

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



**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL:  
UNA REVISIÓN TEÓRICA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**GRACIELA DEL ROSARIO CACERES TIQUILLAHUANCA**

**ASESOR**

**RONY EDINSON PRADA CHAPOÑAN**

<https://orcid.org/0000-0002-4268-6325>

**Chiclayo, 2022**

## Revisión Teórica

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**22%**  
INDICE DE SIMILITUD

**22%**  
FUENTES DE INTERNET

**0%**  
PUBLICACIONES

**12%**  
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="https://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	<a href="http://www.redalyc.org">www.redalyc.org</a> Fuente de Internet	4%
4	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	<a href="http://cathi.uacj.mx">cathi.uacj.mx</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://baixardoc.com">baixardoc.com</a> Fuente de Internet	<1%
10	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1%
11	<a href="https://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
12	<a href="http://rua.ua.es">rua.ua.es</a> Fuente de Internet	<1%
13	<a href="http://www.timetoast.com">www.timetoast.com</a> Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

## Índice

<b>Resumen.....</b>	<b>4</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>6</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>14</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>138</b>

## Resumen

La investigación nos señala que solo 24% de la población que labora es feliz en su trabajo, las causas de insatisfacción son muchas, las más frecuentes son el ambiente y las condiciones en las que un colaborador trabaja, de la mano se encuentra el compromiso que el trabajador tiene para con su organización. La satisfacción laboral y compromiso organizacional son dos pilares importantes por estudiar, puesto que de ellas depende que los colaboradores dentro de una organización desempeñan correctamente sus labores y esto conlleva a mejores resultados en cuando a producción. En el presente trabajo de investigación se analizaron las bases teóricas de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Así mismo se describió la definición de satisfacción, medición e importancia de la variable, determinantes de la satisfacción laboral, las teorías motivacionales; de igual manera se describió la definición, importancia de la variable, dimensiones del compromiso organizacional, tipos de compromiso, así como relación entre satisfacción y compromiso laboral. El diseño del trabajo de investigación es no experimental, teórico. El proceso de la búsqueda de información se desarrolló en una exhaustiva revisión teórica de documentos en base de datos científicas como Dialnet, Scielo, Redalyc, Scopus, etc. La investigación se desarrollará siguiendo los principios éticos correspondientes. Encontrándose como resultados que la satisfacción es un efecto de encontrarse bien dentro de una organización y el compromiso es la actitud que el colaborador tiene con la empresa, las variables antes mencionadas son importantes para el buen funcionamiento de una organización, por otro lado, la motivación e higiene laboral, son dos determinantes para que las variables estudiadas puedan desarrollarse de manera oportuna. Así mismo los tipos de compromisos son afectivo, continuidad y normativo.

Palabras clave: Satisfacción laboral, compromiso organizacional, motivación, desempeño, organización, higiene laboral.

### **Abstract**

The investigation tells us that only 24% of the population that works is happy in their work, the causes of dissatisfaction are many, the most frequent are the environment and the conditions in which a collaborator works, hand in hand is the commitment that the worker has for his organization. Job satisfaction and organizational commitment are two important pillars to study, since it depends on them that the collaborators within an organization perform their tasks correctly and this leads to better results in terms of production. In this research work, the theoretical bases of job satisfaction and organizational commitment were analyzed. Likewise, the definition of satisfaction, measurement and importance of the variable, determinants of job satisfaction, motivational theories were described; Likewise, the definition, importance of the variable, dimensions of organizational commitment, types of commitment, as well as the relationship between satisfaction and work commitment were described. The design of the research work is non-experimental, theoretical. The information search process was developed in an exhaustive theoretical review of documents in scientific databases such as Dialnet, Scielo, Redalyc, Scopus, etc. The research will be carried out following the corresponding ethical principles. Finding as results that satisfaction is an effect of being well within an organization and commitment is the attitude that the collaborator has with the company, the aforementioned variables are important for the proper functioning of an organization, on the other hand, the motivation and occupational hygiene, are two determinants so that the variables studied can be developed in a timely manner. Likewise, the types of commitments are affective, continuity and normative.

