fecha: 06-08-21

DNI: 433 34 732

Teléfono: 972 809 217


Validador de contenido del instrumento de investigación

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR VALIDEZ DE EXPERTO

- | | | |
|------------------------------------|---|--------------------------------|
| 1. Apellidos y nombres del experto | : | Vargas Guevara Magno Ivan |
| 2. Institución donde labora | : | Fuerza Aérea del Perú |
| 3. Autor del Instrumento | : | Yazmin Fiorella Yohann Arriola |

Variable: Satisfacción Laboral				
Criterios		Claridad	Consistencia	Objetividad
Dimensión: Significación de la Tarea				
El valor otorgado por el trabajo realizado				
SL1	Siento que el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria es justo, respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL2	La tarea que realizo en esta emergencia sanitaria, en relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, es tan valiosa como cualquier otra.	5	5	5
SL3	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento realmente útil con la labor que estoy realizando durante la emergencia sanitaria.	5	5	5
SL4	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo durante la emergencia sanitaria.	5	5	5
SL5	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria me hace sentir realizado(a).	5	5	5
SL6	Me gusta el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL7	Haciendo mi trabajo durante la emergencia sanitaria, me siento bien conmigo mismo(a) estando acorde al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL8	En esta emergencia sanitaria y de acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento complacido con la actividad que realizo.	5	5	5
Dimensión: Condiciones de trabajo				
Factores externos que inciden en el bienestar y la salud del trabajador dentro de la organización.				
SL9	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, siento que la distribución física del ambiente de trabajo en esta emergencia sanitaria, facilita la realización de mis labores.	5	5	5
SL10	El ambiente donde trabajo en esta emergencia sanitaria, es confortable estando acorde al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL11	Durante la emergencia sanitaria, me disgusta mi horario de trabajo afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL12	Llevarse bien con el jefe en esta emergencia sanitaria, beneficia la calidad del trabajo fortaleciendo el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL13	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo en esta emergencia sanitaria, es inigualable incrementando mi compromiso organizacional.	5	5	5
SL14	El horario de trabajo en esta emergencia sanitaria me resulta incómodo, afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL15	En el ambiente físico donde me ubico en esta emergencia sanitaria, trabajo cómodamente, lo que beneficia al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL16	Durante la emergencia sanitaria, existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias lo que fortalece el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5

SL17	En esta emergencia sanitaria, mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo por el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2	5	5	5
Dimensión: Relaciones personales y/o sociales				
Distinción de la persona entre las demás de acuerdo a sus características propias y desempeño laboral.				
SL18	He sentido que durante la emergencia sanitaria, recibo de parte de la unidad mal trato afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2	5	5	5
SL19	En esta emergencia sanitaria, prefiero no relacionarme mucho con mis compañeros de trabajo y trabajar solo(a) para que no afecte el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL20	En esta emergencia sanitaria y respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	5	5	5
SL21	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, compartir el trabajo con otros compañeros durante la emergencia sanitaria, me resulta aburrido.	5	5	5
SL22	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer lo realizado fuera de las horas de labor.	5	5	5
Dimensión: Beneficios económicos				
Valor monetario fijo concedido al personal de la organización.				
SL23	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, siento que mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo durante la emergencia sanitaria.	5	5	5
SL24	Teniendo en cuenta el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, no me he sentido bien con lo que gano en esta emergencia sanitaria.	5	5	5
SL25	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, percibo que el sueldo que tengo es bastante aceptable en esta emergencia sanitaria.	5	5	5
SL26	Según el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, he tenido la sensación que en mi trabajo me están explotando en esta emergencia sanitaria.	5	5	5
SL27	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, en esta emergencia sanitaria, felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	5	5	5

*Una ficha por experto

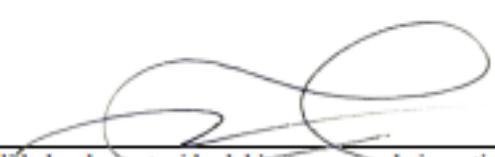
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable: Aplicable después de corregir: [.....] No aplicable: [....]

