

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE MEDICINA**  
**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**Compromiso organizacional y satisfacción laboral en  
colaboradores de una empresa industrial de Pucallpa, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**Madely Mirely Urbina Montenegro**

**ASESOR**

**Fiorella Melissa Velasquez Tuesta**

<https://orcid.org/0000-0001-6731-7828>

**Chiclayo, 2023**

**Compromiso organizacional y satisfacción laboral en  
colaboradores de una empresa industrial de Pucallpa, 2022**

PRESENTADA POR

**Madely Mirely Urbina Montenegro**

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

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR

Marilia Sibeles Cortez Vidal

PRESIDENTE

Estela Marcelo Ascencio

SECRETARIO

Melissa Fiorella Velasquez Tuesta

VOCAL

## **Dedicatoria**

A Dios, por ser quien ilumina mi camino y me da sabiduría en cada decisión que elijo.  
A mis padres, Carlos y Maylem, por ser mi fuente de apoyo y soporte en todo este  
caminoprofesional.

## **Agradecimientos**

A mis asesores, por su dedicación, paciencia y grandes aportes que han permitido  
llevar acabo con éxito este estudio.

A la empresa, que me brindó las facilidades para ejecutar mi proyecto de  
investigaciónA mis amigos, por su apoyo emocional y ánimo a lo largo de esta  
etapa universitaria.

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

<b>19%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>18%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>3%</b> PUBLICACIONES	<b>9%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

---

FUENTES PRIMARIAS

---

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upagu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.upeu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

## Índice

Resumen .....	6
Abstract.....	7
Introducción .....	8
Revisión de Literatura .....	11
Materiales y Métodos .....	20
Resultados y Discusión.....	24
Conclusiones .....	31
Recomendaciones.....	31
Referencias .....	32
Anexos.....	39

## Resumen

El presente proyecto de investigación abordó el tipo de relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa industrial de Pucallpa. Se trabajó con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y un diseño no experimental; la población estuvo constituida por 113 trabajadores, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios: compromiso organizacional (CO) desarrollado por Meyer y Allen (1991), el cual fue adaptado al contexto peruano por Neyra et al. (2020) el cual cuenta con una confiabilidad por alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,910$ ) y validez obtenida por Kaiser-Meyer superior a 0,6 ( $< 0.916$ ); así mismo para la medición de la variable de satisfacción laboral se aplicó la “Escala de Opiniones SL-SPC” de Sonia Palma (2005), teniendo en cuenta la investigación de Bonilla (2018) contando con una confiabilidad por alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,84$ ) y validez obtenida por Kaiser-Meyer (0.852). Se obtuvo una correlación positiva y significativa entre las variables y sus dimensiones, asimismo, los colaboradores presentan niveles medios tanto de compromiso organizacional como de satisfacción laboral; por otro lado, el personal cuya edad oscila entre 60 – 69 años se encuentran más comprometidos y satisfechos. Se concluye que el compromiso organizacional guarda una relación directa con la satisfacción laboral; encontrándose además que los colaboradores se esfuerzan por identificarse y mantener actitudes positivas en relación a sus funciones y puesto laboral.

**Palabras clave:** Actitud laboral, compromiso laboral, empresa, agroindustria.

### **Abstract**

The present research project addressed the type of relationship between organizational commitment and job satisfaction in employees of an industrial company in Pucallpa. The population consisted of 113 workers, to whom two questionnaires were applied: organizational commitment (OC) developed by Meyer and Allen (1991), which was adapted to the Peruvian context by Neyra et al. (2020) which has a reliability by Cronbach's alpha ( $\alpha= 0.910$ ) and validity obtained by Kaiser-Meyer higher than 0.6 ( $<0.916$ ); likewise for the measurement of the job satisfaction variable the "Opinions Scale SL-SPC" of Sonia Palma (2005) was applied, taking into account the research of Bonilla (2018) counting with a reliability by Cronbach's alpha ( $\alpha=0.84$ ) and validity obtained by Kaiser-Meyer (0.852). A positive and significant correlation was obtained between the variables and their dimensions, likewise, the collaborators present average levels of both organizational commitment and job satisfaction; on the other hand, personnel whose age ranges between 60 - 69 years are more committed and satisfied. It is concluded that organizational commitment has a direct relationship with job satisfaction; it was also found that employees strive to identify themselves and maintain positive attitudes in relation to their job functions and position.

**Keywords:** Work attitude, work commitment, business, agribusiness.

## **Introducción**

En estos últimos años, las organizaciones han ido presentando dificultades en la gestión de sus estructuras y procesos, por lo que ha sido necesario adaptarse a nuevos enfoques de trabajo para lograr el cumplimiento de sus objetivos como empresa y seguir en la competencia del mercado laboral, para esto es necesario que la organización cuente con el compromiso de sus colaboradores y satisfacción por el trabajo que realizan día a día.

Este compromiso está caracterizado por el vínculo que tienen la persona y la organización en la que se desarrolla, influyendo de manera positiva en continuar en la institución. El compromiso organizacional es un factor fundamental para alcanzar un adecuado desempeño del personal puesto que incrementa la productividad y disposición de los trabajadores, principalmente en momentos de crisis e incertidumbre (Bernal et al., 2021); así mismo, la satisfacción que presentan los colaboradores va a estar influenciada en la relación que este tenga con la organización, mientras mantenga una actitud positiva frente a su trabajo y un adecuado clima laboral, tanto el trabajador como la empresa lograrán un desarrollo integral (Porras et al., 2021). Por otro lado, se resalta que las empresas que mantienen a sus colaboradores más satisfechos suelen ser más eficaces y productivos, asumiendo actitudes positivas hacia la vida e integrándose a la sociedad de una manera más saludable (Durán et al., 2021).

Setyo et al. (2020) manifiestan que el 87,5% del compromiso de los trabajadores de Indonesia se explica por la satisfacción que sienten en sus lugares de trabajo; del mismo modo, en las industrias de Taiwan, los niveles altos de compromiso organizacional de los colaboradores han permitido responder con rapidez y flexibilidad al entorno, incluso en un contexto inestable (Nan & Han, 2022). Sin embargo, se ha evidenciado que el compromiso de los trabajadores de Etiopía se encuentra en un nivel moderado, siendo poco probable alcanzar tanto los objetivos de desempeño laboral individual como las misión y visión de la organización, encontrando implicancias de rotación, intención de rotación, ausentismo y desmotivación en los trabajadores (Endris & Dawit, 2019).

Mientras tanto, en un contexto nacional, según Quispe y Paucar (2020) el 48.3% de trabajadores presentaron insatisfacción laboral; mientras que el 70,2% carece de compromiso organizacional, teniendo como principales razones las bajas remuneraciones, falta de promoción, nombramiento y escasas oportunidades de

crecimiento; así mismo, señalan que los trabajadores satisfechos laboralmente tienen mayor posibilidad de presentar compromiso organizacional.

En el mismo escenario, el 56% de colaboradores presenta niveles altos de compromiso organizacional mientras que el 20% evidencia un nivel moderado (Anchelia- Gonzales et al., 2021). Por otro lado, el 55% y 64% de trabajadores de Lima se encuentran en niveles regulares de compromiso y satisfacción laboral, considerando y teniendo expectativas de mejoras de recompensas y reconocimiento de su trabajo en la empresa donde laboran (Saravia, 2020). Los trabajadores que manifiesten poco compromiso y satisfacción por su trabajo tienden a presentar emociones y actitudes negativas, poco disfrute hacia la vida, desconfianza y elevados niveles de estrés y ansiedad, afectando su bienestar físico, emocional y psicológico de la persona (Coronado et al., 2020).

Tomando como referencia la evidencia científica descrita, se hace notorio la incidencia de la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional, ya que ambos constructos organizacionales permiten conocer realmente la vinculación que tiene el colaborador con la organización así como también identificar las actitudes positivas o negativas hacia sus actividades laborales, su espacio de trabajo, las relaciones sociales que mantienen con sus compañeros y jefes, el clima laboral y sobre todo el sentido de logro o realización que está teniendo en la organización.

Estos últimos aspectos, se encuentran afectados por las condiciones del ambiente en la que labora el personal operativo de una empresa dedicada a la producción de aceite de Palma en Pucallpa; asimismo, existe desconfianza y escasos vínculos interpersonales entre las jefaturas causando rencillas y suspicacia dentro del clima laboral en la que se desenvuelven afectando el compromiso e involucramiento que tienen con la empresa. Otra de las dificultades que se percibe es la disconformidad del sueldo, puesto que en ocasiones no son reconocidas las horas extras de trabajo en temporada alta de producción perjudicando el nivel de desempeño, compromiso, y satisfacción del personal con la organización (Monteza, comunicación personal, 02 de junio de 2022).

