

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los
trabajadores de una entidad pública en Chiclayo, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Eliana Rosangela Apolaya Erazo

ASESOR

Diogenes Jesus Diaz Rios

<https://orcid.org/0000-0002-0955-7994>

Chiclayo, 2025

**Influencia de la satisfacción laboral en el compromiso
organizacional de los trabajadores de una entidad pública en
Chiclayo, 2024**

PRESENTADA POR

Eliana Rosangela Apolaya Erazo

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Liliana Milagros Portilla Capuñay

PRESIDENTE

Aldo Antonio Pineda Palomino
SECRETARIO

Diogenes Jesus Diaz Rios
VOCAL

Dedicatoria

A Dios, por brindarme la resiliencia y sabiduría para superar cada desafío. A mis padres, por su incondicional apoyo y amor en todo momento, por ser mi pilar y acompañarme en cada etapa. A quien siempre me recordó que, como en los más grandes retos, avanzar con confianza y no rendirme es lo que realmente importa. A mí misma, por el coraje y la dedicación de cada día, siempre buscando ser una mejor versión de quien fui ayer.

Agradecimientos

Agradezco a la universidad por su apoyo en mi formación. Extiendo mi gratitud al profesor Aldo Antonio Pineda por su valiosa guía y constante colaboración. Agradezco también a mi asesor, el Mgtr. Díaz Ríos Diógenes, por sus enseñanzas y por orientarme con paciencia y dedicación a lo largo de este proyecto

INFORME DE TESIS-APOLAYA ERAZO ELIANA ROSANGELA.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet	1%
7	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1%
8	dgsa.uaeh.edu.mx:8080 Fuente de Internet	<1%
9	docs.google.com Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura.....	10
Materiales y métodos	14
Resultados y discusión	16
Conclusiones	22
Recomendaciones	23
Referencias.....	24
Anexos	28

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública en Chiclayo, 2024. Así mismo, se utilizó el método cuantitativo y será de tipo básica, utilizando un diseño no experimental trasversal y de nivel correlacional causal. El tamaño de la muestra es de 166 trabajadores que forman parte de las diversas áreas administrativas del PEOT. Para determinar la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional, se utilizó la regresión logística ordinal. Los resultados mostraron que no existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, los coeficientes de correlación indicaron que, aunque se observó una relación débil entre ambas variables, esta no fue lo suficientemente fuerte para ser considerada significativa. Las medidas de ajuste del modelo, como los coeficientes de Cox y Snell (0.015), Nagelkerke (0.017) y McFadden (0.007), indicaron que la satisfacción laboral explica una pequeña proporción de la variación en el compromiso organizacional. Estos valores sugieren que, aunque existe una relación, su influencia es limitada.

Palabras clave: Satisfacción laboral, compromiso organizacional, entidad pública, influencia

CODIGO JEL: J28, L32

Abstract

The general objective of this research was to determine the influence of job satisfaction on the organizational commitment of workers at a public entity in Chiclayo, 2024. Likewise, the quantitative method was used and will be of a basic type, using a non-experimental cross-sectional design and causal correlational level. The sample size is 166 workers who are part of the various administrative areas of the PEOT. To determine the influence of job satisfaction on organizational commitment, ordinal logistic regression was used. The results showed that there is no statistically significant relationship between job satisfaction and organizational commitment. The compensation coefficients indicated that, although a weak relationship was obtained between both variables, this was not strong enough to be considered significant. Measures of model fit, such as the Cox and Snell coefficients (0.015), Nagelkerke (0.017), and McFadden (0.007), indicate that job satisfaction explains a small proportion of the variation in organizational commitment. These values suggest that, although a relationship exists, its influence is limited.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, public entity, influence

Introducción

Las organizaciones se encuentran en un ambiente que está en constante transformación y que se torna cada día más riguroso, por lo que deben afrontar los desafíos emergentes que surgen en su camino, sin embargo, esto debe llevarse a cabo sin descuidar el bienestar de sus empleados. Hoy en día, las empresas aspiran que sus empleados muestren un alto nivel de compromiso con la entidad y, al mismo tiempo, deben encarar nuevos desafíos relacionados a la satisfacción de su personal, en un escenario cada vez más competitivo, volátil y demandante (Candia et al, 2021).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), en los entornos de trabajo prevalecen múltiples situaciones de incertidumbre. Esta situación ha provocado una disminución en el compromiso de los empleados con las organizaciones, con consecuencias adversas en la colaboración y el funcionamiento de los equipos laborales (Instituto de Seguridad y Bienestar Ocupacional, 2020). En el entorno internacional, la falta de avance profesional entre los empleados del sector público ha llevado a una reducción en su compromiso con la organización, en sintonía con las exigencias y requerimientos de la entidad, teniendo un impacto directo en los equipos de trabajo (Charman & Bennet, 2022).

En el entorno nacional, según Vergara et al. (2022) indican que los jefes y funcionarios de los gobiernos no comunican de manera precisa los objetivos a los grupos de trabajo, lo que resulta en que la mayoría de los trabajadores no puedan unirse de manera oportuna, impactando las relaciones interpersonales entre los colegas de trabajo. Así mismo, en el Perú, se han obtenido datos estadísticos acerca de la percepción de satisfacción en el ámbito laboral, revelando que aproximadamente el 50 % de los trabajadores no experimenta un sentimiento de contento en su entorno de trabajo. Este factor afecta su habilidad para asumir responsabilidades y mantener un compromiso con las tareas y labores asignadas (Martínez et al., 2021).

Además, en las organizaciones que fomentan un enfoque positivo y mantienen un entorno laboral pacífico, los empleados experimentan altos niveles de satisfacción en su trabajo, lo que les permite identificarse más plenamente con los propósitos y metas de las empresas, y esto se traduce en un incremento del compromiso por parte de los empleados. De ahí la importancia de que las organizaciones y los empleadores se esfuercen en llevar a cabo las acciones requeridas para incrementar y mantener el compromiso con la organización (Özgedik & Güney, 2023). La satisfacción laboral tiene un papel crucial debido a que los servidores perciben de forma diferente su entorno laboral y las acciones favorables que implementa la empresa a la que pertenece a favor de su bienestar (Cols & Dabos, 2018).

Por otro lado, las organizaciones gubernamentales enfrentan cambios constantes y desafíos complejos. Existen instituciones que no satisfacen adecuadamente las necesidades de los trabajadores. Así, llegado el momento la organización necesite más empeño de sus trabajadores, ellos no responderán como se espera ya que no se sienten del todo comprometidos con la empresa. Los empleados muestran insatisfacción y desmotivación, en gran medida debido a la inadecuada gestión del desempeño público. En Perú, las instituciones gubernamentales siguen teniendo dificultades en la administración y aplicación de políticas de recursos humanos. Esto se refleja en la falta de compromiso tanto por parte de los líderes para proporcionar las herramientas necesarias que faciliten el trabajo de los empleados, como por parte de los colaboradores debido a la escasa motivación. Además, la cultura organizacional no se tiene en cuenta (Saavedra Mori et al., 2020)

Para contextualizar el presente estudio hacemos referencia a Deloitte Perú (2020), quienes revelan que más del 75% de las empresas en el país consideran fundamental el bienestar de sus empleados y llevan a cabo estrategias orientadas a mejorar su calidad de vida. Además, todas las organizaciones e instituciones reconocen la importancia de gestionar la salud organizacional de manera paralela a las operaciones diarias. También existen investigaciones previas a la satisfacción sobre el compromiso organizacional en Turquía donde se concluye que, en el actual contexto de mercado caracterizado por cambios constantes, las organizaciones necesitan seguir el ritmo y ajustarse a las nuevas tendencias para mantener su presencia en el competitivo entorno empresarial. De manera similar, la satisfacción ejerce influencia en el compromiso organizacional, lo cual asegura la estabilidad en las estructuras de la organización (Özgedik & Güney, 2023).

