



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE HUMANIDADES

**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en
trabajadores de las municipalidades pertenecientes a la
provincia de Morropón-Piura-Perú**

Tesis para optar el Título de Psicólogo

Yasmin Santos Guevara Coello

Asesora:

Mgtr. Britta Sabine Baethge Talledo

Lima, octubre del 2024

Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Yasmin Santos Guevara Coello, egresado del Programa Académico de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 70062382, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

“Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de las municipalidades pertenecientes a la provincia de Morropón-Piura-Perú”

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Título profesional de Psicóloga.

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

- Mg. Britta Sabine Baethge Talledo, identificado con DNI: 09343453

Declaro (declaramos) que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi (nuestra) experiencia como investigador(es), declaro (declaramos) que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo (asumimos) responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 22/10/2024.



Firma del asesor¹



Firma del autor¹

Firma del co-asesor¹

Firma del co-asesor¹

¹ Firma idéntica al DNI. No se admite digital, salvo certificado.

Agradecimientos

A Dios por la vida

A mis padres David Guevara y María Esther Coello por su apoyo incondicional

A mi hermano David Guevara por formar parte de mi motivación

A mi asesora de tesis, por acompañarte en el desarrollo del presente trabajo

A los profesores quienes me brindaron conocimientos y recomendaciones del estudio



Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores municipales. El enfoque utilizado fue cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional; asimismo, la muestra estuvo compuesta por 413 trabajadores de 10 municipalidades distritales pertenecientes a la provincia de Morropón, del departamento de Piura, Perú. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC de Sonia Palma (1999) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) traducida al español por Arciniega y Gonzáles (2006). Los resultados evidenciaron que la variable de satisfacción laboral y compromiso organizacional se correlacionan de manera positiva y fuerte, siendo el índice de asociación de $r_s=.744^{**}$ y el nivel de significancia es menor a lo esperado ($p=.000<.05$), del mismo modo, todas las dimensiones de la escala de satisfacción laboral tales como; condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad se correlacionan de forma positiva con las dimensiones de la variable compromiso organizacional; compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, además, los valores de correlación varían entre $r_s=.171$ y $r_s=.423$, excepto la dimensión beneficios laborales con el compromiso de continuidad, en donde se obtuvo un valor de correlación de $r_s=.087$ y el valor de p es mayor a lo esperado ($p=.078>.05$), con respecto a esto se indicó que no existe correlación entre estas dimensiones.

Tabla de contenido

Introducción	13
Capítulo I: Problema	14
1. Formulación del problema.....	14
2. Preguntas de investigación	17
2.1. Pregunta general	17
3. Objetivos.....	18
3.1. Objetivo general.....	18
3.2. Objetivos específicos	18
4. Justificación	20
5. Limitaciones y viabilidad	21
Capítulo II: Marco teórico.....	22
1. Revisión de literatura.....	22
1.1. Desarrollo del concepto de satisfacción laboral	22
1.2. Teorías y/o modelos de la satisfacción laboral	22
1.2.1. Teoría de los dos factores.....	22
1.2.2. Modelo de la satisfacción de facetas.....	23
1.2.3. Modelo de las características de la función.....	24
1.2.4. Teoría de adaptación en el trabajo.....	24
1.2.5. Teoría de la discrepancia de Locke.....	25
1.2.6. Modelo de satisfacción laboral de Palma (1999).....	28
1.3. Desarrollo de la variable compromiso organizacional	30
1.4. Teorías y/o modelos de la variable compromiso organizacional.....	32
1.4.1. Enfoque unidimensional del compromiso organizacional.....	32
1.4.2. Enfoque multidimensional del compromiso organizacional.....	32
1.4.3. El enfoque instrumental del compromiso organizacional.....	33
1.4.4. Teoría de la expectativa (motivación).....	34
1.4.5. Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland.....	34
1.4.6. Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991).....	34
1.5. Antecedentes	36
1.5.1. Internacionales	36
1.5.2. Nacionales.....	41
2. Definición de variables.....	46
3. Formulación de hipótesis.....	48

3.1. Hipótesis general.....	48
3.2. Hipótesis específicas.....	48
Capítulo III: Método.....	51
1. Tipo de investigación	51
2. Diseño de investigación.....	51
3. Población	51
4. Muestra	52
4.1. Criterios de inclusión y exclusión.....	53
5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
5.1. Instrumento de satisfacción laboral SL - SPC	53
5.1.1. Validez y confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral.	54
5.2. Instrumento de la variable de compromiso organizacional	55
5.3. Análisis psicométrico del instrumento de compromiso organizacional	56
5.3.1. Validez de contenido por jueces de la escala de compromiso organizacional.	56
5.3.2. Validez de constructo por análisis factorial exploratorio y confirmatorio.....	57
5.3.3. Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional.	63
6. Procedimiento.....	64
6.1. Procedimiento de recojo de la información	64
6.2. Procesamiento de análisis de datos.....	64
Capítulo IV: Resultados	65
1. Análisis descriptivos.....	65
2. Análisis inferencial.....	73
2.1. Desarrollo de objetivos y contrastación de hipótesis.....	73
Capítulo V: Discusión	86
Conclusiones	95
Recomendaciones.....	100
Referencias	101
Anexos.....	113
Anexo 01: Encuestas de recogida de información de colaboradores en relación con sus puestos de trabajo	113
Anexo 02: Validez de la escala de compromiso organizacional por juicio de expertos ..	114
Anexo 03: Solicitud para la aplicación de los instrumentos	118
Anexo 04: Formato de consentimiento informado para los participantes.....	119
Anexo 05: Instrumento de satisfacción laboral	120

Anexo 06: Consentimiento para uso de instrumento de satisfacción laboral..... 122
Anexo 07: Instrumento de compromiso organizacional 123



Lista de tablas

Tabla 1 Definición conceptual y operacional de la variable satisfacción laboral	46
Tabla 2 Definición conceptual y operacional de la variable compromiso organizacional.....	47
Tabla 3 Cantidad de trabajadores según el tipo de regímenes	53
Tabla 4 Ficha técnica de la escala de satisfacción laboral SL-SPC	53
Tabla 5 Análisis de fiabilidad de la escala de satisfacción laboral	54
Tabla 6 Baremos de la escala de satisfacción laboral	55
Tabla 7 Ficha técnica de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997)	55
Tabla 8 Índices de V de Aiken de claridad, congruencia, tendenciosidad y dominio de constructo de la escala de compromiso organizacional	56
Tabla 9 Análisis de normalidad de los ítems de la escala de compromiso organizacional	57
Tabla 10 Correlación entre las dimensiones de la variable de compromiso organizacional...	59
Tabla 11 Prueba de KMO y Bartlett de la escala de compromiso organizacional	59
Tabla 12 Comunalidad de los ítems de la escala de compromiso organizacional	60
Tabla 13 Varianza total explicada del constructo compromiso organizacional	61
Tabla 14 Matriz de confirmación de factor rotado de la escala de compromiso organizacional	62
Tabla 15 Análisis de fiabilidad de la escala de compromiso organizacional y sus dimensiones	63
Tabla 16 Baremos de la escala de compromiso organizacional	63
Tabla 17 Distribución de participantes según edad, municipalidad, sexo, tiempo de servicio y tipo de trabajador.....	65
Tabla 18 Medidas descriptivas de las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores evaluados	66
Tabla 19 Medidas descriptivas de las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores evaluados	66
Tabla 20 Medidas descriptivas de las dimensiones de compromiso organizacional en los trabajadores evaluados	67
Tabla 21 Niveles de satisfacción laboral en los trabajadores evaluados	67
Tabla 22 Niveles de satisfacción en la dimensión condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores evaluados	68
Tabla 23 Niveles de satisfacción en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores evaluados.....	68

Tabla 24 Niveles de satisfacción en la dimensión políticas administrativas en los trabajadores evaluados.....	69
Tabla 25 Niveles de satisfacción en la dimensión relaciones sociales en los trabajadores evaluados.....	69
Tabla 26 Niveles de satisfacción en la dimensión desarrollo personal en los trabajadores evaluados.....	70
Tabla 27 Niveles de satisfacción en la dimensión desempeño de tareas en los trabajadores evaluados.....	70
Tabla 28 Niveles de satisfacción en la dimensión relación con la autoridad en los trabajadores evaluados.....	71
Tabla 29 Niveles de la variable de compromiso organizacional en los trabajadores.....	71
Tabla 30 Niveles del compromiso afectivo en los trabajadores evaluados.....	72
Tabla 31 Niveles del compromiso normativo en los trabajadores.....	72
Tabla 32 Niveles del compromiso de continuidad en los trabajadores.....	72
Tabla 33 Análisis de normalidad de las variables de compromiso organizacional y satisfacción laboral.....	73
Tabla 34 Análisis de normalidad de las dimensiones de compromiso organizacional.....	74
Tabla 35 Análisis de normalidad de las dimensiones de satisfacción laboral.....	73
Tabla 36 Análisis de correlación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional.....	74
Tabla 37 Correlación entre las dimensiones condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional.....	75
Tabla 38 Correlación entre las dimensiones condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional.....	75
Tabla 39 Correlación entre las dimensiones condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional.....	76
Tabla 40 Correlación entre las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional.....	76
Tabla 41 Correlación entre las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional.....	77

Tabla 42 Correlación entre las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional	77
Tabla 43 Correlación entre las dimensiones políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional	78
Tabla 44 Correlación entre las dimensiones políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional	78
Tabla 45 Correlación entre las dimensiones políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional	79
Tabla 46 Correlación entre las dimensiones relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional	79
Tabla 47 Correlación entre las dimensiones relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional	80
Tabla 48 Correlación entre las dimensiones relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional	80
Tabla 49 Correlación entre las dimensiones desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional	81
Tabla 50 Correlación entre las dimensiones desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional	81
Tabla 51 Correlación entre las dimensiones desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional	82
Tabla 52 Correlación entre las dimensiones desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional	82
Tabla 53 Correlación entre las dimensiones desempeño de tareas la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional	83
Tabla 54 Correlación entre las dimensiones desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional	83
Tabla 55 Correlación entre las dimensiones relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional	84
Tabla 56 Correlación entre las dimensiones relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional	84

Tabla 57 Correlación entre las dimensiones relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional 85



Lista de figuras

Figura 1 Teoría de los dos factores	23
Figura 2 Modelo de satisfacción laboral de Palma (1999).....	30



Introducción

El capital humano ha cobrado el mayor peso dentro de las instituciones, organizaciones o empresas, debido que es el principal recurso en los procesos de producción; se entiende el recurso humano a cualquier trabajador a quien se tiene que atender sus necesidades con el fin de lograr cambios que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos y la empresa se desarrolle manteniendo su alto grado de competitividad (Abrajan et al., 2009; Valencia, 2003).

El capital humano suele mantener dos componentes significativos; en el primero están las competencias de los trabajadores y en el segundo los valores y actitudes de estos. En este último se encuentran algunos indicadores como la identificación con los valores de la organización y la satisfacción laboral (Teijeiro et al., 2010). Por su parte, Valencia (2005) sostiene que el clima organizacional tiene la obligación de promover espacios de desarrollo de las personas que laboran, en donde ellos encuentren motivación o satisfacción, debido que esto es lo que influye en la manera en cómo ellos se comportan o se desempeñan.

Haciendo hincapié en la satisfacción laboral, esta es comprendida como la actitud que presenta el empleado con su trabajo (Palma, 1999). Los trabajadores insatisfechos generalmente faltan a sus trabajos, inciden en retrasos, abandonan sus puestos de trabajo (Gargallo, 2008) indicando poco compromiso con la organización.

En esta línea, Deloitte University Press (2015) encontró que, en las tendencias globales del capital humano, el 87% de los jefes de recursos humanos consultados consideraron que el compromiso organizacional es uno de los principales problemas que deben hacer frente las entidades. Además, según Arbaiza (2017) comenta que el compromiso laboral está estrechamente relacionado con la cultura y los valores organizacionales, al no estar consolidados genera un problema, sobre todo al momento de realizar esfuerzos por los objetivos mutuos entre los miembros de las entidades públicas y privadas. Meyer et al. (1991) afirman que los trabajadores comprometidos con su organización tienen el deseo de esforzarse por ella, permanecer en la organización y aceptar los objetivos que les asignen.

De lo anteriormente mencionado, la presente investigación entiende el recurso humano como la fuente principal de cualquier empresa, organización o entidad pública, el cual tiene por objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

Capítulo I: Problema

1. Formulación del problema

Las organizaciones que se han logrado establecer en la actualidad están insertas en contextos donde se generan constantes cambios, asociados al desarrollo de la tecnología, el sistema social y económico. El contexto ambiental y organizacional suele ser el espacio en donde los individuos se desarrollan, por lo cual, muchas empresas han optado por comprender el comportamiento organizacional en base a las necesidades de sus trabajadores; algunas de estas ponen de manifiesto múltiples variables influyentes relacionado a la motivación, el clima de trabajo, la cultura organizacional, sobre todo el compromiso y la satisfacción laboral (Chiavenato, 2009). En relación con lo último, Hernández et al. (2018) agrega que cuando no hay compromiso por parte de los trabajadores, influye de manera negativa en el rendimiento y la productividad del personal.

Asimismo, los esfuerzos realizados por las organizaciones en función de una dinámica de beneficios y desarrollo integral de todos los involucrados, se derivan de la definición de la satisfacción laboral como descriptores esenciales de las condiciones ambientales en términos psicológicos, físicos u operativos (Pujol-Cols y Dabos, 2018). De tal modo, la satisfacción es el grado en que un trabajador tiene un sentido de pertenencia con una organización, en donde sostiene la voluntad de sus metas y deseos de mantenerse en ella y en correspondencia de sus creencias y valores (Pintado, 2011).

A nivel mundial los trabajadores están experimentando altos niveles de estrés; según la encuesta “*State of the Global Workplace*” realizada a más de 160 países en el mundo, el estrés se mantiene a un nivel récord ya que se incrementó del 31% hasta el 44% en el año 2022, esto tuvo un impacto significativo en el compromiso de los trabajadores, en donde el 62% no se sienten comprometidos con sus trabajos, además, se reportó que los bajos niveles de compromiso también supuso un coste del 9% en el producto bruto interno (PBI) de la economía mundial, asimismo, a nivel personal 1 de cada 5 empleados experimenta sentimientos de soledad que está asociado a una baja satisfacción laboral (Gallup, 2024). En esta línea según el reporte de Workmonitor (2024) el 48% de los trabajadores de empresas mundiales consideran que abandonarían sus trabajos por no sentirse satisfechos y no poder disfrutar de sus vidas.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) indica que los entornos laborales deficientes con excesivas cargas laborales, inseguridad, pobres relaciones interpersonales entre los trabajadores, horarios inflexibles, bajas remuneraciones, demandas conflictivas, exclusión, etc., representan un riesgo para la salud mental de los empleados, además, supone bajos niveles de compromiso organizacional e insatisfacción.

El informe de Gallup (2024) indicó que el compromiso de los altos directivos influye en los trabajadores, por ejemplo, Clifton y Harter (2019) reportaron en distintas empresas internacionales un aumento del 70% en el nivel de compromiso de los trabajadores, porque tuvieron protección laboral, adecuadas condiciones laborales y sobre todo por los altos niveles de compromiso de los gerentes.

Del mismo modo, diversos estudios han logrado documentar sobre los niveles de satisfacción laboral, por ejemplo, en Austria, Dinamarca y Reino Unido, el porcentaje de satisfacción de sus trabajadores está por encima del 66%; sin embargo, en países como Estados Unidos, se ha registrado un descenso en el nivel de satisfacción durante los últimos diez años, por los bajos salarios laborales, los horarios de trabajo poco flexibles, la inestabilidad laboral, la carga excesiva y sobre todo las escasas políticas de protección del trabajador e inseguridad (Sánchez et al., 2008). Por su parte, según Adecco (2022) reportó que el alto número de renuncias laborales en el mundo se debe a que los trabajadores no consideran sus empleos como la principal prioridad en sus vidas y su abandono implica evitar el agotamiento laboral, evitar formar parte de una cultura tóxica dentro de las empresas y estar insatisfechos; por ende, se ha estimado que 6 de cada 10 trabajadores a nivel global cambia de empleo constantemente.

En concordancia con lo mencionado anteriormente, también se establecen resultados donde los empleados reflejan no sentirse identificados con los objetivos de la empresa, por ejemplo, el 30% demuestra insatisfacción laboral porque perciben que las empresas no incluyen en sus lineamientos organizacionales, políticas de formación y crecimiento de los trabajadores, tal es el caso de Argentina y Brasil; asimismo, el factor más determinante de la satisfacción laboral, en estos países, es la naturaleza del trabajo y los menos gratificantes, son el salario, los beneficios extrasalariales y bonos (Gómez et al., 2009).

Los hallazgos evidencian que la satisfacción se vincula a la remuneración salarial, el clima laboral, la motivación, las relaciones interpersonales y sobre todo con el compromiso organizacional (Sánchez et al., 2008; Buitrón, 2020; Tirado, 2021), todo ello permite entender el salario emocional de los trabajadores, en base a los aportes o reconocimientos que reciben en el rango de la valoración de sus emociones positivas durante el ejercicio laboral, además de considerarse un descriptor que contiene en su dinámica teórica funcional un equivalente constante y reiterativo de la dimensión emocional en el que se generan satisfacción y motivación al trabajador (Rubio et al., 2020).

En el Perú, existen precariedades en las condiciones laborales, la región más afectada es Puno con tan solo el 23 % de trabajadores que gozan de adecuados ambientes de trabajo, en comparación con Moquegua que alcanza una cifra del 65,1 %; asimismo, Piura solo alcanza el

47,8 % (Comercio Exterior del Perú, 2022). A esto sumado algunos indicadores de ausentismo laboral, en la cual, afecta un 15% de la productividad en el sector industrial (Diario Gestión Perú, 2023); estos indicadores se relacionan a diversos factores, el 30,8% explicó su inasistencia por intención de cambio de trabajo, el 31% por sentirse desmotivado e insatisfecho con sus labores, el 24,3% por no tener un jefe flexible (Adecco, 2018). Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2024) reportó que en el área de gerencia pública el 38 % de los trabajadores perciben que no existe cultura organizacional en las instituciones donde laboran.

Del mismo modo, según la encuesta de Ipsos Global, reportó que más del 50% de los peruanos que laboran reportan niveles de estrés elevados, por lo cual, no tienen ganas de ir a trabajar (Maza, 2024), similarmente años atrás según el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM, 2013) indicó que para el 47% de los empleados consideran al trabajo como un estresor psicosocial significativo. En esta línea en los trabajadores de las municipalidades distritales de Lima y Callao, se encontró que existe un nivel alto de estrés laboral y que tuvo como consecuencia un efecto negativo en la satisfacción laboral.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018) dentro de las municipalidades del país existe una disposición de poco más de 200 mil trabajadores que han disminuido en 0,8%, respecto a diciembre 2017. En el departamento de Piura se ha constatado que es la cuarta región que más trabajadores municipales contrata que corresponde a un total de 11.015, que a su vez “se dividen en 3500 mujeres, que corresponden al 31.8% y 7515 hombres que suman el 68.2% de trabajadores distritales” (p. 30). A pesar de ser una de las regiones que más personal contrata en sus municipalidades, el medio radial Cutivalú (2023) basado en una encuesta regional informó que existen despidos masivos de muchos empleados, en vista de todo ello, se aprecia que, ante tales condiciones, los trabajadores se muestran insatisfechos y poco valorados en sus ambientes de trabajo.

El estudio de Salazar et al. (2012) demostró que el 40% de los trabajadores insatisfechos con la organización, se debió a que no tuvieron ningún tipo de reconocimiento, además, sus remuneraciones fueron mínimas. Spector (2002) afirma que una baja satisfacción laboral impacta de forma negativa en el desempeño laboral y la salud psicológica del trabajador. Mientras que Hegney et al. (2006) aluden que “la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente” (p. 274), esto quiere decir que va a depender de las condiciones físicas, organizacionales y la interacción que los trabajadores puedan tener unos con otros.

En tanto al compromiso organizacional, entendido como el nivel en el que los individuos

se identifican psicológicamente con su labor dentro de una organización, que tiene su relevancia en la fuerza que le relaciona como sujeto activo en la organización, de modo que, se manifiesta entre la vinculación con las fuertes creencias y aceptación de los objetivos, en el que se atañe el proceso voluntario de ejercer una actividad que representa, así como también el afán de mantener el estatus, lo que permite la puesta en marcha de la organización (Salazar et al., 2018).

Algunos estudios a nivel nacional indican que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se relacionan entre sí, por ejemplo en la municipalidad de Paucarpata, se demostró que los trabajadores altamente satisfechos, se mantuvieron comprometidos con sus labores y la entidad, asimismo, se evidenció un fuerte apego emocional, intención de permanencia y un alto nivel de compromiso moral por parte de los empleados para cumplir con sus funciones establecidas en sus ambientes laborales (Anco y Suni, 2018). En esta línea la investigación de García (2015) indicó que la satisfacción laboral tiene un impacto significativo incluso en la motivación del trabajador.

Lo descrito permite observar la importancia y correlación que existe entre ambas variables (satisfacción laboral y compromiso organizacional), sin embargo, no se evidencian investigaciones que registren resultados de ambas variables dentro de las municipalidades de la provincia de Morropón, la cual, cuenta con 4070 trabajadores en general y 1325 trabajadores distritales (Alvarado y Chicoma, 2011). Por otro lado, parte de la problemática en la provincia de Morropón se ha logrado evidenciar que la falta de experiencia de quienes ejercen cargos, dificulta los procedimientos de la gestión del talento humano, reclutamiento, selección, bienestar, cultura y desarrollo organizacional; además, en muchos casos no se ha logrado alcanzar metas municipales propuestas en el plan de trabajo que producen incentivos en los trabajadores, por lo cual, esto ha generado un alto nivel de insatisfacción en ellos.