A partir de la realidad descrita en líneas anteriores, se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es el tipo de relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa industrial de Pucallpa, 2022?

Asimismo, como hipótesis de esta investigación se planteó una correlación positiva significativa entre el compromiso organización y la satisfacción laboral, es decir que a mayor compromiso organizacional existirá mayor satisfacción laboral en los colaboradores de la organización en estudio.

Para ello, se estableció como objetivo general, Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una de empresa industrial de Pucallpa, 2022; así mismo, como objetivos específicos, se plantearon, Identificar los niveles de compromiso organizacional y la satisfacción en los colaboradores de una de empresa industrial de Pucallpa, 2022, Identificar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa industrial de Pucallpa, 2022, Identificar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Pucallpa, 2022, Identificar el nivel del compromiso organizacional y la satisfacción laboral según edad en los colaboradores de una de empresa industrial de Pucallpa, 2022.

La importancia de la presente investigación reside en la utilidad para la organización, puesto que, en base a los resultados, se podrá diseñar, promover y ejecutar acciones en beneficio de los colaboradores, lo cual permitirá optimizar su bienestar físico y emocional dentro de la organización. Del mismo modo, los datos obtenidos facilitarán al área de Recursos Humanos de la empresa realizar un plan de acción destinado en capacitaciones informativas y preventivas, líneas de carrera, programas de reconocimiento que permitan a los colaboradores identificarse con la empresa generando vínculos de permanencia, así como también desarrollar una actitud favorable, mejorar su nivel de desempeño e incrementar el grado de satisfacción con la organización. Por otro lado, esta investigación pretende contribuir con información relevante para las empresas industriales actuales, las cuales enfrentan cambios a nivel organizacional por la emergencia nacional en la que todos de alguna manera hemos salido afectados, teniendo que una de las consecuencias negativas a nivel laboral, fueron los despidos masivos generando una pérdida de confianza de los colaboradores en sus organizaciones trayendo consigo una disminución del compromiso laboral y otros comportamientos contraproducentes a nivel organizacional (Alcover, 2020).

## Revisión de Literatura

### Antecedentes

Vizcaíno (2020) en su investigación tuvo el objetivo de relacionar el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de Ecuador, utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional, contando con la participación de 100 colaboradores. Empleó el cuestionario de compromiso organizacional (CO) y la escala general de satisfacción como instrumentos de medición. Teniendo como resultados que existe una incidencia directa de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional, indicando que los constructos se correlacionan de forma significativa y positiva ( $p = .000$ ;  $rho = .638$ ).

Asimismo, Salas (2020) en su estudio tuvo como objetivo desarrollar un constructo teórico dirigido a la gerencia pública de la Alcaldía del Municipio Girardot del estado de Aragua, teniendo en consideración las variables de compromiso organizacional y satisfacción laboral, mediante la utilización de un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional. Los participantes de la investigación fueron 391 colaboradores del Municipio, los cuales se les aplicó el cuestionario de compromiso organizacional (CO) de Meyer y Allen y la escala general de satisfacción desarrollada por Spector. Los hallazgos encontrados fueron que el 37,5% de los colaboradores se encuentran en una condición civil de solteros y casados, mientras que el 12,5% se encuentran divorciados y en concubinato, además se obtuvo que el 87,5% manifiesta una condición de trabajo fijo mientras que solo el 12,5% es contratado; por otro lado, se encontraron la prevalencia de niveles medios de satisfacción y compromiso organizacional, con pocos deseos de seguir en la organización debido al inadecuado manejo de remuneración, promoción y ascensos; así también, se determinó una relación positiva muy baja entre los constructos de estudio.

Por otro lado, un estudio realizado en Portugal de tipo descriptivo – explicativo, tuvo como objetivo de determinar la asociación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, así como la relación con factores personales y profesionales en 42 colaboradores de una Corporación Social. Se utilizó un enfoque cuantitativo, teniendo como instrumentos de medición: Cuestionario de compromiso organizacional (CO) de Meyer y Allen y la escala de satisfacción laboral de Hackman y Oldham, ambos adaptados a la versión portuguesa por Nascimento. Este estudio permitió el reconocimiento de una relación positiva entre ambas variables; así mismo,

los hallazgos encontrados señalaron que los trabajadores cuyas edades comprendían entre 51 a 60 años obtuvieron mayores porcentajes de compromiso a comparación de los participantes cuyas edades fueron entre 18 a 30 años, permitiendo inferir que la edad se asocia de manera positiva con el compromiso organizacional; por otro lado, existe una asociación positiva significativa entre la dimensión afectiva y la satisfacción laboral ( $p = .000$ ;  $rho = .372$ ) (Carvalho et al., 2021).

Dentro de un contexto nacional, Rivera (2020) desarrolló un estudio con la pretensión de determinar los niveles que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en 76 trabajadores de una empresa de insumos naturales; se contó con una metodología de investigación cuantitativa, nivel correlacional y de corte transversal. Se utilizó la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Obteniendo como resultados la identificación de un nivel predominantemente alto respecto al compromiso organizacional en un 70%, mientras que, por el contrario, el 97% de colaboradores presentan niveles bajos de satisfacción laboral.

Una investigación correlaciones realizada en Puerto Maldonado, tuvo como finalidad determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Para ello siguieron una metodología de investigación cuantitativa, diseño no experimental, empleando el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptado al contexto peruano por Rivera (2010) y el instrumento de Sonia Palma para la medición de la variable de satisfacción laboral, participando 357 colaboradores pertenecientes a cinco instituciones de dicho contexto. Los hallazgos evidencian una relación positiva y significativa entre los constructos, respecto a los niveles se encontraron niveles medios de satisfacción y compromiso organizacional (Estrada & Gallegos, 2021).

Asimismo, Ayma y Lozano (2020) realizaron una investigación con la finalidad de determinar la relación entre la satisfacción y el compromiso organizacional en colaboradores que pertenecen al rubro de gas natural. Se trabajó con un enfoque cuantitativa, nivel correlacional y de corte transversal, participando 100 trabajadores como muestra en la investigación. Se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional (CO) y Satisfacción laboral S21/26 de Meliá. Los hallazgos señalan el reconocimiento de una relación directa, débil y poco significativa entre los constructos ( $p = .000$ ;  $rho = .094$ ), asimismo, existe una relación positiva

débil entre las dimensiones de ambas variables de estudio ( $p = .000$ ;  $rho = .105$ ).

Puelles (2022) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre compromiso organizacional y la satisfacción laboral en 150 colaboradores de una empresa importadora. Para ello, utilizó un enfoque cuantitativo, diseño experimental y de corte transversa. Empleó el cuestionario de satisfacción laboral de Herzberg y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Se obtuvo como resultados la existencia de una relación positiva significativa entre ambos constructos ( $p = .000$ ;  $rho = .826$ ); así mismo existe una relación positiva moderada entre el compromiso afectivo con la satisfacción laboral ( $p = .000$ ;  $rho = .542$ ), compromiso de continuidad con la variable satisfacción laboral ( $p = .000$ ;  $rho = .591$ ) y por último el compromiso normativo con la variable satisfacción laboral ( $p = .000$ ;  $rho = .821$ ).

Finalmente, Chumbe (2020) realizó un estudio teniendo como propósito determinar la incidencia de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de la industria Automotriz de Pucallpa, para lo que se tuvo en consideración una metodología cuantitativa, diseño no experimental y nivel correlacional, teniendo 50 participantes en su investigación, de los cuales 66% fueron varones y el 34%, mujeres; quienes respondieron a los siguientes instrumentos de medición: Escala de satisfacción laboral (SL-ARG) desarrollado por Ruiz y Zavaleta y el cuestionario de compromiso organizacional (CO). Esta investigación permitió encontrar una relación directa y positiva entre ambos constructos ( $p = .000$ ;  $rho = .400$ ), señalando que el incremento de los índices de satisfacción laboral daba lugar al incremento del compromiso organizacional.

### **Bases teóricas**

#### **Compromiso Organizacional**

El compromiso organizacional se define como el estado psicológico, el cual se encuentra caracterizado por el tipo de vínculo, conjunto de creencias e impresiones que mantiene una persona con su organización, el cual permite al trabajador tomar la decisión de seguir o abandonar la empresa (Meyer & Allen, 1991).