Fecha: 05-08-2021

DNI: 40425332

Teléfono: 996593211


Validador de contenido del instrumento de investigación

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR VALIDEZ DE EXPERTO

1. Apellidos y nombres del experto : Edward Molke Bobadilla Lepiani
 2. Institución donde labora : Fuerza Aérea del Perú
 3. Autor del Instrumento : Yazmin Fiorella Yohann Arriola

Variable: Satisfacción Laboral				
Criterios		Claridad	Consistencia	Objetividad
Dimensión: Significación de la Tarea				
El valor otorgado por el trabajo realizado				
SL1	Siento que el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria es justo, respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL2	La tarea que realizo en esta emergencia sanitaria, en relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, es tan valiosa como cualquier otra.	5	5	5
SL3	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento realmente útil con la labor que estoy realizando durante la emergencia sanitaria.	5	5	5
SL4	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo durante la emergencia sanitaria.	5	5	4
SL5	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria me hace sentir realizado(a).	5	5	5
SL6	Me gusta el trabajo que realizo durante la emergencia sanitaria respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL7	Haciendo mi trabajo durante la emergencia sanitaria, me siento bien conmigo mismo(a) estando acorde al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL8	En esta emergencia sanitaria y de acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me siento complacido con la actividad que realizo.	5	5	5
Dimensión: Condiciones de trabajo				
Factores externos que inciden en el bienestar y la salud del trabajador dentro de la organización.				
SL9	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, siento que la distribución física del ambiente de trabajo en esta emergencia sanitaria, facilita la realización de mis labores.	5	5	5
SL10	El ambiente donde trabajo en esta emergencia sanitaria, es confortable estando acorde al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL11	Durante la emergencia sanitaria, me disgusta mi horario de trabajo afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL12	Llevarse bien con el jefe en esta emergencia sanitaria, beneficia la calidad del trabajo fortaleciendo el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL13	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo en esta emergencia sanitaria, es inigualable incrementando mi compromiso organizacional.	5	5	5
SL14	El horario de trabajo en esta emergencia sanitaria me resulta incómodo, afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5
SL15	En el ambiente físico donde me ubico en esta emergencia sanitaria, trabajo cómodamente, lo que beneficia al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	4	5	5
SL16	Durante la emergencia sanitaria, existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias lo que fortalece el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	5	5

SL17	En esta emergencia sanitaria, mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo por el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2	5	5	5
Dimensión: Relaciones personales y/o sociales				
Distinción de la persona entre las demás de acuerdo a sus características propias y desempeño laboral.				
SL18	He sentido que durante la emergencia sanitaria, recibo de parte de la unidad mal trato afectando el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2	5	5	5
SL19	En esta emergencia sanitaria, prefiero no relacionarme mucho con mis compañeros de trabajo y trabajar solo(a) para que no afecte el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2.	5	4	5
SL20	En esta emergencia sanitaria y respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	5	5	5
SL21	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, compartir el trabajo con otros compañeros durante la emergencia sanitaria, me resulta aburrido.	5	5	5
SL22	En relación al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer lo realizado fuera de las horas de labor.	5	5	5
Dimensión: Beneficios económicos				
Valor monetario fijo concedido al personal de la organización.				
SL23	De acuerdo al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, siento que mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo durante la emergencia sanitaria.	5	5	5
SL24	Teniendo en cuenta el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, no me he sentido bien con lo que gano en esta emergencia sanitaria.	5	5	5
SL25	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, percibo que el sueldo que tengo es bastante aceptable en esta emergencia sanitaria.	5	5	5
SL26	Según el compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, he tenido la sensación que en mi trabajo me están explotando en esta emergencia sanitaria.	5	5	5
SL27	Respecto al compromiso organizacional que siento hacia el GRUP2, en esta emergencia sanitaria, felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	5	5	5

*Una ficha por experto

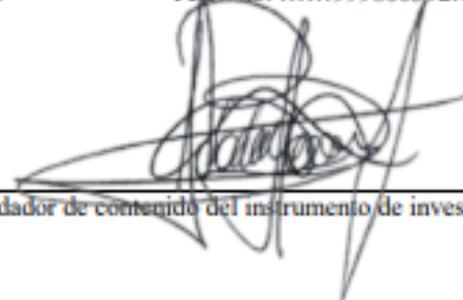
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable: Aplicable después de corregir: [.....] No aplicable: [.....]