De esta manera, en su artículo según Dormann et al. (2023) menciona que los investigadores están cuestionando si la variación en los resultados de los estudios existentes es debida a diferencias reales en cómo la satisfacción y el compromiso están relacionados en el tiempo, o si es simplemente el resultado de factores estadísticos o de investigación que podrían no tener una base sólida en la realidad; que podrían deberse al tamaño de la muestra en cada estudio. En efecto, estas variables han sido estudiadas bajo modelos causales y de igual forma en el Perú se necesita investigar aún más sobre el sector de entidades públicas. Dada la problemática descrita, se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública de Chiclayo, 2024?

Por consiguiente, el objetivo general es poder determinar la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública en Chiclayo ,2024. A su vez, se contarán con los siguientes objetivos específicos son: determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una entidad pública en Chiclayo ,2024. determinar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública en Chiclayo ,2024, determinar la relación de las dimensiones de la satisfacción laboral con las dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública en Chiclayo, 2024

La relevancia social radica en que, en un contexto globalizado y en cambio continuo, es esencial que las organizaciones pongan énfasis en el bienestar de sus empleados y promuevan ambientes laborales más saludables. Este estudio ofrecerá un aporte actualizado a la literatura actual, mientras examina si las variables en análisis muestran variaciones en las nuevas generaciones, al mismo tiempo al tener una muestra relativamente grande se obtendrán resultados más precisos. Respecto a la justificación metodológica, mediante sus resultados, se valida la eficacia de los instrumentos propuestos por Meliá & Peiró (1989) y Meyer & Allen (1993). Finalmente, en términos de justificación práctica, la investigación proporcionará beneficios directos a los empleados, ya que se identificarán áreas específicas de mejora en la entidad.

Revisión de literatura

De la revisión de la literatura sobre la satisfacción laboral se afirma que está estrechamente ligada al comportamiento organizacional y a las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve el trabajador dentro de la empresa. Así mismo, es considerada como un constructo consensuado, ya que se reconoce su importancia como predictor del rendimiento y la productividad en el trabajo (Cornejo,2011). Otros estudios han identificado que las percepciones de satisfacción laboral pueden variar significativamente debido a diversas características sociodemográficas. Además, se observa una asociación entre la satisfacción de los empleados en una cadena mexicana y los factores analizados en el instrumento (Solís et al. 2021). De igual forma, se argumenta que, según las teorías humanistas, los empleados experimentan mayor satisfacción cuando satisfacen sus necesidades emocionales y sociales en el ámbito laboral, situación que suele correlacionarse con resultados favorables.

Así mismo, la variable del compromiso organizacional menciona que es un concepto complejo y multidimensional, influenciado por una diversas variables que pueden ser evaluadas directamente en los sujetos de estudio y ha sido respaldado de manera sólida y es ampliamente aceptado en la actualidad(Chiang et al., 2016).Además ,el análisis del compromiso organizacional según el tipo de puesto desempeñado, reveló que los colaboradores en puestos directivos perciben, aunque no de manera estadísticamente significativa, un mayor compromiso que los demás empleados en todas las dimensiones evaluadas. Respecto a los resultados, indican que los empleados del colegio municipal muestran un nivel moderado y uniforme de compromiso organizacional, con promedios similares en todas las dimensiones evaluadas, dado que el sector educativo es altamente dependiente de su personal (Araya et al., 2020).

En la investigación de Saravia (2021) nos menciona que cuando los directivos implementan acciones para mejorar la satisfacción laboral de los empleados, es probable que aumente su compromiso con los valores y metas de la organización. Esto podría conducir a una reducción en el cambio de personal, ya que los empleados comprometidos tienen más probabilidades de quedarse en la empresa y aportar de manera significativa a su éxito a largo plazo. Además, se encuentran ciertos problemas asociados con las condiciones de trabajo y el tipo de liderazgo actualmente presente. Esto sugiere que la introducción de tácticas internas para aumentar la satisfacción con la empresa resultaría en un aumento del compromiso general.

Adnan y Hanurawan (2022) afirma que la satisfacción laboral es uno de los aspectos que pueden afectar el compromiso organizacional. Investigaciones previas han mostrado que los empleados que se sienten más satisfechos con su trabajo suelen tener mejor salud física y mental. Alcanzar una calidad de servicio óptima es factible cuando la empresa logra satisfacción laboral y compromiso organizacionales hallazgos también añaden valor a la aplicación del intercambio social y el contacto psicológico. Los resultados obtenidos de las hipótesis indican que la mayoría de los empleados de PT X tienen un compromiso organizacional muy alto. Además, la satisfacción laboral de los empleados de PT X, de igual forma se clasificó como alta y por último, existe relación entre ambas variables.

En este sentido, el estudio realizado por Hapipuddin et al. (2023) sugiere que la satisfacción laboral no solo puede impulsar un mayor compromiso laboral, sino que también puede ser crucial para mejorar la retención del talento dentro de la empresa. En el ámbito competitivo, las empresas se apoyan en gran medida en las actitudes y conductas laborales favorables, las cuales suelen surgir del compromiso de los trabajadores (Gottman et al., 1998). Por ello, la satisfacción laboral influye significativamente en la disposición y el bienestar emocional de los docentes, lo

que puede fomentar su lealtad y orgullo por formar parte de la organización. Por último, el compromiso afectivo es más arraigado que otros tipos de compromiso; en resumen, aquellos con compromiso afectivo experimentan una conexión emocional con la organización (Darmawati et al., 2013).

Rashed et al. (2022) revelaron en su investigación que existe una influencia significativa de la satisfacción laboral en el compromiso de los empleados. La investigación fue llevada a cabo a través mediante la aplicación de una encuesta con un cuestionario estructurado dirigido a los empleados de un banco. El estudio demuestra que ambas variables son dos factores ideales para mejorar el desempeño del banco. Este hallazgo singular refuerza la idea de que la satisfacción en el trabajo desempeña un papel crucial para mantener altos niveles de compromiso entre los empleados ya que crea la obligación de brindar un servicio superior. En conclusión, este estudio es significativo tanto para la investigación académica como en la gestión de recursos humanos en la industria bancaria de Bangladesh.

Hoang (2022) su objetivo fundamental de esta investigación era identificar cómo la satisfacción laboral impacta en el compromiso organizacional. A su vez, son contribuyentes clave en cualquier organización y el grado de éxito de la organización depende de estos dos factores. Por ello, mencionan que cuanto más felices están las personas con su trabajo, más satisfechas se dice que están y permanecerá junto con la organización. Los resultados del estudio evidenciaron la importancia de varios factores, incluyendo la satisfacción laboral, el nivel salarial, el liderazgo, las dinámicas relacionales y el ambiente de trabajo. Todos estos factores mostraron tener un impacto considerable en el nivel de compromiso organizacional.

Özgedik y Güney (2023) explora cómo la satisfacción laboral influye en el compromiso organizacional. Se encontró que una mayor satisfacción laboral está positivamente correlacionada con el compromiso hacia la organización. Los autores destacan que los empleados satisfechos son más leales, lo cual reduce la rotación de personal y aumenta el desempeño. Además, identifican factores como el ambiente de trabajo y el apoyo institucional que fortalecen tanto la satisfacción como el compromiso organizacional. Esto implica que las organizaciones deben priorizar el bienestar de sus empleados para mantener altos niveles de compromiso y productividad.

Quispe y Paucar (2019) analiza la relación entre ambas variables en docentes de una universidad pública en Perú. Los resultados indican que los docentes satisfechos tienen una probabilidad mayor de estar comprometidos con la institución en comparación con los insatisfechos. Las principales causas de insatisfacción incluyen bajos salarios, pocas oportunidades de crecimiento y reconocimiento insuficiente. Sin embargo, muchos docentes muestran compromiso afectivo, reconociendo el valor de su empleo en la universidad. La investigación concluye que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso afectivo, mientras que los factores higiénicos y motivacionales no óptimos impactan negativamente en la continuidad.