Del mismo modo, Peña et al. (2016) indican que el compromiso organizacional es el vínculo que mantiene el trabajador y su entorno de trabajo, así como su participación dentro de este ambiente; teniendo al compromiso como un factor importante de evaluación, el cual permite conocer la lealtad y vinculación que tienen

los trabajadores con la empresa. Así mismo, Arciniega (como se cita en Peña et al., 2016) refiere ser un grupo de vínculos los cuales mantienen al colaborador apegado a la empresa.

Robbins (como se cita en Guerrero, 2019) refiere que el compromiso es el estado por el cual el trabajador logra identificarse con la empresa en la que se desempeña permitiendo asumir metas y seguir desarrollándose como uno de sus integrantes.

En esa misma línea, el compromiso organizacional puede ser comprendido desde tres componentes: a) *Identificación*, es cual es compartido y aceptado por el colaborador desde las creencias, propósitos, ideas, objetivos y metas de la organización, b) *Membresía*, deseo del empleado de permanecer dentro de la organización, este es traducido como el sentimiento de pertenecer a la empresa, c) *Lealtad*, es el respeto y cumplimiento que el colaborador tiene hacia la institución en la que labora (Fuentes et al., 2020).

### **Dimensiones del compromiso Organizacional**

Meyer y Allen (como se cita en Neyra et al., 2020), señalan que el compromiso organizacional se entiende desde la evaluación desde tres dimensiones, los cuales se describen a continuación:

**Compromiso Afectivo.** Hace referencia a los lazos o vínculo que los colaboradores forman con la empresa, reflejándose a través del apego emocional que perciben de la satisfacción de sus necesidades, expectativas o el entorno psicológico que el colaborador siente en relación a su contexto laboral (Domínguez como se cita en Neyra, 2020). Por ello, es descrito como la orientación afectiva que el empleado siente hacia la empresa, considerándose como una fuerza interna que permite a la persona identificarse con la institución en la que trabaja impactando directamente en su participación e involucramiento en las actividades diarias de la institución (Peña et al., 2016).

**Compromiso Normativo.** Este tipo de compromiso es producto de la sensación de obligación que el colaborador siente con la organización, a causa de los beneficios que recibió de la empresa (Neyra et al., 2020). Los empleados que desarrollan este compromiso descrito permanecen en la organización debido a la lealtad que tienen hacia la organización y como muestra de agradecimiento por el trabajo y beneficios laborales que recibe, contribuyendo con las metas de la institución (Chávez, 2021). El colaborador siente una obligación moral o creencia de lealtad por las capacitaciones, beneficios económicos como bonos o remuneraciones superiores a

la ley, que hace que el trabajador permanezca hasta que la deuda sea cubierta (Peña et al., 2016).

**Compromiso de continuidad.** Se trata del reconocimiento del colaborador en relacional coste de tipo económico, psicológico y físico que demandaría para él buscar otro trabajo si en caso optaría por abandonar la empresa. Generalmente el colaborador siente que debe seguir en la empresa debido al tiempo, dinero y esfuerzo invertido, además percibe que las oportunidades laborales externas se encuentran reducidas, por lo que dejar su centro de trabajo implicaría perder y ponerse en riesgo (Neyra et al., 2020). El colaborador con mayor grado de este compromiso, sostendrá un nivel de trabajo por debajo de lo que se esperaría de su rendimiento laboral, limitándose solo a realizar lo que estrictamente le corresponde, realizando solo lo necesario para seguir laborando en la empresa (Meyer & Allen como se cita en Mas, 2018).

### **Factores que intervienen en el compromiso organizacional**

Según Amoros (2007) señala que el compromiso organizacional toma un significado superior a la lealtad, este incluye un aporte y participación activa con el propósito de alcanzar metas y objetivos a nivel organizacional, ya que adopta una actitud que supera a la satisfacción laboral llegando aplicarse a toda la empresa y no solo al puesto de trabajo, existiendo factores de tipo positivo y negativos en toda relación de empresa y colaborador.

Ríos et al. (como se cita en Aldana et al., 2018) refieren que los factores positivos del compromiso organizacional son las competencias personales que cada colaborador percibe de sí mismo, además del tipo de liderazgo en la empresa, las implicaciones que demanda el puesto de trabajo así como la satisfacción que se tenga del mismo y la existencia de promociones y remuneraciones que se empleen en la institución; mientras que por el contrario los factores negativos que afectan el compromiso organizacional es el estrés laboral, la ambigüedad de roles en la empresa y los conflictos que se presentan en el puesto de trabajo.

Del mismo modo, Fernández (2017) indica que existen factores que se presentan en tres niveles:

#### *Personal o demográficas*

Hace referencia a la edad, estado civil, sexo, nivel de formación y responsabilidades de tipo familiar, el tipo de personalidad, así como la motivación interna que mantenga cada colaborador, los cuales suelen ser determinantes que influyen en el compromiso. David y Newstrom (como se cita

en Peña et al., 2016) señalan que los colaboradores que han experimentado logros y éxitos a nivel personal, suelen desarrollar más compromiso en la organización.

#### *Relacionadas con el puesto de trabajo*

En este nivel se encuentra la autonomía o colaboración del trabajador en las decisiones que se tomen en la empresa, el tiempo de estadía en la organización, tipo de contrato, tipo de relación con los líderes y la retribución económica y/o emocional que reciba el trabajador.

#### *Organizacional*

El factor organizacional se encuentra las políticas internas de la institución, la comunicación y cohesión que existan en los grupos de trabajo, los valores éticos y el clima laboral de la empresa.

### **Importancia del compromiso organizacional**

Es imprescindible el compromiso de los trabajadores en la empresa, puesto que se espera que actúe como un inductor de cambios o innovaciones, que ayuden a mejorar el desempeño dentro de la institución. Los colaboradores que mantienen altos niveles de compromiso, evidencian mayor productividad en la organización, demostrando bajos registros de ausentismo y rotación (Bohrt & Díaz, 2018).

Evangelista (2018) expresa que los colaboradores que logren tener una estabilidad laboral, cubrir sus necesidades económicas y emocionales, permitirá obtener niveles óptimos y adecuados de productividad, desempeño y satisfacción, desplazando la intención de abandonar la empresa.

Desarrollar el compromiso en la organización, mediante planeaciones estratégicas, gestión del talento humano y mejorando el liderazgo en la empresa, producirá excelentes resultados financieros en la organización y beneficios en los trabajadores permitiendo el desarrollo y trascendencia tanto del colaborador como el de la empresa, produciendo un efecto ganar – ganar (Coronado et al., 2020).

### **Satisfacción laboral**

Salazar (2018) señala que la satisfacción laboral es de mucho interés en las empresas, ya que este constructo influye de manera positiva tanto en los colaboradores como en las mismas organizaciones, permitiendo que los individuos requieran de las organizaciones para desarrollarse y a la vez las empresas necesiten de los trabajadores para crecer y cumplir sus metas a nivel organizacional.

La satisfacción laboral es conceptualizada como la inclinación que mantiene la persona frente al trabajo, el cual está basado en valores y creencias del colaborador surgidas debido a la rutina laboral (Palma como se cita en Boada, 2019). Del mismo modo, Hannoun (2011) manifiesta que, la satisfacción laboral es la actitud que mantiene el individuo en relación hacia su puesto de trabajo, esta actitud se encuentra caracterizada por los valores y creencias de cada persona.

Por otro lado, Bastardo (2014) refiere que la satisfacción laboral se encuentra comprendida como la actitud que mantienen las personas en referencia a lo que realizan en su lugar de trabajo; esta actitud es la evaluación, opinión o juicio en relación a objetos, personas y las circunstancias que ocurren en el contexto laboral, incluyendo el propio desempeño del colaborador.

Mientras que Salazar (2018) hace referencia que la satisfacción es el estado de bienestar y/o felicidad que un individuo percibe en su trabajo, a través de las evaluaciones y pensamientos que concluye de su contexto laboral, el cual puede influir en su actitud y comportamiento que tenga con sus compañeros y empresa.

### **Dimensiones de la Satisfacción laboral**

Teniendo en cuenta la concepción teórica descrita, resulta conveniente desglosar la satisfacción laboral en 4 dimensiones para su mejor entendimiento, para lo cual se considera lo referido por Palma (2005):

**Condiciones de trabajo.** Hace referencia a la evaluación que el colaborador realiza hacia su puesto de trabajo, teniendo en cuenta la existencia de facilidad de elementos o normas que regulen las actividades laborales que realiza.