Fecha: 05-08-2021.....

DNI: ...43324245.....

Teléfono:999800302.....


 Validador de contenido del instrumento de investigación

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR VALIDEZ DE EXPERTO

1. Apellidos y nombres del experto : **MARCIAL GRANDEZ BUIZEL**
 2. Institución donde labora : **Fuerza Aérea del Perú**
 3. Autor del Instrumento : **Yazmin Fiorella Yohann Arriola**

Variable: Compromiso Organizacional				
Criterios		Claridad	Consistencia	Objetividad
Dimensión: Compromiso Afectivo				
Lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas.				
CO1	Respecto a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta unidad.	5	5	5
CO2	De acuerdo a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, esta unidad tiene para mí un alto grado de significación personal.	5	5	5
CO3	En relación a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, no me siento emocionalmente vinculado con esta unidad.	5	5	5
CO4	Realmente percibo los problemas del GRUP2 como propios debido a la satisfacción laboral que siento en esta emergencia	5	5	5
CO5	Debido a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, no me siento como parte de la familia en la unidad.	5	5	5
CO6	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia el GRUP2 debido a la satisfacción laboral que siento	4	5	5
Dimensión: Compromiso de Continuidad				
Conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo.				
CO7	Permanecer en la unidad actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo motivado por la satisfacción laboral que siento en el GRUP2.	5	5	5
CO8	Si renunciara al GRUP2, pienso que tendría distintas y pocas alternativas de las que ya tengo.	5	4	5
CO9	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar al GRUP2 debido a la satisfacción laboral que siento, sería la escasez de alternativas	5	5	5
CO10	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en el GRUP2, consideraría trabajar en otra parte.	5	5	5
CO11	Si decidiera renunciar al GRUP2 en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	5	5	5
CO12	Sería muy difícil para mí en este momento, dejar el GRUP2 incluso si lo deseara debido a la satisfacción laboral que siento.	5	5	5
Dimensión: Compromiso Normativo				
la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.				
CO13	Aunque fuera ventajoso para mí y respecto a la satisfacción laboral que tengo, yo no siento que sea correcto solicitar mi cambio del GRUP2.	5	5	5
CO14	El GRUP2 merece mi lealtad respecto a la satisfacción laboral que siento.	5	5	4
CO15	Le debo mucho al GRUP2.	5	5	5
CO16	Respecto a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, me sentiría culpable si renunciara a esta unidad en este momento.	5	5	5

CO17	En función a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, no siento ninguna obligación de permanecer en esta unidad.	5	✓	✓
CO18	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con el personal que labora en el GRUP2.	✓	✓	✓

*Una ficha por experto

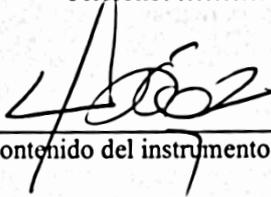
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable: [] Aplicable después de corregir: [.....] No aplicable: [.....]

Fecha: 06-08-21

DNI: 433 34 732

Teléfono: 972 809 217



Validador de contenido del instrumento de investigación

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR VALIDEZ DE EXPERTO

1. Apellidos y nombres del experto : Vargas Guevara Magno Ivan
 2. Institución donde labora : Fuerza Aérea del Perú
 3. Autor del Instrumento : Yazmin Fiorella Yohann Arriola