**Keywords:** Job satisfaction, organizational commitment, motivation, performance, organization, occupational hygiene.

## **Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional: una Revisión teórica**

La Encuesta Nacional de Satisfacción Laboral realizada en el 2020, citado por el diario La República, sólo el 24% es feliz en su empleo. Según estas cifras, la satisfacción laboral viene siendo un factor muy importante que estudiar, por lo tanto, es indispensable la reflexión de sus bases teóricas, y el análisis de las mismas para la clasificación de lo que la compone.

Estar satisfecho laboralmente usualmente se conceptualiza como el grado en que los colaboradores estén a gusto con su trabajo, siendo esto consecuencia de una afectiva respuesta dirigido al trabajo unificado, como un todo. Fisher (como se cita en Pujol, 2018). Siendo esta unificación imposible de ser disgregada por la relación de causa efecto.

Hegney, Plank y Parker (2006) indican que el área laboral y la satisfacción que se tiene con ella se encuentra determinada por la relación que exista entre las características del ambiente y los colaboradores del mismo. Pues ambas variables van de la mano, pues, muchas veces el ambiente ofrece las adecuadas interrelaciones entre los miembros de una empresa. (Abrajam Catro, Contreras Padilla y Montoya Ramírez, 2009, p.107)

Como Mora y Mariscal (2019) mencionan que la satisfacción laboral es considerada como la interacción entre necesidades de los trabajadores y lo visible o aporte de una organización, puesto a ellos se puede hablar de valorarla como importante. Asimismo, esta interacción busca mejorar las condiciones laborales para un mejor ambiente de trabajo.

Por otro lado, el compromiso organizacional tiene como finalidad elevar la fidelidad de los empleados, considerando sus aportes y su nivel de afectividad una actitud proactiva y poco destructible tanto para el jefe como para colaboradores, diferenciándose de esta manera que la afectividad de una persona hacia su trabajo no es lo mismo que los que desarrolla hacia su institución. Robbins (como se citó en Salvador, 2019). De acuerdo con Robbins la actitud de fidelidad debe ser reforzada de alguna manera si se quiere lograr mayor efectividad por parte de los colaboradores.

Por lo antes mencionado, se formula la interrogante ¿Cuál es la base teórica de la satisfacción laboral y compromiso Organizacional?

Y se plantean como objetivo general analizar las bases teóricas de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Asimismo, como objetivos específicos se describió la definición

de satisfacción, medición e importancia de la variable, determinantes de la satisfacción laboral, las teorías motivacionales; de igual manera se describió la definición, importancia de la variable, dimensiones del compromiso organizacional, tipos de compromiso, así como relación entre satisfacción y compromiso laboral.

La insatisfacción del colaborador hace de su trabajo más lento y por lo tanto menos eficiente el trabajo que se realiza. Esto se debe a varias razones que va desde un salario no adecuado hasta si se siente cómodo en el lugar en donde labora. Estudiar la satisfacción laboral es preciso, hoy en día se toma muy en cuenta al colaborador y las condiciones en las que trabaja. Por otro lado, el compromiso organizacional dentro de una empresa es importante para que ésta pueda cumplir con sus metas, crecer y establecerse en el mercado, sin importar el rubro al que pertenece, haciendo fundamental que el colaborador se sienta satisfecho y comprometido. Por esta razón es importante conocer las bases teóricas de la satisfacción laboral, así mismo del compromiso que un colaborador tiene con la empresa a la que pertenece.

## Métodos

El diseño del trabajo de investigación es no experimental, teórico, siendo característico de éste que las variables independientes no se manipulen. (Agudelo y colaboradores, 2008)

El proceso de la búsqueda de información se desarrolló en base a una exhaustiva revisión teórica de documentos en fuentes con validez científica.

Esta información tuvo base científica con datos de suma relevancia para la investigación usando como descriptores: satisfacción laboral, compromiso laboral, bases teóricas de las mismas variables.