**Significación de la tarea.** Es la inclinación positiva del colaborador hacia su puesto de trabajo, teniendo en cuenta los atributos personales asociadas como el sentido de esfuerzo, realización, igualdad o aporte material.

**Beneficios económicos.** Es la actitud positiva al trabajo teniendo en consideración las remuneraciones o los incentivos de tipo económico que tiene el colaborador, resultado de su esfuerzo de las funciones que realiza.

**Reconocimiento Personal y/o Social.** Hace referencia a la evaluación que realiza el colaborador teniendo en cuenta el propio reconocimiento y de su contexto en la organización en relación a los logros o el impacto de estos resultados de manera indirecta.

### **Factores que intervienen en la Satisfacción Laboral**

La existencia de satisfacción o insatisfacción que tenga el colaborador con su trabajo depende de diversos factores como el ambiente físico en la que labora, el tipo de relación que mantenga con su jefe, alcanzar un sentido de logro o realización dentro de la organización, así como también asumir los retos que demanda su puesto de trabajo y haber tenido la posibilidad desarrollar nuevos conocimientos y aplicar los adquiridos (Salas, 2020).

Sánchez y Valdés (2003) exponen los siguientes factores que determinan la satisfacción del colaborador en relación con su trabajo:

#### *Retos del trabajo*

Los colaboradores optan por trabajos en el que sientan que pueden tener la libertad de usar sus habilidades y establecerse retos, los cuales sean alcanzables causándoles placer y satisfacción, puesto que los retos bajos o muy altos produce efectos totalmente opuestos a la satisfacción.

#### *Sistema de recompensas justas*

La organización debe contar con un sistema de salarios y políticas que permitan el ascenso dentro de la empresa, el cual permita ser percibido por los trabajadores como justos brindando satisfacción y cumpliendo las expectativas de su talento humano.

#### *Satisfacción con el salario*

El sueldo, los incentivos, las gratificaciones, bonos y el salario que recibe el trabajador son compensaciones a cambio de su esfuerzo que realiza en la institución, por lo que resulta importante mantener una percepción justa en relación a sus funciones y responsabilidades ejecutadas.

#### *Satisfacción con el sistema de ascensos y promociones*

Hace referencia a los ascensos o promociones que existen dentro de la organización, puesto que permiten el crecimiento personal y status social al colaborador.

#### *Condiciones favorables del trabajo*

Un adecuado ambiente laboral brinda bienestar y facilidad en el desenvolvimiento y cumplimiento de sus funciones, permitiendo un mejor desempeño y satisfacción por el trabajo que realiza el

colaborador. Asimismo, tiene en cuenta la cultura organizacional y el tipo de liderazgo de los jefes dentro de la empresa, puesto que un buen estilo de liderazgo permite crear un buen ambiente y satisfacción por el trabajo.

Por otro lado, Salas (2020) señala que existen factores que no necesariamente se encuentran vinculados con el ambiente laboral, pero también se encuentran vinculados con la satisfacción, como es la edad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, actividades recreativas y afiliaciones sociales.

Sanín y Salanova (2014) exponen que la satisfacción laboral debe estar respaldada por un ambiente flexible y con facilidad al cambio, es por ello que las organizaciones deben generar entornos más favorables, con el objetivo de mantener trabajadores más satisfechos.

### **Consecuencias de la Insatisfacción Laboral**

Los estudios han revelado que el grado en que los colaboradores experimenten actitudes positivas como la satisfacción laboral dentro de su organización, tendría consecuencias para el bienestar físico, psicológico y emocional del empleador, así como también para la eficiencia de la empresa (Pujol & Foutel, 2019).

Sin embargo, los colaboradores que perciben que la organización y su puesto de trabajo no satisfacen sus necesidades a nivel personal suelen sentirse insatisfechos, poco valorados e infelices tendiendo a experimentar estrés, depresión, agotamiento y ansiedad, quedando propensos a un deterioro en su salud mental en un mediano plazo, repercutiendo, además, en la motivación y falta de interés e incumplimiento de sus funciones que demanda su trabajo (Faragher et al., 2013).

Diéguez (2018) señala que la insatisfacción laboral trae consigo el síndrome de burnout, debido a los altos niveles de estrés que afecta a la salud del colaborador, ocasionando cambios emocionales, laborales y de conducta; siendo conflictivos, distantes e incrementando sus niveles de irritabilidad el cual incapacita al colaborador de sentir empatía. El burnout puede evidenciarse debido a la desilusión por el trabajo, conductas negativas que ocurren dentro de la organización y el poco sentido de logro y realización del colaborador.

Las consecuencias que trae consigo el síndrome de burnout afectan el rendimiento laboral, ausentismo laboral, rotación del personal, relaciones interpersonales conflictivas, abandono laboral y falta de satisfacción laboral (Pujol &

Foutel, 2019).

Es importante que las empresas que tienen personal a cargo incluyan dentro de sus políticas el manejo de estrés, con el objetivo de implementar buenas prácticas que erradiquen las causas que producen insatisfacción en los colaboradores (García, 2020).

### **Relación del Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral**

Se debe diferenciar el compromiso organizacional con la satisfacción laboral, ya que el primero suele desarrollarse en toda la organización mientras que la satisfacción corresponde solo al puesto de trabajo y al contexto en el que el colaborador desempeña sus funciones, asimismo, este compromiso suele gestarse con el tiempo y de manera progresiva (Fernández, 2017).

Los trabajadores que mantienen compromiso y satisfacción en el trabajo se esforzarán más a comparación de quienes no lo están (Vizcaíno, 2020). Los resultados de un meta-análisis ha permitido demostrar que la satisfacción laboral se encuentra asociado con el comportamiento cívico organizacional (CCO), este último dota a los colaboradores con una actitud de aportar y ayudar a la organización realizando funciones que no necesariamente están ligados con su puesto de trabajo, es decir un trabajador puede quedarse realizando horas extras de labor con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos de la organización, así como también ayudar a un trabajador nuevo en la institución y realizar algunos sacrificios por la empresa (Aamodt, 2010).

Hasta la actualidad se establece que entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral favorece una asociación positiva, el cual está sujeta a la existencia de distintos moderadores como, por ejemplo, el tipo de trabajo y el rubro al que pertenece (Suárez, 2020).

## **Materiales y Métodos**

### **Diseño de Investigación**

Se tuvo en consideración un diseño no experimental, puesto que no habrá ninguna manipulación de las variables, utilizando la observación y el análisis de ambos constructos en su entorno habitual (Arias, 2020). Asimismo, se consideró un nivel correlacional-descriptivo, con el objetivo de determinar la relación de una variable según el comportamiento de la otra, así como el de describir algunas características de ambos constructos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

**Participantes.**

La población estuvo constituida por 113 colaboradores de ambos sexos de la empresa industrial de Pucallpa, de los cuales 16 son mujeres y 97 varones, cuyas edades comprenden entre 19 a 69 años, teniendo en cuenta que 69 son colaboradores a nivel operativo y 44 a nivel administrativo y jefaturas.

Se consideró un muestreo censal, puesto que se pretende estudiar a toda la población. Ramírez (2010) señalan que una muestra es censal al seleccionar a todas las unidades de investigación, siendo una cantidad viable y manejable el cual permita obtener resultados precisos del estudio planteado.

Como criterios de inclusión, se tomó en cuenta a colaboradores de ambos sexos, con un periodo mínimo de trabajo de tres meses en la empresa industrial de palma. Asimismo, como criterios de exclusión, se tuvo en cuenta a los colaboradores que se encuentren realizando practicas pre-profesionales, así como aquellos que estén de vacaciones. Por último, como criterios de eliminación, se eliminarán los cuestionarios que evidencien falta de información, borrones o múltiples respuestas en una misma pregunta.

**Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de información, misma que usa el cuestionario como instrumento de medición de ambas variables, de este modo se toma en consideración las siguientes escalas.

Para la medición de la variable de compromiso organizacional, se tuvo en cuenta el cuestionario original desarrollado por Meyer y Allen (1991), el cual fue adaptado al contexto peruano por Neyra et al. (2020). Este cuestionario tiene como objetivo principal medir la variable compromiso organizacional considerando tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y el compromiso continuo, los cuales se encuentran comprendidos en un total de 18 ítems, valorados bajo una escala Likert de 7 puntos que va desde (1) en fuerte desacuerdo (7) fuertemente de acuerdo. La aplicación del instrumento tiene una duración de 15 a 20 minutos. Por otro lado, cuenta con una confiabilidad por alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,910$ ) y validez obtenida por Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) superior a 0,6 ( $< 0.916$ ), lo cual permite inferir que el instrumento se encuentra apto para ser aplicado en la población de interés. Para fines del estudio se realizó el análisis de confiabilidad del test, obteniendo un Alfa de

Cronbach de ( $\alpha = 0,868$ ).