Variable: Compromiso Organizacional				
Criterios		Claridad	Consistencia	Objetividad
Dimensión: Compromiso Afectivo				
Lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas.				
CO1	Respecto a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta unidad.	5	5	5
CO2	De acuerdo a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, esta unidad tiene para mí un alto grado de significación personal.	5	5	5
CO3	En relación a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, no me siento emocionalmente vinculado con esta unidad.	5	5	5
CO4	Realmente percibo los problemas del GRUP2 como propios debido a la satisfacción laboral que siento en esta emergencia	5	5	5
CO5	Debido a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, no me siento como parte de la familia en la unidad.	5	5	5
CO6	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia el GRUP2 debido a la satisfacción laboral que siento	5	5	5
Dimensión: Compromiso de Continuidad				
Conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo.				
CO7	Permanecer en la unidad actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo motivado por la satisfacción laboral que siento en el GRUP2.	5	5	5
CO8	Si renunciara al GRUP2, pienso que tendría distintas y pocas alternativas de las que ya tengo.	5	5	5
CO9	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar al GRUP2 debido a la satisfacción laboral que siento, sería la escasez de alternativas	5	5	5
CO10	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en el GRUP2, consideraría trabajar en otra parte.	5	5	5
CO11	Si decidiera renunciar al GRUP2 en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	5	5	5
CO12	Sería muy difícil para mí en este momento, dejar el GRUP2 incluso si lo deseara debido a la satisfacción laboral que siento.	5	5	5
Dimensión: Compromiso Normativo				
la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.				
CO13	Aunque fuera ventajoso para mí y respecto a la satisfacción laboral que tengo, yo no siento que sea correcto solicitar mi cambio del GRUP2.	5	5	5
CO14	El GRUP2 merece mi lealtad respecto a la satisfacción laboral que siento.	5	5	5
CO15	Le debo mucho al GRUP2.	5	5	5
CO16	Respecto a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, me sentiría culpable si renunciara a esta unidad en este momento.	5	5	5

CO17	En función a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, no siento ninguna obligación de permanecer en esta unidad.	5	5	5
CO18	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con el personal que labora en el GRUP2.	5	5	5

*Una ficha por experto

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

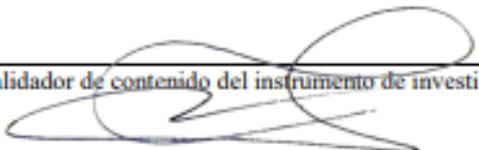
Aplicable: Aplicable después de corregir: [.....] No aplicable: [....]

Fecha: 05-08-2021

DNI: 40425332

Teléfono: 996593211

Validador de contenido del instrumento de investigación



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR VALIDEZ DE EXPERTO

- | | | |
|------------------------------------|---|--------------------------------|
| 1. Apellidos y nombres del experto | : | Edward Molke Bobadilla Lepiani |
| 2. Institución donde labora | : | Fuerza Aérea del Perú |
| 3. Autor del Instrumento | : | Yazmin Fiorella Yohann Arriola |

Variable: Compromiso Organizacional				
Criterios		Claridad	Consistencia	Objetividad
Dimensión: Compromiso Afectivo				
Lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas.				
CO1	Respecto a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta unidad.	5	5	5
CO2	De acuerdo a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, esta unidad tiene para mí un alto grado de significación personal.	5	5	5
CO3	En relación a la satisfacción laboral que siento en el GRUP2 durante la emergencia sanitaria, no me siento emocionalmente vinculado con esta unidad.	5	5	5
CO4	Realmente percibo los problemas del GRUP2 como propios debido a la satisfacción laboral que siento en esta emergencia	5	5	5
CO5	Debido a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, no me siento como parte de la familia en la unidad.	5	5	4
CO6	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia el GRUP2 debido a la satisfacción laboral que siento	5	5	5
Dimensión: Compromiso de Continuidad				
Ciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo.				
CO7	Permanecer en la unidad actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo motivado por la satisfacción laboral que siento en el GRUP2.	5	5	5
CO8	Si renunciara al GRUP2, pienso que tendría distintas y pocas alternativas de las que ya tengo.	5	5	5
CO9	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar al GRUP2 debido a la satisfacción laboral que siento, sería la escasez de alternativas	5	5	5
CO10	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en el GRUP2, consideraría trabajar en otra parte.	4	5	5
CO11	Si decidiera renunciar al GRUP2 en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	5	5	5
CO12	Sería muy difícil para mí en este momento, dejar el GRUP2 incluso si lo deseara debido a la satisfacción laboral que siento.	5	5	5
Dimensión: Compromiso Normativo				
la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.				
CO13	Aunque fuera ventajoso para mí y respecto a la satisfacción laboral que tengo, yo no siento que sea correcto solicitar mi cambio del GRUP2.	5	4	5
CO14	El GRUP2 merece mi lealtad respecto a la satisfacción laboral que siento.	5	5	5
CO15	Le debo mucho al GRUP2.	5	5	5
CO16	Respecto a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, me sentiría culpable si renunciara a esta unidad en este momento.	5	5	5