Se adoptaron como criterio de inclusión aquellas fuentes donde se estudió la variable: satisfacción laboral, investigaciones de tesis, revistas científicas, libros electrónicos y físicos (Scielo, Dialnet, Scopus, Redalyc) que aportaron al desarrollo de la misma, entre ellos trabajos de tesis, revisiones conceptuales, así como literatura en relación al estudio en un intervalo de los últimos 10 años. Asimismo, se excluyó información de fuentes que carezcan de rigurosidad científica

Posterior a ello, se sistematizó la información creando las categorías de análisis que permitieron profundizar los datos recopilados. Se analizó la información tomando la información necesaria como conceptos de satisfacción laboral, características, importancia e información adicional que pudo permitir su mejor estudio.

La investigación se desarrolló siguiendo los principios éticos correspondientes, dando los créditos correspondientes a sus autores originales con el adecuado citado de la información, la cual se utilizó con fines de la investigación, cuenta con un porcentaje de similitud de 22% en la plataforma turnitin (ver anexo A).

## **Resultados y Discusión**

### **Bases Teóricas de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional**

#### ***Bases Teóricas de Satisfacción Laboral***

##### **Definición de Satisfacción.**

Para Cardoza (como cita en Navarro, 2008) le resulta complicado dar una definición exacta de la variable, estableciendo de dos maneras, la primera, como “una actitud generalizada hacia el trabajo”; argumentándola a manera de característica globalizada y, la segunda, como un sentimiento o respuesta afectiva hacia las condiciones de trabajo, definiéndola como una consecuencia. Son muchos los autores quienes quieren estimar una definición certera, pero no existe una como tal, ésta va de acuerdo con lo que se refiere en cada caso.

##### **Medición de la Variable.**

Para Boada (como se cita en Navarro y Pérez, 2008) existe dos maneras de medir la variable, de forma unidimensional, globalizándola como una actitud general o multidimensional, que parte de un conjunto de factores hacia medir de manera general la satisfacción laboral.

García et al. (2021) nos señalan dos determinantes de la satisfacción laboral. El primero, los años de carrera profesional, manifestando que a medida que aumenta la edad de los empleados, también aumenta su satisfacción laboral. El segundo, las expectativas laborales en donde todas las personas desarrollan expectativas acerca de sus futuros trabajos. Va a depender en cómo se enfoque cada empleador en su trabajo para que pueda adoptar una manera de ver cómo debe estar satisfecho dentro de una organización.

##### **Determinantes de la Satisfacción Laboral.**

Por otro lado, García et al. (citado en Robbins, 2018) señala que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son el reto del trabajo, el sistema de recompensas justas, las condiciones favorables de trabajo, colegas que brinden apoyo y compañerismo, y, por último, la compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo. Resulta ser importante lo antes mencionado ya que serán factores que fortalezcan el grado de satisfacción laboral.

Pedraza (2020) señala que el análisis de satisfacción laboral favorece la competencia entre sus colaboradores y la satisfacción con su trabajo. Sin embargo, Pujol Cols y Dabos (2018)

estudiaron sobre los principales determinantes de la Satisfacción laboral señalando que las investigaciones han sido insuficientes.

### **Teorías Motivacionales.**

#### ***Teoría de la jerarquía de las necesidades***

Solarte, C. (2017) También conocida como la pirámide de necesidades de Maslow, la que se manifiesta en modo jerárquico ascendente las necesidades para lograr la motivación, la cual está ubicada en la punta de la pirámide, por otro lado, en la base se encuentran las necesidades fisiológicas, seguida de seguridad, amor y pertenencia, y, autorrealización, donde encontraremos la antes mencionada motivación. Se puede hablar de una lista de necesidades jerarquizadas en la que la autorrealización es la cima y la parte más importante, pues dentro de ella encontramos el confort y el sentirnos satisfechos de haber obtenido un logro.

#### ***Teoría de factor dual de Herzberg***

Manso, (como se cita en Solarte, 2017) Establecida por Frederick Herzberg, en donde clasifica dos factores principales: Higiene y motivación. Los factores de higiene hacen referencia a los que se pueden relacionar con los sentimientos de insatisfacción, incluida las de salud, relaciones sociales, remuneraciones, prestaciones y seguridad laboral. Por otro lado, los factores motivaciones se centran en la realización personal que se obtiene en el puesto de trabajo, el reconocimiento y desempeño. Es preciso señalar que es imprescindible tener una organización en la que la higiene laboral es infaltable asegurando de esta manera la eficacia del trabajo de los colaboradores.