Para la variable de satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario original de “Escala de Opiniones SL-SPC” de Sonia Palma (2005). Tomando el estudio de Bonilla (2018) para esta investigación. El propósito del instrumento fue determinar la actitud que presentan los colaboradores hacia el trabajo, a través de las siguientes dimensiones: significación de la tarea, condiciones del trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, haciendo uso de una escala de calificación Likert con una puntuación de 1 a 5 puntos que va desde total desacuerdo (5) hasta total acuerdo (1). El instrumento fue aplicado de manera colectiva, con una duración de 15 a 30 minutos. Por otro lado, cuenta con una confiabilidad por alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,84$ ) y validez obtenida por Kaiser-Meyer (0.852), configurando el instrumento como apto y válido para ser administrado a los sujetos de esta investigación. De la misma manera, se realizó el análisis de confiabilidad del test, obteniendo un Alfa de Cronbach de ( $\alpha = 0,823$ ).

Por otro lado, se realizó una baremación para ambos instrumentos, así como también se hizo uso de una ficha sociodemográfica con el objetivo de obtener información relevante de los participantes de esta investigación, teniendo en consideración datos como: sexo, edad, estado civil, grado de instrucción, condición laboral, tipo de contrato y tiempo laborando en la empresa.

### **Procedimientos.**

Para llevar a cabo esta investigación, se solicitó el permiso al área Gerencial de la empresa, a través de una carta de presentación extendida por la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (Ver anexo A). Después se coordinaron las fechas y horarios más pertinentes para la administración de los instrumentos previstos, asimismo se recibió una charla informativa por parte del área de Recursos Humanos para conocer las medidas de bioseguridad que se manejan dentro de la empresa.

Por otro lado, para la aplicación de los instrumentos se tuvo acceso al comedor general de la planta de la empresa, en la que se explicó por grupos de 8 a 10 colaboradores el consentimiento informado, así como también el beneficio y la duración de cada cuestionario, con un lenguaje claro y

comprensible, en caso de presentar alguna duda, se absolvió de manera apropiada. Así mismo, se les solicitó completar una ficha sociodemográfica (Ver anexo B) con el objetivo de obtener datos importantes de los colaboradores.

### **Aspectos Éticos.**

Este proyecto de investigación fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Ver anexo C), así como también se analizó a través del software turnitin, el cual se obtuvo un valor porcentual de 14 (Ver anexo D).

Por otro lado, con la intención de velar por la protección de quienes participarán en esta investigación, se cumplió con los principios éticos contemplados en el Informe Belmont según la National Commission for the Protection of Human (1979). Para obedecer con el principio de respeto a las personas se les solicitó el debido permiso a través del consentimiento informado (Ver anexo E) a cada participante en donde se dejó en claro los objetivos, beneficios y procedimientos de la investigación; asimismo, se le indicó que la participación en el estudio es totalmente libre y voluntaria, teniendo la libertad de retirarse sin ningún perjuicio.

En cuanto al principio de beneficencia, se indicó que todos los participantes del estudio serán beneficiados a través de medidas preventivas y promocionales que impartala organización, según los resultados que se obtenga a nivel general. Del mismo modo, se cumplió con el principio de justicia a través del trato justo y respetuoso que se merece cada participante. Finalmente se obedeció el principio de confidencialidad protegiendo la información obtenida de los colaboradores mediante la codificación de sus respuestas, teniendo en cuenta que, si los resultados de esta investigación son publicados, no permita la identificación de ninguno de los participantes que colaboraron en el estudio.

### **Plan de Procesamiento y Análisis de Datos.**

Una vez obtenidos todos los datos, pasó a organizarse a través de una hoja de cálculo del programa Microsoft Excel (versión 2016), en el que se generó una base de datos para codificar los mismos y posteriormente

procesarlos por medio del software estadístico Jamovi versión 2.3.18.

Para obtener la correlación de ambas variables y sus dimensiones respectivamente, se analizó la distribución de los datos mediante el estadístico Shapiro Wilk, el cual permitió identificar el uso de la prueba de correlación no paramétrica Spearman. Asimismo, para obtener los niveles de compromiso organizacional y satisfacción laboral, se realizó una baremación de ambas escalas, donde los puntajes se ubicaron en percentiles, asignándose a cada uno de ellos, una categoría. Por otro lado, para identificar los niveles de ambos constructos según edad, se utilizó una prueba de asociación de muestras independientes, permitiendo obtener una tabla de contingencia en porcentajes. Finalmente, los datos de los resultados se visualizan se presentaron a través de tablas.

## Resultados y Discusión

### Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores

En la tabla 1 se observa que existe relación altamente significativa positiva entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, esto quiere decir que, a mayor compromiso organizacional existe mayor satisfacción laboral y viceversa entre los trabajadores.

**Tabla 1**

*Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral*

		Compromiso organizacional
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	0.338
	valor p	< .001

Una correlación significativa y positiva, demuestra que los colaboradores que se encuentren satisfechos laboralmente tendrán mayor compromiso con la empresa en la que se desempeñan, lo cual va a permitir que puedan alcanzar los objetivos a nivel organizacional. Estos resultados, se asemejan al estudio de Chumbe (2020), quien en su investigación encontró una correlación positiva y significativa de ambos constructos,

encontrándose similitud en los resultados debido al contexto, rango de edad y rubro económico en que aplicó la investigación; teniendo en cuenta que la correlación de ambas variables también se encuentra sujeta a la existencia de moderadores como el tipo de trabajo y el rubro al que pertenece la organización (Suárez, 2020). Siguiendo la misma línea, el sector de la empresa a la que pertenece los colaboradores permite que estos trabajen en equipo debido a la sinergia de un área con la otra, puesto que la refinación y embotellamiento del aceite de palma requiere de varios procesos, endonde se hace necesario el trabajo arduo, organizado y en conjunto de los empleados. Por otro lado, a pesar de la relación que existen entre estos constructos, es importante diferenciar el compromiso y la satisfacción laboral, puesto que no suelen gestarse en el mismo tiempo, sino de manera progresiva, en especial el compromiso organizacional, ya que suele desarrollarse entoda la organización y a través del tiempo mientras que la satisfacción corresponde solo al puesto de trabajo y al contexto en el que el colaborador desempeña sus funciones (Fernández, 2017).

### **Niveles de compromiso organizacional y de satisfacción laboral en los colaboradores**

En la tabla 2 se presenta los niveles de ambos constructos, encontrándose un mayor porcentaje del nivel medio de 35.4% para compromiso organizacional y 34.5% para satisfacción laboral. En tanto que, el 33.6% se ubica en el nivel bajo para compromiso organizacional y satisfacción laboral. Así mismo, en el nivel alto el porcentaje es similar para compromiso organizacional y satisfacción laboral con 31.0% y 31.9% respectivamente.

**Tabla 2**

*Niveles de compromiso organizacional y la satisfacción laboral*

Niveles	Compromiso Organizacional		Satisfacción Laboral	
	f	%	F	%
Bajo	38	33.6 %	38	33.6 %
Medio	40	35.4 %	39	34.5 %
Alto	35	31.0 %	36	31.9 %

La presencia de un mayor porcentaje del nivel medio indicaría que los trabajadores se esfuerzan por identificarse y mantener un vínculo con la empresa en la que se encuentran laborando, esforzándose además por mostrar actitudes positivas en

relación a las funciones que realizan en su lugar de trabajo; Respecto a los resultados obtenidos, estos se asemejan a la investigación de Salas (2020), quien encontró niveles medios para ambas variables, debido a la presencia de pocos deseos de seguir en la organización producto del inadecuado manejo de remuneración, promoción y ascensos. Asimismo, estos resultados guardarían relación con lo planteado por Fernández (2017) quien afirma la importancia de las promociones, remuneraciones, el tipo de relación con los líderes y las políticas internas de la institución para el fortalecimiento del compromiso organizacional en los colaboradores.