Por lo expuesto, el presente estudio plantea determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades pertenecientes a la provincia de Morropón, Piura, Perú.

2. Preguntas de investigación

2.1. Pregunta general

- ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú?

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

- Determinar la relación entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

- Determinar la relación entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.
- Determinar la relación entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

4. Justificación

Desde el punto de vista teórico la importancia del presente estudio radica en el aporte sobre la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional dentro del campo de las municipalidades en una Provincia donde no se ha realizado estudios al respecto, además de los aportes interpretativos y de comprensión que se generan en torno a las dimensiones que estos constituyen en el campo de las organizaciones y del tema de la correlación de éstas ante la comprensión desde la realidad concreta.

Desde el punto de vista práctico, los resultados de esta investigación permitirían implementar programas, planes de mejora, actividades y estrategias organizacionales; además con el fin de seguir en el contexto organizacional valorando los esfuerzos de los trabajadores en tanto a su satisfacción en el orden de trabajo y a los compromisos tanto de los líderes y subordinados, esto para sostener un clima organizacional óptimo que garantiza a la larga, niveles prósperos de la organización en todos los ámbitos.

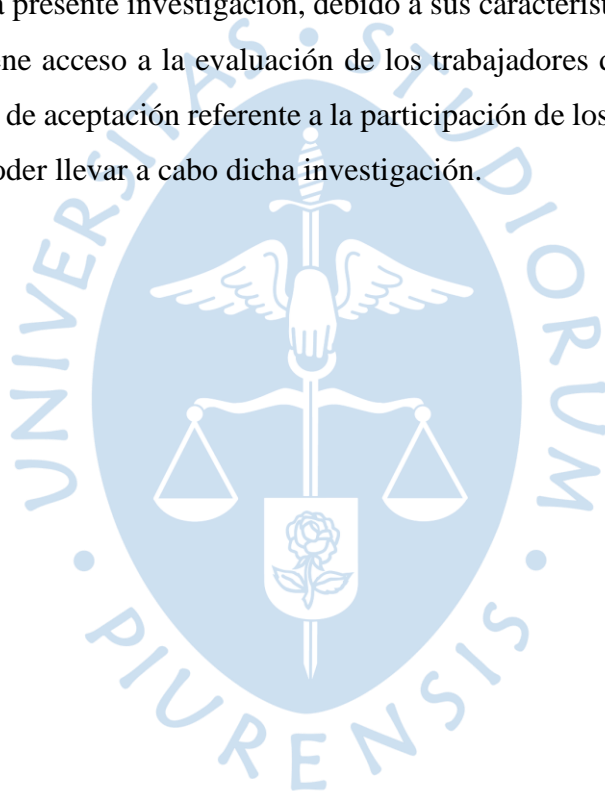
En tanto al aporte metodológico, viene dado por los diferentes instrumentos, técnicas

que han sido validados para los trabajadores municipales y que pueden ser usados como referencia para próximos proyectos de investigación con poblaciones de las mismas características del estudio, además, representa un aspecto de gran relevancia porque configura el conjunto de pasos que pueden orientar a otros investigadores en el estudio de ambas variables.

5. Limitaciones y viabilidad

De acuerdo con las limitaciones es que a la actualidad no existen estudios previos realizados en la provincia de Morropón y no se cuenta con instrumentos adaptados al contexto de Piura, por lo cual, los resultados que se obtengan no son generalizables a otras poblaciones con rubros distintos, por ejemplo, al ámbito industrial, tecnológico, etc.

En el caso de la presente investigación, debido a sus características, resulta viable en su totalidad porque se tiene acceso a la evaluación de los trabajadores distritales, así mismo, se evidencia un alto nivel de aceptación referente a la participación de los trabajadores y se cuenta con los medios para poder llevar a cabo dicha investigación.



Capítulo II: Marco teórico

1. Revisión de literatura

1.1. Desarrollo del concepto de satisfacción laboral

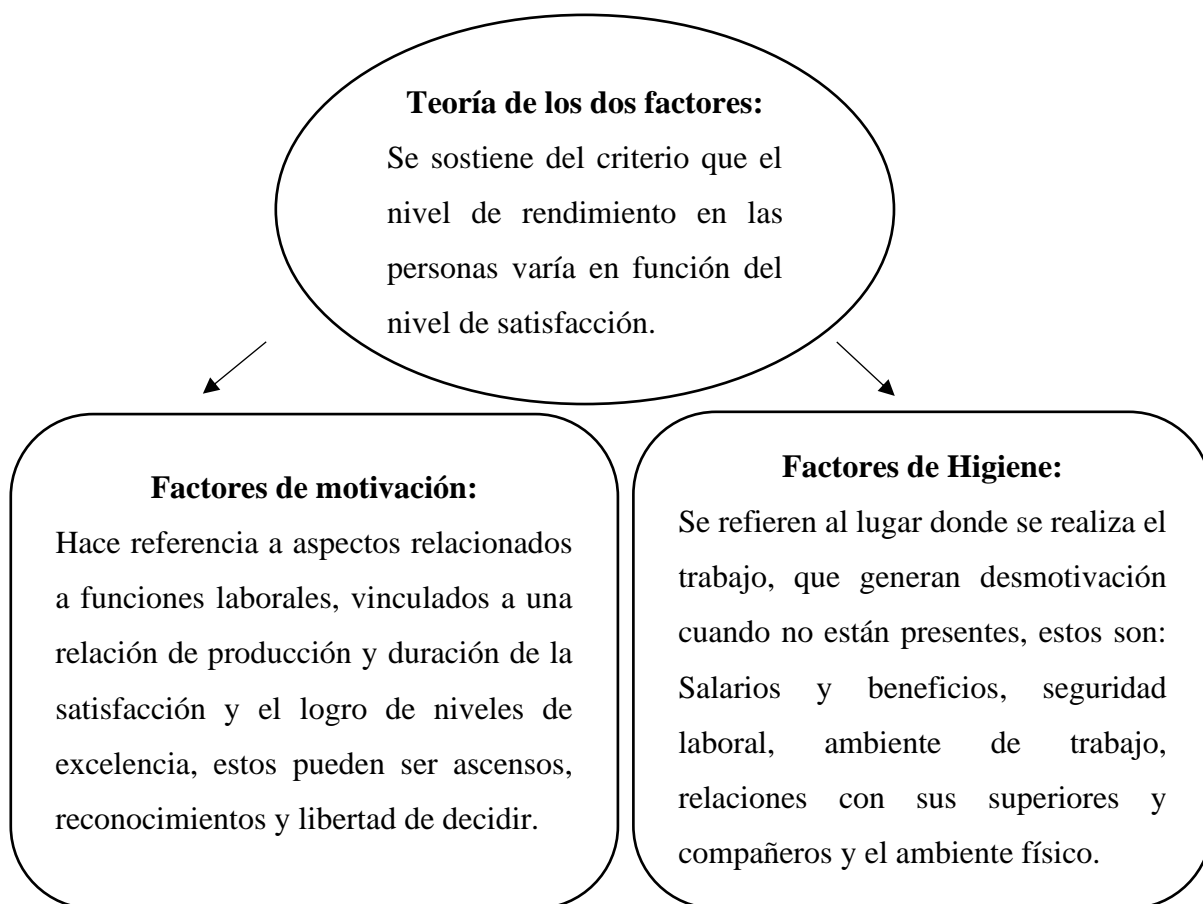
Existen diversos autores que definen la satisfacción laboral, entre los principales destacan; Cartón y Téllez (2016) refieren que la satisfacción laboral es la postura que asume un sujeto en el ejercicio de sus labores ante los diferentes eventos que se presentan a lo largo de su práctica laboral. Constituye las diferentes actitudes que asumen los trabajadores de una organización con relación al trabajo en general o a ciertas partes de éste (Sánchez y García, 2017), y que son manifestaciones gratificantes y agradables que implican una percepción en torno a las relaciones o interacciones en el entorno laboral (Malander, 2016).

En el trabajador existe un imaginario de cómo debería ser el ambiente de trabajo, las interacciones y las relaciones dentro de la empresa. Este imaginario puede ser o no ser acorde con la realidad laboral. Estos dos factores son los determinantes para que aumente la satisfacción laboral. Respecto a esto, Cartón y Téllez (2016) afirman que mientras se disminuye la distancia entre estos dos factores habrá más satisfacción. Para Palma (1999) la satisfacción laboral se define como la actitud que tiene el trabajador hacia su trabajo, es decir, se siente satisfecho por las adecuadas condiciones laborales que posee, los beneficios que reciben en la organización, las remuneraciones, las relaciones con los pares y la autoridad, las políticas administrativas, el desarrollo personal y el adecuado desempeño.

1.2. Teorías y/o modelos de la satisfacción laboral

En este contexto se tomarán en cuenta la descripción de diferentes teorías entorno a la satisfacción laboral que sirven de base en la comprensión de la variable satisfacción laboral, a continuación, se muestran algunas teorías:

1.2.1. Teoría de los dos factores. En 1959, Herzberg et al. proponen la teoría de los factores mediante el método de incidentes críticos dirigido a 200 ingenieros y contadores, a quienes les planteó situaciones de trabajo muy buenas y malas. Se buscó encontrar aspectos referentes a una mayor satisfacción laboral como la responsabilidad, la creatividad y la promoción. También respecto a la insatisfacción como las condiciones de trabajo, políticas de la empresa y las supervisiones. Luego, organizó las respuestas de cómo se habían sentido en cada caso, detectando que los factores de satisfacción están vinculados al contenido de trabajo, y en el caso de la insatisfacción se relaciona al contexto de trabajo, lo que en primer caso se denota como factores motivacionales (intrínsecos) y en el segundo caso como factores higiénicos (extrínsecos). Tal como se muestra en la Figura 1.

Figura 1*Teoría de los dos factores*

Fuente: Herzberg et al. (1959)

1.2.2. Modelo de la satisfacción de facetas. Para este modelo, sostiene Lawler (1973), que la satisfacción laboral es el resultado del nivel de discrepancia entre lo que piensa el trabajador que debe recibir y lo que efectivamente recibe. En este contexto se comprueba dos procesos, el correspondiente a la analogía intrapersonal y el de la comparación interpersonal. Esto significa que el trabajador reconoce lo que debe recibir, deviene de un proceso analógico de sus contribuciones y de los requerimientos de la función que ejerce, así como de la vinculación percibida entre estos con base a los resultados obtenidos por personas que el trabajador asume como punto de referencia.

Así mismo, dentro de sus premisas destaca que, “la cantidad que debería ser recibida (QDR), deviene de la percepción de las contribuciones individuales para el trabajo, de las percepciones de las contribuciones, de los resultados de sus colegas y de las características del trabajo percibido” (Lawler, 1973, p. 113). Esto implica que la percepción de las contribuciones y de los resultados de los otros devienen de las características individuales como: la experiencia, el esfuerzo, la edad, la antigüedad, la formación y las competencias; en tanto, a la percepción

de las características del trabajo, vienen de acuerdo con el grado de dificultad, de responsabilidad referentes a sus funciones y de la cantidad de tiempo (Lawler, 1973).

Con respecto a la percepción de la cantidad recibida (QER), “se generan de acuerdo con la percepción de los resultados de los otros y de los resultados efectivamente recibidos por el propio individuo” (Lawler, 1973, p. 114). Lo que en términos de ser comparados tanto (QDR) como (QER), se pueden dar las siguientes situaciones: a) que $QDR=QER$ dando como resultado la satisfacción, b) que $QDR > QER$, esto generaría insatisfacción y c) que $QDR < QER$ dando como resultado un sentimiento de culpa e inequidad, esto demuestra que la discrepancia parte de un proceso de analogía entre los aspectos intrapersonales como interpersonales (Lawler, 1973).

1.2.3. Modelo de las características de la función. Surge de las investigaciones de Hackman y Oldham (1980) quienes sostienen que la satisfacción del trabajo es el producto de las características del trabajo que ejecuta el sujeto, en el que es posible crear formas novedosas por medio del aumento de la variedad de aptitudes necesarias de este, del significado y la identidad de las actividades, de la autonomía en el ejercicio de sus funciones que le permita al trabajador la resolución de problemas y una realimentación de sus actividades realizadas.

Dentro de sus premisas, sostienen que los trabajadores pueden ser motivados por medio de la satisfacción intrínseca que resulta del desempeño de sus actividades, que viene dado por las características centrales del trabajo que son: la identidad de la actividad, el significado de la actividad, la variedad del trabajo, autonomía en el desempeño de sus funciones y el feedback (Hackman y Oldham, 1980).

Del mismo modo, esto permitió el cálculo del Índice de Potencial motivador del trabajo (IPM), que se logra a través de la relación de las cinco características centrales del trabajo. En tanto la acción se describe de la siguiente manera: $IPM = \frac{\text{Variedad} + \text{Identidad de la tarea} + \text{Significado de la tarea}}{3 \times \text{Autonomía} \times \text{Feedback}}$, pues mientras más elevado es el índice, mayor será la motivación y la satisfacción del individuo (Hackman y Oldham, 1980). Por tanto, este modelo sostiene que los trabajadores que buscan retos y revelan aumento de disponibilidad al trabajo, son más satisfechos y motivados para un buen desempeño del cargo que ejercen (Hackman y Oldham, 1980).

1.2.4. Teoría de adaptación en el trabajo. En esta teoría Dawis y Lofquist (1984), sostienen la relación entre el sujeto y el ambiente de trabajo, esto implica la vinculación y desarrollo del sentido de correspondencia entre el trabajador y el ambiente de trabajo, en función a un proceso dinámico y constante, lo que permite la afirmación de la adaptación laboral. Este se produce una vez que se ponga en manifiesto dos tipos de correspondencias que

son el nivel de vinculación entre los atributos personales y los correspondientes al contexto de trabajo y las propias necesidades laborales.

Esta teoría se fundamenta de los siguientes presupuestos según Dawis y Lofquist (1984):

- a) La adaptación de la persona al trabajo deviene de los niveles de los resultados satisfactorios en su relación individuo y trabajo.
- b) El resultado satisfactorio se debe a la vinculación entre capacidades y competencias laborales, además de las competencias y capacidades útiles para el desempeño de las funciones laborales, en el que se vinculan las necesidades individuales con el sistema de recompensas.
- c) La satisfacción laboral depende de la relación entre sistema de recompensas y necesidades individuales, basándose en el vínculo entre competencias individuales y las requeridas.
- d) Las medidas para la satisfacción laboral dependen de los resultados satisfactorios y las competencias requeridas.
- e) La vinculación entre resultados satisfactorios y competencias requeridas por la función, son medidas para la satisfacción en el trabajo.
- f) Las necesidades aumentadas y su relación con la satisfacción en el trabajo son medidas por los resultados satisfactorios.
- g) Los grados inadecuados de satisfacción o de resultados de ésta, pueden ser causal de despido de la organización.

Estas premisas, explican la esencia de la teoría presentada, dado a que en ella la consideración principal se deriva de una discrepancia, entre las necesidades y los valores que el sujeto de forma individual muestra a través de su desempeño laboral y los diferentes acontecimientos que en el ocurren.

1.2.5. Teoría de la discrepancia de Locke. Corresponde a la teoría de Locke (1984), quien se refería a la misma, con respecto a la satisfacción en el trabajo, proviene de la relación coherente entre el sistema axiológico de los sujetos y sus necesidades particulares, como también los valores que puede lograr mediante el desempeño de su función laboral, de tal manera que para tal fin, propuso tres dimensiones del trabajo, que son la satisfacción con las dimensiones del trabajo, la descripción de las dimensiones y la relevancia de las dimensiones.

En tanto, a las dimensiones señaladas según Locke (1984) manifiesta que la satisfacción con la dimensión del trabajo trata la problemática de la evaluación afectiva de las múltiples dimensiones del carácter individual inherentes al trabajo. En cuanto a la descripción de las dimensiones, las percepciones que no se relacionan con los afectos, pero se encuentran en las experiencias específicas del trabajo. Con respecto a la relevancia de las dimensiones, es

relevante de acuerdo con el trabajo que se tiene para el trabajador.

Por ello, la discrepancia deviene de los valores que los trabajadores dan a las dimensiones de trabajo; lo que significa que la satisfacción laboral es consecuencia de la significancia dada a las dimensiones y la coherencia entre el nivel alcanzado y lo esperado. Es por ello por lo que esta teoría, da importancia a los procesos psicológicos de analogía entre ámbito de satisfacción laboral en función a la pertenencia con las dimensiones del trabajo.

Asimismo, según lo propuesto por Locke (1984) destaca nueve dimensiones que permiten entender la satisfacción laboral:

- a) La satisfacción con el trabajo, en el que se toma en cuenta la variedad del trabajo, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito, la atracción intrínseca y el control de los métodos (Locke, 1984, pp. 106-107).
- b) La satisfacción con el sueldo, en el que es importante los aspectos de carácter cuantitativo de la remuneración y la forma como es distribuida por los empleados, es decir, el cumplimiento de la equidad (Locke, 1984, pp. 106-107).
- c) La satisfacción con las promociones, en el que se encuentra las oportunidades de formación y otros elementos de base que dan soporte a la promoción (Locke, 1984, pp. 106-107).
- d) La satisfacción con los beneficios, en el que figura las vacaciones, la seguridad y las pensiones (Locke, 1984, pp. 106-107).
- e) La satisfacción con el jefe, esto se describe en las capacidades técnicas, estilos de liderazgo, capacidades administrativas y las cualidades al nivel de relaciones interpersonales (Locke, 1984, pp. 106-107).
- f) La satisfacción con los colegas de trabajo, caracterizada por el apoyo que se presentan entre ellos, las competencias de los colegas y la amistad que se manifiestan (Locke, 1984, pp. 106-107).
- g) La satisfacción con las condiciones de trabajo, en que se pone en manifiesto el horario de trabajo, los periodos de descanso, el lugar de trabajo y los aspectos económicos (Locke, 1984, pp. 106-107).
- h) La satisfacción con la organización, donde se hace referencia a las políticas de salarios y beneficios (Locke, 1984, pp. 106-107).
- i) La satisfacción con la dirección, es decir con la forma en que se dirige una organización (Locke, 1984, pp. 106-107).

De acuerdo con las diferentes teorías y modelos se puede inferir la existencia de dos dimensiones macro, como los son: la satisfacción laboral como respuestas afectivas o estado emocional con relación al trabajo y como actitud general vinculada al trabajo (Alvarado y

Chicoma, 2011). En el caso de la dimensión de respuesta emocional con respecto al trabajo está dado por una abordaje unidimensional y global, que se guía de los múltiples aspectos que definen el trabajo y que depende de ellos. La segunda dimensión se caracteriza por el abordaje multidimensional, en el que los factores asociados al trabajo generan el grado de satisfacción de los individuos (Cartón y Téllez, 2016).

Otros autores como Peiró (1986) y Cook (1981) plantean algunas dimensiones de estudio de la satisfacción laboral, estas pueden ser: a) la satisfacción con el jefe, la organización, las condiciones de trabajo, b) los aspectos físicos y de seguridad de la ambientación de trabajo, la progresión de carrera, las perspectivas de promoción, c) las condiciones de logro y alcance de metas en el campo profesional y laboral, las recompensas de sueldo, d) reconocimiento monetario y no monetario del desempeño en sus funciones laborales, los subordinados, la estabilidad en el empleo, la cantidad de trabajo, el desempeño personal y la satisfacción intrínseca en general.

Aguirre et al. (2005), también aportan con las siguientes dimensiones: responsabilidad laboral, condiciones laborales, capacidades, capacitación y logro, relación con los superiores y compañeros de trabajo, visión de la empresa, relación con la familia, condiciones físicas y desplazamientos.

En esta misma línea, Escobeto et al. (2014) menciona que hay dos dimensiones: a) la de factores sociales relacionado a la relación con los compañeros, jefes, condiciones de trabajo, genero, edad, procedencia, dependientes económicos, antigüedad laboral, profesión, años de experiencia, etc., y b) la de los factores ergo ambientales vinculado a la relación trabajador y ambiente, pueden ser el ruido, iluminación, temperatura y otros aspectos como condiciones físicas y de utilidad de los elementos o instrumentos de trabajo.

Asimismo, Font Roja citado por Rubiños (2017) plantea las siguientes dimensiones:

- 1) Exceso o presión laboral: permiten comprender el impacto de la relación laboral en tanto, a los excesos y acciones de sobre función laboral, en el que se valora los factores positivos y negativos.
- 2) Promoción profesional: es la planificación de crecimiento profesional, personal y social del colaborador.
- 3) Satisfacción con el puesto, monotonía laboral y relaciones interprofesionales: permite promover la cooperación, la tolerancia y el trabajo en equipo.