CO17	En función a la satisfacción laboral que tengo en el GRUP2, no siento ninguna obligación de permanecer en esta unidad.	5	5	5
CO18	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con el personal que labora en el GRUP2.	5	5	5

*Una ficha por experto

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable: [x] Aplicable después de corregir: [.....] No aplicable: [.....]

Fecha: 05-08-2021.....

DNI: ...43324245.....

Teléfono:999800392.....



Validador de contenidos del documento de investigación

Base de datos de las variables.

a. Base de datos Satisfacción Laboral

N°	SIGNIFICACION DE LA TAREA								CONDICIONES DE TRABAJO									RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					BENEFICIOS ECONÓMICOS				
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15	SL16	SL17	SL18	SL19	SL20	SL21	SL22	SL23	SL24	SL25	SL26	SL27
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	5	4	4	3	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	1	2	2	2	3	3	2	4	2	4
4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	2	5	4	2	3	4	5	1	2	1	1	1	5	5	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	5	1	5
6	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	2	4	2	1	4	3	4	3	3	2
7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	5	1	5	5	5	1	1	2	1	2	2	2	4	2	4
8	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	5	4	1	4	4	4	2	1	1	1	2	2	2	4	2	4
9	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	2	1	3	2	5	5	4	2	2	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4
11	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	5	4	1	2	2
12	1	3	5	5	5	5	5	5	1	2	4	3	2	4	2	2	5	4	1	2	1	3	5	4	1	5	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2
15	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	5	4	3	3	3	1	5	4	4	3	3	4	5	2	3	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	1	5	3	5	1	1	1	1	3	4	1	3	1	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	1	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	1	5	4	5	1	4	1	1	1	4	4	4	3	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	5	4	5	1	1	1	1	1	3	2	4	1	4
23	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	1	2	4	4	4	2	2	2
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	2	4	4	4	1	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4
31	3	4	5	4	4	3	3	3	2	2	4	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4
33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3

34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
35	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	2	1	1	5	1	1	5	1	5	
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	5	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4
38	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4
41	5	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4
42	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	
48	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4
49	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	5	4	4	4	2	1	1	1	4	2	2	4	2	4	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	
52	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	4	5	2	5	5	5	5	1	2	2	1	1	4	1	5	2	4	
53	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	
54	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	1	4	4	5	1	2	1	1	1	2	2	4	2	5		
57	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	
58	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	2	5	3	1	4	1	5	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
61	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	2	3	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	4	
62	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	3	
63	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	5	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	
66	4	5	5	5	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	
67	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	1	2	1	1	1	2	2	4	2	4		
68	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	5	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	5	3	4		
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4		
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	1	1	1	1	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	
72	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	2	2	1	4	2	2	4	2	4	4	
75	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	5	5	5	2	4	4	
76	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	

77	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
78	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	1	1	1	5	5	5	2	4	2	
79	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	
80	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4
81	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	
82	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	1	2	2	2	1	1	1	4	1	5	
84	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	
85	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4	2	2	5	3	3	3	3	4	
86	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
87	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	1	2	1	1	4	5	2	2	1	5	1	3	4	3	5	
88	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	4	2	4	
89	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	4	3	4	
91	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	4	5	5	3	4	3
92	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2
93	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	4	2	4	
98	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	2	2	3	
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	4	5	2	2	1	2	4	5	4	2	2	4	
100	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2	4	
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	
102	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	1	5	4	3	1	1	1	1	3	1	1	5	1	5	
103	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	
104	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	5	2	4	
105	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	
106	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
107	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
108	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	4	
109	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	1	1	1	5	3	2	4	1	4	
110	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	4	
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	
112	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	2	2	2	1	4	3	3	3	2	3	
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	
115	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	
116	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	1	2	2	2	2	2	2	4	2	5	
117	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
118	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	3	2	2	3	5	5	1	5	2	
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	4	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	