Por otro lado, la existencia de un porcentaje considerable de nivel bajo de compromiso organizacional y satisfacción laboral, indicaría que un grupo de trabajadores encuestados aún se encuentran desarrollando un sentimiento de pertenencia hacia la institución, infiriendo que existen aspectos a nivel organizacional por mejorar con la intención de prevenir consecuencias que afecten a la salud física, psicológica y emocional del empleador y por ende a los objetivos y resultados de la organización. Esto guarda relación con la investigación de Rivera (2020), quien encontró niveles bajos de satisfacción laboral en la mayoría de los trabajadores encuestados, debido a las condiciones de trabajo en la que labora el personal ocasionando experiencias subjetivas poco satisfactorias; sin embargo, no se puede afirmar que este criterio sea compartido por los trabajadores en estudio. Del mismo modo, Valdez (2003), nos afirma que el incremento del nivel de satisfacción en los colaboradores de una organización, tendría que ver con las condiciones de trabajo, el sistema de ascensos y promociones, así como también la satisfacción con el salario.

Por otro lado, las empresas que tienen personal a cargo, es necesario que incluyan dentro de sus políticas el manejo de estrés, con el objetivo de implementar buenas prácticas que erradiquen las causas que producen insatisfacción en los colaboradores (García, 2020).

### **Relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y la satisfacción laboral**

En la tabla 3, se muestra la existencia de una relación significativa y positiva entre las dimensiones del compromiso organizacional y la variable de satisfacción laboral.

#### **Tabla 3**

*Relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y la satisfacción laboral*

Compromiso Organizacional	Satisfacción Laboral	
	$r^s$	$p$
Dimensión afectiva	0.425	< .001
Dimensión de continuidad	0.206	0.029
Dimensión de normatividad	0.227	0.016

Una correlación positiva y significativa entre la dimensión afectiva del compromiso organizacional y la variable de satisfacción laboral, indicaría que a medida que el vínculo emocional del trabajador aumente por la empresa en la que labora, su satisfacción por seguir en ella también se vería incrementado, viéndose reflejado a través de su participación e involucramiento en las actividades diarias de la institución. Estos resultados son similares al estudio realizado por Puelles (2022), quien encontró una correlación positiva y significativa en colaboradores de una empresa importadora, asimismo, estos hallazgos guardan coherencia con la investigación en el que se encontró un correlación directa, positiva y significativa, producto de las condiciones de trabajo y expectativas satisfechas por parte de los colaboradores (Vizcaíno, 2020). En la misma, Meyer y Allen (1991) señalan que la unión afectiva por parte del colaborador permite la identificación, el involucramiento y el deseo de continuar en la empresa, debido a la satisfacción de sus necesidades de tipo psicológicas y expectativas, permitiendo que este disfrute y goce de orgullo al ser parte de los integrantes que conforman la empresa.

Del mismo modo, una correlación positiva y significativa de la dimensión de continuidad del compromiso organizacional y la variable de satisfacción laboral, reflejaría que a medida que los trabajadores perciban un riesgo de tipo económico, psicológico o físico que traería para sí mismos el abandonar la empresa, su satisfacción por continuar en la organización aumentaría. Estos resultados difieren con los hallazgos de Ayma y Lozano (2020) quienes encontraron un relación directa, débil y poco significativa en su investigación en el personal masculino pertenecientes al rubro de gas natural de Lima Metropolitana, reflejando que para estos colaboradores no demandaría un coste de oportunidad el abandonar la organización en la que laboran.

Finalmente, una correlación positiva y significativa en la dimensión de

normatividad del compromiso organizacional y la variable de satisfacción laboral, indicaría que a medida que la obligación moral y la lealtad de los colaboradores aumente producto de los beneficios y compensaciones recibidos por la organización, su satisfacción laboral también se vería afectado de manera positiva. Estos resultados guardan relación con el estudio de Puelles (2022) quién encontró una correlación positiva y significativa, reflejando que la presencia de estos resultados se deba al interés por parte de Gerencia y el área de Recursos Humanos en desarrollar estrategias que fomenten su desarrollo personal y profesional de los colaboradores en la organización y por ende impacte en el cumplimiento de metas y objetivos de la empresa. En este sentido, el desarrollo de este compromiso se debe a la reciprocidad que desarrolla el colaborador con la empresa, debido a la sensación de deuda que siente producto de una recompensa u oportunidad que el trabajador ha valorado como significativa (Meyer & Allen, 1991).

#### **Relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional**

En la tabla 4 se evidencia una relación significativa y positiva entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la variable de compromiso organizacional. Sin embargo, la dimensión de reconocimiento personal y/o social y la dimensión de beneficios económicos presentan una relación débil y poco significativa.

**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*

Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional	
	$r^s$	$p$
Significación de la tarea	0.294	0.002
Condiciones de trabajo	0.409	< .001
Reconocimiento personal y/o social	0.061	0.518
Beneficios económicos	0.083	0.380

La presencia de una correlación positiva y significativa de la dimensión de significación de la tarea y condiciones de trabajo con la variable de compromiso organizacional, indicaría que a medida que los colaboradores mantengan valoraciones positivas acerca de sus funciones y la calidad de su trabajo aunado a la existencia de adecuadas condiciones laborales, el cual le permita alejarse de los factores de riesgo que demanda sus puestos, el compromiso que perciban por la organización se vería incrementado. Estos resultados se asemejan al estudio realizado por Chumbe (2020), el cual encontró una relación positiva y significativa entre estas dimensiones y el compromiso organizacional, del mismo modo, en otro estudio también se encontró una relación directa positiva y significativa, reflejando que las condiciones laborales de los empleados guardarían una estrecha relación con el compromiso y sentido de pertenencia hacia la empresa en la que se desempeñan (Estrada & Gallegos, 2021).

Por otro lado, una relación débil y poco significativa entre la dimensión de reconocimiento personal/social y beneficios económicos con la variable de compromiso organizacional, evidenciaría que el reconocimiento de sus logros o resultados en su contexto laboral, así como la remuneración o incentivos de tipo económico que reciban,

no garantiza un sentido de identificación y compromiso por parte de los colaboradores hacia la organización. Los hallazgos del estudio discrepan con lo establecido por Quispe y Paucar (2020) quienes señalan que las adecuadas prestaciones salariales e incentivos hacia los colaboradores suelen ser factores que impulsan al trabajador a identificarse y laborar de forma comprometida, buscando el cumplimiento de los objetivos que se establezca a nivel de empresa. En este sentido, es importante que las organizaciones generen adecuadas condiciones laborales, logren reconocer y valorar sus logros de los empleados, así también se brinden compensaciones e incentivos salariales que permita que el colaborador se identifique con la visión y misión de la organización (Zubiri, 2013).

### **Nivel de compromiso organizacional y satisfacción laboral según edad en los colaboradores**

En la tabla 5, se muestra que los participantes cuyo rango de edad se encuentran entre los 60 – 69 años, presentan niveles más altos de compromiso organizacional y satisfacción laboral, seguido de un nivel medio en los trabajadores de

19 – 26 años, mientras que los colaboradores cuyas edades oscilan entre los 27 – 59 años, presentan un nivel medio de compromiso organizacional y bajo de satisfacción laboral.

**Tabla 5**

*Nivel de compromiso organizacional y satisfacción laboral según edad*

Edad		Niveles de CO			Niveles de SL		
		Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
19 - 26	f	9	11	5	7	12	6
	%	36.0 %	44.0 %	20.0 %	28.0 %	48.0 %	24.0 %
27 - 59	f	28	29	28	31	27	27
	%	32.9 %	34.1 %	32.9 %	36.5 %	31.8 %	31.8 %
60 a 69	f	1	0	2	0	0	3
	%	33.3 %	0.0 %	66.7 %	0.0 %	0.0 %	100.0 %

La presencia de niveles altos de compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores adultos mayores, evidenciaría que la edad es un factor importante para que el colaborador establezca un vínculo o apego emocional y mantenga una actitud positiva en relación a su puesto de trabajo y con toda la organización. Estos resultados se asemejan a la investigación de Carvalho et al. (2021) quienes encontraron que los colaboradores de más edad poseen más compromiso a comparación de los más jóvenes, esto se debe a la experiencia profesional y al sentimiento de encontrarse más integrado en la organización en la que labora. En esta misma línea, Coronado – Guzmán et al. (2020), señalan que la edad es una variable íntimamente ligada al compromiso organizacional, puesto que, a mayor edad, este constructo lograría incrementarse.