Chiang et al. (2024) identificó diferencias clave entre los sectores público y privado en la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Los resultados indicaron que no hay relación entre ambas variables. Además, en el sector público, una alta satisfacción laboral se relaciona con mayores probabilidades de compromiso, aunque persisten desafíos en cuanto a la permanencia de los empleados en la organización. En el sector privado, se presenta un fenómeno inverso: una alta satisfacción laboral no siempre se traduce en un mayor compromiso organizacional. Esto puede deberse a las altas exigencias del entorno privado,

especialmente en sectores como la construcción, donde el ritmo de trabajo y los plazos estrictos impactan en el sentido de pertenencia

Suárez (2023) tuvo como objetivo determinar los niveles de satisfacción laboral en la administración pública mediante un enfoque cuantitativo y descriptivo-transversal. Los resultados indicaron que el 56 % de los empleados se ubicaban en un nivel medio de satisfacción, lo que refleja cierta estabilidad, pero con margen de mejora. La satisfacción laboral se basa en la percepción individual de diversos aspectos del trabajo, como el entorno físico y psicológico, las oportunidades de crecimiento profesional y el reconocimiento recibido. Se ha detectado una situación problemática en el ámbito penitenciario, lo que indica la necesidad de implementar medidas específicas para mejorar las condiciones laborales.

En su investigación, Paredes (2021) analizó el nivel de compromiso organizacional en empleados de instituciones financieras. Utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, se aplicó un cuestionario de compromiso organizacional compuesto por 21 preguntas a 210 colaboradores. Los resultados revelaron que el nivel general de compromiso organizacional en este grupo era moderado.

Hernández et al. (2020) destacan que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son factores clave dentro de los equipos de trabajo, ya que contribuyen a mejorar el desempeño de los empleados y a ofrecer servicios de calidad a los usuarios. En su estudio, cuyo objetivo fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital de la salud. Los resultados estadísticos mostraron que no existe una relación significativa entre las variables analizadas. Además, se observó que ambos factores presentan niveles medios, lo que podría ser insuficiente para crear un entorno laboral óptimo, sugiriendo la necesidad de implementar intervenciones que se enfoquen en mejorar áreas específicas de la percepción y la experiencia laboral del personal.

Chiang et al. (2021) llevaron a cabo análisis univariados, seguidos de un análisis de agrupamiento para clasificar a los participantes, y finalmente se aplicaron modelos de regresión. Los resultados revelaron tres segmentos claramente diferenciados de trabajadores. El estudio concluyó que el compromiso organizacional ejerce una influencia positiva y significativa en la satisfacción laboral. Además, se observó que los empleados del sector público presentan mayores niveles de percepción en cuanto a las diversas dimensiones que componen la satisfacción laboral.

Muñoz et al. (2021) Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico por conveniencia en un hospital de segundo nivel en Aguascalientes. Se encontró que la multifuncionalidad laboral, la carga excesiva de trabajo y la desigualdad salarial pueden afectar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Se concluyó que un salario mayor se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, especialmente entre el personal técnico y licenciado. Además, se observó un compromiso organizacional mediano, asociado al tiempo de servicio en la institución.

Sobre las bases teóricas, la variable de la satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo respecto al trabajo, el cual se origina en la evaluación de si el trabajo cumple con los valores laborales del individuo (Locke, 1976 citado en Solís, 2022, p.7). Sobre las bases teóricas de la satisfacción laboral, Meliá y Peiró (1989) desarrollaron distintas dimensiones, abordando diversos aspectos. En cuanto, a la satisfacción con la supervisión, es la manera en que los superiores califican la tarea, el control recibido, el acercamiento, la frecuencia con la

que se supervisa, el apoyo proporcionado de los supervisores y a la equidad y justicia de trato que se recibe de la empresa.

Posteriormente, la satisfacción con el ambiente físico de Trabajo, es la relación al espacio y las condiciones del entorno de trabajo, aspectos como el aseo, la higiene, la salud, la temperatura, la ventilación y la iluminación. Además, las prestaciones percibidas es el nivel en el cual la compañía cumple con los términos del acuerdo, el procedimiento de negociación, el sueldo que se percibe, las posibilidades de ascenso y las oportunidades profesionales.

Meyer y Allen (1997) definieron el compromiso organizacional como un vínculo psicológico que se caracteriza por la relación entre la organización y el trabajador, afectando su decisión de seguir o desistir con la organización. Por lo tanto, desarrollaron un modelo ampliamente reconocido y se proponen dimensiones que incluyen lo siguiente.

En primer lugar, el compromiso afectivo se define como el vínculo emocional que un empleado desarrolla con la organización cuando siente que es tratado de manera justa. Por tanto, implica la manera en que un empleado percibe los inconvenientes asociados con la idea de abandonar la organización. Estos inconvenientes pueden incluir los costos vinculados al trabajo, como el tiempo y el esfuerzo invertidos, así como los costos externos a este, como los gastos relacionados con una posible reubicación.

En segundo lugar, el compromiso de continuidad alude a cómo los empleados perciben la duración y persistencia en su vínculo laboral. Además, según lo mencionado por Nguyen (2021), el compromiso continuo se presenta cuando el empleado percibe que tiene posibilidades de ascenso, lo que le brinda la oportunidad de avanzar en su desarrollo profesional, ya que la organización reconoce su desempeño.

Por último, el compromiso normativo, se puede entender como la sensación de obligación moral que siente una persona de quedarse en la organización, el periodo de tiempo, normas sociales y regulaciones que indican que la organización ha invertido en el empleado. Por otro lado, el compromiso en este contexto se vincula al fuerte vínculo del empleado con la organización, arraigado en un sentimiento de lealtad, y se evidencia como una sensación de deber para continuar desempeñando sus responsabilidades en la empresa.

H: Existe una influencia positiva de la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública en Chiclayo

Materiales y métodos

La presente investigación es de tipo básica y presenta un enfoque cuantitativo. Además, posee un alcance correlacional causal, mientras que su diseño es de tipo no experimental transversal, siguiendo lo planteado por Gómez et al. (2019). Por otro lado, la población objeto de estudio está constituida por la totalidad del personal administrativo del Proyecto Especial Olmos Tinajones (PEOT). El tamaño de la muestra es de 166 colaboradores de los cuales pertenecen a las gerencias y oficinas, incluyendo a la Gerencia General(3), Oficina de Administración(66), Oficina de Asesoría Jurídica(9), Oficina de Planificación Presupuesto y Racionamiento(5), Gerencia Desarrollo Olmos(17), Gerencia Desarrollo Tinajones(5), Gerencia de Promoción e Inversiones(55), Oficina de Seguridad y Prevención de Riesgos(4) y Oficina de Control Interno(2). El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia.

Los criterios de selección se tomaron en cuenta a los trabajadores con al menos de tres meses la organización, ya que están más establecidos en su rol y tienen un conocimiento más profundo de los procesos de la organización (Ellis et al., 2017). Esta información fue proporcionada por el jefe de Recursos Humanos a excepción del gerente.

Para evaluar el nivel de variable de la satisfacción laboral se utiliza el cuestionario de satisfacción laboral S10/12 de Meliá y Peiró (1989), conformado por 12 ítems con opciones de respuestas de escala tipo Likert del 1 al 7 abarcando desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”, que abordan sus 3 dimensiones: satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con la supervisión y prestaciones percibidas. Seguidamente, para evaluar la variable compromiso organizacional se emplea un cuestionario creado por Meyer y Allen, (1993) que consta de 18 preguntas que abordan las tres dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, continuo y normativo, con opciones de escala tipo Likert del 1 al 7 donde 1 representa "Muy en desacuerdo" y 7 indica "completamente de acuerdo".

Se utilizó el Coeficiente de Validez de Aiken, para cada uno de los 12 indicadores de satisfacción laboral y los 18 indicadores de Compromiso Organizacional. Se les consultó a 10 especialistas (Jueces) para que califiquen cada indicador en una escala de esencial, útil, innecesario. Como resultado tienen coeficientes válidos (mayores a 0.70) para cada una de las preguntas que se aplicaron. La importancia de estos valores radica en la garantía de la validez de contenido de los cuestionarios utilizados. Al obtener coeficientes mayores a 0.70, se asegura que los ítems incluidos en ambos cuestionarios son pertinentes y representativos de las dimensiones que se pretenden medir.