Chiang, Riquelme y Díaz (2018), desarrollaron una investigación con la finalidad de estudiar la relación entre las variables estrés laboral y la satisfacción organizacional en una Institución de Beneficencia en la Provincia de Concepción. Por otro lado, la variable de satisfacción laboral se encuentra en un nivel mediano y se permite determinar que a mayor percepción de las variables de Satisfacción laboral y mayor Control sobre el trabajo, se logra reducir el grado de estrés. Además, el apoyo social es importante para que el grado de estrés se extinga.

### **Importancia de la Satisfacción.**

Para (Salazar, 2019) estar satisfechos con su trabajo contribuye grandemente a la producción de la empresa, haciendo a un empleado más eficiente para la organización, en ella radica la importancia de la variable. Bernaldes et al. (2020) nos señala que la importancia de la

satisfacción laboral se enfoca en desarrollar habilidades y conocimientos dando un enfoque positivo al equipo de trabajo contribuyendo a un clima adecuado y una motivación basado en confianza.

## **Bases Teóricas de Compromiso Organizacional**

### **Definición Compromiso Organizacional.**

Andrade (como se cita en Zegarra, 2014) el compromiso organizacional es el grado de identidad y pertenencia de las personas con la organización buscando establecer de qué manera el empleado se relaciona en la empresa. Esta relación deberá ser lo suficientemente buena para que haya un sentido de pertenencia con la misma.

### **Dimensiones del Compromiso Organizacional.**

Andrade (citado en Frutos et al., 1998), el compromiso con la organización tiene tres dimensiones. La dimensión de continuidad, que define el compromiso organizacional a partir de la teoría del intercambio social, porque de la convivencia y el tiempo nace de un fuerte lazo entre individuo y organización. La dimensión afectiva, que se refiere actitud que expresa el vínculo emocional entre el recurso humano y su organización, de modo que los individuos fuertemente comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización, y manifiestan un deseo de continuar en ella. Estas tres dimensiones que se basan, en la socialización, los recursos y las metas hacen que el compromiso esté correctamente regulado.

### **Tipos de Compromiso Organizacional.**

Coronado et al. (citado en Rodríguez et al., 2008) establecen 3 tipos de compromiso. El primero, compromiso afectivo, como el vínculo del empleado con la organización que surge al sentirse tratado justamente. El compromiso de continuidad, definido como la necesidad de permanecer en la empresa dado que se ha invertido tanto en ella, aunado a la poca probabilidad de encontrar un trabajo con garantías y prestaciones similares. El compromiso normativo, como la obligación moral experimentada por el individuo de permanecer en la organización debido a un contrato psicológico, normas sociales y regulaciones que denotan inversión de la organización en el empleado. Estos tres tipos de compromiso basados en el vínculo afectivo, la permanencia y la obligación clasifican a la variable en un sentido de pertenencia diferente en cada tipo.

### **Importancia del Compromiso Organizacional.**

Verduzco, et al. (citado por Ruiz, 2013), define que su importancia radica en que, más alto sea el compromiso que tenga el empleado con la organización mayor beneficio obtendrá, dado que al contar con personal comprometido éste trabaja para alcanzar los objetivos de la empresa y los suyos, lo que contribuye con el desarrollo de la empresa.

Señalar la importancia de ambas variables hace que se fortalezca la razón de ser de una organización siendo éstas imprescindibles para que el trabajo de los colaboradores dentro de una organización sea de mayor calidad y eficiencia, pues sin estar satisfechos ni comprometidos sólo hará que no haya mejor producción.

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

Pedraza, (2020) analizó satisfacción laboral y el compromiso organizacional, y los efectos que tenían en instituciones de nivel superior resultando que las satisfacciones laborales contribuyen de manera positiva en la manera en que el estudiante se desempeña en su centro educativo.