Por otro lado, niveles medios de compromiso organizacional y satisfacción laboral indicaría que los más jóvenes se esfuerzan por identificarse y desarrollar un vínculo emocional con la organización, así como también por mostrar un comportamiento y actitud positivo hacia su lugar de trabajo y compañeros. Estos hallazgos se asemejan por lo encontrado por Ayma y Lozano (2020), quienes en su investigación obtuvieron niveles medios de compromiso organizacional y satisfacción laboral en relación a la edad en colaboradores, encontrándose similitud que la mayor parte de participantes encuestados pertenecen a puestos operativos de la empresa el cual corresponde al grupo etario de jóvenes y adultos. En relación a lo mencionado, Ramírez (2002) señala mientras la edad de los colaboradores aumente, su motivación y las

ganas por involucrarse en el trabajo que realizan también acrecentaría; llegando a sentirse más satisfechos, los colaboradores que se encuentran previos a la jubilación.

### **Conclusiones**

Se concluye que existe una correlación positiva y significativa entre las variables de compromiso organizacional y la satisfacción laboral, es decir a mayor compromiso organizacional existirá mayor satisfacción laboral en los trabajadores.

Respecto a los niveles, se encontró un mayor porcentaje de nivel medio para ambos constructos; sin embargo, un porcentaje considerable de colaboradores presenta un nivel bajo.

Por otro lado, existe una relación positiva y significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

Asimismo, se encontró una relación positiva y significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la variable de compromiso organizacional; sin embargo, las dimensiones de reconocimiento personal y/o social y la dimensión de beneficios económicos presentan una relación débil y poco significativa.

En cuanto a los niveles de compromiso organizacional y satisfacción según edad, los colaboradores cuyo rango de edad se encuentran entre los 60-69 años presentan niveles más altos. A su vez, se encontró niveles medios en trabajadores cuyas edades oscilan entre los 19 – 26 años; sin embargo, los colaboradores que se encuentran en un rango de edad de 27 – 59 años presentan un nivel medio de compromiso organizacional y bajo de satisfacción laboral.

### **Recomendaciones**

Se recomienda al área de Recursos Humanos y jefes de área trabajar en conjunto, ya que estos se encuentran en contacto más directo con el personal operativo, con el objetivo de ejecutar un plan de acción que contribuya a potenciar los niveles de compromiso organizacional y satisfacción laboral en sus colaboradores.

Se sugiere a los futuros investigadores, estudiar la relación del compromiso organizacional y la satisfacción laboral con otras variables como rotación del personal, actitud laboral, en la misma población o un contexto similar al estudio, debido a los escasos estudios que se tiene en rubros industriales.

## Referencias

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. Wadsworth, 6  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf>
- Alcover, C. (2020). Consecuencias de la pandemia de la covid-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones. *Psicología desde el caribe*, 37(2).  
<https://doi.org/https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/13467/214421444841>
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. 39(11).  
<https://doi.org/https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Escuela de economía.
- Anchelia-Gonzalez, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodriguez, P., & Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y representaciones*, E899.  
<https://revistas.usil.edu.pe/flip/index.php?pdf=https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/download/899/1200>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración* (1° ed.). Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- Ayma, M., & Lozano, B. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de instalación de gas de Lima Metropolitana, 2020*. [Tesis de Licenciatura; Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68203>
- Bastardo, N. (2014). *Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela*. [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG)].  
<https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Bernal, G., Ruíz, M., & Pastrana, Z. (2021). Compromiso Organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2383>

- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una pyme deservicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3nl.398>
- Bohrt, R., & Díaz, F. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder-empleado y la satisfacción personal. *Revista de trabajo y seguridad social*, 419.  
[https://www.researchgate.net/publication/327051418\\_El\\_compromiso\\_organizacional\\_y\\_su\\_relacion\\_con\\_el\\_intercambio\\_lider-empleado\\_y\\_la\\_satisfaccion\\_personal](https://www.researchgate.net/publication/327051418_El_compromiso_organizacional_y_su_relacion_con_el_intercambio_lider-empleado_y_la_satisfaccion_personal)
- Bonilla, G. (2018). *Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una ONG de Lima metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2653>
- Carvalho, S., Branca, A., & Cunha, M. (2021). O Organizational commitment versus job satisfaction in the third sector. *Millenium*, 2(9), 345-351.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8427983>
- Chávez, M. (2021). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Trujillo-Perú: Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62195>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Chumbe, E. (2020). *Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices - Pucallpa 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3082>
- Coronado, G., Valdivia- Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Diéguez, A. (2018). *Análisis y modelización de la satisfacción laboral y otros aspectos determinantes del abandono laboral*. [Tesis de licenciatura,

- Universidad Pontificia [ICADE].  
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/22924/1/TFG%20-%20Dieguez%20Coba%2C%20Antia.pdf>
- Durán, S., García, G., Paz, M., & Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6), 223-224. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- Endris, K., & Dawit, G. (2019). Nivel de compromiso organizacional del personal académico en entornos de educación superior: el caso de la Universidad de Haramaya. *Revista Internacional de Educación Superior*, 8(2), 87-100
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía Peruana. *Revista del Programa de Posgrado en Educación de la Universidad Estatal de Ceará (UECE)*, 6(1)
- Evangelista, S. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22801>
- Faragher, E., Cass, M., & Cooper, C. (2013). *The Relationship between Job Satisfaction and Health: A Meta-Analysis*. London: Palgrave Macmillan.
- Fernández, A. (2017). *El compromiso organizacional*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFGO%201123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- García, P. (2020). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización*. [Tesis de doctorado, Universidad de Navarra]. [https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis\\_GarciaTamariz20.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf)
- González, M., & González, H. (2020). La justicia organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional: revisión de literatura. *Memoria Universitaria*,

- 3(1). <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/MemUni/article/view/908/823>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL\\_GuerreroMaldonadoPedro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf)
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo]. <https://bdigital.uncu.edu.ar/4875>.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES. <https://bit.ly/3rOWzjG>
- Mas, F. (2018). *Las conductas de ciudadanía organizacional y su relación con el compromiso organizacional del personal de la dirección de administración y finanzas de una Institución Tributaria de Lima Perú, periodo abril 2016-2017*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Lima-Perú: Repositorio Académico USMP. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3288/mas\\_tfm.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3288/mas_tfm.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A Three-component conceptualization of organizational commitment* (Vol. 1). [https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nan, L., & Han, T. (2022). Impacto del compromiso organizacional en el bienestar laboral de los empleados de las pymes en Taiwán en la era posterior a la COVID-19. *Economics and Business Quarterly Reviews*, 5(1) <https://doi.org/https://doi.org/10.31014/aior.1992.05.01.407>
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V., & Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista científica valor agregado*, 7(1). [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1412](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1412)
- Neyra, M., Aliaga, B., Santos, V., & Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1). [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1412/1782](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1412/1782)

- Ocampo, W., Huilcapi, N., & Cifuentes, F. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*, 3(4), 114-137. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/655>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL SPC*. Universidad Ricardo Palma.
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. 9(5). <https://www.theibfr.com/wpfb-file/riaf-v9n5-2016-7-pdf/>
- Porras, C., Cabrejos, R., Vargas, Q., & Berrocal, V. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: Educación, política y valores*, 8(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- Puelles, G. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la empresa importadora Tuiki S.R.L., 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12333>
- Pujol, L., & Foutel, M. (2019). Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos. *Cuadernos de administración*, 32(9). [https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/issue/view/1439](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/issue/view/1439)
- Quintero, I., Galvis, A., Rentería, J., & Giraldo, E. (2019). *Capacidades de innovación. Retos y oportunidades para las microempresas*. Colombia: Editorial REDIPE.
- Quispe, F., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Ramírez, R. (2002). *Condiciones sociolaborales de los empleados públicos: motivación y satisfacción laboral en administración regional extremeña*. [Tesis de grado; Universidad de Extremadura]. <https://biblioteca.unex.es/tesis/8477235619.PDF>
- Ramírez, T. (2010). *Como hacer un proyecto de investigación*. Editorial Panapo. [http://librodigital.sangregorio.edu.ec/opac\\_css/index.php?lvl=notice\\_display&id=12159](http://librodigital.sangregorio.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=12159)
- Research National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical

- and Behavioral. (1979). The Belmont Report: Washington, DC: US Government Printing Office . <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/read-the-belmont-report/index.html>
- Rivera, D. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de insumos naturales - Pachacamac*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59455>
- Salas, A. (2020). *La gerencia pública centrada en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*. [Tesis de doctorado, Universidad Yacambú]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283828>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis de maestría; Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Sánchez, P., & Valdés, A. (2003). *Teoría y práctica de la orientación en la escuela: Un enfoque psicológico*. México D.F, México: Manual Moderno.
- Sanín, J., & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *13*(1), 95-107. <https://doi.org/doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp>
- Saravia, C. (2020). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles. *Revista Journal Revista*, 9(1). <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/228/396>
- Setyo, B., Wullur, M., & Redan, B. (2020). Job satisfaction and organizational commitment among Job satisfaction and organizational commitment among. *Journal of Education and Learning*, 14(4), 575-581. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1276495.pdf>
- Suárez, B. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: una revisión meta-analítica*. [https://www.researchgate.net/publication/348370626\\_Satisfaccion\\_laboral\\_y\\_compromiso\\_organizacional\\_una\\_revisión\\_meta-analitica](https://www.researchgate.net/publication/348370626_Satisfaccion_laboral_y_compromiso_organizacional_una_revisión_meta-analitica)