La aplicación de la V de Aiken proporciona una base sólida para la interpretación de los datos, respaldando la validez de las conclusiones derivadas del estudio. Se realizó una prueba piloto con 33 trabajadores para evaluar la confiabilidad del instrumento. Las medidas de confiabilidad incluyeron el Alfa de Cronbach, el Omega de McDonald y la Beta de Raju. Los resultados mostraron valores de Alfa de Cronbach que oscilaron entre 0.862 y 0.905 para las dimensiones de satisfacción laboral, con un valor total de 0.96, y entre 0.935 y 0.946 para las dimensiones de compromiso organizacional, con un valor total de 0.98. Los valores de Omega de McDonald fueron comparables, confirmando la alta confiabilidad del instrumento, con un total de 0.963 para la satisfacción laboral y 0.98 para el compromiso organizacional. Adicionalmente, la Beta de Raju reportó un valor de 1 para la satisfacción con las prestaciones y 0.98 para el compromiso normativo, reforzando la estabilidad y consistencia de los ítems.

En cuanto al procedimiento, se estableció la coordinación de horarios relacionados con la investigación junto al responsable de Recursos Humanos. La aplicación tuvo lugar en la misma

empresa y en las oficinas de cada uno de los colaboradores. Es importante señalar que el tiempo de duración del instrumento fue de aproximadamente 20 minutos. Luego, se brindó una explicación sobre el propósito de la investigación a los trabajadores, seguido de la entrega del cuestionario. Después de obtener la información de los 166 trabajadores, se procede con el plan de análisis de datos: Para determinar el nivel de satisfacción laboral se utiliza análisis descriptivo de variable cualitativa ordinal (con niveles: Bajo, Medio, Alto) agrupándose en cada una de sus tres dimensiones. Luego, se obtiene la frecuencia absoluta en cada nivel y el porcentaje que representa del total.

Por otro lado, para determinar el nivel de compromiso organizacional se procede de la misma forma que satisfacción, ya que se trata de una variable cualitativa ordinal y a su vez con tres dimensiones. Ya que ambas variables tienen los mismos niveles y la misma cantidad de dimensiones, es posible que se encuentren muchos empates a la hora de emparejar, por dicho motivo, para hallar la relación se procede a calcular la relación de fuerza y dirección entre ambas variables y dimensiones usando el coeficiente Rho de Spearman.

Finalmente, para determinar la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional, se aplicará la regresión logística ordinal, utilizando como medida los odd ratios, que permiten estimar la probabilidad de ocurrencia de lo que plantea la hipótesis de investigación.

La hipótesis a evaluar es la siguiente:

H1: Existe una influencia positiva de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional.

Además, se analizarán los valores del pseudo R cuadrado para determinar la adecuación del modelo y evaluar si la satisfacción laboral explica una proporción significativa de la variación en el compromiso organizacional. Estos análisis permitirán aprobar o rechazar la hipótesis planteada.

Resultados y discusión

En esta sección, se presentan los resultados del análisis estadístico realizado para determinar la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones (PEOT). El primer objetivo específico es determinar el nivel de satisfacción laboral de los 166 trabajadores. Para ello se evaluaron tres dimensiones de la satisfacción laboral. Así mismo, la cantidad de trabajadores en cada nivel se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1

Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del PEOT

Nivel	Satisfacción con el ambiente físico de trabajo		Satisfacción con la supervisión		Satisfacción con las prestaciones percibidas	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	77	46.39%	69	41.57%	82	49.40%
Medio	40	24.10%	55	33.13%	45	27.11%
Bajo	49	29.52%	42	25.30%	39	23.49%
Total	166	100%	166	100%	166	100%

Nota: *f* es el recuento de los trabajadores según cada nivel de satisfacción

Los resultados de la investigación muestran que la percepción de la satisfacción es alta y estos resultados se han verificado en otros contextos geográficos. Además, para lograr la satisfacción, se tiene que contar con factores como apoyo, recursos y oportunidades para aprender y desarrollarse. Por otro lado, la otra mitad de trabajadores está insatisfecha esto se debe a que no perciben lo que consideran necesario para estar satisfechos esto es contar con el apoyo de los directivos, la falta de oportunidades de desarrollo y no contar con recursos. Asimismo, indica la presencia de otros factores como la falta de mantenimiento, herramientas inadecuadas, ruidos excesivos y la falta de autonomía para generar resultados, consecuencia del poco interés directivo en este aspecto (Arteaga, 2019). Estos resultados en el contexto de esta investigación, significan que se atribuye a la falta de flexibilidad en los beneficios y las limitaciones presupuestarias de las entidades públicas, que impiden ofrecer prestaciones y salarios competitivos frente al sector privado (Sánchez, Fuentes y Artacho, 2018).

Por ello, las características propias del sector público, como las limitaciones presupuestarias y la estructura organizacional rígida, dificultan que las condiciones laborales respondan plenamente a las expectativas de todos los empleados. En conjunto, los datos reflejan una combinación de elementos positivos y desafíos estructurales y de liderazgo que limitan el alcance de una satisfacción laboral uniforme en toda la organización.

De manera similar, coincide con el estudio de Chiang et al. (2024), realizado en una entidad pública evidenciando un nivel alto. Del mismo modo, Treviño y López (2022) sostienen que los empleados del sector público sienten una mayor satisfacción laboral cuando la organización les brinda respaldo, acceso a recursos y posibilidades de crecimiento profesional. Sin embargo, la dimensión del ambiente físico de Chiang et al. (2024) presenta un nivel bajo del 17.3%, que se asemeja con los resultados de la investigación. Este hallazgo resalta la importancia que un entorno laboral cómodo, seguro y adecuado es crucial para generar satisfacción, mientras que condiciones deficientes pueden llevar a la frustración y la baja satisfacción (Farias, 2019). Esta

idea se refuerza con la teoría de Chiavenato (2009) quien destaca que la percepción de los empleados sobre su espacio de trabajo, su comodidad y la calidad del entorno físico que les brinda la organización, contribuye significativamente a su satisfacción en general.

Además, los resultados se alinean con la investigación de Solís (2021) la cual encontró altos niveles de satisfacción general en todas las dimensiones evaluadas en el contexto de una cadena de supermercados mexicana. No obstante, la dimensión de la satisfacción con la supervisión mostró que el 15% de colaboradores se ubicaron en un nivel bajo de satisfacción asemejándose con los resultados de la investigación. Según Meliá y Peiró (1989) la baja supervisión se asocia cuando los colaboradores perciben una falta de apoyo, equidad o justicia en el trato recibido por parte de sus supervisores. Además, la falta de liderazgo puede limitar la integración plena dentro de los equipos, reduciendo la cooperación y, en consecuencia, afectando la satisfacción laboral.

Los resultados de la investigación difieren con el estudio de Saravia (2021), en el cual el nivel de satisfacción laboral en la entidad pública se evidencia que el mayor porcentaje se encuentra en un nivel medio con 54%, lo que indica que su satisfacción es regular. En el contexto público, las estructuras rígidas de las entidades, pueden impactar la satisfacción laboral. No obstante, existe una similitud con esta investigación con la dimensión de las prestaciones percibidas, con un porcentaje del 18% en nivel bajo, posiblemente debido a que no son consideradas suficientes o atractivas por los trabajadores. Las altas disparidades salariales en instituciones públicas pueden afectar significativamente su desempeño (Hall et al., 2019). Esto respalda la teoría de Berrío et al. (2021) que los trabajadores elevan sus expectativas laborales y al no verlas cumplidas, experimentan insatisfacción.