Páucar y Quispe (2020) estimaron la relación entre compromiso y satisfacción laboral en docentes de una universidad nacional peruana. Resultando los profesores que se encuentran satisfechos tienen mayor posibilidad de estar comprometidos con su institución. Por otro lado, los maestros que no se encuentran a gusto en su trabajo no tienen un compromiso de continuar en la institución. Concluyendo que existe una relación directa significativa entre las variables. Como se observa, ambas variables tienen una relación directa, y se complementan de manera satisfactoria. Por otro lado, resulta importante señalar que mientras un trabajador se encuentre satisfecho habrá mayor compromiso con su organización.

Páucar y Quispe (2020) encontraron una relación directa significativa entre compromiso y satisfacción laboral teniendo un descuido en factores motivacionales de higiene laboral. Boada, (2019) señala también que es importante intervenir para motivar al colaborador. Por otro lado, Chiang, Riquelme y Díaz (2018) estudió satisfacción organizacional encontrándose esta variable en un nivel mediano, señala también que el incremento de Satisfacción Laboral reduce el estrés.

## Conclusiones

Tras una exhaustiva revisión de las definiciones de la variable satisfacción laboral, se concluye que la satisfacción laboral es la actitud de una persona en consecuencia de estar de acuerdo con su trabajo, esta favorece la competencia de los colaboradores dentro de una organización. Se puede medir de forma unidimensional como una actitud general o multidimensional que consta de un conjunto de factores, dependerá de lo que se quiere mejorar. Los determinantes de esta variable son el reto del trabajo, el sistema de recompensas justas, las condiciones favorables de trabajo, el compañerismo, y la compatibilidad de la personalidad con puesto de trabajo. Asimismo, existen dos teorías de la motivación que explican la satisfacción, estas son la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow quien la ubica dentro de la autorrealización, y, la teoría de factor dual de Herzberg que explica dos factores principales, higiene y motivación.

En cuanto al compromiso organizacional es definido como el sentido de identidad y pertenencia. Su importancia radica en que existe mayor beneficio cuando un colaborador se encuentra comprometido con su institución. Existen 3 dimensiones de esta variable, continuidad que se relaciona con el tiempo que lleva la persona laborando, afectiva que explica el grado de afecto hacia su organización y socialización, en la cual se definirán metas. Los tipos de compromiso son compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo y se relacionan directamente con las dimensiones antes mencionadas.

Con respecto a la satisfacción laboral y compromiso organizacional dependen directamente de la higiene laboral. La motivación es un elemento importante para que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se desarrollen de manera adecuada. A mayor satisfacción laboral, menos estrés.

## **Recomendaciones**

Se recomienda enfatizar en el estudio de ambas variables con respecto a la motivación, se infiere que se pueden encontrar mejores resultados.

Por otro lado, la variable de higiene laboral, se debe profundizar su estudio para el desarrollo óptimo de las variables estudiadas.

Ampliar la revisión y análisis teórico de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, con la finalidad de establecer una base sólida y confiable para una mejor comprensión de las variables.

Revisar artículos y libros en diversos idiomas, analizando más allá de la bibliografía en español e inglés.

## Referencias

- Agudelo, L. y Aigner, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. [http://repositorio.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel\\_2008\\_DisenosInvestigacionExperimental.pdf](http://repositorio.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf)
- Andrade Ruiz, A. A. (2022). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la municipalidad provincial de leoncio prado-2021. <http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3260/Andrade%20Ruiz%20c%20Aldo%20Abner.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bastardo, N. J. (2014). Satisfacción laboral. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- García Bernal, N. A., Pachterres Lujan, O., & Peña Rosado, A. E. (2021). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del Banco Cencosud, Lima norte. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1135/GARCIA%20-%20PACHERRES%20-%20PE%20c%2091A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo*

Educativo, 8(16), 820-846. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672018000100820&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672018000100820&script=sci_arttext)