- Ulate-Araya, R. (2020). Teleworking and its impact on business productivity and job satisfaction of employees: Recent trends. *Tecnología en Marcha*, 33, 23-31. <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>
- Vizcaíno, I. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*. [Tesis de Licenciatura; Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2947>
- Wei, L., Le-Xin, Y., Shi-Yuan, K., Xiao-Xia, Z., Can, L., Ting-Ting, L., Wei, L., Cen, H., Ying, Z., & Pei, W. (2020). El compromiso laboral como mediador entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores de la salud comunitarios en China: un estudio transversal. *Psicología, Salud y Medicina*, 25(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1634821>
- Zubiri, F. (2013). Satisfacción y motivación profesional. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 36(2). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002>

## Anexos

## Anexo A



Chiclayo, 14 de junio de 2022

Carta N° 104-2022-USAT-EPSI

Sr.  
**Nilo D. Maguiña Vásquez**  
**OLEAGINOSAS AMAZÓNICAS S.A.**  
**Presente.-**

**Asunto: Proyecto de Tesis**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **URBINA MONTENEGRO MADELY MIRELY**, con documento de identidad N° **75522524** estudiante del IX Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Seminario de Tesis 1 cuyo coordinador es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñan de la Escuela de Psicología**. La estudiante se encuentra realizando el proyecto de Tesis, titulado: **Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de una empresa Industrial de Pucallpa, 2022**, requisito según el Plan de Estudios de la Escuela.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde su apoyo, proporcionándole las facilidades a la estudiante, para obtener la recolección de información requerida concerniente a su proyecto de Investigación.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



**Dra. Marilia Sibeles Cortez Vidal**  
**Directora (e)**  
**Escuela de Psicología**

## Anexo B

**Universidad Santo Toribio de Mogrovejo**

Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de una  
Empresa Industrial de Pucallpa, 2022

**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

**Instrucciones:** Por favor se le recomienda leer atentamente y completar este afiche según corresponda. La información obtenida será de mucha utilidad para la investigación, recuerda que se manejará con completa confidencialidad.

**Edad:** .....

**Sexo:**

F  M

**Estado  
civil**

Soltero  Casado  Conviviente

**Grado de instrucción**

Secundaria completa

Carrera técnica

Universidad

**Condición laboral:**

Administrativo  Operario

**Tipo de contrato:**

Nombrado  Contratado  Locación de servicios

**Tiempo laborando en la empresa:** \_\_\_\_\_

## Anexo C



**CONSEJO DE FACULTAD**  
**RESOLUCIÓN N° 188-2022-USAT-FMED**  
**Chiclayo, 06 de octubre de 2022**

Vista la solicitud virtual N° TRL-2022-8799 en virtud de la aprobación con fecha 30 de setiembre de 2022 por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante URBINA MONTENEGRO MADELY MIRELY, de la Escuela de Psicología. Asesor: Lic. Fiorella Melissa Velásquez Tuesta.

**CONSIDERANDO:**

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DE PUCALLPA, 2022**, fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

**SE RESUELVE:**

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Dar a conocer la presente resolución a la interesada.

Regístrese, comuníquese y archívese.



*Becerra*  
**Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate**  
 Secretaria Académica  
 Facultad de Medicina



*[Signature]*  
**Mtro. Luis Enrique Jara Romero**  
 Decano (e)  
 Facultad de Medicina

## Anexo D

**Consentimiento para participar en un estudio de investigación**

---

Instituciones : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Oleaginosas

Amazónicas S.A. Investigadora : Urbina Montenegro, Madely Mirely.

Título : Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de un Empresa Industrial de Pucallpa, 2022.

---

**Fines del Estudio:**

Estimado colaborador (a) se le invita a participar del estudio con la finalidad de determinar el tipo de relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una de empresa industrial de Pucallpa, 2022.

**Procedimientos:**

Si usted acepta participar del estudio, luego de que dé su consentimiento, se le pedirá que responda a las preguntas de dos cuestionarios, el tiempo estimado de aplicación será aproximadamente de 20 a 30 minutos.

**Riesgos:**

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

**Beneficios:**

Si lo desea se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de los test realizados. Los costos de todos los test serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno. Así mismo, a partir de los resultados obtenidos a nivel general, la empresa implementará medidas preventivas y promocionales en beneficio de todos los colaboradores.

**Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

**Confidencialidad:**

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron del mismo. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

**Uso de la información:**

La información una vez procesada será eliminada.

**Derechos del participante:**

La participación es voluntaria, solo usted decide participar en el estudio o puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio Urbina Montenegro, Madely Mirely o llamar al 922490776.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: [comiteetica.medicina@usat.edu.pe](mailto:comiteetica.medicina@usat.edu.pe)

**CONSENTIMIENTO**

---

Participante:

Firma:

Fecha:

---

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

## Anexo E

**Universidad Santo Toribio de Mogrovejo**

Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de una  
Empresa Industrial de Pucallpa, 2022

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Fecha: \_\_\_\_\_

Código: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** A continuación, se plantean interrogantes referidas al compromiso organizacional, te sugiero leer atentamente y con detenimiento las preguntas y reflexionar sobre las situaciones en las que te encuentras actualmente, luego completa los espacios en blanco con un aspa (X) las respuestas que consideras conveniente. Por favor, evitemos respuestas vacías o respuestas múltiples en la misma pregunta. Recuerda que la información registrada en este cuestionario es estrictamente confidencial y para uso netamente de la investigación.

**Opciones de respuesta:**

(FD) En fuerte desacuerdo (MD) En moderado desacuerdo (LD) En ligero desacuerdo (I) Indiferente (LA) En ligero acuerdo (MA) En moderado acuerdo (FA) En fuerte acuerdo

N°	Dimensiones e items	Escala						
		FD	MD	LD	I	LA	MA	FA
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.							
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella							
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.							
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.							

7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.							
14	Esta empresa se merece mi lealtad.							
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa.							
16	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa incluso si quisiera hacerlo.							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.							

Anexo F

Cod:

### ESCALA DE OPINIONES SL- SPC

Fecha: \_\_\_\_\_

Código: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** A continuación, se plantean interrogantes referidas a la satisfacción laboral, te sugiero leer atentamente y con detenimiento las preguntas y reflexionar sobre las situaciones en las que te encuentras actualmente, luego completa los espacios en blanco con un aspa (X) las respuestas que consideras conveniente. Por favor, evitemos respuestas vacías o respuestas múltiples en la misma pregunta. Recuerda que la información registrada en este cuestionario es estrictamente confidencial y para uso netamente de la investigación.

**Opciones de respuesta:**

(TA) Total Acuerdo (A) De Acuerdo (I) Indeciso (D) En Desacuerdo (TD) Total Desacuerdo

N °	Dimensiones e ítems	Escala				
		TA	A	D	I	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					

12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

## ANEXO G

**Operacionalización de la variable de compromiso organizacional**

<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>			<b>Instrumento</b>
	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>	
El compromiso organizacional se define como un estado psicológico referido a sentimientos y/o creencias con respecto a la relación del empleado con la organización. (Meyer & Allen, 1991)	Compromiso afectivo	3,7,10,11,12,15	Ordinal	Escala de compromiso organizacional, adaptado a Perú (Neyra et al., 2020)
	Compromiso normativo	5,6,9,13,14,18		
	Compromiso de continuidad	1,2,4,8,16,17		

## ANEXO H

**Operacionalización de la variable de Satisfacción Laboral**

Definición conceptual	Definición Operacional			Instrumento
	Dimensiones	Indicadores	Escala	
La predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral (Palma, 2005)	Condiciones de trabajo	1,8,12,14,15,17,20,23,27	Ordinal	Escala de Satisfacción Laboral adaptado a Perú (Palma, 2005).
	Significación de la tarea	3,4,18,21,22,25,26		
	Beneficios económicos	2,5,9,10,16		
	Reconocimiento personal y/o social	6,11,13,19,24		