Por su parte, Warr et al. (1979) citado por Arias et al. (2017) plantean dos dimensiones: a) factores intrínsecos relacionados a aspectos de funciones laborales vinculados a una relación de producción y duración de la satisfacción y el logro de niveles de excelencia como ascensos,

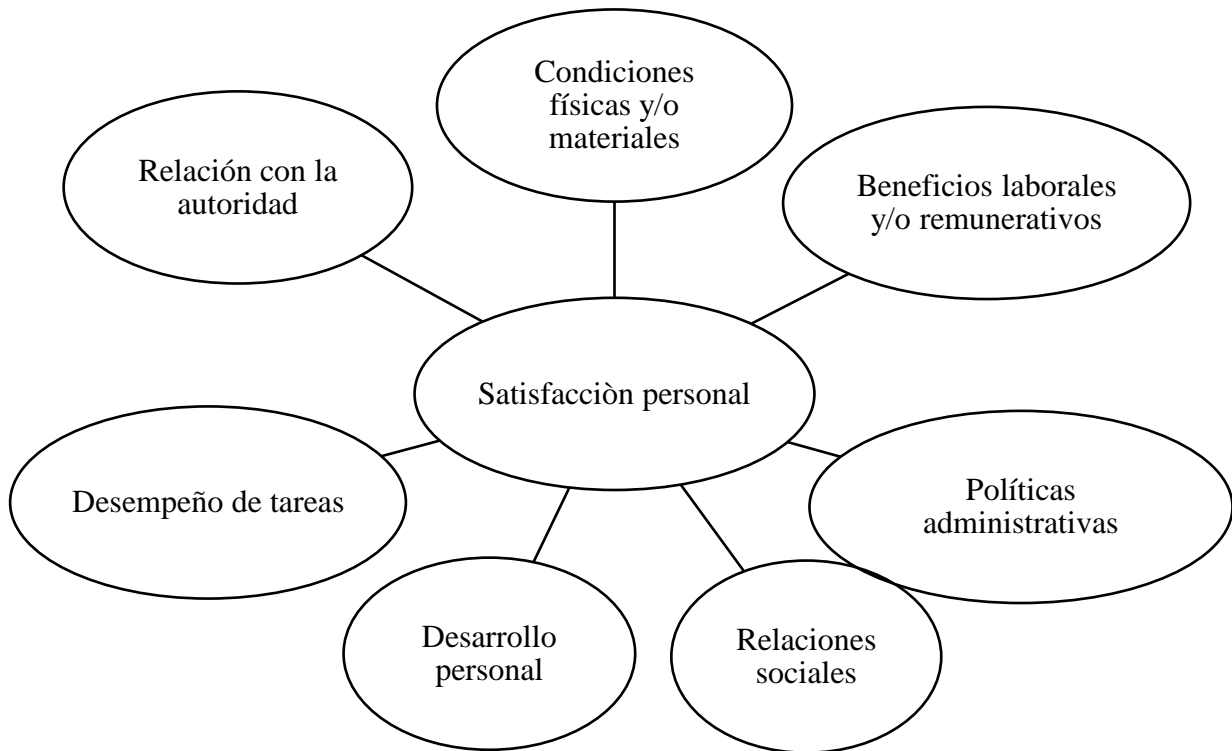
reconocimientos y libertad de decidir, y b) los factores extrínsecos que se refieren a las condiciones laborales externas como el lugar de trabajo.

1.2.6. Modelo de satisfacción laboral de Palma (1999). Según este modelo, Palma (1999) sostiene que la satisfacción laboral es entendida como actitud del trabajador hacia su propio trabajo. En esta línea según Flores (1994) al tratarse de una actitud, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable de respuesta persistente al trabajo que realiza el individuo, además, está basada en las creencias y valores desarrollados por la misma persona hacia su trabajo.

Bajo la propuesta de este modelo Palma (1999) se plantean las siguientes dimensiones:

- a) **Condiciones físicas y/o materiales:** hace referencia a los materiales o la infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma (Palma, 1999, p. 30). Según las investigaciones de Herzberg (1959) los factores higiénicos están relacionados al lugar donde se realiza el trabajo, al ser estos óptimos, solo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando lo hacen no es por un tiempo prolongado. No obstante, cuando estos factores son precarios o pésimos provocan directa insatisfacción.
- b) **Beneficios laborales y/o remunerativos:** hace referencia al grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza (Palma, 1999, p. 30). El trabajador al obtener mejores condiciones de trabajo o mejor salario se sentirá transitoriamente satisfecho y buscará nuevamente satisfacer sus necesidades relacionales. Si no lo logra, regresará al nivel anterior y así consecutivamente. El dinero puede ser un potente reforzador de la conducta si es que se lo emplea correctamente. Es decir, para que el dinero cumpla su propósito el área encargada debe corresponder al esfuerzo y resultados obtenidos por el colaborador y si este logra establecer el nexo mental entre lo que hace y lo que recibe, entonces la persona "aprende" la conducta esperada (Flores, 1994).
- c) **Políticas administrativas:** hace referencia al grado de acuerdo frente a los lineamientos o normativas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociadas directamente con el trabajador (Palma, 1999, p. 30). Cuando una persona inicia una relación laboral implícitamente acepta también las indicaciones que reciba de su jefe inmediato, lo que se establece en el reglamento interno y evitar realizar acciones que vallan en contra de ello (Schein, 1994).
- d) **Relaciones sociales:** hace referencia al grado de complacencia frente a la relación con otros miembros de la organización con quién se comparten las actividades laborales

- cotidianamente (Palma, 1999, p. 30). El colaborador tiene preocupación por mantener relaciones interpersonales abiertas y cercanas, de modo tal que todos se sientan parte de la organización y puedan trabajar juntos por la consecución de objetivos comunes. Las relaciones dentro de la organización pueden desarrollarse y profundizarse (Flores, 1994).
- e) Desarrollo personal: hacer referencia a la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización (Palma, 1999, p. 30). Se refieren a la búsqueda constante del desarrollo personal, en un sentido integral, haciendo que se plasmen las reales potencialidades, como habilidades, destrezas, talentos, emociones, etc. Estas personas tienen una clara percepción de la realidad, se aceptan a sí mismas y a los demás, son independientes, creativas y buscan metas levemente difíciles, pero a la vez alcanzables. Frente a los colaboradores que ya tienen satisfechas tales necesidades, se ha aceptado que es mejor recurrir a motivaciones de tipo intrínseco, haciendo que la entidad cree las condiciones necesarias para favorecer el desarrollo y la autorrealización personal. Los refuerzos intrínsecos, como la autorrealización, tienen una relación más directa con la satisfacción porque es la propia persona quien se los administra (Flores, 1994).
- f) Desempeño de tareas: hace referencia a la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora (Palma, 1999, p. 30). Un trabajador necesita percibir que su trabajo es significativo para su propio sistema de valores (importancia experimentada del puesto). Asimismo, debe estar seguro de que él es responsable por los resultados de su trabajo (responsabilidad experimentada por los resultados de su trabajo). Por último, esta debe estar en condiciones de poder determinar en qué cantidad el resultado de su trabajo es o no satisfactorio (conocimiento de los resultados reales de las actividades de trabajo). Si se carece de uno de estos tres factores, la motivación puede declinar inesperadamente. Cuando los tres factores son altos los resultados personales y del trabajo son todos excelentes: alta motivación interna para trabajar, desempeño en el trabajo de alta calidad, elevada satisfacción con el trabajo y bajo nivel de ausentismo y rotación (Flores, 1994).
- g) Relación con la autoridad: de referencia a la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas (Palma, 1999, p. 30). La autoridad es legítima cuando los miembros de una organización llegan a un acuerdo sobre las bases que fundamentan las normativas y el sistema por el cual se elige a una persona como autoridad, y para que este colaborador se sienta bien como parte de la entidad debe tener conocimiento de que si la organización no cumple sus compromisos tiene la oportunidad de ser escuchado o retirarse sin miedo a alguna penalización (Schein, 1994).

Figura 2*Modelo de satisfacción laboral de Palma (1999)*

Fuente: Elaboración propia

Para esta investigación se trabajará con el modelo de Palma (1999) y sus dimensiones de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con la autoridad.

1.3. Desarrollo de la variable compromiso organizacional

Becker definió el compromiso en general como la disposición consistente que tiene una persona hacia alguna actividad por la acumulación de apuestas paralelas, esto último aplicado a las organizaciones hace referencia a lo que el trabajador considera como una inversión valiosa dentro de la organización (ejemplo, tiempo, esfuerzo, etc.) y que se perdería si abandona su trabajo (Meyer y Allen, 1984), es decir, el costo asociado si el trabajador deja la organización (Meyer y Allen, 1990). Por su parte Mayer y Allen (1991) definen al compromiso como un estado psicológico.

El compromiso organizacional constituye un fenómeno estructural que se manifiesta como resultado de la relación individuo (trabajador) y la organización. A más inversión de tiempo, energía, habilidades y cualidades, mayor es el vínculo con la empresa, que a su vez genera; a) compromiso con la alta gerencia y los supervisores, comprende la relación de respeto en torno a los sujetos de mayor jerarquía dentro de la organización, b) compromiso con el grupo

de trabajo, manifiesta elementos afectivos y normativos que generan un logro de objetivos dentro de la organización (Becker, 1960).

Durante el desarrollo del concepto de compromiso organizacional, distintos autores concuerdan que en principio hace referencia a la vinculación que tiene el trabajador con su organización, esto refleja una actitud de apego organizacional, por la cual los empleados comprometidos están menos ausentes, tienen menos probabilidades de abandonar su trabajo, etc., (Mowday et al., 1979).

Los estudios han puesto el foco de atención en el compromiso organizacional sobre todo para entender y comprender el comportamiento de los empleados dentro de las organizaciones; las personas comprometidas buscan la permanencia en sus trabajos y forman parte de los objetivos organizacionales, en tal sentido resulta atractivo desarrollar el compromiso de los mismos que es entendida como lealtad hacia la organización, y con ello se busca comprender los procesos psicológicos por las cuales las personas eligen identificarse con los objetos de su entorno y a su vez para darle sentido a esto (Mowday et al., 1982).

Según Meyer y Allen (1987) mencionan que existen dos líneas de abordaje sobre el compromiso, por un lado, está el enfoque conductual y por otro lado el enfoque actitudinal. El primero se refiere al comportamiento del individuo vinculado con la organización, en base a acciones y recompensas y el segundo hace hincapié en la identificación del empleado con las metas, objetivos, valores y creencias, por el cual el trabajador tiene el deseo de mantenerse en la organización (Mowday et al., 1982).

Según Meyer y Allen (1991) el enfoque conductual del compromiso se relaciona con el proceso por el cual los individuos se encasillan con la organización en base a líneas constantes de actividad, en cambio el enfoque actitudinal hace referencia al proceso en la que las personas se vinculan con la organización, en términos de tener una mentalidad por parte de los trabajadores en que sus valores y objetivos propios son coherentes con los de la organización, con relación a esto último Meyer y Allen (1987) comentan que “un empleado que tiene un fuerte apego a una organización puede ver experiencias objetivamente similares dentro de esa organización de manera muy diferente a uno que no comparte ese apego” (p.211).

Asimismo, Meyer et al. (1993,1998) explican que el compromiso organizacional en principio fue visto como un constructo unidimensional por diversos investigadores, sin embargo, ellos comentan que dicho concepto ha evolucionado y presenta un mejor entendimiento desde una perspectiva multidimensional porque ofrece una explicación mucho más completa sobre el vínculo que tiene una persona con su ocupación organizacional.

En la actualidad, una de las versiones más aceptadas fue la propuesta conceptual

desarrollada por Meyer y Allen (1990) la cual comprenden el compromiso organizacional en un enfoque actitudinal basado en tres componentes (afectivo, normativo y de continuidad) que son distinguibles uno del otro, los trabajadores pueden experimentar los distintos estados psicológicos del compromiso en diversos grados, como, por ejemplo, algunos trabajadores pueden sentir una fuerte necesidad y una fuerte obligación de permanecer, pero no un deseo de hacerlo o de forma viceversa.

1.4. Teorías y/o modelos de la variable compromiso organizacional

1.4.1. Enfoque unidimensional del compromiso organizacional. En un principio el compromiso organizacional había sido considerado desde un enfoque unidimensional donde se resaltaba principalmente el apego afectivo a la organización. Becker, en 1960 desarrollo su teoría fundada en que los trabajadores se comprometen por decisión propia a las empresas, y esto los lleva a hacer inversiones para conseguir a cambio beneficios, y por tanto, el hecho de retirarse de la empresa le generaría perder todos esos beneficios. En función a esta definición es que se considera la teoría de Becker como un enfoque unidimensional y calculativo del compromiso. (Gabini, 2018)

Años más tarde, Mowday, Steers y Porter definen el compromiso organizacional como “la fuerza relativa a la identificación de un individuo con una determinada organización” (Porter et al., 1974). Estos autores son los que dieron inicio al estudio de esta variable y se centraron en la dimensión afectiva; sin embargo, describieron a tres factores: creencia y aceptación de metas, deseo de ejercer un esfuerzo por la organización y el deseo de permanecer en la organización. (Gabini, 2018).

A partir de este trabajo se desprenden las teorías multidimensionales, las mismas que han tomado mayor relevancia y son las dominantes hoy en día. Entre estas resalta la teoría desarrollada por Meyer y Allen.

1.4.2. Enfoque multidimensional del compromiso organizacional. Mowday, Porter y Steers sostienen que el comportamiento organizacional es una acción del trabajador dentro de la organización, que se manifiesta de forma variable, y se suscribe a diversas manifestaciones de comportamiento variable y favorables para ésta, en el que se basan de los siguientes enfoques: el afectivo actitudinal, el instrumental, el sociológico y el enfoque comportamental (Mowday et al., 1982).

El enfoque afectivo actitudinal se sostiene que los trabajadores de una organización son influenciados por factores como el salario, tiempo de trabajo, supervisión, las relaciones interpersonales, la responsabilidad y otros.

En 1979, Mowday, Steers y Porter sostienen que la medición del compromiso

organizacional se realiza mediante las siguientes dimensiones:

- 1) La dimensión cognitiva que comprende las diferentes características de conocimiento que manifiesta el trabajador, en la relación laboral con la organización, en el que, bajo sus criterios, asume su intención de orientarse hacia la organización;
- 2) La dimensión emocional que se manifiesta cuando el trabajador se vincula psicológicamente con la organización, en tanto que desarrolla lazos afectivos al verse satisfecho en torno a sus necesidades y expectativas, lo que le conduce a preservar el bienestar de la organización;
- 3) La dimensión comportamental se caracteriza por la manifestación de acciones que denotan el compromiso, evidenciándose en el orden laboral, donde se ejecuta una confirmación de una acción de alguna de las partes, vista en diversas formas como puede ser de manera verbal o escrita.

1.4.3. El enfoque instrumental del compromiso organizacional. Implica una relación de compromiso representada por un mecanismo psicosocial, en el que el número de recompensas o costos coloca los límites de acción en los colaboradores. El sociológico otorga la comprensión del vínculo entre trabajador y organización, en que se revisa los procesos de dominación de los empleadores y los trabajadores. El comportamental expone la razón del compromiso aunado a los comportamientos de los trabajadores y las implicancias de sus acciones en la misma.

Es una teoría desarrollada por Adams en 1963, que tiene como premisa la motivación laboral, sobre la base de la percepción del trato justo y su implicancia en la motivación de los individuos, sostiene que solo con el pago o las condiciones por sí mismo no se determina la motivación de los trabajadores, modo tal que ajusta los criterios como esfuerzo y recompensa o trabajo y paga como una simplificación excesiva, siendo necesario el uso de los términos: los inputs y los outputs (Melo et al., 2015).

Los inputs hacen referencia a los aspectos relacionados al tiempo, esfuerzo, lealtad, trabajo duro, capacidad, determinación, adaptabilidad, entusiasmo, confianza a sus superiores y el apoyo entre sus pares. También es denominado criterio de entrada en el que se compensa la calidad de las contribuciones de sus trabajadores. En el caso del criterio outputs, se sustenta en las consecuencias positivas o negativas que un trabajador percibe que otro integrante de la organización ha ocasionado como consecuencia de sus vínculos con otros. En este sentido, pueden ser palpables o no palpables de las cuales se puede mencionar: La responsabilidad, la reputación, los elogios, los agradecimientos, los estímulos, la seguridad laboral, la estima, los gastos y los beneficios para los empleados entre otros (Melo et al., 2015).

De tal manera, que esta teoría se hace presente en la actualidad ante el fenómeno de la justicia y la corrupción en el orden organizacional, denominado también en argot empresarial u organizacional como civismo organizacional, de tal manera, que la equidad pasa hacer un factor preponderante en el seno de los valores morales del trabajador y la ética organizacional (Menautt et al., 2016).

1.4.4. Teoría de la expectativa (motivación). Se deriva de las investigaciones de Vroom en 1994, quien sostiene que el carácter motivacional del ser humano depende de tres factores, como lo son: la expectativa (percepción concreta basada en una probabilidad de que de una determinada acción devendrá un resultado concreto), la valencia (hace referencia a la experiencia de cada persona y es variante en el tiempo, esto significa que puede ser positiva o negativa de acuerdo con los resultados que se generen) y la instrumentalidad (parte de la premisa que cierto resultado originará otros resultados), en la cual se direcciona a la motivación en el orden organizacional desde la perspectiva de la motivación de los miembros de la misma. Dado a estos tres factores, propone una formula en el que señala: la fuerza motivacional = Expectativa x Instrumentalidad x Valencia (Meriño et al., 2019).

1.4.5. Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland. McClelland en 1961 plantea en su teoría una clasificación de la motivación humana en tres grupos: las necesidades de afiliación (vinculada a los aspectos de orden social e interpersonal, en el que los sujetos se vinculan y forman lazos socio afectivos y desarrollan habilidades de corresponsabilidad, competencia y el trabajo en equipo), de poder (necesidad de gestionar y liderar, generar autonomía y control) y logro (impulso por consolidar las metas); se encontró que cada una es diferente de acuerdo con los contextos y las culturas en que se manifiestan, siendo la necesidad de poder la más recurrente en Latinoamérica.

Esta teoría llevada al ámbito de las organizaciones se manifiesta en las relaciones y vínculos que se generan entre los trabajadores y entre colaborador-trabajo. Cuando los vínculos se vuelven muy fuertes a nivel de gerencias puede ser un problema en términos de autoridad y toma de decisiones (necesidad de afiliación). La necesidad de poder se puede ver en la gestión, el liderazgo y el control necesarios en puestos de alto nivel, sin embargo, en exceso puede generar un desequilibrio en la dinámica laboral. Finalmente, es esencial en las empresas el impulso al éxito, a conseguir los resultados propuestos, siempre manteniendo al personal motivado, caso contrario, se podría traducir en un fracaso (Hernández y Osorio, 2016).

1.4.6. Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991). Se sostiene que el compromiso organizacional es un estado psicológico de los trabajadores que le permiten relacionarse con la organización y tomar ciertas decisiones que están vinculadas a la

permanencia dentro de la misma y, por tanto, un elevado compromiso se aprecia en la presencia de una relación positiva entre las relaciones de trabajo, el desempeño, la satisfacción laboral y la productividad (Meyer y Allen, 1991).

Meyer et al. (1990) usaron tres componentes importantes para explicar el compromiso organizacional; a) compromiso afectivo, b) el compromiso de continuidad y c) el compromiso normativo, estos términos indican un vínculo entre el trabajador con la organización, porque los empleados que desarrollan un alto nivel de compromiso afectivo se mantienen en la organización expresando un deseo, otros reflejan un fuerte nivel de compromiso de continuidad porque su permanencia se debe a una necesidad y los demás demuestran compromiso normativo porque su permanencia se debe a un sentimiento de obligación con la organización. En tal sentido Meyer y Allen (1998) manifiestan que el compromiso afectivo se desarrolla en base a las experiencias laborales en términos de comodidad (ejemplo, relaciones interpersonales de calidad), también de acuerdo con el sentido de competencia y autoestima (ejemplo, participación); el compromiso incrementa en función de acciones y decisiones para la retención de activos valiosos (ejemplo, beneficios de la empresa) y el compromiso normativo se desarrolla en base a experiencias socializadoras y percepción de beneficios (ejemplo, capacitación, líneas de carrera) que crean sentimiento de obligación de permanencia.

En resumen, esta teoría, según Meyer y Allen (1991) plantean tres dimensiones del compromiso organizacional:

- El compromiso afectivo; se refiere al vínculo emocional que desarrolla el trabajador con la organización. Esta dimensión refleja un deseo (Meyer y Allen, 1991).
- El compromiso normativo; allí se constituye la presencia del componente de tipo moral, en el sentido de la manifestación de las obligaciones en el orden ético y moral. Esta dimensión refleja una obligación (Meyer y Allen, 1991).
- El compromiso de continuidad; se refiere a la necesidad de permanencia en la organización en el que se genera acciones de inversión como resultado del tiempo y el esfuerzo ejercido en ella. Esta dimensión refleja una necesidad (Meyer y Allen, 1991).

Para esta investigación se trabajará con el modelo de Meyer y Allen (1991) de compromiso organizacional con sus dimensiones; compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

1.5. Antecedentes

1.5.1. Internacionales. Sackitey (2023) realizó un estudio con el objetivo de evaluar la calidad de la relación con los supervisores y el compromiso organizacional de los empleados en el cambio de sector corporativo de Ghana. El estudio fue de carácter empírico descriptivo, cuya muestra estuvo conformada por 201 empleados bancarios. Los instrumentos utilizados fueron una encuesta descriptiva de análisis de la calidad de relación laboral con el compromiso organizacional. Los resultados evidenciaron que el compromiso normativo predice la calidad de la relación con el supervisor dentro del centro bancario, además, se descubrió que existe relación entre el compromiso normativo, afectivo y de continuidad con la calidad de la relación entre supervisor-subordinado. El estudio sugirió que se deben crear condiciones favorables para los empleados con el fin de crear y sostener el crecimiento en una organización.

Riwu et al. (2022) tuvieron como objetivo analizar si el compromiso afectivo, normativo y de continuidad produce un efecto en el desempeño de los empleados de una empresa hotelera. El estudio posee un enfoque cuantitativo, la muestra lo conformó un total de 55 trabajadores del hotel Sotis - Indonesia. Los instrumentos usados fueron la observación, las entrevistas y cuestionarios elaborados por los mismos autores. Los resultados encontrados fueron que las dimensiones de la variable de compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad) produce un efecto significativo en el desempeño laboral.

Demir y Zehir (2021) tuvieron como uno de sus objetivos identificar si hay relación entre el compromiso afectivo/emocional con el desempeño de la tarea. La muestra estuvo conformada por 507 empleados de nueve hospitales en Turquía entre los años 2018 y 2019. Los instrumentos utilizados fueron la escala de compromiso emocional, la escala de desempeño de tareas y la escala de silencio organizacional. Los resultados demostraron que el compromiso emocional mejora el desempeño de tareas.