Así mismo, estos resultados contrastan con el estudio de Suárez (2023), realizado en el ámbito de la administración pública, entre funcionarios penitenciarios, quienes presentaron niveles críticos de satisfacción debido a la percepción de irregularidades en el entorno laboral. El 56% de los trabajadores mostró un nivel medio de satisfacción general. La dimensión de las prestaciones percibidas fue la más destacada, con un 48% de los empleados reportando un nivel medio de satisfacción en este aspecto, mientras que la satisfacción con la supervisión en nivel medio con 53%. Por su parte, Cernas et al. (2018) señala que la falta de oportunidades de crecimiento profesional también contribuye a la insatisfacción laboral.

Por lo tanto, los resultados permiten confirmar como lo señalan Prieto et al. (2015) y García et al. (2017), quienes resaltan la importancia de comprender la satisfacción laboral de los colaboradores para tomar decisiones acertadas que prevengan y solucionen los problemas de los empleados. Validando el marco teórico que indica que las organizaciones con empleados más satisfechos suelen ser más eficientes, adoptando una actitud positiva hacia su entorno y logrando una integración saludable en la sociedad. (Zurita et al,2015). Por otro lado, Locke (1976) define a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo respecto al trabajo, el cual se origina en la evaluación de si el trabajo cumple con los valores laborales del individuo.

El segundo objetivo específico es determinar el nivel de compromiso organizacional. Se evaluaron tres dimensiones del compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. La cantidad de trabajadores en cada nivel se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2*Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del PEOT*

Nivel	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	68	40.96%	65	39.16%	57	34.34%
Medio	48	28.92%	49	29.52%	57	34.34%
Bajo	50	30.12%	52	31.33%	52	31.33%
Total	166	100%	166	100%	166	100%

Nota. *f* es el recuento de los trabajadores según cada nivel de satisfacción

Los resultados de la investigación reflejan un nivel de compromiso medio a alto, lo cual, en el contexto público, se atribuye a factores inherentes a la estructura y cultura de las organizaciones públicas. En la primera dimensión, el compromiso afectivo, se observa que gran parte de los trabajadores carece de un vínculo emocional fuerte, lo que representa un desafío para la integración de los equipos de trabajo en este sector y afecta negativamente la cohesión y motivación personal. En la segunda dimensión correspondiente al compromiso de continuidad, evidencian que más de la mitad de los trabajadores no están comprometidos esta situación se asocia con una cultura organizacional rígida, poco flexible que limita el desarrollo personal. Esto resultados refuerzan lo planteado por Ng Hue (2021), quien sostiene que la percepción de falta de oportunidades de crecimiento profesional y reconocimiento laboral en el sector público impacta negativamente en la intención de los empleados de permanecer en la organización a largo plazo. Finalmente, en la tercera dimensión, refleja niveles medios y altos de los trabajadores debido a los procesos burocráticos y estructurados que caracterizan al sector público, lo que dificulta la motivación y el sentido de pertenencia en la organización.

Por lo tanto, aunque los empleados del PEOT valoran la estabilidad laboral, esta no siempre se traduce en un compromiso profundo ni en una conexión emocional sólida con la organización. Las dimensiones del compromiso afectivo, de continuidad y normativo muestran que, en el contexto del sector público, una cultura organizacional rígida y burocrática brinda cierta seguridad, pero dificulta el desarrollo de un sentido de pertenencia y responsabilidad hacia los objetivos institucionales. Este hallazgo se alinea con estudios que señalan que el compromiso en el sector público suele estar más relacionado con la continuidad laboral que con un profundo sentido de pertenencia

Del mismo modo, esto coincide con el estudio de Araya (2020) en el contexto de funcionarios públicos que respalda estos hallazgos, evidenciando un compromiso organizacional moderado y homogéneo en las tres dimensiones. Lo que sugiere que los empleados permanecen en la organización sin una motivación específica. Esto refuerza la teoría de Hurtado (2018), quien señala que este aspecto es especialmente crítico en el sector público, dado que el compromiso organizacional es pieza clave al garantizar el correcto funcionamiento de la administración.

Además, los resultados de la investigación se alinean con el estudio de Chiang (2024) al evidenciar un nivel medio de compromiso organizacional en el contexto de trabajadores de administración pública con nivel alto del 37.7% en el compromiso normativo y 30.7% en nivel

medio del compromiso de continuidad, similares a los obtenidos en este estudio. Según la teoría de Álvarez (2017), un compromiso normativo bajo puede ser consecuencia de una percepción de falta de equidad o justicia en la organización, lo que lleva a los empleados a cuestionar la validez de las normas establecidas. Por otro lado, factores como la falta de alternativas laborales externas pueden influir en el compromiso de continuidad (Meyer y Allen, 1990).

De manera similar, en la investigación de Paredes (2021) en una institución financiera se evidencia un nivel medio con un 46.7% en nivel alto de la dimensión de compromiso afectivo, similar a los resultados de esta investigación. Esto refleja una fuerte conexión emocional de los empleados con la organización respaldando la importancia del compromiso afectivo para el bienestar laboral y el éxito organizacional (Safadi et al., 2020). Sin embargo, el compromiso de continuidad en el mismo estudio presenta un nivel bajo del 21.4%. lo que también concuerda con la investigación. Esto refuerza lo planteado por Ng Hue (2021), quien sostiene que la sensación de ausencia de oportunidades para el desarrollo profesional y reconocimiento laboral en el sector público impacta negativamente en la intención de los empleados de continuar en la organización a largo plazo.

Los resultados de la investigación difieren con el estudio de Saravia (2019) de trabajadores públicos en cual tiene un nivel de compromiso alto del 64%, lo que refuerza la teoría de Barrios et al. (2019) señalando que un elevado compromiso organizacional está vinculado a una mayor productividad y menor rotación, debido a que los empleados se sienten motivados y alineados con los objetivos de la empresa. Estos resultados también concuerdan con la perspectiva de Meyer y Allen (1997), quienes definen el compromiso organizacional como un vínculo psicológico que se manifiesta en la relación entre la organización y el empleado, afectando su decisión de continuar o abandonar la empresa.

El tercer objetivo específico es determinar la relación de las dimensiones de la satisfacción laboral con las dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública en Chiclayo, 2024, se calcula la relación de fuerza y dirección entre ambas variables y dimensiones usando el coeficiente Rho de Spearman, categorizando las variables en 1: Bajo, 2: Medio, 3: Alto.

Tabla 3

Coeficiente Rho de Spearman entre las dimensiones de satisfacción y compromiso laboral

Dimensiones	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
Satisfacción con el Ambiente Físico	0.004	0.006	0.07
Satisfacción Acerca de la Supervisión	-0.101	-0.046	-0.037
Satisfacción con las Prestaciones Percibidas	0.097	0.013	0.028

Nota. Ninguna de las correlaciones resultó estadísticamente significativa ($p < 0.05$).

En la tabla 3 podemos ver que los coeficientes de correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral con las dimensiones de compromiso organizacional son muy bajos y además no son estadísticamente significativos, lo que sugiere que no hay una relación entre estas variables. La más pronunciada se da entre la satisfacción con la supervisión con el compromiso afectivo (-0.101) siendo leve y negativa.

La relación poco significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional podría explicarse por factores. En primer lugar, la rigidez estructural y burocrática que caracteriza a las instituciones públicas dificulta que los empleados perciban una relación directa entre ambas variables. Esto se debe a que las políticas internas suelen centrarse en el cumplimiento de normas y procedimientos, dejando poco espacio para iniciativas que fomenten la motivación. Además, la falta de incentivos tangibles, como oportunidades de ascenso, reconocimientos o capacitaciones, hace que los empleados mantengan su compromiso organizacional más por una necesidad de estabilidad económica y laboral que por un sentido de pertenencia o satisfacción intrínseca. Finalmente, la rutina y el agotamiento laboral en el sector público dificultan que la satisfacción laboral diaria se convierta en un compromiso organizacional sólido.

Este hallazgo se asemeja a los resultados obtenidos por Chiang et al. (2024) en el contexto de la administración pública, donde encontró una correlación baja negativa, reflejada en el coeficiente Tau de Kendall $r = -0.048$. Esto respalda lo señalado por Escalona (2024), quien afirma que es difícil establecer una relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en entidades públicas, debido a las altas exigencias relacionadas con el cumplimiento de plazos en los proyectos. La naturaleza de estas tareas, centradas en cumplir objetivos a largo plazo en lugar de atender aspectos cotidianos, genera disconformidad entre los empleados, lo que impide que una mayor satisfacción laboral se traduzca en un mayor compromiso organizacional.