120	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5	5	2	5	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	
121	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
122	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	5		
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3		
124	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2		
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	3	3	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	4		
127	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	
128	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	5	1	1	4	2	5		
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3		
131	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4		
132	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2		
133	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	2	5		
134	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	2	2	1	1	2	3	3	3	2	4		
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4		
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	4	4	1	4	3		
137	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	1	4	4	4	2	2	1	2	2	2	2	4	1	4		
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	4	1	3	2	2	4	2	2	4	2	4		
139	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
140	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4		
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5		
142	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	4	2	5	3	2	1	4	4	3	3	4	5	4	2	5	3		
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	5	5	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3		
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
145	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4		
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4		
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3		
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4		
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4		
150	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4		
152	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	2	3	2	2	5	1	1	4	4	4		
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4		
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
155	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4		
156	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4		
157	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
158	5	4	5	5	2	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	1	2	2	2	2	5	4	2	2	4		
159	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4		
160	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4		
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	5	1	2	1	1	2	4	2	5	1	4		
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4		

163	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	3	4	1	1	1	1	4	2	2	2	5	2	4	2	4	
164	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4
165	2	5	4	4	4	3	3	3	2	1	4	3	1	4	1	1	5	3	1	2	1	3	5	5	1	5	1	
166	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	5	2	4	3	
167	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	1	2	2	2	2	2	2	4	2	5	
168	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	3	3	3	
169	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	

b. Base de datos Compromiso Organizacional

N°	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD						COMPROMISO NORMATIVO					
	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18
1	4	5	1	5	1	1	5	1	2	2	1	2	3	5	2	1	2	3
2	3	4	2	4	1	1	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	5	2	4	2	2	3	4	1	4	3	4	3	5	5	2	3	3
4	2	5	1	4	1	1	2	2	3	2	2	2	2	5	4	2	3	2
5	5	5	1	5	1	1	5	2	1	1	1	1	4	5	4	2	2	4
6	2	4	2	2	2	4	4	2	3	5	2	1	2	5	3	1	5	2
7	4	4	1	4	1	4	4	2	2	2	2	2	3	5	4	3	2	5
8	5	5	1	4	1	1	5	3	2	2	2	4	1	5	5	2	2	2
9	3	5	1	5	1	1	4	1	1	2	2	3	2	4	2	1	3	2
10	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2
11	2	5	1	4	1	1	3	1	1	1	2	3	3	5	5	4	2	4
12	2	2	3	4	4	4	3	1	1	5	2	2	4	3	1	1	5	1
13	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	5	4	4	4	4
15	1	1	5	1	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	5	1
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4
18	3	4	1	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4
19	3	5	1	2	1	1	5	3	3	4	2	5	3	5	5	3	1	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	1	5	1	1	5	5	4	1	4	5	4	5	5	5	1	5
22	4	4	1	5	1	1	5	2	4	4	5	4	2	5	4	2	2	2
23	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4
24	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
26	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
27	5	5	1	5	5	1	5	2	2	4	2	5	5	5	4	4	1	5
28	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4
29	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	2	1	3	3	3	3	3	3
30	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4
31	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	5	4	4	4	5	2	4	2
32	4	4	1	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	3	3	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3
35	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	5	4	3	4
36	5	5	1	5	1	1	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	1	4
37	5	4	1	4	1	1	1	1	2	1	3	5	5	5	4	4	2	2
38	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	3	1	1	3	1
39	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4
40	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
41	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3
42	4	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	5	4	4	3	2	2	4
43	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
46	4	4	2	4	2	2	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4
47	4	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
48	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4
49	4	4	2	4	1	1	4	2	2	2	2	4	4	5	4	2	4	1
50	5	5	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4
51	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4
52	5	5	2	4	1	1	2	1	2	1	1	4	2	5	5	5	1	5
53	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5
54	5	5	1	4	2	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3
55	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2
56	4	5	1	5	1	1	4	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	4
57	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
58	2	5	1	4	2	2	3	2	3	2	2	2	5	5	4	2	2	4
59	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	5	4	2	4
60	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	1	5	4	3	1	2
61	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2
62	3	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	5	5	4	2	4
63	4	5	1	5	1	2	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	2	4
64	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
65	4	4	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2
66	4	3	4	3	2	2	4	2	1	4	2	2	2	4	5	4	2	4