Mendoza y Méndez (2021) realizaron un estudio con el objetivo de describir la intención de permanencia de un grupo de trabajadores. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, el tipo de muestreo utilizado fue el no probabilístico intencional por conveniencia, por lo cual se evaluaron a 104 trabajadores de pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Cuenca y Palora, Ecuador. Uno de los instrumentos utilizados fue una encuesta elaborada por los mismos autores acerca de la intención de permanencia. Los hallazgos evidenciaron que la intención de permanencia se debe a varios factores; estabilidad laboral, ambiente de trabajo, sueldo, horarios de trabajo, apego emocional con la empresa y muy pocos empleados buscaron oportunidades de desarrollo personal.

Kuhal et al. (2020) tuvieron como objetivo general analizar la relación entre el

compromiso organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de Malasia. El estudio tuvo un método cuantitativo, de tipo no experimental y correlacional, la población estuvo conformada por 800 trabajadores; mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia se eligieron a 260 empleados del ministerio de desarrollo industrial de Wisma Sumber Alam de Malasia. Los instrumentos utilizados fueron una serie de cuestionarios planteados por los mismos autores, en donde integraron tres dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad) y una sección para medir amabilidad. Los resultados indicaron que el compromiso afectivo, normativo y de continuidad tienen un impacto significativo y guardan una relación significativa con el desempeño laboral, asimismo, los autores concluyeron que los tres componentes descritos permiten a los trabajadores generar un clima de trabajo favorable, les ayudan a ser eficientes, dedicados y altamente comprometidos.

Treviño et al. (2019) realizaron un estudio con el objetivo de evaluar la relación entre las remuneraciones, el empowerment psicológico y el compromiso organizacional en un grupo de docentes. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, diseño metodológico no experimental, de tipo correlacionar causal. La población estuvo conformada por 296 docentes, luego fue reducida a 167 participantes que trabajaban en instituciones públicas del estado de Nuevo León en México. El principal hallazgo de esta investigación fue que el empowerment psicológico media la relación entre las remuneraciones con el compromiso organizacional.

Avila (2019) tuvo como objetivo desarrollar un modelo de gestión del compromiso organizacional en trabajadores. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo exploratorio y descriptivo. El instrumento que se aplicó fue un cuestionario basado en la teoría de Becker, Meyer y Allen. Los resultados evidenciaron que existe una relación significativa entre la percepción de las políticas de dirección de personas y su nivel de compromiso organizacional al registrar un valor ($\chi^2 = 124.36$; $p < 0.05$). El estudio concluyó que, con la implementación de un modelo de gestión del compromiso organizacional, los beneficios para la organización y los trabajadores constituyen un elemento positivo de forma integral, en el orden la dinámica del elemento de afectividad, efectividad, beneficio y producción.

Culibrk et al. (2018) tuvieron como objetivo analizar si la satisfacción laboral se relaciona de forma positiva con el compromiso organizacional. El estudio fue de carácter empírico, la población estuvo compuesta por 700 empleados de 8 empresas de Serbia, de los cuales sólo se incluyeron a 566 personas quienes desearon participar en la investigación, siendo 235 hombres y 331 mujeres. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de satisfacción de Minnesota (MSQ), el cuestionario de compromiso organizacional (OCQ), el cuestionario de participación laboral (JSS) y una encuesta de diagnóstico laboral. Los resultados evidenciaron

que la forma en cómo los empleados están implicados en su trabajo, media la influencia de la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional, asimismo se corroboró que estas dos últimas variables se relacionan positivamente.

Salazar (2018) realizó un estudio con el objetivo de identificar si la variable satisfacción laboral tiene relación e influencia sobre la variable compromiso organizacional en trabajadores de Ecuador, la investigación fue de carácter cuantitativo, cuya muestra estuvo compuesto por 290 trabajadores, en el que se utilizó como instrumentos el cuestionario de satisfacción laboral S20/23, Meliá y Peiró, el cuestionario TCM Employee Commitment de Meyer y Allen. Los resultados demostraron que el compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción laboral al evidenciar un valor ($\chi^2=134.99$; $p=0.000$), mientras que en lo correspondiente a las dimensiones se observó una relación estadística entre la satisfacción laboral con la supervisión y el compromiso afectivo ($\chi^2=102.89$; $p=0.000$), compromiso normativo ($\chi^2=110.55$; $p=0.000$), compromiso de continuidad ($\chi^2=80.55$; $p=0.000$). El autor concluye que el compromiso organizacional se relaciona estadísticamente con la satisfacción laboral, lo que quiere decir que es importante generar un ambiente de trabajo agradable y armonioso a efecto de que el trabajo se sienta satisfecho, y por ende el nivel de compromiso pueda incrementarse en mayor medida. De este modo, además de las condiciones físicas del lugar de trabajo se debe implementar mecanismos de retribución y recompensas adecuadas que motiven a los colaboradores a trabajar activamente en el logro de las metas institucionales.

Wang et al. (2018) realizaron un estudio con el objetivo de analizar si existe relación entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral. El estudio fue de tipo longitudinal, de tal manera que la muestra estuvo compuesta por 488 trabajadores, luego se redujo a 384 de diversas organizaciones ubicadas en China. Los instrumentos utilizados fueron, el cuestionario de compromiso organizacional afectivo, la escala de desempeño laboral y la escala de compromiso organizacional. Los resultados evidenciaron que cuando los trabajadores están comprometidos de manera afectiva y con la organización, muestran mayor rendimiento, además, los que tienen un nivel alto de compromiso afectivo están en mayor predisposición de desempeñarse efectivamente en las tareas que realizan.

Manzano (2017) tuvo como objetivo describir el sentido de pertenencia y el elemento de compromiso organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito-Ecuador, se usó una metodología de tipo cualitativa, además, la población lo conformaron 50 docentes. Para este estudio se utilizó un cuestionario basado en la teoría de Meyer y Allen (1991) elaborado por el mismo autor. Los resultados obtenidos fueron que dentro de la variable compromiso organizacional, 54% de los docentes consultados poseen

compromiso afectivo, 52% presentan compromiso de continuidad, mientras que el compromiso normativo es apreciado en un 46% de los encuestados, de esta manera el comportamiento de los docentes se ve reflejado en actitudes de agradecimiento, fidelidad, de afecto, los cuales contribuyen al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, se observó que, en cuanto a la dimensión afectiva asociado al sentido de pertenencia, el 46% de los docentes encuestados consideraron su deseo personal de continuar con su carrera profesional dentro la institución al sentirse realizados vocacionalmente, y se identifican con los valores institucionales, reafirmando el compromiso afectivo de estos. De igual forma, se observó que, en relación a la dimensión social vinculada al sentido de pertenencia, se tuvo que el 48% de los docentes apreciaron que las relaciones interpersonales con su grupo de trabajo y con otras áreas se caracterizan por tener un nivel de respeto adecuado.

Nieto (2017) tuvo como objetivo identificar si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de un instituto. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, alcance correlacional y de corte transaccional. La muestra estuvo compuesta por 126 trabajadores del instituto tecnológico superior central técnico para la generación de acciones de mejora- Ecuador. Los instrumentos utilizados fueron la escala de satisfacción laboral S20/23 y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados demostraron que existe una correlación entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional ($r=,60$), así mismo, se encontraron correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones de la satisfacción laboral (intrínseca, prestaciones, ambiente, supervisión y participación) y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad).

Bahrami et al. (2016) realizó un estudio con el objetivo de identificar si existe relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral dentro del ámbito hospitalario de Irán. El estudio empleó un método descriptivo correlacional transversal, la muestra estuvo conformada por 90 enfermeras de 2 hospitales de Yazd, Irán. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el cuestionario de descripción del clima laboral (OCDQ). Los resultados demostraron que existe una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral en los trabajadores, además, esta última variable se relaciona con el compromiso afectivo. Del mismo modo, la productividad se relaciona de manera significativa con el compromiso normativo y de continuidad.

Cortina (2016) realizó un estudio cuyo objetivo fue analizar de qué manera el compromiso organizacional media la relación entre la satisfacción laboral y la intención de

permanencia. La muestra estuvo conformada por 409 trabajadores de una empresa de servicio de llamadas de la ciudad de Medellín-Colombia. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta de satisfacción laboral SAT III, la escala trabajo-compromiso laboral y la escala de intención de permanencia. Los hallazgos evidenciaron que la satisfacción laboral se relaciona positivamente con el compromiso afectivo ($r=.97^{**}$; $p<.001$), con el compromiso normativo ($r=.94^{**}$; $p<.001$), con el compromiso de continuidad ($r=.96^{**}$; $p<.001$) y con la variable intención de permanencia ($r=.74^{**}$; $p<.001$).

Arcos (2015) tuvo como objetivo general determinar la relación de la satisfacción laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa financiera de la ciudad de Ambato. El estudio se realizó bajo un paradigma de tipo descriptivo, correlacional de corte transversal, en el que se usaron como instrumentos la prueba de motivación y satisfacción laboral propuesto por la psicóloga Olga Concepción Zelaya Portillo y elaborado por Claudia García, Kenny Pacas y Linda Ramírez (2006), y la prueba de desempeño laboral certificada por Gabriela Valle. Los resultados comprobaron la relación estadística existente entre la motivación y satisfacción laboral al obtener un valor ($r=0.605$; $p<0.05$), y a su vez se constató que la satisfacción laboral no se relaciona estadísticamente con ninguna de las dimensiones del desempeño laboral; funciones esenciales ($r=-0.059$; $p>0.05$); conocimientos específicos ($r=0.052$; $p>0.05$) y competencias ($r=0.063$; $p>0.05$).

Zurita (2014) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de Granada. La investigación fue no experimental de tipo correlacional-transversal. La muestra estuvo compuesta por 80 funcionarios que trabajan en el área de auxilio judicial de los juzgados de Granada-España. Los instrumentos utilizados fueron la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Los resultados permitieron concluir que existe una correlación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral ($r=.41$), es decir, los trabajadores que presentan alto nivel de compromiso con la organización muestran mayor nivel de satisfacción laboral.

De la Rosa-Navarro y Carmona- Lavado (2010) tuvieron como objetivo principal determinar cómo afecta la relación entre el empleado con el líder a su compromiso organizacional. La población estuvo compuesta por 909 empleados de una entidad financiera española cuyas edades oscilaron entre los 30 y 50 años. Los instrumentos utilizados fueron las subpruebas de la escala Leader Member Exchange (LMX). Los hallazgos encontrados permitieron concluir que la relación jefe-subordinado tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional, la buena relación entre jefe y colaborador favorece la percepción

que el empleado tiene de la organización, además, el trabajador muestra mejor compromiso afectivo y deseo de querer seguir trabajando en la empresa.

Loi et al. (2010) tuvieron como objetivo general examinar la relación entre las percepciones de justicia, el apoyo organizacional percibido, el compromiso organizacional y la intención de irse de los trabajadores. La muestra estuvo conformada por 514 abogados de la ciudad de Hong Kong. Los instrumentos utilizados fueron, el cuestionario de justicia procesal, el cuestionario de justicia distributiva, el cuestionario de apoyo organizacional percibido, el cuestionario de compromiso organizacional y el cuestionario de intención de irse. Los principales hallazgos demostraron que las percepciones de justicia tienen un impacto significativo en el compromiso organizacional y la intención de irse por parte de los trabajadores, además, cuando las personas demuestran estar comprometidas desarrollan vínculos emocionales con su organización, además, toman decisiones de permanecer en sus puestos de trabajo y no abandonar.

Hassan y Che (2008) tuvieron como objetivo general analizar si la calidad de la relación entre el superior y subordinado está mediada por la comunicación. La investigación fue de carácter cuantitativa, la muestra lo conformó 14 gerentes, 25 altos directivos y 42 ejecutivos de una empresa involucrada en aviación en Kuala Lumpur de Malasia. El instrumento utilizado fue la escala para medir la calidad de las relaciones superior-subordinado en donde incluye el componente comunicación. Los hallazgos demostraron que la calidad de la relación entre superior y subordinado y el compromiso de los trabajadores esta mediada por el componente de la comunicación, por lo cual, los trabajadores subordinados perciben sus relaciones de intercambio con mayor calidad, además, demuestran capacidad de participación y compromiso con el grupo.

1.5.2. Nacionales. Palacín (2022) realizó una investigación con el objetivo de analizar si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en un grupo de trabajadores. El estudio tuvo un diseño no experimental, la población estuvo compuesta por 150 trabajadores de una empresa privada de Lima metropolitana. Los instrumentos utilizados fueron la escala de satisfacción laboral y la escala de compromiso organizacional. Los resultados demostraron que existe una correlación débil entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, así mismo, la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos no se relaciona con el compromiso de continuidad, aunque sí de forma débil se relaciona con el compromiso afectivo, finalmente el componente capacitación y promoción se asocia con la dimensión compromiso normativo.

Contreras (2021) tuvo como objetivo principal analizar las diferencias en el compromiso

organizacional con alta y baja satisfacción laboral de un grupo de trabajadores. El estudio posee un diseño no experimental de tipo comparativo y de corte transversal. La muestra fue compuesta por 103 empleados de una empresa de alimentos del distrito de Surquillo-Lima, cuyas edades oscilaron entre los 18 y 58 años. Los instrumentos utilizados fueron la escala de compromiso organizacional y la escala de satisfacción laboral. Los resultados indicaron que aquellos trabajadores con alta satisfacción laboral presentan un grado mayor de compromiso organizacional en comparación con aquellos trabajadores que tuvieron baja satisfacción laboral.

Tirado (2021) elaboró un estudio cuyo objetivo fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores docentes de Lima Metropolitana. El método empleado en el estudio fue cuantitativo no experimental, con diseño relacional. La muestra estuvo compuesta por 275 docentes de educación secundaria de entidades públicas y privadas de Lima Metropolitana. Los instrumentos utilizados fueron El cuestionario de satisfacción laboral (JSS) y El cuestionario de atributos de la organización (CATO). El estudio concluyó que existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Además, el compromiso afectivo, normativo y calculado tuvo un impacto significativo en la satisfacción de los participantes, específicamente las dimensiones beneficios complementarios y compañeros se relacionan significativamente con la dimensión afectiva. Así mismo el factor promoción, capacitación y participación permiten incrementar el nivel de compromiso de continuidad de los trabajadores.

Buitrón (2020) realizó un estudio con el objetivo de identificar si existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, mediante un muestreo no probabilístico intencional por conveniencia la muestra estuvo conformada por 118 docentes entre 28 y 50 años de una empresa del sector educativo de Lima Metropolitana. Los instrumentos utilizados fueron la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el cuestionario de satisfacción laboral S21/26. Los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($rs=.48$; $p<.001$), en este sentido aquellos trabajadores que demuestran alto nivel en el compromiso organizacional presentan mayor satisfacción laboral. La investigación también encontró que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Del Castillo (2020) tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre cultura organizacional y compromiso organizacional en una empresa de servicios tecnológicos - Lima. Se trató de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo con diseño correlacional, cuya población fue 152 participantes. Los instrumentos utilizados fueron El cuestionario de cultura

organizacional de Denison y a la escala de compromiso de Meyer y Allen. Los resultados demostraron una relación significativa, positiva y media entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional al obtenerse un valor ($r=.66$; $p<.05$), y al mismo tiempo se evidenció una asociación estadística entre las 4 dimensiones que integran la cultura organizacional (involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión) y la dimensión compromiso afectivo al presentar valores de ($r=.720$; $p<.05$); ($r=.737$; $p<.05$); ($r=.723$; $p<.05$) y ($r=.761$; $p<.05$) respectivamente, y en lo que respecta al compromiso normativo también se corroboró la relación significativa con las dimensiones de la cultura organizacional, ($r=.570$; $p<.05$); ($r=.585$; $p<.05$); ($r=.568$; $p<.05$) y ($r=.630$; $p<.05$), por otro lado las relaciones más bajas se registraron a nivel de la dimensión compromiso de continuidad ($r=.314$; $p<.05$); ($r=.334$; $p<.05$); ($r=.273$; $p<.05$) y ($r=.350$; $p<.05$).

Quispe y Paucar (2020) tuvieron como objetivo principal analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional un grupo de docentes. El estudio tuvo un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), de diseño explicativo secuencial. La población estuvo conformada por 269 docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Los resultados de la investigación determinaron que tanto la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se correlacionan entre sí de forma bidireccional, además, en la medida que los trabajadores sienten satisfacción laboral también incrementan su nivel en las dimensiones afectivo, normativo y de continuidad de la variable compromiso organizacional.

Anco y Suni (2018) tuvieron como objetivo general determinar la relación entre compromiso organizacional con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Paucarpata, Arequipa 2018. Se trató de un estudio cuantitativo, tipo descriptivo correlacional de corte transversal, diseño no experimental, cuya población lo conformó 172 trabajadores, además la muestra fue de 164 participantes. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el cuestionario de satisfacción laboral SL SPC de Palma y Carrillo. De los resultados se observó la relación estadística y positiva existente entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral al evidenciarse un valor ($r=.043$; $p<.05$), y a su vez se comprobó la asociación estadística entre dos dimensiones del compromiso organizacional y la satisfacción laboral; esto es; compromiso afectivo con valor ($r=.623$; $p<.05$); compromiso de continuidad con valor ($r=.864$; $p<.05$), y en el caso del compromiso normativo no se demostró la relación significativa con la satisfacción laboral al registrarse un coeficiente de correlación ($r=.029$; $p>.05$).

Castillo y Pillaca (2018) tuvieron como objetivo general conocer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad

Provincial de Cangallo 2016. El estudio es no experimental, de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, cuya población fue 77 trabajadores municipales y la muestra 64 participantes. Los instrumentos utilizados fueron la escala de satisfacción laboral de Palma (1999) y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997). Los resultados demostraron que el compromiso organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral al registrar un valor ($r_s=.576$; $p<.05$), mientras que a nivel de dimensiones se comprobó que la satisfacción laboral se asocia estadísticamente con el compromiso afectivo ($r_s=.731$; $p<.05$); compromiso de continuidad ($r_s=.427$; $p<.05$) y compromiso normativo ($r_s=.610$; $p<.05$). Por otro lado, se determinó la relación significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral, expresadas por la significancia de las tareas ($r_s=.398$; $p<.05$), condición de trabajo ($r_s=.675$; $p<.05$), reconocimiento personal ($r_s=.536$; $p<.05$) y beneficio económico ($r_s=.528$; $p<.05$).

Marín y Placencia (2017) tuvieron como objetivo establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de socios en Salud Sucursal Perú. Su estudio fue de tipo descriptivo, relacional transversal, cuya muestra estuvo compuesta por 136 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron una encuesta autoaplicada propuesto por el mismo estudio para medir las variables planteadas. Dentro de los resultados encontrados se determinó la relación significativa y positiva entre la motivación laboral y la satisfacción laboral al obtenerse un valor de correlación de ($r_s=.336$; $p<.05$), en tanto que los factores higiénicos de la motivación laboral (relaciones con el jefe, relaciones con los compañeros, políticas de la institución) se asocian estadísticamente con la satisfacción laboral al registrarse un valor de correlación ($r_s=.299$; $p<.05$), al igual que los factores motivacionales (reconocimiento profesional, desarrollo profesional, oportunidad de crecimiento) se relaciona significativamente con la satisfacción laboral al evidenciarse un valor ($r_s=.346$; $p<.05$).

Luna (2015) realizó un estudio con el objetivo de analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en un grupo de trabajadores docentes. La investigación fue de tipo cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional-comparativo y de corte transversal. Mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional por conveniencia, la muestra estuvo conformada por 125 docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega de la facultad de psicología y trabajo social, cuyas edades oscilaron entre 23 y 70 años. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de satisfacción laboral SL/25 y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados demostraron que existe relación altamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r=.515$; $p<.001$), de igual forma la satisfacción laboral se relacionó con las

dimensiones afectivo, normativo y de continuidad de la variable compromiso organizacional, a su vez esta última, se asoció positivamente con la dimensión condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos de la satisfacción laboral.

Quispe (2015) realizó un estudio en Apurímac y tuvo como objetivo determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva-descriptiva, diseño no experimental, descriptivo correlacional transaccional. La población estuvo conformada por 30 trabajadores en una asociación para el desarrollo empresarial, de la provincia de Andahuaylas. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario para medir el clima organizacional y un cuestionario para medir la satisfacción laboral. Los resultados indicaron que el clima organizacional se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral ($r_s=.652$; $p<.05$), en la medida que los alumnos tengan un adecuado clima dentro de la organización, les permitirá sentirse más satisfechos y con actitudes positivas sobre su trabajo.

Arce y Malvas (2014) realizaron un estudio con el objetivo de evaluar si existe relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. La investigación sigue un método cuantitativo de tipo descriptivo, diseño no experimental, correlacional-transaccional. Mediante un muestreo no probabilístico se obtuvo como muestra a 48 trabajadores de la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari de la ciudad de Ancash. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de relaciones interpersonales. Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva fuerte y altamente significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales ($r=.790^{**}$; $p=.000<.05$). El estudio sugirió que es necesario implementar estrategias laborales que permitan mejorar el entorno laboral de los trabajadores.

2. Definición de variables

Tabla 1

Definición conceptual y operacional de la variable satisfacción laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Instrumento
Satisfacción laboral	Se define a la satisfacción laboral como la actitud que tiene el trabajador hacia su trabajo (Palma, 1999).	Puntaje obtenido por medio de la escala de satisfacción laboral.	Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales y/o remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	1,13,21,28,32 2,7,14,22 8,15,17,23,3 3,9,16,24 4,10,18,25,29,34 5,11,19,26,30,35 6,12,20,27,31,36	Escala de satisfacción laboral- SL

Tabla 2*Definición conceptual y operacional de la variable compromiso organizacional*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Instrumento
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es un estado psicológico de los trabajadores que le permiten relacionarse con la organización y tomar ciertas decisiones que están vinculadas a la permanencia dentro de la misma (Meyer y Allen, 1991).	Puntaje obtenido a través de la escala compromiso organizacional	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso continuidad	1, 3, 7, 10, 11, 12, 15 2, 5, 6, 9, 14,18 4, 8, 13, 16,17	Escala de compromiso organizacional

3. Formulación de hipótesis

3.1. Hipótesis general

H_g: Existe relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H₂: Existe relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H₃: Existe relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H₄: Existe relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H₅: Existe relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H₆: Existe relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H₇: Existe relación entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H8: Existe relación entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H9: Existe relación entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H10: Existe relación entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H11: Existe relación entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H12: Existe relación entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H13: Existe relación entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H14: Existe relación entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H15: Existe relación entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H16: Existe relación entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H17: Existe relación entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H18: Existe relación entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H19: Existe relación entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H20: Existe relación entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.