Llerena, N. A. B. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740>

Márquez, M. (1987). La satisfacción laboral (Doctoral dissertation, Escuela Social de Valencia). [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57839903/Satisfaccion\\_laboral-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1651606231&Signature=YIGtU5YUAIrLiBDhAfdDnV2hby8qzC463eha5Y7FolR5CtdH7ef-IOgd~zJqE1LLpj1rlFNnx-DIezLvrHguNmbGxXeEaZULkUQix58~fFEJoPKRyy7vyFPrlvcf3Z4GgX55bzrll1d0URz3PCxkIus80LFBH~Hqb3NNSzDpn4AIy4W9KkM2z~M4dXN1uRBguFfuQa9c6Wf01ns5VF~6TonuAQDbg9XHHfSDDH-ug6MRjH~uTamyKsr5rDnBCjxGGPG8PAeMStiP0aTpbCY~rtxmtjsncYO1z-NjWUJHEJooV15AdA6eDtqnUJDiacRxd5l~hjF8djJRgLzdkpQ\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57839903/Satisfaccion_laboral-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1651606231&Signature=YIGtU5YUAIrLiBDhAfdDnV2hby8qzC463eha5Y7FolR5CtdH7ef-IOgd~zJqE1LLpj1rlFNnx-DIezLvrHguNmbGxXeEaZULkUQix58~fFEJoPKRyy7vyFPrlvcf3Z4GgX55bzrll1d0URz3PCxkIus80LFBH~Hqb3NNSzDpn4AIy4W9KkM2z~M4dXN1uRBguFfuQa9c6Wf01ns5VF~6TonuAQDbg9XHHfSDDH-ug6MRjH~uTamyKsr5rDnBCjxGGPG8PAeMStiP0aTpbCY~rtxmtjsncYO1z-NjWUJHEJooV15AdA6eDtqnUJDiacRxd5l~hjF8djJRgLzdkpQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512020000200009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000200009)

Pujol-Cols, Lucas J., & Dabos, Guillermo E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232018000100003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003)

Quispe, R. y Páucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 64-83. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/467662252006.pdf>

Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral\\_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Sernaqué, M. A. C., Salinas, L. I. H., Romero, J. P., Joo, L. A. P., & Solano, C. G. T. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV Hacer*, 8(1), 75-84. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/download/549/529>
- Solarte, C. (2018). Influencia de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la productividad. <http://hdl.handle.net/10654/17187>.
- Vélez, A. (2011). Metodología de la investigación. Medellín: EAFIT. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31872466/2.\\_METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVES TIGACION-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1651608797&Signature=GTJhORDedDBcWG5S4DSyBymnYfJdNhd aL6NLO1uqFMu1iZq2NFn0U1MwhYVTysiwX2HAr1QO- toSEDZHXUvZtgeUVUVhwvX-cKIUo6DEIejbErho- dabPZYGmIM1X7QiyaNQhdEo~c5wjmeXLh1ykFMg27YifaJ9noa02kwO76XCbWLC lK06pSKAgwCD7hgkuaQp3sF3HADasdPjg~mf~C0kpURO18laH009P4BWAjblG3Ac Tz1CUnGxB6Dchkqi- fF~moDe3A6s8cwIOy0LVVeoqA~ZP5pCfoh0JVL2LJ0ItGakbxH07WeZI1LUa3xsZU pDUPBVxE8DWi-9JrXv4w\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31872466/2._METODOLOGIA_DE_LA_INVES TIGACION-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1651608797&Signature=GTJhORDedDBcWG5S4DSyBymnYfJdNhd aL6NLO1uqFMu1iZq2NFn0U1MwhYVTysiwX2HAr1QO- toSEDZHXUvZtgeUVUVhwvX-cKIUo6DEIejbErho- dabPZYGmIM1X7QiyaNQhdEo~c5wjmeXLh1ykFMg27YifaJ9noa02kwO76XCbWLC lK06pSKAgwCD7hgkuaQp3sF3HADasdPjg~mf~C0kpURO18laH009P4BWAjblG3Ac Tz1CUnGxB6Dchkqi- fF~moDe3A6s8cwIOy0LVVeoqA~ZP5pCfoh0JVL2LJ0ItGakbxH07WeZI1LUa3xsZU pDUPBVxE8DWi-9JrXv4w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
- Verduzco, R. O. F., Hernández, C. G., Gracia, K. D. E., & Ávila, E. O. (2018). Compromiso Organizacional en trabajadores de pequeñas y medianas empresas. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (66). <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2802>