De igual manera, los resultados se asemejan a la investigación de Hernández et al. (2020), en el contexto de trabajadores administrativos del sector salud donde se evidencia una correlación de $r = -0.120$ y una significancia de 0.406, lo que lleva a concluir que no existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Este hallazgo es respaldado por Duran (2021), quien argumenta que la falta de relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el sector de salud puede deberse a una combinación de factores relacionados con la naturaleza del trabajo, la cultura organizacional y las características personales de los empleados. Aunque los empleados puedan estar satisfechos con ciertos aspectos de su labor, el agotamiento físico y emocional disminuye su compromiso a largo plazo con la organización, lo que los lleva a considerar otras oportunidades laborales.

Los resultados de esta investigación contrastan con el estudio de Adnan & Hanurawan (2022), quienes encontraron una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de PTx, una empresa privada, utilizando la prueba estadística de Pearson con un valor de $r = 0.694$, lo que indica una relación significativa. En el caso de las empresas privadas, esta relación tiende a ser más fuerte debido a las mayores oportunidades de crecimiento, recompensas y reconocimiento. Estos hallazgos coinciden con Chiang (2021), Hoang (2021) y Özgedik y Güney (2023), quienes también observaron una relación positiva. Además, esto respalda la teoría de Salazar (2018), quien argumenta que la satisfacción laboral impulsa el compromiso organizacional al aumentar la motivación, lealtad y sentido de pertenencia.

Para el objetivo principal de determinar la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores del PEOT, se realizó un análisis de regresión logística ordinal. Esta técnica permite examinar la relación entre variables cualitativas ordinales, proporcionando una medida de cuán bien la satisfacción laboral predice diferentes dimensiones del compromiso organizacional. A continuación, se presentan las medidas de ajuste del modelo obtenido:

Tabla 4

Valor Pseudo R Cuadrado de la posible regresión logística ordinal

Pseudo R²	Valor
Cox y Snell	0.015
Nagelkerke	0.017
McFadden	0.007

Con un valor de 0.015, el valor Pseudo R² de Cox y Snell sugiere que el modelo explica el 1.5% de la variación en el compromiso organizacional. Aunque este valor es bajo, proporciona una indicación inicial de la relación entre las variables de interés. Nagelkerke tiene un valor de 0.017, indicando que el modelo ajustado explica el 1.7% de la variación en el compromiso organizacional, lo mismo con McFadden sugiere que el modelo con las variables de satisfacción laboral ofrece una mejora mínima respecto a un modelo sin predictores, explicando aproximadamente el 0.7% de la variación.

Los resultados evidencian una influencia poco significativa, lo cual puede deberse a varios factores, como una cultura organizacional débil en entidades públicas que dificulta el desarrollo de vínculos sólidos entre empleados y organización, sin importar su satisfacción. Asimismo, un liderazgo deficiente, en contraste con un liderazgo transformacional, crea un entorno desmotivador que afecta tanto la satisfacción como el compromiso. Por otro lado, los empleados pueden mantener un compromiso superficial por la estabilidad laboral, sin importar su nivel de satisfacción. Los cambios generacionales también influyen, ya que las nuevas generaciones priorizan el crecimiento y la satisfacción personal sobre la estabilidad laboral. Finalmente, el estrés laboral contribuye al ausentismo y a la falta de participación, disminuyendo tanto la satisfacción como el compromiso.

Factores ajenos al entorno laboral, como circunstancias personales o económicas, podrían influir más en el compromiso organizacional que la percepción de satisfacción en el trabajo. En contextos públicos, el compromiso normativo o de continuidad puede estar más ligado a deberes legales, beneficios garantizados o estabilidad contractual, minimizando el peso de la satisfacción personal en el compromiso. Los empleados podrían asumir que las condiciones laborales son difíciles de cambiar, lo que disminuye su percepción de que estas dimensiones influyen directamente en su nivel de compromiso.

Los resultados de la investigación difieren con el estudio de Rashed (2022) y Cahya (2019) mostraron una influencia directa de la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional en empleados de bancos comerciales privados en el cual se alinean con la teoría de Aktar et al. (2013) quienes argumentan que la satisfacción laboral crea un sentido de pertenencia e identificación con la organización. Los empleados que se sienten valorados y satisfechos con su trabajo son más propensos a identificarse con la empresa y sus objetivos.

Conclusiones

Los análisis realizados indican que no se evidencia una influencia significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores del PEOT, teniendo una capacidad explicativa mínima entre estas variables. Esto sugiere que otros factores, posiblemente no evaluados en este estudio, podrían tener un rol más determinante en el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores.

Los trabajadores del PEOT muestran un nivel alto de satisfacción laboral, reflejando aspectos positivos que contribuyen al bienestar y motivación de muchos empleados. Sin embargo, una proporción significativa expresa insatisfacción en ciertas áreas, evidenciando factores organizacionales y de liderazgo que limitan una satisfacción plena. Esto indica que, aunque existe una percepción general de bienestar, esta no se traduce de forma uniforme en toda la experiencia laboral. En conjunto, los resultados describen percepciones mayormente positivas, aunque condicionadas por aspectos organizacionales que afectan el bienestar y la conexión con el entorno laboral.

Los trabajadores de la entidad pública presentan un compromiso organizacional moderado, con niveles variados en compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Aunque algunos muestran apego y sentido de pertenencia, muchos se ven limitados por factores estructurales y la falta de oportunidades de desarrollo. Esto sugiere que el compromiso en el PEOT está determinado por la rigidez del sector público, lo cual afecta la motivación y la conexión de los empleados con la organización. Estos resultados describen percepciones variadas y un compromiso condicionado, lo que evidencia un apego basado más en factores externos que en una vinculación interna sólida, contribuyendo a una dinámica organizacional que, aunque estable, carece de un compromiso profundamente arraigado.

Los resultados muestran que no existe una relación significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores del PEOT, dada su baja significancia estadística. Estos resultados reflejan que, aunque los empleados pueden sentirse satisfechos en ciertos aspectos, estos factores no son suficientes para construir un compromiso organizacional sólido, probablemente debido a las demandas y condiciones específicas del sector público.

Recomendaciones

Se recomienda para próximas investigaciones se considere nuevas variables que podrían actuar como mediadoras o moderadoras entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, tales como: El estilo de liderazgo, la cultura organizacional o el empowerment. Además, sería útil realizar estudios comparativos en otros sectores (privado y público) en diferentes contextos geográficos para identificar si estas variables influyen de manera diferente en el compromiso organizacional. Este enfoque contribuiría a un mejor entendimiento teórico y práctico sobre los factores que verdaderamente inciden en el compromiso organizacional.

Para mejorar el nivel de satisfacción laboral, se recomienda implementar programas de capacitación para el equipo de supervisión, con el fin de desarrollar habilidades de liderazgo y comunicación que contribuyan a una relación más efectiva y positiva con los trabajadores. Además, realizar evaluaciones periódicas de las condiciones del ambiente físico de trabajo, asegurando que este se mantenga en condiciones óptimas. La introducción de incentivos y beneficios específicos que se ajusten a las necesidades de los empleados podría también mejorar la percepción de satisfacción en términos de prestaciones, fortaleciendo así el bienestar laboral.

En cuanto al compromiso organizacional, se sugiere implementar programas de desarrollo profesional y planes de carrera que den a los empleados una visión clara de su potencial de crecimiento dentro de la entidad. Esto puede incrementar el compromiso de continuidad al brindarles razones adicionales para permanecer en la organización, no solo por estabilidad laboral, sino por oportunidades de progreso. Adicionalmente, se recomienda establecer un sistema de reconocimiento y recompensas por logros y desempeño destacado, lo cual podría fortalecer el compromiso afectivo al fomentar un sentido de pertenencia y aprecio hacia la organización. Estos programas de reconocimiento ayudarían a los trabajadores a desarrollar una conexión emocional más sólida con el PEOT, reduciendo la dependencia de factores externos para mantener su compromiso con la entidad.