H21: Existe relación entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú.



Capítulo III: Método

1. Tipo de investigación

El presente trabajo se enmarca en un enfoque cuantitativo considerando que se van a estudiar las variables, a partir de la utilización de datos numéricos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

2. Diseño de investigación

Con respecto al diseño de investigación, corresponde a un diseño no experimental, dado a que no se van manipular las variables del estudio, en este sentido, señala Hernández-Sampieri y Mendoza (2018): “ Se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre las variables dependiente, por tanto solo se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente analizarlos” (p. 149).

Además, es de corte transversal, debido a que estos datos son tomados en tiempo y momento fijo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Así mismo se considera que tiene un alcance correlacional, ya que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), “este tipo de estudio tiene la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (p. 81).

3. Población

La población comprende el universo que el investigador asume en el contexto de investigación, se representa por el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas características, y esta atiende a los objetivos de la investigación, situándose con respecto a las características del proceso indagatorio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En este estudio la población estuvo constituida por 5018 trabajadores de las 10 municipalidades pertenecientes a la provincia de Morropón, del departamento de Piura, Perú (Morropón, Chulucanas, La Matanza, Santa Catalina de Mossa, Santo Domingo, Chalaco, Yamango, Buenos Aires, Salitral y San Juan de Bigote).

4. Muestra

El presente estudio utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual alcanza un total de 533 participantes, sin embargo, este número ha sido reducido a 413 trabajadores de 10 municipalidades pertenecientes a la provincia de Morropón del departamento de Piura, Perú, debido a que cumplieron con los criterios de inclusión, de tal manera que fueron excluidos 120 participantes, algunos porque no estuvieron integrados dentro de los regímenes establecidos, no firmaron el consentimiento informado y otros porque presentaron errores al momento de haber respondido las pruebas psicológicas. Del mismo modo, es necesario mencionar que el tamaño de la muestra de este estudio suele ser representativo porque el número de participantes supera el valor referencial de la muestra estadísticamente significativa que es de 357 ($n=413>357$), la cual ha sido resuelta a continuación:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = total de la población (en este caso 5018)

Z = 1.96 al cuadrado (nivel de confianza del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)

q = 1 - p (en este caso 1 - 0.5 = 0.5)

d = precisión (5% = 0.05)

Se resuelve:

$$n = \frac{5018 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (5018 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(5018)(3.8416)(0.25)}{(12.5425)(0.9604)}$$

$$n = \frac{4819.2872}{13.5029}$$

$$n = 356.90$$

Estos 413 trabajadores pertenecen a 5 regímenes, los cuales se detallan a continuación:

Tabla 3

Cantidad de trabajadores según el tipo de regímenes

Regímenes	Cantidad de trabajadores
Cass	149
Régimen 276	98
Régimen 728	144
Pensionistas	12
Ley Servir	10
Total	413

4.1. Criterios de inclusión y exclusión

Se incluyeron a todos los participantes de los 5 regímenes (Cass, régimen 276, régimen 728, pensionistas, ley sentir) de las 10 municipalidades distritales pertenecientes a la provincia de Morropón, del departamento de Piura, Perú y que hayan firmado el consentimiento informado. Se excluyeron a aquellos trabajadores no pertenecientes a ninguno de los regímenes contemplados, que no hayan firmado el consentimiento informado y que hayan presentado errores al momento de responder las pruebas psicológicas.

5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.1. Instrumento de satisfacción laboral SL - SPC

Tabla 4

Ficha técnica de la escala de satisfacción laboral SL-SPC

Nombre de la prueba	Escala de Satisfacción Laboral
Nombre del autor	Sonia Palma Carrillo
Año de publicación	1993
Particularidad	Instrumento de exploración psicológico
Objetivo	Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores
Modo de aplicación	Individual y colectiva
Duración	Aproximadamente 20 minutos.
Ámbito de aplicación	A partir de 17 años en adelante
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • I = Condiciones físicas y/o materiales (ítems: 1,13,21,28,32). • II = Beneficios laborales y/o remunerativos (ítems: 2,7,14,22).

	<ul style="list-style-type: none"> • III = Políticas administrativas (ítems: 8,15,17,23,3). • IV = Relaciones sociales (ítems: 3,9,16,24). • V = Desarrollo personal (ítems: 4,10,18,25,29,34). • VI = Desempeño de tareas (ítems: 5,11,19,26,30,35). • VII = Relación con la autoridad (ítems: 6,12,20,27,31,36).
Características del instrumento	<p>El instrumento consta de 36 ítems en una medida de escala de tipo Likert el cual se describe a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo (TA): 5 puntos. • De acuerdo (A): 4 puntos. • Indeciso (I): 3 puntos. • En desacuerdo (D): 2 puntos. • Totalmente en desacuerdo (TD): 1 punto.
Calificación de la prueba	<p>El puntaje total resulta del puntaje de cada ítem; el cual, oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan una satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos a una insatisfacción con el trabajo.</p>

5.1.1. Validez y confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral. La escala de satisfacción laboral posee validez de constructo obteniendo un valor de correlación entre dimensión-total de 0.71 y validez concurrente de 0.4 (Palma, 1999). Con relación a la confiabilidad del instrumento resulta ser fiable (ver tabla 5).

Tabla 5

Análisis de fiabilidad de la escala de satisfacción laboral

Satisfacción laboral	
Alfa de Cronbach	N
.769	36

Respecto a la confiabilidad de un instrumento Nunnally (1978) sostiene que el valor mínimo aceptable del coeficiente de fiabilidad estaría en 0.70; en la tabla 5 del presente estudio

el instrumento de satisfacción laboral mediante el método de análisis Alpha de Cronbach determinó un índice superior a 0.70 ($\alpha=0.769>0,70$), por lo tanto, la prueba es confiable para medir la variable propuesta.

Tabla 6

Baremos de la escala de satisfacción laboral

Nivel/dimensión	I	II	III	IV	V	VI	VII	P.T
Alta								
insatisfacción	0-10	0-6	0-10	0-7	0-7	0-13	0-13	0-92
Parcial								
insatisfacción	11-14	7-8	11-14	8-11	8-11	14-18	14-19	93-111
Regular	15-19	9-14	15-19	12--16	12--16	19-25	20-25	112-148
Parcial								
satisfacción	20-22	15-17	20-22	17-18	17-18	26-28	26-28	149-167
Alta satisfacción	23 o +	18 o +	23 o +	19 o +	19 o +	29 o +	29 o +	168 o +

En la tabla 6 se observan los baremos de la escala de satisfacción laboral, presentando 5 niveles de satisfacción tanto para la escala total y sus dimensiones; alta insatisfacción, parcial insatisfacción, regular, parcial satisfacción y alta satisfacción.

5.2. Instrumento de la variable de compromiso organizacional

Tabla 7

Ficha técnica de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997)

Nombre de la prueba	Cuestionario de compromiso organizacional
Nombre del autor	Meyer y Allen
Año de publicación	1997
Adaptación y traducción al español	Arciniega y Gonzáles (2006)
Validación en el Perú	Montoya (2014)
Particularidad	Instrumento de información psicológico
Objetivo	Conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los trabajadores con su organización
Modo de aplicación	Manera individual y colectiva
Duración	Aproximadamente 15 minutos

Ámbito de aplicación	Partir de 17 años en adelante
Dimensiones	Afectivo (ítems: 1, 3, 7, 10, 11, 12, 15), normativo (ítems: 2, 5, 6, 9, 14,18) y continuidad (4, 8, 13, 16,17)
Características del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems en una medida de escala de tipo Likert el cual se describe a continuación: En fuerte desacuerdo: 1 punto. En moderado desacuerdo: 2 puntos. En ligero desacuerdo: 3 puntos. Indiferente: 4 puntos. En ligero acuerdo: 5 puntos. En moderado acuerdo: 6 puntos. En fuerte acuerdo: 7 puntos.
Calificación de la prueba	Resulta al sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem

5.3. Análisis psicométrico del instrumento de compromiso organizacional

Se realizó una evaluación de claridad de los ítems por juicio de 13 jueces para el instrumento de compromiso organizacional. Estos mismos jueces evaluaron congruencia, tendenciosidad y contenido. Para la selección de jueces se consideró a psicólogos expertos con maestría en el campo organizacional. Los valores de V de Aiken para claridad, congruencia y contenido oscilan entre 0.92 y 1, así como, para tendenciosidad, valores entre 0.85 y 1.

Luego se realizó una prueba piloto con 20 trabajadores de la municipalidad de San Juan de Bigote con la finalidad de poder constatar la claridad de la prueba y poder responder las inquietudes que puedan surgir. Se realizó de manera presencial y no se detectó ninguna dificultad con la comprensión del instrumento y de los ítems. Posteriormente se realizó un análisis estadístico de la prueba, tal como se muestra a continuación.

5.3.1. Validez de contenido por jueces de la escala de compromiso organizacional.

La prueba fue sometida a un análisis de jueces, por la cual presentó validez de contenido con índices estadísticos considerables (ver tabla 8).

Tabla 8

Índices de V de Aiken de claridad, congruencia, tendenciosidad y dominio de constructo de la escala de compromiso organizacional

Ítems	Claridad		Congruencia		Tendenciosidad		Dominio de constructo	
	V de Aiken	Sig.	V de Aiken	Sig.	V de Aiken	Sig.	V de Aiken	Sig.
1	0.92	*	0.92	*	0.85	*	0.92	*
2	1.00	*	1.00	*	0.92	*	1.00	*
3	0.92	*	1.00	*	0.85	*	1.00	*
4	1.00	*	1.00	*	0.92	*	1.00	*
5	0.92	*	0.92	*	0.92	*	0.92	*
6	1.00	*	1.00	*	0.92	*	1.00	*
7	1.00	*	1.00	*	0.92	*	1.00	*
8	1.00	*	1.00	*	0.92	*	1.00	*
9	1.00	*	1.00	*	0.92	*	1.00	*
10	1.00	*	1.00	*	0.92	*	1.00	*
11	1.00	*	1.00	*	0.92	*	1.00	*
12	1.00	*	1.00	*	0.92	*	1.00	*
13	1.00	*	1.00	*	0.92	*	1.00	*
14	1.00	*	1.00	*	0.92	*	1.00	*
15	1.00	*	1.00	*	0.92	*	1.00	*
16	0.92	*	0.92	*	0.85	*	0.92	*
17	0.92	*	0.92	*	0.85	*	0.92	*
18	1.00	*	1.00	*	0.92	*	1.00	*
Prueba total	0.97	*	0.98	*	0.91	*	0.98	*

En la tabla 8 se observa que el coeficiente V de Aiken en la categoría claridad, congruencia, tendenciosidad y dominio de constructo para todos los ítems y la prueba total supera el valor de 0,80, por lo cual indica que dicha prueba presenta validez de contenido.

5.3.2. Validez de constructo por análisis factorial exploratorio y confirmatorio. Se evaluó la validez de constructo siguiendo los procedimientos estadísticos correspondientes (ver tabla 9, 10, 11, 12, 13, 14).

Tabla 9*Análisis de normalidad de los ítems de la escala de compromiso organizacional*

Ítems	N	Asimetría	Curtosis
1	413	-,069	-1,123
2	413	,579	-1,422
3	413	-,984	,037
4	413	,598	-1,305
5	413	,298	-,867
6	413	,084	-1,560
7	413	,734	-,834
8	413	-,539	-1,190
9	413	,574	-1,219
10	413	,272	-1,242
11	413	,831	-,755
12	413	,191	-1,584
13	413	-,107	-1,602
14	413	,670	,003
15	413	,546	-,882
16	413	,007	-1,802
17	413	,021	-,440
18	413	,272	-,529

En la tabla 9 se observa que los ítems 6, 12 y 16 sus valores de curtosis se encuentran fuera del rango de $\pm 1,5$ por lo tanto se dice que los datos no presentan una distribución normal, entonces, para realizar el análisis factorial utilizaremos el método de extracción de mínimo cuadrados no ponderados (Morata-Ramírez et al., 2015).

Tabla 10*Correlación entre las dimensiones de la variable de compromiso organizacional*

Dimensiones	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad	
	R	p	r	p	r	p
Compromiso afectivo	1		,320**	0	-,180**	0
Compromiso normativo	,320**	0	1		,301**	0
Compromiso de continuidad	-,180**	0	,301**	0	1	

En la tabla 10 se observa que al menos una correlación entre las dimensiones compromiso afectivo y compromiso de continuidad es menor a 0.30 ($r = -0.180^{**}$) por lo cual para realizar el análisis factorial se utilizará el método de rotación ortogonal Varimax, ya que este es el más adecuado (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010).

Tabla 11*Prueba de KMO y Bartlett de la escala de compromiso organizacional*

KMO	,866
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado 15731,020
	Gl 153
	P ,000

En la tabla 11 se observa que mediante la Prueba de KMO y Bartlett de la escala de compromiso organizacional supera el coeficiente de 0.80 (0.866), y el nivel de significancia está por debajo de 0.05 ($p = 0.000 < 0.05$) es decir la prueba es aceptable para realizar el análisis factorial exploratorio, porque hay intercorrelación de la estructura interna de los ítems (López-Aguado y Gutiérrez Provecho, 2019).

Tabla 12*Comunalidad de los ítems de la escala de compromiso organizacional*

Ítems	Inicial	Extracción
Ítem 1	,950	,858
Ítem 2	,965	,969
Ítem 3	,890	,345
Ítem 4	,952	,711
Ítem 5	,928	,917
Ítem 6	,922	,927
Ítem 7	,987	,978
Ítem 8	,968	,948
Ítem 9	,963	,974
Ítem 10	,948	,731
Ítem 11	,978	,869
Ítem 12	,979	,917
Ítem 13	,961	,875
Ítem 14	,863	,768
Ítem 15	,982	,978
Ítem 16	,980	,971
Ítem 17	,885	,740
Ítem 18	,949	,521

En la tabla 12 se observa que todos los ítems superan el valor esperado de 0,30, por lo cual todos los ítems contribuyen a la medición del constructo compromiso organizacional y ninguno de ellos es observado para ser eliminado, es decir todos se mantienen (Ferrando et al., 2022).

Tabla 13*Varianza total explicada del constructo compromiso organizacional*

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,026	33,479	33,479	5,866	32,587	32,587
2	5,345	29,694	63,172	5,220	28,999	61,586
3	4,026	22,364	85,537	3,910	21,724	83,310
4	1,304	7,242	92,778			
5	,595	3,308	96,087			
6	,231	1,282	97,368			
7	,119	,659	98,027			
8	,067	,371	98,398			
9	,059	,327	98,725			
10	,049	,271	98,996			
11	,041	,228	99,225			
12	,035	,193	99,417			
13	,029	,162	99,579			
14	,024	,135	99,714			
15	,016	,088	99,802			
16	,014	,075	99,877			
17	,013	,070	99,947			
18	,010	,053	100,000			

En la tabla 13 se observa que el autovalor es mayor o igual a 1,5, el análisis detecta 3 factores latentes que explican el 85,53% de la varianza común, por lo cual existe un ajuste al modelo teórico de la escala de compromiso organizacional de tres factores.

Tabla 14*Matriz de confirmación de factor rotado de la escala de compromiso organizacional*

Ítems	Factores		
	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad
Ítem 1	,696		
Ítem 2		,944	
Ítem 3	,264		,494
Ítem 4			,685
Ítem 5		,894	
Ítem 6		,914	
Ítem 7	,971		
Ítem 8			,804
Ítem 9		,982	
Ítem 10	,800		
Ítem 11	,802		
Ítem 12	,918		
Ítem 13			,867
Ítem 14		,387	
Ítem 15	,986		
Ítem 16			,967
Ítem 17			,828
Ítem 18		,685	

En la tabla 14 se observa que mediante el método de extracción: cuadrados mínimos no ponderados y el método de rotación: Varimax con normalización Kaiser, la mayoría de los ítems mantienen excelentes cargas factoriales mayores a 0,3 con sus respectivas dimensiones (Bandalos y Finney, 2010), por lo cual la dimensión afectiva se compone de los ítems; 1, 7, 10, 11, 12, 15; la dimensión normativa se compone de los ítems; 2, 5, 6, 9, 14, 18 y la dimensión de continuidad se compone de los ítems 4, 8, 13, 16, 17, aunque el ítem 3 posee una carga factorial más alta en la dimensión continuidad, se ha decidido mantenerlo en la dimensión afectiva de acuerdo al modelo teórico propuesto por los autores, además, este no tiene un efecto significativo al momento de extraerlo de la dimensión compromiso de continuidad. Entonces se concluye que la escala de compromiso organización posee validez de constructo.

5.3.3. Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional. Se evaluó la confiabilidad del instrumento, por lo cual resultó fiable obteniendo índices considerables (ver tabla 15).

Tabla 15

Análisis de fiabilidad de la escala de compromiso organizacional y sus dimensiones

Escala y dimensiones	Estadístico de Fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N
Compromiso organizacional	0,846	18
Compromiso afectivo	0,918	7
Compromiso normativo	0,906	6
Compromiso de continuidad	0,882	5

Respecto a la confiabilidad de un instrumento Nunnally (1978) sostiene que el valor mínimo aceptable del coeficiente de fiabilidad estaría en 0.70; en la tabla 15 del instrumento de compromiso organizacional mediante el método de análisis Alpha de Cronbach determinó un índice superior a lo esperado para el total de la prueba ($\alpha = 0.846 > 0.70$) y sus dimensiones tales como: compromiso afectivo ($\alpha = 0.918 > 0.70$), compromiso normativo ($\alpha = 0.906 > 0.70$) y compromiso de continuidad ($\alpha = 0.882 > 0.70$), por lo tanto, la prueba es confiable para medir la variable de compromiso organizacional.

Tabla 16

Baremos de la escala de compromiso organizacional

Niveles	Escala de compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad
Bajo	45-51	12-15	14-17	11-12
Medio bajo	52-68	16-24	18-20	13-22
Medio alto	68-77	25	21-32	23-25
Alto	78-93	26-39	33-36	26-27

En la tabla 16 se observa los baremos de la escala de compromiso organizacional, presentando 4 niveles de compromiso tanto para la escala total y sus dimensiones; bajo, medio

bajo, medio alto y alto.

6. Procedimiento

6.1. Procedimiento de recojo de la información

En primer lugar, se procedió a solicitar la autorización del uso de la escala de Satisfacción Laboral a la autora para su aplicación (anexo 6). Asimismo, se envió una solicitud a cada municipalidad explicando el procedimiento que se iba a realizar (Anexo 3). Una vez obtenido el permiso para poder hacer el proyecto, se entregó el consentimiento informado (Anexo 4) a cada uno de los participantes de las 10 municipalidades distritales pertenecientes a la provincia de Morropón, del departamento de Piura, Perú. Dicho documento cumple con los principios éticos de autonomía y confidencialidad.

En relación con el principio de autonomía, se respetó la decisión libre de participar en esta investigación. Para ello se explicó de manera clara lo que se debía hacer y se respondió a las inquietudes que tuvieron los participantes. Cada sujeto evaluado conoció todos los detalles y decidió participar voluntariamente.

Respecto a la confidencialidad, las pruebas aplicadas fueron totalmente anónimas y los datos recolectados se usaron solo para fines de investigación, manteniendo de esta manera la confidencialidad y el buen manejo de datos. Este aspecto también se mencionó en el consentimiento informado que se les brindó a los participantes.

Se aplicó los dos instrumentos que corresponden al presente estudio, de manera presencial con una duración de 35 minutos. Se recogió la información en 5 días consecutivos del mes de setiembre del 2022.

6.2. Procesamiento de análisis de datos

Una vez obtenidos los datos, se procedió a realizar una base de datos usando el programa microsoft Excel. Luego la información se analizó mediante el software IBM-SPSS versión 25, el cual se evaluó usando estadísticos descriptivos, análisis de validez, fiabilidad, de normalidad y de coeficientes de correlación entre las variables de estudio y sus dimensiones, todo este procedimiento se realizó como corresponde.

Capítulo IV: Resultados

1. Análisis descriptivos

Tabla 17

Distribución de participantes según edad, municipalidad, sexo, tiempo de servicio y tipo de trabajador

Datos sociodemográficos de los participantes		
Edad	N	%
Menores de 30	342	82%
De 31 a 40	44	11%
De 41 a 50	27	7%
Sexo		
Femenino	159	38%
Masculino	254	62%
Tiempo de servicio		
1 a 5 años	368	89%
5 a 10 años	26	6%
Más de 10 años	19	5%
Tipo de trabajador		
Operativo	80	19%
Administrativo	333	81%
Municipalidad		
Buenos Aires	39	9%
Chalaco	30	7%
Chulucanas	85	21%
La Matanza	34	8%
Morropón	59	14%
Salitral	43	10%
San Juan de Bigote	35	8%
Santa Catalina de Mossa	29	7%
Santo Domingo	33	8%
Yamango	26	6%

En la tabla 17, se presentan las características de la muestra elegida de los 413 trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, donde el 62% son trabajadores de sexo masculino, la mayoría son jóvenes con edades menores a 30 años (82%), el 21% pertenece a la municipalidad de Chulucanas, el 89% tiene hasta 5 años de experiencia, asimismo, el 81% son administrativos.