67	4	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	1	4
68	3	4	2	4	2	1	5	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3
69	3	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
70	5	5	2	5	2	2	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	2	2
71	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2
72	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
73	4	4	2	4	2	2	4	1	1	2	2	5	5	5	4	4	2	4
74	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4
75	3	5	1	4	1	3	5	5	4	2	3	4	3	5	5	3	2	3
76	3	4	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3
77	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5
78	4	5	1	4	1	1	4	2	1	2	2	2	2	4	4	2	2	2
79	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4
80	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	3	4	3	5	3	3	4	4
81	4	5	2	4	2	1	2	2	2	2	4	4	5	5	4	3	2	2
82	3	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3
83	5	5	1	5	1	1	4	2	2	2	2	5	2	5	5	5	2	4
84	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
85	5	5	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4
86	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3
87	1	1	1	1	5	5	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	5	3
88	4	4	2	4	4	2	4	3	2	3	2	4	3	5	5	3	2	2
89	4	4	2	4	2	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4
90	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
91	5	4	2	2	3	3	4	2	2	4	1	1	1	3	3	1	5	1
92	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4
96	3	4	2	2	5	2	4	2	1	3	2	2	2	5	4	2	2	2
97	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	4
98	5	4	3	4	3	2	4	5	5	3	2	4	5	5	4	4	4	4
99	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2
100	4	4	2	3	1	2	3	1	3	5	2	3	2	4	2	2	2	2
101	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4
102	1	4	2	2	2	4	4	1	1	2	4	4	4	4	2	2	2	4
103	5	5	1	4	2	2	4	3	4	3	4	5	4	5	5	3	2	2
104	4	4	2	3	2	1	4	4	3	3	4	3	1	5	5	5	2	4
105	2	4	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2
106	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	2	4	2	4	2	2	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4
109	3	4	3	3	1	2	4	3	3	2	2	2	1	5	5	3	3	3
110	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3
111	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3
112	3	5	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	1	2
113	3	4	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3
114	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2
115	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
116	5	5	1	5	2	1	5	2	1	2	4	5	5	5	5	5	1	2
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	5	3	2	4	2	1	4	2	2	3	2	2	5	5	5	3	3	4
119	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	5
120	4	5	1	4	1	1	2	2	2	4	2	4	2	5	4	4	2	2
121	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2
122	4	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	5	5	3	3	3
123	4	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
124	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	4	4	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
126	2	4	1	4	2	4	2	1	1	1	1	1	5	4	4	1	4	2
127	5	5	1	4	1	1	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	1	4
128	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4
129	2	5	1	1	1	1	2	4	2	1	2	2	4	5	5	4	2	4
130	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
131	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	2	4
132	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
133	3	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	3	5	3	3	1	1
134	3	4	2	4	2	2	4	1	1	4	1	4	3	4	3	3	2	4
135	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2
136	3	3	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3
137	4	4	2	2	2	1	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2
138	4	4	1	4	2	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2

139	3	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4
140	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
141	5	5	1	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5
142	1	2	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2
143	4	5	2	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
145	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2
146	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3
147	3	4	2	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
148	4	4	2	4	2	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4
149	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3
150	4	4	2	4	2	2	5	3	4	3	3	5	5	4	4	4	2	5
151	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	4	3
152	5	5	1	4	2	1	3	2	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5
153	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4
154	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
155	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4
156	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
158	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	5	2	2	4
159	1	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	2	2	4
160	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	2	3
161	4	5	1	5	1	1	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4
162	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2
163	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1
164	4	4	2	4	2	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
165	4	5	1	5	1	1	5	4	4	2	4	4	5	5	3	5	2	5
166	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	3
167	5	5	2	4	2	1	5	3	3	3	2	3	4	5	4	3	2	3
168	3	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4
169	4	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4