Se recomienda implementar políticas que refuercen la transparencia y justicia en los procesos de promoción, evaluación y recompensas en el sector público. Esto contribuiría a que los empleados perciban un entorno de respeto y respaldo. Esto ayudaría tanto a su satisfacción como a su compromiso, ya que se sentirían más motivados para seguir en la institución y desarrollarían un sentido de lealtad más fuerte en este contexto.

Referencias

- Adnan, A., & Hanurawan, F. (2022). Relationship Between Organizational Commitment and Employee Satisfaction of PT. *Knowledge E*, 7(18), 228–242. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i18.12390>
- Araya-Pizarro, SC, Díaz Cortés, K.V., & Rojas Escobar, L. E. (2020). Compromiso Organizacional de funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y representaciones*, 8(3), 428-445. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89-102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Avunduk, Y. (2021). The Relationship between Organizational Commitment. *Journal of Educational Issues*, 7(2), 146-158. <https://doi.org/10.5296/jei.v7i2.18966>
- Candia, F., & Chiang Vega, M. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25 <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Charman, S., & Bennet, S. (2022). Renuncias voluntarias al servicio policial: el impacto defactores estresantes organizacionales y ocupacionales en el compromiso organizacional. *Policing and Society*, 32(2), 158-79 <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Chiang Vega, M., Quijada García, M., Rivera Cerda, M., & Hidalgo Ortiz, J. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario. *Salud de los trabajadores (Maracay)*, 29(2), 104-114. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1411716>
- Chiang Vega, M., Escalona Tapia, K., & Rivera Cerda, J. (2024). Vista de Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Revista Edu.ar*, 23(11). <https://doi.org/10.24215/23143738e132>
- Coronado, G., Valdivia Velasco, M., & Alvarado Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional. *Conciencia Tecnológica*, (60). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>

- Gasengayire, J. (2021). Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment: Evidence from Employees of a Special Mission. *Huria Journal*, 28(1), 127-154. <https://www.ajol.info/index.php/huria/article/view/225996>
- Hapipuddin, Musannip, Z., & Parlaungan, A. (2023). The Influence of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *International Journal of Business*, 3(5), 363-367. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v3i5.292>
- Hernández, Y. M., Sandoval, J. C. E., & Alonso, I. G. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos del sector salud. *Investigación científica*, 14(2), 288-291. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v3i5.292>
- Hoang Nguyen, S. (2022). The Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment: An Empirical Study in Vietnam. *Springer*, 1, 201-2116. <https://www.researchgate.net/publication/370081751>
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Mamani Guzmán, C., Palacios Sarmiento, T., Priori Flores, M., & Tellez Perez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en él. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Martinez, I., Luján, P., Trelles, R., García Vilela, L., & Isaías Cango, J. (2021). Satisfacción laboral en colaboradores de entidades públicas y financieras del Perú. *Revista de la Universidad del Zulia*, 13(36), 388-399. <https://doi.org/10.46925//rdluz.36.25>
- Meliá, J. L., & Peiró J. M. (1989). *El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura Factorial, Fiabilidad y Validez. Psicología de la seguridad laboral*. https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF
- Meliá, J. L. & Peiró J. M. (1989). Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12. *Psicología de la seguridad laboral*. https://www.uv.es/meliajl/Research/Cuest_Satisf/S10_12.PDF
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-98. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>

- Meyer, J., & Allen, N. (1997). Commitment to organizations and occupations. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Muñoz-Palomar, D. M., Vázquez-de la Cruz, P. J., Roque-Martínez, KPP, Aguilar-Ramírez, M.G., Cajero-Dimas, A., Delgado-Pardo, J. G., & Compeán-Padilla, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 16(2).
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988
- Moonsri, K. (2018) The Influence of Job Satisfaction Affecting Organizational Commitment of the Small and Medium Business Employee. *SSRN Electronic Journal*, 1(1)
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3263262>
- Ortega, V., & Martín Quiroz, M. (2003). Adaptación al castellano de la versión revisada de las Commitment Scales de Meyer y Allen y Smith (1993). *Encuentros en Psicología Organizacional*, 1, 7-11.
<https://bit.ly/4k2672K>
- Özgedik, G., & Güney, S. (2023). The Effect of Job Satisfaction on Organizational. *The International Journal of Business y Negocios*, 11(9), 69-86.
<https://doi.org/10.24940/theijbm/2023/v11/i9/BM2309-009>
- Paredes Perez, M., Palomino, A., Cárdenas, V., & Gonzales, C. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29-35.
<https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>
- Quispe Flores, R., & Paucar Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83.
<https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Rashed Osman, A., Md. Mosharref, H., & Ashraf Al, M. (2022). Are Job Satisfaction and Employee Commitment Beneficial to Organization? A new look of organizational performance, *Journal of Organizational Performance*, XLVII(2), 113-139.
<https://www.researchgate.net/publication/366836259>
- Rodríguez, V., Alberca, F., & Escalante, M. (2023). Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality from Peru. *International Journal of*

- Professional Business Review*, 8(1).
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693>
- Saavedra Mori, F., Delgado Bardales, J., & Saldaña Pinto, C., (2020). Gestión del Engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 185-198.
<https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>
- Saravia Carbajal, J. (2021). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles. *Revista Journal*, 9(1), 10-22.
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/228>
- Solís Magaña, I., Mapén Franco, F., & Méndez Magaña, W. (2021). Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinoía*, 6(11), 4-21.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v6i11.1087>
- Suárez García, F. M. (2023). Satisfacción laboral en la administración pública caso INPE. *Revista de climatología*, 23, 4142–4148.
<https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.4142-4148>
- Terrones Villegas, A. R. (2021). Compromiso organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Móvil Tours S.A.C. – Agencia Chachapoyas, 2016. *Revista Científica UNTRM Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(3), 56.
<https://doi.org/10.25127/rcsh.20192.626>
- Tutik Winarsih, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *BIRCI-Journal: Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328-1339.
<https://pdfs.semanticscholar.org/fd3b/bd9102c16c00a24efb76afa6fdb0d91fdc4f.pdf>
- Xu, X., Zhao, P., Hayes, R., Le, N., & Dormann, C. (2023). Revisit the causal inference between organizational commitment and job satisfaction: A meta-analysis disentangling its sources of inconsistencies. *The Journal of Applied Psychology*, 108(7), 1244-1261.
<https://doi.org/10.1037/apl0001073>

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problema de investigación	Objetivo Principal	Hipótesis	Variables	
¿Cuál es la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública de Chiclayo 2024?	Determinar la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública en Chiclayo,2024	Existe una influencia positiva de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública en Chiclayo.	Independiente: Satisfacción laboral Dependiente: Compromiso organizacional	
	Objetivos Específicos		Dimensiones	Indicadores (ítems)
	-Determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una entidad pública en Chiclayo,2024. -Determinar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública en Chiclayo,2024 - Determinar la relación de las dimensiones de la satisfacción laboral con las dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública en Chiclayo, 2024		Independientes: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo. Satisfacción con la supervisión. Prestaciones percibidas. Dependientes: Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	1,2,3,4 5,6,7,8,9,10 11,12 1, 2, 3, 4, 5,6 7, 8, 9,10,11,12 13,14,15,16,17,18

Método		
Enfoque: Cuantitativo Nivel: Básico Diseño: No experimental – transversal Alcance: Correlacional causal	Población: Trabajadores de la sede principal del Proyecto Especial Olmos Tinajones Muestra: 166 trabajadores	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
	Procedimiento y Procesamiento de datos:	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Satisfacción Laboral S10/23 Cuestionario de Meyer y Allen (1993)
	<ul style="list-style-type: none"> - Programa Excel para la recopilación y organización de los datos - Uso del software estadístico SPSS 	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de medida