Tabla 18

Medidas descriptivas de las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores evaluados

Variables	Estadísticos descriptivos		
	\bar{x}	DS	Total
Satisfacción laboral	76.24	13.196	413
Compromiso organizacional	64.43	13.989	413

En la tabla 18 se observa que el promedio de la variable de satisfacción laboral es 76,24 y de la variable compromiso organizacional 64,43, la desviación estándar en ambas variables suele ser aproximadamente 13 puntos con relación al promedio, es decir, la dispersión de los datos en ambas variables tiende a ser similares.

Tabla 19

Medidas descriptivas de las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores evaluados

Dimensiones	Estadísticos descriptivos		
	\bar{x}	DS	Total
Condiciones físicas y/o materiales	11	3.2	413
Beneficios laborales y/o remunerativos	7.4	1.8	413
Políticas administrativas	10.5	2.5	413
Relaciones sociales	8.6	2.8	413
Desarrollo personal	13.3	3.5	413
Desempeño de tareas	12.7	3.2	413
Relación con la autoridad	12.8	3.1	413

En la tabla 19 se observa que el promedio más bajo se encuentra en las dimensiones de beneficios laborales o remunerativos ($\bar{x}=7,4$) y relaciones sociales ($\bar{x}=8,6$) en comparación con las otras dimensiones, asimismo, en casi todas las dimensiones de dicha variable la desviación estándar suele fluctuar entre valores de 2 y 3, excepto la dimensión beneficios laborales y/o

remunerativos, el cual presenta un valor menor ($DS=1,8$) en comparación con el resto, es decir en esta dimensión hay menos dispersión de los datos.

Tabla 20

Medidas descriptivas de las dimensiones de compromiso organizacional en los trabajadores evaluados

Dimensiones	Estadísticos descriptivos		
	\bar{x}	DS	Total
Compromiso afectivo	22.32	8.341	413
Compromiso normativo	23.14	7.418	413
Compromiso de continuidad	18.97	6.133	413

En la tabla 20 se observa que el promedio más bajo se encuentra en la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional ($\bar{x}=18,97$) en comparación con las demás. Asimismo, en la desviación estándar varían aproximadamente un punto entre las dimensiones con relación a cada uno de sus promedios, habiendo menos dispersión de los datos en la variable compromiso de continuidad ($DS=6,133$).

Tabla 21

Niveles de satisfacción laboral en los trabajadores evaluados

Satisfacción laboral	N	%
Alta insatisfacción	348	84.3
Parcial insatisfacción	65	15.7
Regular	0	0
Parcial satisfacción	0	0
Alta satisfacción	0	0
Total	413	100.0

En la tabla 21 se observa que el 84,3 % de las personas tienden a presentar una alta insatisfacción laboral, seguido del 15,7 % quienes presentan parcial insatisfacción laboral.

Tabla 22

Niveles de satisfacción en la dimensión condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores evaluados

Condiciones físicas y/o materiales	N	%
Alta insatisfacción	196	47.5
Parcial insatisfacción	154	37.3
Regular	61	14.8
Parcial satisfacción	1	0.2
Alta satisfacción	1	0.2
Total	413	100.0

En la tabla 22 se observa que en la dimensión condiciones físicas y/o materiales el 47,5 % de las personas tienden a presentar una alta insatisfacción, seguido del 37,3 % quienes presentan parcial insatisfacción y en un porcentaje menor del 14,8 % presentan regular satisfacción.

Tabla 23

Niveles de satisfacción en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores evaluados

Beneficios laborales y/o remunerativos	N	%
Alta insatisfacción	140	33.9
Parcial insatisfacción	171	41.4
Regular	102	24.7
Parcial satisfacción	0	0
Alta satisfacción	0	0
Total	413	100.0

En la tabla 23 se observa que en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos el 33,9 % de las personas tienden a presentar una alta insatisfacción laboral, seguido del 41,4 % quienes presentan parcial y en un porcentaje menor del 24,7 % presentan regular satisfacción.

Tabla 24*Niveles de satisfacción en la dimensión políticas administrativas en los trabajadores evaluados*

Políticas administrativas	N	%
Alta insatisfacción	222	53.8
Parcial insatisfacción	165	40.0
Regular	26	6.3
Parcial satisfacción	0	0
Alta satisfacción	0	0
Total	413	100.0

En la tabla 24 se observa que en la dimensión políticas administrativas el 53,8 % de las personas tienden a presentar una alta insatisfacción, seguido del 40 % quienes presentan parcial insatisfacción y en un porcentaje menor del 6,3 % presentan regular satisfacción.

Tabla 25*Niveles de satisfacción en la dimensión relaciones sociales en los trabajadores evaluados*

Relaciones sociales	N	%
Alta insatisfacción	163	39.5
Parcial insatisfacción	184	44.6
Regular	65	15.7
Parcial satisfacción	1	0.2
Alta satisfacción	0	0
Total	413	100.0

En la tabla 25 se observa que en la dimensión relaciones sociales el 39,5 % de las personas tienden a presentar una alta insatisfacción, seguido del 44,6 % quienes presentan parcial insatisfacción; en un porcentaje menor del 15,7 % presentan regular satisfacción y el 0,2 % tiene una parcial satisfacción.

Tabla 26*Niveles de satisfacción en la dimensión desarrollo personal en los trabajadores evaluados*

Desarrollo personal	N	%
Alta insatisfacción	230	55.7
Parcial insatisfacción	142	34.4
Regular	41	9.9
Parcial satisfacción	0	0
Alta satisfacción	0	0
Total	413	100.0

En la tabla 26 se observa que en la dimensión desarrollo personal el 55,75 % de las personas tienden a presentar una alta insatisfacción, seguido del 34,4 % quienes presentan parcial insatisfacción y en un porcentaje menor del 9,9 % presentan regular satisfacción.

Tabla 27*Niveles de satisfacción en la dimensión desempeño de tareas en los trabajadores evaluados*

Desempeño de tareas	N	%
Alta insatisfacción	257	62.2
Parcial insatisfacción	143	34.6
Regular	13	3.1
Parcial satisfacción	0	0
Alta satisfacción	0	0
Total	413	100.0

En la tabla 27 se observa que en la dimensión desempeño de tareas, el 62,2 % de las personas tienden a presentar una alta insatisfacción, seguido del 34,6 % quienes presentan parcial insatisfacción y en un porcentaje menor del 3,1 % presentan regular satisfacción.

Tabla 28

Niveles de satisfacción en la dimensión relación con la autoridad en los trabajadores evaluados

Relación con la autoridad	N	%
Alta insatisfacción	249	60.3
Parcial insatisfacción	147	35.6
Regular	17	4.1
Parcial satisfacción	0	0
Alta satisfacción	0	0
Total	413	100.0

En la tabla 28 se observa que en la dimensión relación con la autoridad, el 60,3 % de las personas tienden a presentar una alta insatisfacción, seguido del 35,6 % quienes presentan parcial insatisfacción y en un porcentaje menor del 4,1 % presentan regular satisfacción.

Tabla 29

Niveles de la variable de compromiso organizacional en los trabajadores

Niveles de compromiso organizacional	N	%
Bajo	112	27.1
Medio bajo	125	30.3
Medio alto	84	20.3
Alto	92	22.3
Total	413	100.0

En la tabla 29 se observa que la gran mayoría de los trabajadores evaluados presentan un nivel medio bajo en la variable de compromiso organizacional, el cual alcanza el 30,3 %, seguido del 27,1 % que indica un nivel bajo.

Tabla 30*Niveles del compromiso afectivo en los trabajadores evaluados*

Compromiso afectivo	N	%
Bajo	141	34.1
Medio bajo	95	23.0
Medio alto	83	20.1
Alto	94	22.8
Total	413	100.0

En la tabla 30 se observa que la gran mayoría de los trabajadores presentan un nivel bajo en la dimensión de compromiso afectivo, el cual alcanza el 34,1 %, seguido del 23 % que indica un nivel medio bajo.

Tabla 31*Niveles del compromiso normativo en los trabajadores*

Compromiso normativo	N	%
Bajo	145	35.1
Medio bajo	65	15.7
Medio alto	132	32.0
Alto	71	17.2
Total	413	100.0

En la tabla 31 se observa que la gran mayoría de los trabajadores presentan un nivel bajo en la dimensión de compromiso normativo, el cual alcanza el 35,1 %, seguido del 32 % que indica un nivel medio alto.

Tabla 32*Niveles del compromiso de continuidad en los trabajadores*

Compromiso de continuidad	N	%
Bajo	126	30.5
Medio bajo	102	24.7
Medio alto	122	29.5
Alto	63	15.3
Total	413	100.0

En la tabla 32 se observa que la gran mayoría de los trabajadores presentan un nivel bajo

en la dimensión de compromiso de continuidad, el cual alcanza el 30,5 %, seguido del 29,5 % que indica un nivel medio alto.

2. Análisis inferencial

2.1. Desarrollo de objetivos y contrastación de hipótesis

Tabla 33

Análisis de normalidad de las variables de compromiso organizacional y satisfacción laboral

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	P
Satisfacción laboral	,210	413	,000
Compromiso organizacional	,170	413	,000

En la tabla 33 se observa que el nivel de significancia de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional son menores al p valor de 0.05 ($p=0.000<0.05$), por lo cual se afirma que los datos no presentan una distribución normal. Por ende, para establecer la correlación de ambas variables se usa la prueba no paramétrica de Spearman (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Tabla 34

Análisis de normalidad de las dimensiones de satisfacción laboral

Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	P
Condiciones físicas y/o materiales	,119	413	,000
Beneficios laborales y/o remunerativos	,174	413	,000
Políticas administrativas	,119	413	,000
Relaciones sociales	,122	413	,000
Desarrollo personal	,117	413	,000
Desempeño de tareas	,111	413	,000
Relación con la autoridad	,105	413	,000

En la tabla 34 se observa que el valor de significancia para las dimensiones de la variable satisfacción laboral; condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad son menores de 0.05 ($p=0.00<0.05$), por lo cual, los datos no siguen una distribución normal. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) comentan que cuando

los datos no presentan distribución normal se procede a usar el estadístico de correlación Spearman para establecer la relación entre variables.

Tabla 35

Análisis de normalidad de las dimensiones de compromiso organizacional

Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	P
Compromiso afectivo	,241	413	,000
Compromiso normativo	,218	413	,000
Compromiso de continuidad	,251	413	,000

En la tabla 35 se observa que el valor de significancia para las dimensiones de compromiso organizacional; compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad son menores a p valor de 0.05 ($p=0.000<0.05$), el cual se afirma que los datos en las dimensiones antes mencionadas tienen características asimétricas o no presentan distribución normal. Por ende, para establecer la correlación de ambas variables se usa la prueba no paramétrica de Spearman (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Tabla 36

Análisis de correlación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional

Variables	Compromiso organizacional		
	r_s	p	n
Satisfacción laboral	,744**	,000	413

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

En la tabla 36 se observa que existe correlación positiva altamente significativa entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables es fuerte con un índice de 0.744** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la hipótesis general del estudio, lográndose establecer una relación fuerte entre ambas variables. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción laboral, estos presentan mayor nivel de compromiso organizacional y viceversa.

Tabla 37

Correlación entre las dimensiones condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso afectivo		
Condiciones físicas y/o materiales	r_s	p	n
	,314**	,000	413

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

En la tabla 37 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel moderado con un índice de 0.314** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la primera hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión condiciones físicas y/o materiales, estos presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa.

Tabla 38

Correlación entre las dimensiones condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso normativo		
Condiciones físicas y/o materiales	r_s	p	n
	,348**	,000	413

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

En la tabla 38 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel moderado con un índice de 0.348** (Cohen, 1988). De esta manera, se ha comprobado la segunda hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión condiciones físicas y/o materiales, estos presentan mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

Tabla 39

Correlación entre las dimensiones condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso de continuidad		
	r_s	p	n
Condiciones físicas y/o materiales	,201**	,000	413

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

En la tabla 39 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel de correlación débil con índice de 0.201** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la tercera hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión condiciones físicas y/o materiales, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.

Tabla 40

Correlación entre las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso afectivo		
	r_s	p	n
Beneficios laborales y/o remunerativos	,171**	,000	413

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

En la tabla 40 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables está en un nivel débil con un índice de 0.171** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la cuarta hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, no

necesariamente presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa.

Tabla 41

Correlación entre las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso normativo		
	r_s	p	n
Beneficios laborales y/o remunerativos	,192**	,000	413

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

En la tabla 41 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza una correlación débil con un índice de 0.192** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la quinta hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

Tabla 42

Correlación entre las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso de continuidad		
	r_s	p	n
Beneficios laborales y/o remunerativos	,087	,078	413

En la tabla 42 se observa que no existe correlación entre las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es mayor a 0.05 ($0.078>0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además el índice de correlación de dichas variables alcanza un número de .087 (Cohen, 1988). De esta manera se rechaza la sexta hipótesis específica del estudio, indicando que no existe relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, no presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.

Tabla 43

Correlación entre las dimensiones políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso afectivo		
Políticas administrativas	r_s	p	n
	,259**	,000	413

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

En la tabla 43 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además, la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel débil con un índice de 0.259** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la séptima hipótesis específica del estudio lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión políticas administrativas, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa.

Tabla 44

Correlación entre las dimensiones políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso normativo		
Políticas administrativas	r_s	p	n
	,368**	,000	413

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

En la tabla 44 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel moderado con un índice de 0.368** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la octava hipótesis específica del estudio lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión políticas administrativas, estos presentan

mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

Tabla 45

Correlación entre las dimensiones políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso de continuidad		
	r_s	p	n
Políticas administrativas	,338**	,000	413

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

En la tabla 45 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel moderado con un índice de 0.338** (Cohen, 1988). De esta manera se acepta la novena hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión políticas administrativas, presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.

Tabla 46

Correlación entre las dimensiones relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso afectivo		
	r_s	p	n
Relaciones sociales	,313**	,000	413

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

En la tabla se 46 observa que existe correlación positiva entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel moderado con un índice de 0.313** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la décima hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión relaciones sociales, presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa.

Tabla 47

Correlación entre las dimensiones relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso normativo		
Relaciones sociales	r_s	p	n
	,425**	,000	413

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

En la tabla 47 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel moderado con un índice de 0.425** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la décima primera hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión relaciones sociales, presentan mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

Tabla 48

Correlación entre las dimensiones relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso de continuidad		
Relaciones sociales	r_s	p	n
	,241**	,000	413

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

En la tabla 48 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel débil con un índice de 0.241** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la décima segunda hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión relaciones sociales, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.

Tabla 49

Correlación entre las dimensiones desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso afectivo		
Desarrollo personal	r_s	p	n
	,313**	,000	413

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

En la tabla 49 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel moderado con un índice de 0.313** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la décima tercera hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión desarrollo personal, presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa.

Tabla 50

Correlación entre las dimensiones desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso normativo		
Desarrollo personal	r_s	p	n
	,543**	,000	413

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

En la tabla 50 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel fuerte con un índice de 0.543** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la décima cuarta hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión desarrollo personal, presentan mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

Tabla 51

Correlación entre las dimensiones desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso de continuidad		
Desarrollo personal	r_s	p	n
	,284**	,000	413

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

En la tabla 51 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel débil con un índice de 0.284** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la décima quinta hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión desarrollo personal, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.

Tabla 52

Correlación entre las dimensiones desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso afectivo		
Desempeño de tareas	r_s	p	n
	,312**	,000	413

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

En la tabla 52 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel moderado con un índice de 0.312** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la décima sexta hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión desempeño de tareas, presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa.

Tabla 53

Correlación entre las dimensiones desempeño de tareas la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso normativo		
Desempeño de tareas	r_s	p	n
	,417**	,000	413

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

En la tabla 53 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel moderado con un índice de 0.417** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la décima séptima hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión desempeño de tareas, presentan mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

Tabla 54

Correlación entre las dimensiones desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso de continuidad		
Desempeño de tareas	r_s	p	n
	,223**	,000	413

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

En la tabla 54 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel débil con un índice de 0.223** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la décima octava hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión desempeño de tareas, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.

Tabla 55

Correlación entre las dimensiones relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso afectivo		
Relación con la autoridad	r_s	p	n
	,417**	,000	413

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

En la tabla 55 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), además la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel moderado con un índice de 0.417** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la décima novena hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión relación con la autoridad, presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa.

Tabla 56

Correlación entre las dimensiones relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso normativo		
Relación con la autoridad	r_s	P	n
	,423**	,000	413

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

En la tabla 56 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel moderado con un índice de 0.423** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la vigésima hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión relación con la autoridad, estos presentan mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

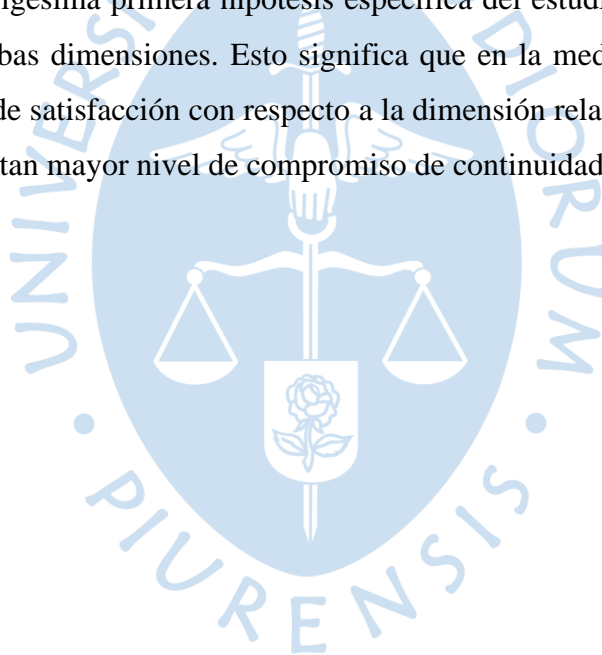
Tabla 57

Correlación entre las dimensiones relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Compromiso de continuidad		
	r_s	p	n
Relación con la autoridad	,227**	,000	413

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

En la tabla 57 se observa que existe correlación positiva entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0.000<0.05$) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, la fuerza en la que se asocian dichas variables alcanza un nivel débil con un índice de 0.227** (Cohen, 1988). De esta manera, se acepta la vigésima primera hipótesis específica del estudio, lográndose establecer una relación entre ambas dimensiones. Esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión relación con la autoridad, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.



Capítulo V: Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, el cual, se demostró que existe una relación positiva fuerte ($r_s=.744^{**}$; $p=0.00<0.05$), quiere decir que a mayor satisfacción laboral mayor compromiso organizacional y viceversa, esto demuestra que los trabajadores que presentan buenas actitudes hacia su trabajo, evidencian un buen estado psicológico que les permite relacionarse de manera adecuada con la organización y tomar decisiones oportunas dentro de ella. De forma similar Buitrón (2020) encontró una relación positiva y altamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r_s=.48$; $p<.001$), asimismo, Palacín (2022) demostró una relación positiva y significativa entre ambas variables en trabajadores de una empresa privada de Lima metropolitana. Los resultados son respaldados por Salazar (2018) quien determinó que existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, es decir, aquellos trabajadores que se sienten satisfechos y que tienen un ambiente de trabajo agradable y armonioso, presentan un mayor nivel de compromiso con la organización en la que trabajan.

La investigación de Nieto (2017) encontró una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r=.60$; $p>.01$), de forma similar, Zurita (2014) determinó una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables ($r=.41^{**}$), la relación también es corroborada por Luna (2015) encontrando un valor de correlación de $r=.515$; $p<.001$; estos estudios sugieren que a medida que los trabajadores se sientan satisfechos, presentarán mayor compromiso con la empresa u organización. Asimismo, Quispe y Paucar (2020) y Castillo y Pillaca (2018) reportaron una asociación positiva entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional; el estudio de Tirado (2021) demostró que las variables mencionadas, tienen un impacto significativo para el adecuado desarrollo del trabajador en su centro laboral sintiéndose satisfecho y comprometido.

Por un lado, Culibrk et al. (2018) evidenció que la implicancia de los empleados con su trabajo media la influencia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Por otro lado, Contreras (2021) determinó que los trabajadores que presentan un alto nivel de satisfacción adoptan aptitudes positivas que les permite elevar su nivel de compromiso organizacional en comparación con aquellos que tienen bajo nivel de satisfacción.

Otros autores relacionan las variables del presente estudio con otras, por ejemplo, Quispe (2015) evidenció que la satisfacción laboral mejora, cuando existe un adecuado clima laboral, además, Marín y Placencia (2017) determinaron que la satisfacción laboral se relaciona con la motivación, en este sentido, según Malander (2016) entiende que la motivación puede ser considerada como la satisfacción percibida por los empleados en lo referente a las condiciones laborales y por supuesto a las relaciones o interacciones que se producen en el ámbito laboral, donde debe predominar la cordialidad y la armonía. El estudio de Toro (2016) evidenció que el compromiso organizacional es un factor que contribuye a generar un clima de armonía en los lugares de trabajo, motivando los esfuerzos de cada colaborador para el adecuado desarrollo de sus actividades laborales.

Con respecto al primer objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo moderada entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.314^{**}$; $p=.000<.05$), esto quiere decir que en la medida que los trabajadores gozan de las condiciones físicas ambientales, desarrollan un mayor vínculo de compromiso afectivo con la organización en la que están laborando. Estos resultados se respaldan bajo el estudio correlacional de Nieto (2017), quien demostró que dicha relación existe porque los empleados que trabajan en un adecuado ambiente con los materiales y la infraestructura necesaria les permiten a ellos desarrollar mayor compromiso afectivo. Meyer y Allen (1991) explican que la generación de una vinculación emocional desarrollada por el empleado con la institución donde presta sus servicios procede de la percepción positiva que tiene sobre las condiciones laborales que ofrece la organización.

Con respecto al segundo objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo moderada entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.348^{**}$; $p=.000<.05$), en este sentido a mejores condiciones físicas, mayor será el nivel de compromiso normativo, es decir, los participantes cumplen con sus obligaciones porque son conscientes de ello bajo el orden ético y moral. La investigación de Nieto (2017) sugiere que el adecuado ambiente de trabajo genera actitudes de satisfacción por parte del trabajador para cumplir con sus responsabilidades, demostrando compromiso normativo.

Con respecto al tercer objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo débil entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional

($r_s=.201^{**}$; $p=.000<.05$), esto quiere decir, en la medida que los trabajadores tienen las condiciones físicas como la infraestructura, las herramientas de trabajo, no necesariamente implica que ellos puedan permanecer en la organización en base al compromiso de continuidad. Esto se explica bajo la perspectiva de Herzberg et al. (1959) en donde la permanencia y la continuidad no sólo dependen de las condiciones físicas, sino también de otros factores integrados como el salario, los beneficios, las relaciones con los compañeros de trabajo, jefes o supervisores, etc.

En el cuarto objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo débil entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.171^{**}$; $p=.000<.05$), esto quiere decir, a medida que los trabajadores sienten complacencia con el incentivo económico regular que reciben por su trabajo, no implica necesariamente que puedan desarrollar un vínculo emocional con la organización en donde laboran (compromiso afectivo), esto es concordante con la investigación de Palacín (2022) quien determinó un coeficiente de correlación débil entre las dimensiones mencionadas, esto puede deberse a los bajos salarios y beneficios que reciben los trabajadores actualmente en su contexto laboral, por lo cual, en el desarrollo de su compromiso afectivo inciden otros factores integrales, por ejemplo, la investigación de Tirado (2020) sostuvo que el compromiso afectivo se relaciona de manera positiva y altamente significativa con el factor beneficios complementarios y el componente recompensas contingentes, es decir, más que la remuneración laboral regular, el trabajador valora en gran medida las recompensas y beneficios extralaborales por su trabajo.

En el quinto objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo débil entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.192^{**}$; $p=.000<.05$), en este sentido, los trabajadores que se sientan satisfechos o complacidos por su remuneración económica regular por la labor que realizan, no necesariamente aumentan el nivel de compromiso normativo para cumplir con sus obligaciones en base al orden ético y moral. Esto puede deberse a que la mayoría de los trabajadores no se sienten realmente comprometidos con su trabajo ya sea porque consideran que la institución no reconoce su trabajo o porque realizan sus actividades cotidianas sobre la base de cumplir con un horario y recibir la contraprestación establecida, en este orden de ideas, la investigación de Treviño et al. (2019) demostró que las remuneraciones pueden tener un impacto significativo sobre el compromiso organizacional, siempre y cuando esté mediada por el empowerment

psicológico, es decir, cuando la persona tiene iniciativa para actuar por sí misma y participar con los demás alcanzando objetivos de calidad dentro de la organización.

En el sexto objetivo específico se determinó que no existe correlación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional ($r_s=.087$; $p=.078>.05$), esto significa que en la medida que los trabajadores reciban una remuneración económica regular por su trabajo, no asumen compromiso de continuidad en su ambiente donde laboran, esto se debe a que los trabajadores pueden reconocer que a pesar de lo importante que resulta la obtención de una remuneración adecuada por los servicios prestados, existen otros aspectos de naturaleza emocional y moral que son igual de relevantes para que puedan sentirse satisfechos en su puesto de trabajo, es el caso de un trato de respeto con sus pares y supervisores, condiciones de trabajo óptima, otorgamiento de reconocimientos y ascensos, capacitación permanente, entre otras iniciativas que conducen a un estado de confort por parte de la persona en su lugar de trabajo. Los resultados del presente coinciden con lo encontrado por Palacín (2022) quien determinó que no existe relación entre los beneficios laborales y el compromiso de continuidad, por su parte, Sánchez et al. (2008) sostuvo que muchas veces la satisfacción laboral guarda mejor relación con el salario emocional, en donde el trabajador percibe flexibilidad laboral y trabajo saludable.

Respecto al séptimo objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo débil entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.259^{**}$; $p=.000<.05$), quiere decir que en la medida que haya un mayor grado de acuerdo del trabajador con los lineamientos institucionales, no necesariamente aumentan en el nivel de compromiso afectivo, respecto a esto último, al incluir un aspecto emocional, se relaciona mejor con el bienestar psicológico del trabajador en la organización (Mowday et al., 1979).

Respecto al octavo objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo moderada entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.368^{**}$; $p=.000<.05$), esto significa que en la medida que haya un mayor grado de acuerdo del trabajador con las normativas institucionales, el nivel de compromiso normativo aumenta, es decir, el trabajador cumple con sus obligaciones en base a un orden ético y moral, esto se debe que ambas dimensiones constituyen lineamientos que el trabajador está de acuerdo en cumplir para con su trabajo. A pesar de que no existe estudios sobre la relación de estas dimensiones, el

estudio de Cortina (2016) evidenció que la satisfacción laboral se relaciona fuertemente con el compromiso normativo ($r=.94^{**}$; $p=.000<.001$), indicando que la actitud frente al trabajo constituye un grado mayor de adaptación al trabajo porque se genera un sentimiento de obligación por parte del trabajador. En este orden de ideas, el estudio de Avila (2019) corroboró que el compromiso organizacional presenta relación significativa con la percepción de políticas para la dirección del personal.

Respecto al noveno objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo moderada entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional ($r_s=.338^{**}$; $p=.000<.05$), este resultado demuestra que en la medida que los trabajadores demuestren un mayor grado de acuerdo con las normativas institucionales de regulación laboral, ellos muestran mayor compromiso de continuidad, es decir, cumplen con las políticas administrativas de la organización porque sienten la necesidad de permanencia para desempeñarse en sus puestos de trabajo, por ende se sienten comprometidos. Algunos autores también explican que el compromiso de continuidad se relaciona con el clima organizacional (Bahrami et al., 2016), con la satisfacción laboral (Cortina, 2016) y con el componente involucramiento y consistencia (Del Castillo, 2020). Por su parte, teóricamente Meyer y Allen (1991) el compromiso de continuidad va a significar para el empleado evaluar la permanencia o no en la organización, para lo cual procederá a ponderar los costos y beneficios que se desprenden de esta acción.

Respecto al décimo objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo moderada entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.313^{**}$; $p=.000<.05$), esto quiere decir que en la medida que los trabajadores aumentan en el grado de complacencia en relación a sus compañeros de trabajo, presentan un mayor compromiso afectivo, es decir, desarrollan mejor vínculo emocional con la organización. Estos resultados se respaldan bajo el estudio de Tirado (2021), quien demostró que el factor compañeros de trabajo se relaciona con el compromiso afectivo de forma significativa ($r_s=.554^{***}$; $p=.000<.05$), esto se explica en el enfoque actitudinal de Mowday et al. (1982) en donde la calidad de las relaciones interpersonales de los trabajadores permite mayor compromiso organizacional. Asimismo, de forma específica la investigación de Anco y Suni (2018) y Castillo y Pillaca (2018) encontraron que el compromiso afectivo se asocia con la satisfacción laboral ($r=.623$; $p<.05$), esto indica que cuando el grado de afecto es mayor por parte de los trabajadores con la institución u organización, su actitud y satisfacción mejora y viceversa.

Respecto al décimo primer objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo moderada entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.425^{**}$; $p=.000<.05$), este hallazgo demuestra que en la medida que los trabajadores sienten satisfacción en sus relaciones laborales con sus compañeros, incrementan su nivel de compromiso normativo, es decir, cumplen con sus obligaciones en base a un carácter ético y moral. Asimismo, el estudio de Luna (2015) corroboró que el componente personal y/o social se asocia con el compromiso organizacional, porque permite reconocer al trabajador como un individuo que se relaciona con los demás y que a su vez se siente comprometido con sus responsabilidades y funciones destacando su compromiso normativo.

De acuerdo con el décimo segundo objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo débil entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional ($r_s=.241^{**}$; $p=.000<.05$), esto indica que a pesar que los trabajadores en la medida que aumentan en el grado de complacencia en relación a sus compañeros, no necesariamente implica que puedan incrementar en su necesidad de permanencia en la organización; este resultado puede explicarse bajo los hallazgos de Arce y Malvas (2014) quienes encontraron que las relaciones interpersonales se asocia mejor con el clima organizacional ($r=.790^{**}$; $p=.000<.05$), es decir, las relaciones sociales se desarrollan de mejor forma cuando los trabajadores perciben un adecuado ambiente humano de trabajo, en este sentido el estudio de Quispe (2015) sostuvo que un adecuado clima laboral incrementa los niveles de satisfacción en los trabajadores.

De acuerdo con el décimo tercer objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo moderada entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.313^{**}$; $p=.000<.05$), este resultado demuestra que cuando los trabajadores tienen mayor oportunidad para su desarrollo personal, aumentan en su nivel de compromiso afectivo, por lo cual desarrollan un vínculo emocional con la organización. Asimismo, Avila (2019) corroboró que la implementación de un modelo de gestión del compromiso organizacional conlleva a mayores beneficios para una entidad, lo que puede incluir un mayor apego emocional por parte de un empleado con la organización donde labora. Además, cuando las organizaciones impulsan la promoción, capacitación y la participación como formas de desarrollo personal, los trabajadores incrementan en su compromiso de continuidad (Tirado, 2021; Nieto, 2017).

De acuerdo con el décimo cuarto objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo fuerte entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.543^{**}$; $p=.000<.05$), esto significa que los trabajadores que tienen oportunidad de crecimiento con miras a su propias autorrealización dentro de la empresa, ellos incrementan su nivel de compromiso normativo, porque se sienten comprometidos con sus deberes y responsabilidades por lo que la empresa les ofrece, este hallazgo coincide con el estudio de Palacín (2022) quien determinó que el componente capacitación y promoción se asocia con un incremento en el compromiso normativo por parte de los trabajadores. Esta correlación se debe porque cuando los empleados se sienten capacitados y persiguen metas de desarrollo personal, también les permite estar mejor preparados para asumir sus funciones sintiéndose comprometidos. Meyer y Allen (1991) afirman que el compromiso normativo parte de la presencia de un factor ético y moral en el que se encuentra inmerso el trabajador, al sentir que ha recibido un conjunto de beneficios que le ha ayudado a crecer dentro de la organización.

De acuerdo con el décimo quinto objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo débil entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional ($r_s=.284^{**}$; $p=.000<.05$), estos resultados implican que a mayor desarrollo personal en los trabajadores, no necesariamente muestran mayor compromiso de continuidad, en este sentido el estudio de Mendoza y Méndez (2021) determinaron que para que los trabajadores asuman compromisos de permanencia con la organización existen factores variados; estabilidad laboral, ambiente de trabajo, sueldo, horarios de trabajo, apego emocional con la empresa y muy pocos empleados buscan oportunidades de desarrollo personal.

De acuerdo con el décimo sexto objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo moderada entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.312^{**}$; $p=.000<.05$), quiere decir que en la medida que los trabajadores valoran de manera satisfactoria sus tareas cotidianas, ellos incrementan su nivel de compromiso afectivo y se sienten vinculados emocionalmente con la organización. El trabajo de Wang et al. (2018) demostró que los trabajadores con alto nivel de compromiso afectivo presentaron mayor predisposición en el componente desempeño de tareas, en concordancia, la investigación de Demir y Zehir (2021) determinó que el compromiso emocional-afectivo mejora el rendimiento en las tareas que los trabajadores realizan. Por su parte Loi et al. (2010) refiere que el trabajador

que está conectado emocionalmente con su organización acepta las reglas, se desempeña y muestra intención de permanecer en la organización pase lo que pase. Mowday et al. (1979) indicaron que en el ámbito del compromiso organizacional existe una dimensión emocional que se manifiesta al momento que los empleados se vinculan psicológicamente con la entidad en la que se desenvuelven, de este modo logran desarrollar lazos afectivos al sentirse satisfechos sobre sus exigencias y expectativas, lo que indudablemente conlleva a optimizar el desempeño de la entidad.

De acuerdo con el décimo séptimo objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo moderada entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.417^{**}$; $p=.000<.05$), este hallazgo indica que aquellos trabajadores que demuestran mayor nivel en su desempeño en las tareas, ellos también incrementan en su nivel de compromiso normativo. Estos resultados son concordantes con el estudio de Kunal et al. (2020) quien determinó que el desempeño en las tareas tiene una relación positiva significativa con el compromiso normativo; dicho estudio concluyó que mientras mejor es el desempeño de los trabajadores, mejor es el compromiso con su trabajo y empleo. De la misma forma Riwu et al. (2022) sostuvo que el compromiso normativo tiene un impacto significativo en el desempeño laboral general.

De acuerdo con el décimo octavo objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo débil entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional ($r_s=.223^{**}$; $p=.000<.05$), esto significa que en la medida que los trabajadores incrementan su valoración en el desempeño de sus tareas, ellos no necesariamente incrementan en su necesidad de permanencia dentro de la entidad en donde laboran. Esto puede deberse a que los resultados demuestran que la gran mayoría de trabajadores a pesar de estar insatisfechos (90,1 %) en el componente desempeño de tareas, más del 50 % sienten la necesidad de permanecer en la entidad laboral, es decir, muestran compromiso de continuidad.

De acuerdo con el décimo noveno objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo moderada entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.417^{**}$; $p=.000<.05$), esto quiere decir que en la medida que los trabajadores valoran de forma positiva su relación con su jefe directo de acuerdo con sus actividades cotidianas, ellos incrementan su nivel de compromiso afectivo sintiéndose vinculados

emocionalmente con la entidad laboral. Este resultado es respaldado por la investigación De La Rosa-Navarro y Carmona- Lavado (2010), encontrando que la relación jefe-subordinado tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional, además esa buena relación favorece la percepción que el empleado tiene de la organización con respecto al trato que recibe, en donde muestra mejor compromiso afectivo y deseo de querer seguir trabajando en la empresa.

De acuerdo con el vigésimo objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo moderada entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional ($r_s=.423^{**}$; $p=.000<.05$), significa que cuando los trabajadores valoran positivamente su relación con el jefe directo, presentan mayor compromiso normativo. En este sentido el estudio de Hassan y Che (2008) determinó que la calidad de la relación entre superior y subordinado con el compromiso de los trabajadores esta mediada por el componente comunicación, en esta línea el estudio de Sackitey (2023) evidenció que cuando se consolida esa relación impacta de forma significativa en la dimensión compromiso normativo.

De acuerdo con el vigésimo primer objetivo específico se determinó que existe correlación positiva de tipo débil entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional ($r_s=.227^{**}$; $p=.000<.05$), esto sugiere que la valoración que hace el trabajador en la relación con su jefe directo, no necesariamente incrementa el nivel del compromiso de continuidad, esto puede deberse a que la gran mayoría de ellos no perciben sus relaciones como buenas con sus jefes inmediatos, sin embargo, sí tienen ese compromiso de continuidad, según Meyer y Allen (1991) los trabajadores sienten esa necesidad de permanencia porque perciben que su abandono implica costos y falta de oportunidades laborales.

Conclusiones

La presente investigación concluye lo siguiente:

De acuerdo con el objetivo general se determinó que existe relación positiva fuerte entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, lo que indica que, a mayor satisfacción laboral, mayor nivel de compromiso organizacional dentro de la entidad y viceversa.

De acuerdo con el primer objetivo específico se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, quiere decir que aquellos trabajadores que aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión condiciones físicas y/o materiales, presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa.

Respecto con el segundo objetivo específico se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión condiciones físicas y/o materiales, ellos presentan mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

De acuerdo con el tercer objetivo específico se determinó que existe relación positiva débil entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, es decir, cuando los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión condiciones físicas y/o materiales, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.

De acuerdo con el cuarto objetivo específico se determinó que existe relación positiva débil entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, esto quiere decir que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto

a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa

De acuerdo con el quinto objetivo específico se determinó que existe relación positiva débil entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, quiere decir que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

De acuerdo con el sexto objetivo específico se determinó que no existe relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, no presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.

De acuerdo con el séptimo objetivo específico se determinó que existe relación positiva débil entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, quiere decir que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión políticas administrativas, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa.

Respecto con el octavo objetivo específico se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, quiere decir que cuando los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión políticas administrativas, estos presentan mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

De acuerdo con el noveno objetivo específico se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la

dimensión políticas administrativas, presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.

De acuerdo con el décimo objetivo específico se determinó que existe positiva moderada entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, quiere decir que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión relaciones sociales, presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa.

De acuerdo con el décimo primer objetivo específico se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión relaciones sociales, presentan mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

De acuerdo con el décimo segundo objetivo específico se determinó que existe relación positiva débil entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión relaciones sociales, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.

De acuerdo con el décimo tercer objetivo específico se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, esto quiere decir que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión desarrollo personal, presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa.

De acuerdo con el décimo cuarto objetivo específico se determinó que existe relación positiva fuerte entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, quiere decir que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión desarrollo personal, presentan mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

De acuerdo con el décimo quinto objetivo específico se determinó que existe relación positiva débil entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, quiere decir que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión desarrollo personal, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.

De acuerdo con el décimo sexto objetivo específico se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, es decir, en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión desempeño de tareas, presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa.

De acuerdo con el décimo séptimo objetivo específico se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, quiere decir que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión desempeño de tareas, presentan mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

De acuerdo con el décimo octavo objetivo específico se determinó que existe relación positiva débil entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión desempeño de tareas, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.

De acuerdo con el décimo noveno objetivo específico se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, quiere decir que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión relación con la autoridad, presentan mayor nivel de compromiso afectivo y viceversa.

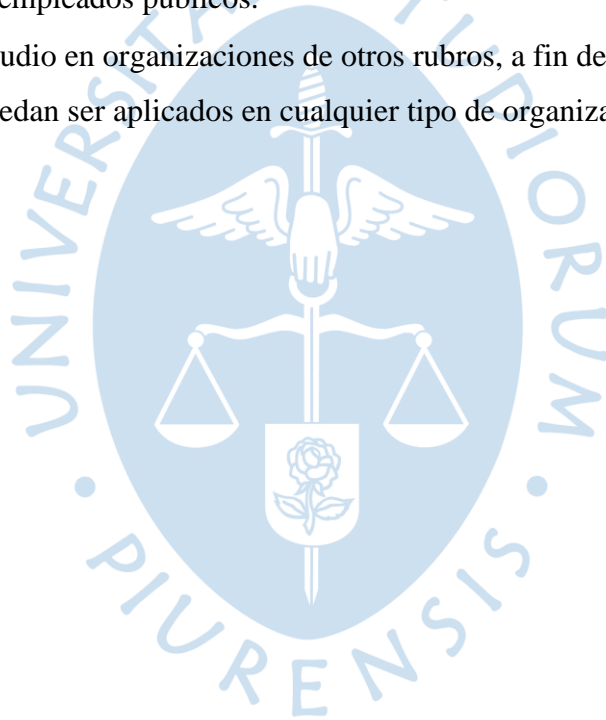
De acuerdo con el vigésimo objetivo específico se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, es decir, en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión relación con la autoridad, estos presentan mayor nivel de compromiso normativo y viceversa.

De acuerdo con el vigésimo primer objetivo específico se determinó que existe relación positiva débil entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, esto significa que en la medida que los trabajadores aumentan en su nivel de satisfacción con respecto a la dimensión relación con la autoridad, no necesariamente presentan mayor nivel de compromiso de continuidad y viceversa.



Recomendaciones

- Implementar estrategias respecto al reconocimiento del buen trabajo, proporcionando oportunidades de desarrollo profesional, refuerzo de capacitaciones específicas sobre las funciones y ofreciendo un excelente ambiente laboral, que conllevaran a un mejor grado de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las Municipalidades de la Provincia de Morropón.
- Replicar la investigación en las otras provincias que conforman la Región Piura, a fin de poder extender los resultados.
- Complementar el estudio con el desarrollo de otras investigaciones en poblaciones de trabajadores municipales, a fin de implementar programas nacionales de bienestar laboral en los empleados públicos.
- Replicar el estudio en organizaciones de otros rubros, a fin de validar los instrumentos y que estos puedan ser aplicados en cualquier tipo de organización.