Variable	Dimensiones	Indicadores
Satisfacción laboral	Satisfacción con el Ambiente Físico	1,2,3,4
	Satisfacción con la Supervisión	5,6,7,8,9,10
	Satisfacción con las Prestaciones	11,12
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	1 ,2 ,3 ,4 ,5 ,6
	Compromiso de continuidad	7 ,8 ,9 ,10 ,11,12
	Compromiso normativo	13 ,14 ,15 ,16 ,17,18

Anexo 3. Cuestionario de Satisfacción Laboral



A continuación, le presentamos el cuestionario de **Satisfacción Laboral**, le agradeceremos se sirva a responder la siguiente encuesta con la mayor sinceridad posible. Las respuestas serán recopiladas de manera anónima

Edad: 20-35 () 35-45 () 45-55 () 55-65 () 65 a más

Sexo: F () M ()

Antigüedad en la empresa: Menos de 3 meses () De 3 meses a 1 año () De 1 a 5 años () 5-10 años () 10-15 años () Mas de 15 años ()

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1	2	3	4	5	6	7

Ítem	Característica	1	2	3	4	5	6	7
1	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
3	Las condiciones físicas del entorno laboral y el espacio disponible en su puesto de trabajo.							
4	La temperatura de su local de trabajo							
5	Las relaciones interpersonales con sus superiores							
6	La supervisión que ejercen sobre usted							
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
8	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea							
9	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa							
10	El apoyo que recibe por parte de sus superiores							
11	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
12	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales							

Anexo 4. Cuestionario de Compromiso Organizacional



A continuación, le presentamos el cuestionario de **Compromiso organizacional**, Agradecemos de antemano su colaboración y le solicitamos que responda la siguiente encuesta con la mayor honestidad posible. Las respuestas serán recopiladas de manera anónima.

Edad: 20-35 () 35-45 () 45-55 () 55-65 () 65 a más

Sexo: F () M ()

Antigüedad en la empresa: Menos de 3 meses() De 3 meses a 1 año() De 1 a 5 años () 5-10 años () 10-15 años () Mas de 15 años ()

1	2	3	4	5	6	7
Muy en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítem	Declaraciones	1	2	3	4	5	6	7
1	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida en esta organización							
2	Realmente siento los problemas de esta organización como propios							
3	Tengo un fuerte sentimiento de permanencia hacia mi organización							
4	Me siento "emocionalmente vinculado "con esta organización							
5	Me siento como "parte de una familia "en mi organización							
6	Esta organización es muy importante para mi							
7	Permanecer en mi organización es una cuestión de necesidad más que deseo							
8	Sería muy difícil para mí dejar la organización en este momento							
9	Me vería afectado si decidiera dejar mi organización ahora mismo							
10	Considero que tengo muy pocas opciones para dejar esta organización.							

11	Si no hubiese invertido tanto de mí mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte								
12	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la falta de alternativas								
13	No siento ninguna obligación de continuar con mi empleo actual								
14	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización en este momento								
15	Me sentiría culpable si dejase mi organización en este momento								
16	Siento que esta organización merece mi lealtad.								
17	No dejaría mi organización ahora mismo porque tengo un sentido de obligación con las personas de ésta								
18	Le debo mucho a mi organización								

Anexo 5. Carta de aceptación de la empresa



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES
RECURSOS HUMANOS



Firmado digitalmente por ORDINOLA CABRERA VICTOR HERNAN FIR
06118813 hard
Unidad: RECURSOS HUMANOS
Cargo: JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL
Fecha y hora de proceso:13/11/2023 - 12:37:55

Id seguridad: 7968561

Chiclayo 13 noviembre 2023

OFICIO N° 000471-2023-GR.LAMB/PEOT-33 [4830287 - 1]

MG. JAVIER GONZALO CÓRDOVA CUBA
Director (e) de la Escuela de Administración de Empresas
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

ASUNTO: Aceptación de estudiante para realizar investigación.

REFERENCIA: Carta N°252-2023-USAT-EADM [4830287-0]

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo afectuosamente a nombre del Proyecto Especial Olmos Tinajones - PEOT, y a la vez manifestarle que habiendo recibido la carta de presentación de la señorita APOLAYA ERAZO, ELIANA ROSANGELA, identificada con DNI N°72175742, y de código universitario N° 201TD04979, se acepta y autoriza para que realice su trabajo de investigación titulado "**Influencia de la Satisfacción Laboral en el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Entidad Pública**", para lo cual puede llevar a cabo entrevistas y encuestas al personal durante el año 2024.

Mucho agradeceré que al término de la labor a realizar en la Entidad, alcance a ésta jefatura una copia del documento final de la investigación realizada

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente.

Firmado digitalmente
VICTOR HERNAN ORDINOLA CABRERA
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL
Fecha y hora de proceso: 13/11/2023 - 12:37:55

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

Anexo 6. Formato de validación por criterio de expertos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de empresas**, titulado "INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, elaborado por el estudiante Eliana Rosangela Apolaya Erazo ; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 6 de Nov. de 2024.

ENRÍQUEZ CALDERÍN ROBERTO ALEJOS

Apellidos y Nombres del experto

Firma

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Enriquez Calderin', written over a horizontal line.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de empresas**, titulado "INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, elaborado por el estudiante Eliana Rosangela Apolaya Erazo ; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 29 de Abril de 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Justo Silva', is written over a horizontal line.

Apellidos y Nombres del experto

Firma

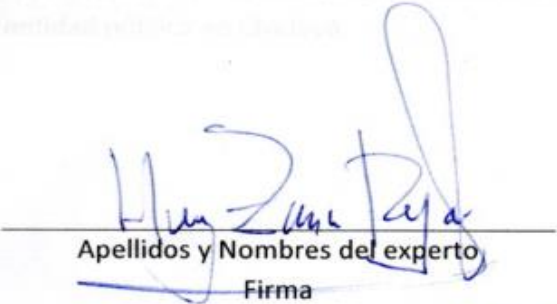


CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de empresas**, titulado "INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, elaborado por el estudiante Eliana Rosangela Apolaya Erazo ; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 29 de Abril de 2024.


Apellidos y Nombres del experto

Firma

CARMELO HENRRIQUEZ ROJAS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de empresas**, titulado "INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, elaborado por el estudiante Eliana Rosangela Apolaya Erazo ; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 29 de Abril de 2024.



Apellidos y Nombres del experto

Firma



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de empresas**, titulado "INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, elaborado por el estudiante Eliana Rosangela Apolaya Erazo ; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 07 de Mayo de 2024.

Marcos Ruiz, Martín.

Apellidos y Nombres del experto

Firma

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'M' and 'R' followed by a horizontal line and a vertical stroke.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de empresas**, titulado "INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, elaborado por el estudiante Eliana Rosangela Apolaya Erazo ; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 03 de Mayo de 2024.

Apellidos y Nombres del experto

Firma

Wexselman Betty Wiliama de los Milagros



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de empresas**, titulado "INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, elaborado por el estudiante Eliana Rosangela Apolaya Erazo ; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 8 de mayo de 2024.

Gonzales Zapán Ketha Niculla

Apellidos y Nombres del experto

Firma

Ketha Gonzales



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de empresas**, titulado "INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, elaborado por el estudiante Eliana Rosangela Apolaya Erazo ; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 08 de Mayo de 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Anchorena Roggeroni Roberto", written over a horizontal line.

Anchorena Roggeroni Roberto
Manuel
Firma



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de empresas**, titulado "INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, elaborado por el estudiante Eliana Rosangela Apolaya Erazo ; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, ...04..deMAYO..... de 2024.

JORGE ALFREDO HUARACHI CHAVEZ PhD

Apellidos y Nombres del experto

Firma



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de empresas**, titulado "INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, elaborado por el estudiante Eliana Rosangela Apolaya Erazo ; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, *02* de *Mayo* de 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Luis C. Rosante", is written over a horizontal line.

Apellidos y Nombres del experto

Firma