Referencias

- Abrajan, M. G., Contreras, J. M., y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Aguirre, N. C., Andrade, G. M., y Castro, A. (2005). Desarrollo de un Instrumento de Variables que Podrían Influir en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la construcción en Santiago de Chile. *Revista de la Construcción Escuela de Construcción Civil*, 4(1), 81-90. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127619365010>
- Alvarado, D., y Chicoma, J. C. (2011). Mejoramiento de la infraestructura educativa de la EPM. N° 14647 Efrén Estela Arambulo Seminario del Distrito Morropón, Provincia de Morropón-Piura. Morropón: Municipalidad Distrital de Morropón. <https://es.scribd.com/document/487293242/Download-3>
- Anco, G. K., y Suni, H. D. (2018). *Relación entre compromiso organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Paucarpata, Arequipa 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín Arequipa]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7127>
- Andrade, C. V. (2017). *Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentas de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre del 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial]. Repositorio Institucional de la Universidad Tecnológica Equinoccial. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17612/1/68793_1.pdf
- Arbaiza, L. (2017). Gerencia y liderazgo. Conocimiento y habilidad. Compromiso laboral. *Diario el Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/50879-compromiso-laboral>
- Arce, G. J., y Malvas, Y. M. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari - 2013* [Tesis de Maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Repositorio Institucional Digital UCSS. <https://hdl.handle.net/20.500.14095/134>
- Arciniega, L., & Gonzáles, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50. <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>

- Arcos, G. F. (2015). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una empresa financiera en la ciudad de Ambato* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1077>
- Arias, W. L., Rivera, R., y Ceballos, K. D. (2017). Análisis psicométrico de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. *Interacciones*, 3(2), 79-85.
<http://dx.doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
- Avila, S. (2019). *Modelo de gestión del compromiso organizacional estudio aplicado a una empresa de servicios de seguridad privada en España* [Tesis de Maestría, Universidad CEU San Pablo]. Repositorio Institucional Uned.
<https://portalcientifico.uned.es/grupos>
- Bahrami, M., Barati, O., Ghoroghchian, M. S., Montazer-Alfaraj, R., & Ranjbar-Ezzatabadi, M. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96-100.
<http://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>
- Bandalos, D. L., & Finney, S. J. (2010). Factor analysis: exploratory and confirmatory. In G. R. Hancock y R. O. Mueller (eds.), *Reviewer's guide to quantitative methods*. Routledge.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1086/222820>
- Buitrón, K. M. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional Usmp.
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/6962>
- Calderón, M. J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza Investigación y Psicología*, 21(3), 239-247.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Calderón, M., Laca, A., Pando, M., y Cabrera, F. J. (2015). Relación de la socialización y el compromiso organizacionales en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(35), 267-277. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497551993003>

- Camirra, H., y Cartaya, S. (2009). Guía para la investigación académica. *Revista Docencia Investigación Extensión. Instituto Universitario Pedagógico Monseñor Arias*, 21, 1-44. https://pedagogicoiupma.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/camirra_cartaya_guia_investigac_iupma.pdf
- Cartón, M. I., y Téllez, M. S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Castillo, O. E., Prado, N. A., Pérez, U. R., y Ortiz, N. R. (2017). Salario emocional y satisfacción laboral: caso de ARclad S.A. *Universidad Emprendiendo un Mundo Mejor*, (1), 1-16. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.27795.58409>
- Castillo, Q. E., y Pillaca, P. E. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016- Perú* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Ucv. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28303>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2nd Ed). McGraw-Hill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Clifton, J., & Harter, J. (2019). *It's the manager: Moving from boss to coach*. Gallup Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Comercio Exterior del Perú. (2022). Desempeño del mercado laboral peruano. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-002.pdf>
- Cook, J. D. (1981). *The experience of work*. Press.
- Cutivalú. (2017). *Despidos masivos de trabajadores municipales por falta de presupuesto*. <https://www.cutivalu.pe/despidos-masivos-de-trabajadores-municipales-por-falta-de-presupuesto/>
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment. minneapolis*. University of Minnesota Press.
- De La Rosa-Navarro, M. D., y Carmona-Lavado, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, 26, 112-132. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43315587006>

- Del Castillo, M. E. (2020). *Relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa de servicios tecnológicos - Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.
<https://hdl.handle.net/20.500.12866/8519>
- Deloitte University Press. (2015). *Tendencias globales de capital humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Demir, B., & Zehir, C. (2021). Relationship Between Emotional Commitment Task Performance And Organizational SI. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS*, 101, 47-58. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.02.5>
- Diario Gestión Perú. (Octubre, 2023). *Ausentismo laboral*.
<https://gestion.pe/noticias/ausentismo-laboral/>
- Escobeto, P. M., Cautle, G. L., Guadarrama, M. A., y Estebané, O. (2014). Escala de satisfacción laboral a partir de factores socioculturales y ergo ambientales para los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Ciencia y Trabajo*, 16(51), 177-183. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art09.pdf>
- Ferrando, P. J., Lorenzo-Seva, U., Hernández-Dorado, A., y Muñoz, J. (2022). Decálogo para el análisis factorial de los ítems de un test. *Psicothema*. 34(1), 7-17.
 10.7334/psicothema2021.456
- Ferrando, P. J., y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de Investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
<http://www.cop.es/papeles>
- Flores, J. (1994). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Universidad del pacífico.
- Fonseca, H. J., Cruz, T. C., y Chacón, G. L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29.
<https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del Rendimiento Laboral*. Teseo.
- Gallup, B. (2024). *State of the Global Workplace*.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

- García, E. (2015). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Piura* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional Unp.
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/301>
- Gargallo, A. F. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *University, Society and Global Markets*, 563-575.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Gómez, S., Sánchez, J., Sánchez, C., y Domínguez, M. (2009). Análisis regional del empleo público en España: especial consideración de los empleados autonómicos. *Departamento de economía Aplicada en la Hacienda Pública*, 1-42.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2942257.pdf>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading Mass. Addison Wesley.
- Hassan, A., & Che, S. M. (2008). Relationship between superior-subordinate relationships quality and group commitment: the mediating factor of superior-subordinate communication. *Malaysian Journal of Communication*, 24, 20-33.
https://journalarticle.ukm.my/4314/1/V24_2.pdf
- Hegney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *J Nurs Manag*, 14, 271-281.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00618.x>
- Hernández, B. E., Ruiz, A. M., Ramírez, V, Sandoval, S. J., y Méndez, 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.
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, O. R., y Osorio, S. (2016). *El salario emocional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia* [Tesis de Maestría, Colegio de Estudios Superiores de Administración CESA]. Repositorio Institucional Cesa.
<http://hdl.handle.net/10726/1655>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Herzberg, G., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley y Sons.
- Huete, L. (2003). *Servicios y beneficios. La fidelización de clientes y empleados* (1 Ed.). Deusto S.A.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2018). *Piura: resultados definitivos*.
https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1553/20TOMO_01.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2021). *Piura: compendio estadístico*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2856608/Piura%20Compendio%20Estad%20C3%ADstico%202021.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2024). Plan anual de cultura y clima organizacional. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6614479/5749743-resolucion-jefatural-n-175-2024-inei.pdf>
- Instituto Nacional de Salud Mental [INSM]. (2013). Estudio epidemiológico de salud mental en Lima Metropolitana y Callao. *Anales de Salud Mental*, 29, 1-392.
<https://www.insm.gob.pe/investigacion/archivos/estudios/2012%20asm%20eesm%20-lm.pdf>
- Kuhai, A. J., Arabi, A., Mohamad-Zaid, M. F., & Ismawi, N. (2020). Relationship between Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment towards Job Performance. *Journal of Sustainable Management Studies*, 1(1), 19-27.
<https://majmuah.com/journal/index.php/jsms/article/view/69>
- Lawler, E. (1973). *Motivation in Work Organizations*. Brooks Cole.
- Locke, E. A. (1984). *Social Psychology and Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120. <https://doi.org/10.1348/096317905X39657>
- López-Aguado, M., y Gutiérrez-Provecho, L. (2019). Cómo realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *Revista de Innovación*, 12(2), 1-14.
<http://doi.org/10.1344/reire2019.12.227057>
- Luna, J. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en personal docente de una Universidad privada de Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional Uigv. <http://hdl.handle.net/20.500.11818/385>
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral. *Ciencia y Trabajo*, 18(57), 177-182. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300177

- Manzano, D. A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5615>
- Marín, S. H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizontes. Medicina*, 14(4), 42-52.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Maza, F. (2024). *Salud mental y riesgos psicosociales en el trabajo*.
<https://elperuano.pe/noticia/245997-suplemento-juridica-salud-mental-y-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo#:~:text=En%20una%20encuesta%20de%20Ipsos,no%20poder%20ir%20a%20trabajar.>
- Melo, M. C., Prieto, C., y Tarazona, G. (2015). *Modelo de Salario Emocional para Cardiocolombia S.A.S* [Tesis de especialización, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano]. Repositorio Institucional Utadeo. <http://hdl.handle.net/20.500.12010/3392>
- Menautt, C. C., Checa, C. S., y Arias, G. W. (2016). La gratitud y la percepción de equidad en el trabajo como predictores de la motivación laboral en una agencia bancaria de Arequipa. *Psicológica*, 6(1), 67-90.
<http://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/39/40>
- Mendoza, M. C., y Méndez, J. L. (2021). *Estudio de la intención de permanencia de colaboradores en medianas y pequeñas empresas privadas en las ciudades de Cuenca y Palora durante el periodo de marzo-agosto del 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21091>
- Meriño, C., Henao, G., Chirinos, A., Martínez, D. M., y Pérez, P. (2019). La satisfacción laboral y los valores del gerente de aula en las etapas I y II de Educación Básica. *Espacios*, 40(9), 1-11.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n09/a19v40n09p26.pdf>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 19(2), 199-215.
<https://doi.org/10.1037/h0080013>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-98.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710-720.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.710>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology*, 82, 83-93. <https://doi.org/10.1037/H0086797>
- Ministerio de Política Territorial y Función Pública. (2018). *Real Decreto 863/2018, de 13 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Función Pública*. <https://www.boe.es/boe/dias/2018/07/14/pdfs/BOE-A-2018-9858.pdf>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio académico UPC.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581494>
- Morata-Ramírez, M. A., Holgado-Tello, F. P., Barbero-García, I., y Méndez, G. (2015). Análisis factorial confirmatorio. Recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error tipo I de Chi-cuadrado y RMSEA. *Acción Psicológica*, 12(1), 79-90. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.12.1.14362>

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, M. R., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*, 224-247.
[https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nieto, E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] Repositorio Institucional Puce.
<https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/35633>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2^a ed.). McGraw-Hill.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). *La salud mental en el trabajo*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Palacín, R. L. (2022). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional Unfv.
<https://hdl.handle.net/20.500.13084/6356>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, *9*(1), 3-27.
- Pedraza, M. N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *10*(20), 1-31.
<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peiró, J. M. (1986). *Psicología de la Organización*. UNED.
- Pintado, E. A. (2011). *Generación y liderazgo conductivo del talento humano*. Arco Iris.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, *59*, 603-609. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0037335>
- Pujol-Cols, J., y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, *34*(146), 3-18.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

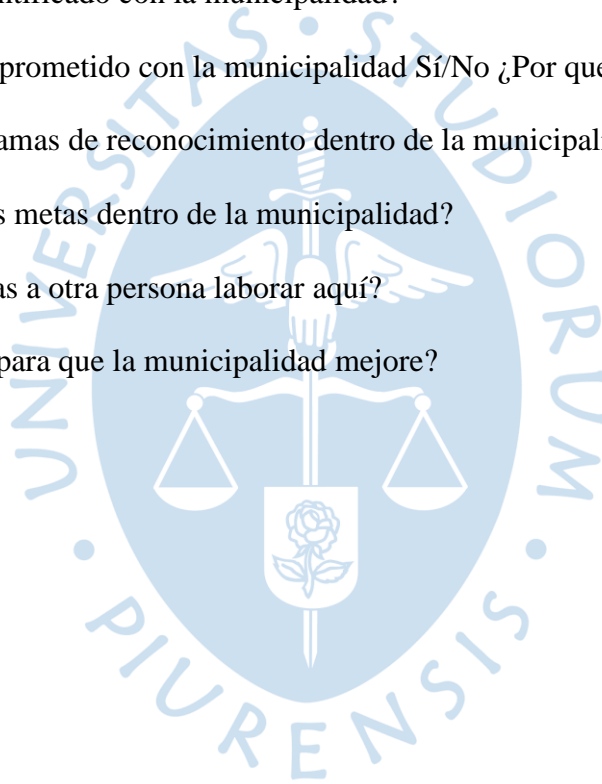
- Quispe, N. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio Institucional Unajma. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/244>
- Quispe, R., y Paucar, S. (2020) Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64- 83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Riwu, L., Merlín, L., & Pellokila, I. (2022). The Influence of Affective Commitment, Continuous Commitment and Normative Commitment to Employee Performance at Sotis Hotel Kupang during the COVID-19 Pandemic. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 719, 179-185. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-83-1_33
- Robles, M., Sotos, T., Martínez, E., y Herrera, P. (2015). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Servicio de Medicina Preventiva. Unidad de Calidad. Hospital Sierrallana*, 19(2), 127-134. [doi.10.1157/13074368](https://doi.org/10.1157/13074368)
- Rodríguez, D. L., y Santofimio, M. A. (2016). *Modelo de gestión académica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional* [Tesis de Maestría, Universidad libre]. Repositorio Institucional Unilibre. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9846>
- Rubiños, A. L. (2017). *Situación laboral de trabajadores en la municipalidad provincial de la región san martín, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Ucv. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30937>
- Rubio, A. S., Aranda, B. C., González, B. R., y Gómez, S. R. (2020). El Concepto de Salario Emocional. *Retos de la Ciencia*, 41, 15-24. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
- Sackitey, G. (2023). Supervisor Relationship Quality and Employee Commitment to Change in the Ghanaian Banking Industry. *Journal of Business & Financial Affairs*, 12(2), 2-11. [10.37421/2167-0234.2023.12.447](https://doi.org/10.37421/2167-0234.2023.12.447)
- Salazar, C. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar. <http://repositorionew.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>

- Salazar, Cuevas, P. M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN. <http://hdl.handle.net/10644/6348>
- Salazar, R., Girón, S., Solano, A., y Torres, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional Pucp. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4593>
- Sánchez, S., Fuentes, F., y Artacho, C. (2008). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Capital humano*, 219, 60-70.
https://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf
- Sánchez, T. M., y García, V. M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Schein, E. (1994). *Psicología de la organización*. Prentice Hall.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: El Manual Moderno.
- Teijeiro, M. M., García-Álvarez, M. T., y Mariz, R. (2010). La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual. Una guía de indicadores. *Economía Industrial*, 378, 45-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3405054>
- Terán, J. L. (2017). *Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral* [Tesis de grado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional Ucsp. <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15473>
- Adecco, G. (2018). Management y empleo. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/13-peruanos-falto-falso-pretecto-adecco-241512-noticia/?ref=gesr>
- Adecco, G. (2022). Global Workforce of the Future. https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2022/10/TAG-HQ-whitepaper-09-2022-Reset-Normal-ES-2_compressed.pdf
- Tirado, E. M. (2021). *Satisfacción y compromiso en docentes de secundaria de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. Repositorio Institucional Pucp. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/22251>

- Toro, A. (2016). Análisis del compromiso organizacional en empresas colombianas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 21(1), 14-17.
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/39/39>
- Treviño, R., Segovia, A., Alvarado, E., y Guerra, P. (2018). Las remuneraciones impactan positivamente en el compromiso organizacional mediante el empowerment psicológico en docentes de instituciones públicas. *InnOvaciOnes de NegOciOs*, 16(31), 87-117. <https://doi.org/10.29105/rinn16.31-4>
- Valencia, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 1(2), 20-33.
<https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf>
- Wang, Q., Weng, Q., & Jiang, Y. (2018). When Does Affective Organizational Commitment Lead to Job Performance?: Integration of Resource Perspective. *Journal of Career Development*, 47(4), 380-393. <https://doi.org/10.1177/0894845318807581>
- Workmonitor, R. (2024). The voice of talent.
<https://workforceinsights.randstad.com/hubfs/Workmonitor/2024/Randstad%20Workmonitor%202024.pdf?hsLang=nl>
- Zurita, M., Ramírez, T., Quesada-Soto, J., Quesada-Ronco, M., Ruiz, B., y Manzano, J. (2015). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada. *Reidocrea*, 3(3), 17-25.
<http://dx.doi.org/10.30827/Digibug.31291>

Anexos**Anexo 01: Encuestas de recogida de información de colaboradores en relación con sus puestos de trabajo**Encuesta breve

- 1- ¿Cómo se siente laborando en esta municipalidad?
- 2- ¿Cuánto tiempo lleva laborando en esta organización?
- 3- ¿Siente que reconocen su trabajo?
- 4- Te sientes satisfecho en la municipalidad si/No ¿Por qué?
- 5- ¿Te sientes identificado con la municipalidad?
- 6- Te sientes comprometido con la municipalidad Sí/No ¿Por qué?
- 7- ¿Existen programas de reconocimiento dentro de la municipalidad?
- 8- ¿Cuáles son tus metas dentro de la municipalidad?
- 9- ¿Recomendarías a otra persona laborar aquí?
- 10- ¿Qué sugieres para que la municipalidad mejore?



Anexo 02: Validez de la escala de compromiso organizacional por juicio de expertos**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor (a):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el contenido del instrumento **Compromiso Organizacional** para ser utilizado en la recopilación de información sobre Satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón-Piura.

Es imprescindible contar con su aporte y su connotada experiencia para poder seguir con otros procesos psicométricos que hagan de mi instrumento una herramienta válida y confiable y así proceder a aplicar el instrumento en mención.

El expediente de validación que le hacemos llegar contiene:

1. Carta de presentación
2. Definiciones conceptuales de las variables
3. Matriz de operacionalización de las variables

Manifestándole el respeto y consideración hacia su persona, finalizo, no sin antes agradecerle por anticipado su gentil colaboración y atención como experto, que dispense a la presente.

Atentamente.

Yasmin Santos Guevara Coello

DNI:

Definición conceptual de la variable y dimensiones

VARIABLE

Compromiso organizacional

Estado psicológico de los trabajadores que le permiten relacionarse con la organización y tomar ciertas decisiones que están vinculadas a la permanencia dentro de la misma y, por tanto, un elevado compromiso se aprecia en la presencia de una relación positiva entre las relaciones de trabajo, el desempeño, la satisfacción laboral y la productividad (Meyer y Allen, 1991).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo

Se refiere al vínculo emocional que desarrolla el trabajador con la organización, derivada de la relación satisfactoria por parte de la empresa en tanto al logro de expectativas y necesidades de los trabajadores como un sentir común (Meyer y Allen, 1991).

DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo

Constituyen la presencia del componente de tipo moral, en el sentido de la manifestación de las obligaciones en el orden ético y moral, en los términos de la gratitud con la empresa u organización dado a los beneficios obtenidos (Meyer y Allen, 1991).

DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad

Constituye la presencia del componente de tipo moral, en el sentido de la manifestación de las obligaciones en el orden ético y moral (Meyer y Allen, 1991).

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.								
9.	Ahora mismo no dejaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.								
14.	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.								
18.	Creo que le debo mucho a esta empresa.								
	CONTINUIDAD								
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.								
8.	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.								
13.	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.								
16	Ahora mismo sería difícil para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.								
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.								

Fecha actual: _____

Nombres y Apellidos del Juez: _____

Institución donde labora: _____

Años de experiencia profesional o científica: _____

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 03: Solicitud para la aplicación de los instrumentos

Motivo: Permiso para aplicación de evaluación

Señor (a):

Alcalde de la municipalidad de.....

Con atención al área de Recursos Humanos

Yo, Yasmin Santos Guevara Coello identificada con DNI N°, con domicilio en el caserío de Barrios Bajo S/N Distrito de San Juan de Bigote. Bachiller de la carrera de Psicología de la Universidad de Piura (UDEP), expongo lo siguiente:

Actualmente me encuentro realizando mi tesis de licenciatura en el tema “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón-Piura-Perú” siendo una de estas instituciones la municipalidad de:.....

Por lo antes mencionado solicito su autorización para coordinar con el área de Recursos Humanos el proceso de aplicación de una evaluación a los trabajadores de los regímenes (CAS, 276,728, PENSIONISTAS Y LEY SERVIR), la cual será modalidad presencial.

Agradezco desde ya su apoyo.

Fecha:.....

Atentamente

Yasmin Santos Guevara Coello

DNI:

Anexo 04: Formato de consentimiento informado para los participantes**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado participante,

La presente investigación tiene como objetivo indagar la relación entre Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón, Piura, Perú, por lo cual su participación para este trabajo tiene consideraciones éticas haciendo uso de su voluntad y libertad.

Su participación consiste en responder dos pruebas psicológicas, además, se debe mencionar que las respuestas son totalmente confidenciales y se mantendrán en el anonimato, por lo cual solo será usado para el presente estudio con fines académicos y no para otro fin sin su consentimiento. Cabe mencionar que usted puede retirarse del estudio en cualquier momento que lo considere, dado algún inconveniente.

Además, es importante recalcar algunos criterios básicos para su participación.

- Ser trabajador (a) de la municipalidad de.....
- Pertenecer al régimen 276, 728, Cass, Pensionista o ley servir.

De lo mencionado anteriormente,

Yo.....trabajador de la municipalidad
de.....identificado con
DNI.....acepto participar libre y voluntariamente en el estudio, además tengo
conocimiento que puedo retirarme del estudio en cualquier momento que lo desee.

Piura,de..... del.....

Firma


Apéndice 05: Instrumento de satisfacción laboral
SATISFACCIÓN LABORAL - SONIA PALMA CARRILLO
Edad: _____ **Sexo: (F) (M)** _____

Régimen: _____ **Municipalidad:** _____

Puesto que ocupa en la organización: _____ **Años de servicio:** _____

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

5TA: Total Acuerdo; **4A:** Acuerdo; **3I:** Indeciso; **2D:** Desacuerdo y **1TD:** Total Desacuerdo

Nº	ITEMS	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					

19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del Trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 06: Consentimiento para uso de instrumento de satisfacción laboral**Consentimiento de uso de instrumento**

SONIA PALMA CARRILLO

C.Ps.P. 106

spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Yasmin Santos Guevara Coello - DNI 70062382

Institución: Universidad de Piura UDEP – Sede Lima.

Motivo: Tesis: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón-Piura".

Asesora: Mg. Britta Baethge.

Instrumentos que se autorizan Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (1999)

Muestra de investigación: 413 trabajadores de las municipalidades de la provincia de Morropón-Piura.

La presente autorización es para uso de la solicitante como autora única de la tesis de referencia para ser usado por única vez en la muestra especificada. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar el instrumento indicado; la calificación, análisis e interpretación de los datos son de entera responsabilidad de la tesista.

Julio 7, 2023



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la prueba que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.



Anexo 07: Instrumento de compromiso organizacional

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Indicaciones: A continuación, se presentarán 18 afirmaciones relacionadas a su trabajo actual. Marque con una (X) teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1) Muy en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Ligero desacuerdo; (4) Indiferente; (5) Ligero de acuerdo; (6) De acuerdo; (7) Muy de acuerdo.		1	2	3	4	5	6	7
ÍTEMS								
1.	Actualmente trabajo en esta empresa más porque me gusta que por necesidad.							
2.	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta empresa 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 dejaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							
10.	Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
11.	Asumo los problemas de la empresa como si fueran mis propios problemas							
12.	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
13.	Fuera de esta empresa me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.							
14.	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.							
15.	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.							

16.	Ahora mismo sería difícil para mí dejar la empresa donde trabajo, 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.								

