



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL RUBRO INDUSTRIAL ALIMENTARIA DE UN DISTRITO DE LIMA METROPOLITANA – 2024

**Línea de investigación:
Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Autora

Avila Gallardo, Aracely

Asesor

Díaz Hamada, Luis Alberto

ORCID: 0000-0002-9081-7625

Jurado

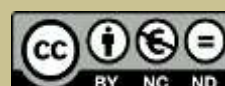
Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Aguilar Mori, Karim

Flores Vasquez, Maria Elizabeth

Lima - Perú

2025



SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN TRABAJADORES DEL RUBRO INDUSTRIAL ALIMENTARIA DE
UN DISTRITO DE LIMA METROPOLITANA – 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	3%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.unfv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.continental.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
7	repositorio.autonoma.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	ciencialatina.org	1%
	Fuente de Internet	
9	repository.usta.edu.co	1%
	Fuente de Internet	
10	repositorio.unsa.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
11	1library.co	<1%
	Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL RUBRO INDUSTRIAL ALIMENTARIA DE UN DISTRITO DE LIMA METROPOLITANA – 2024

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Autora:

Avila Gallardo, Aracely

Asesor:

Díaz Hamada, Luis Alberto

ORCID: 0000-0002-9081-7625

Jurado:

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Aguilar Mori, Karim

Flores Vasquez, Maria Elizabeth

Lima – Perú

2025

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios, a mi familia, en especial a mis padres y hermanas que fueron mi soporte incondicional. Asimismo, a mis profesores que siempre me apoyaron en todo este proceso.

Agradecimiento

Agradezco de manera especial a mi alma mater, la **UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**, por ser la institución que me brindó una formación íntegra y las herramientas necesarias para desarrollarme profesionalmente.

A mi asesor, **Luis Díaz Hamada**, por su guía, compromiso y acompañamiento durante todo este proceso académico, cuyo apoyo fue esencial para la culminación de este trabajo.

Asimismo, expreso mi agradecimiento **al Decano de la Facultad, Julio Lorenzo Figueroa Gonzales**, por su liderazgo y por promover una educación de calidad que contribuye al crecimiento académico y personal de los estudiantes.

Finalmente, a mi familia, por su constante apoyo, esfuerzo y motivación, pilares fundamentales que hicieron posible alcanzar esta meta profesional.

Índice

Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción y formulación del problema.....	2
1.2. Antecedentes.....	5
<i>1.2.1. Antecedentes nacionales</i>	5
<i>1.2.2. Antecedentes internacionales</i>	11
1.3. Objetivos.....	19
<i>1.3.1. Objetivo general</i>	19
<i>1.3.2. Objetivos específicos</i>	20
1.4. Justificación	20
1.5. Hipótesis	23
<i>1.5.1. Hipótesis general</i>	23
<i>1.5.2. Hipótesis específicas</i>	23
II. MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	25
III. MÉTODO	58
3.1. Tipo de investigación.....	58
3.2. Ámbito temporal y espacial	58
3.3. Variables	58
3.4. Población y muestra.....	60

3.5. Instrumentos.....	65
3.6. Procedimiento	67
3.7. Análisis de datos	68
3.8. Análisis exploratorio de las variables	69
IV. RESULTADOS	71
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	93
VI. CONCLUSIONES.....	103
VII. RECOMENDACIONES	105
VIII. REFERENCIAS.....	106
IX. ANEXOS.....	124

Índice de tablas

Tabla 1	Evolución teórica del compromiso organizacional según sus dimensiones	47
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	59
Tabla 3	Operacionalización de la variable compromiso organizacional	60
Tabla 4	Distribución de la muestra según sexo.....	61
Tabla 5	Distribución de la muestra según grupos etarios	62
Tabla 6	Distribución de la muestra según estado civil.....	63
Tabla 7	Distribución de la muestra según condición laboral	64
Tabla 8	Criterios de interpretación de Spearman (ρ)	69
Tabla 9	Análisis exploratorio de las variables investigadas	70
Tabla 10	Análisis de confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral.....	72
Tabla 11	Correlación de ítems con el puntaje total de la Escala de Satisfacción Laboral	74
Tabla 12	Correlación de cada dimensión con el puntaje total de la Escala de Satisfacción Laboral	75
Tabla 13	Análisis de confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional	76
Tabla 14	Análisis de ítems con el puntaje total de la Escala de Compromiso Organizacional	77
Tabla 15	Análisis de las dimensiones con el puntaje total de la Escala de Compromiso Organizacional	78
Tabla 16	Niveles de la escala de satisfacción laboral	79
Tabla 17	Perfil porcentual de los niveles de las dimensiones de satisfacción laboral	81
Tabla 18	Niveles de compromiso organizacional	84
Tabla 19	Distribución porcentual de los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional	85

Tabla 20 Perfil porcentual de los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional	86
Tabla 21 Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.....	88
Tabla 22 Relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional	89
Tabla 23 Relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral	90
Tabla 24 Resumen del modelo de regresión lineal entre satisfacción laboral y compromiso organizacional	92

Índice de figuras

Figura 1	Representación de la distribución de la muestra según sexo.....	62
Figura 2	Representación de la distribución de la muestra según grupos etarios	63
Figura 3	Representación de la distribución de la muestra según el estado civil.....	64
Figura 4	Representación gráfica de la distribución de la muestra según condición laboral ..	65
Figura 5	Representación gráfica de los niveles de la escala de satisfacción laboral	80
Figura 6	Perfil en barras de los niveles de las dimensiones de satisfacción laboral.....	81
Figura 7	Representación lineal de los Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral..	82
Figura 8	Representación gráfica de los niveles de compromiso organizacional.	84
Figura 9	Perfil en barras de los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional	87
Figura 10	Perfil lineal de los niveles de compromiso organizacional	87

Resumen

La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correspondió a un estudio descriptivo correlacional orientado a examinar la vinculación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del sector industrial alimentario de Lima Metropolitana durante el año 2024. Se aplicaron dos instrumentos validados: la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (1999) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), a una muestra de 150 colaboradores. Los análisis estadísticos, efectuados mediante el programa SPSS versión 25, evidenciaron que ambos instrumentos poseen adecuados índices de consistencia interna ($\alpha > .70$) y validez de constructo, con correlaciones ítem-escala de magnitud moderada a elevada ($p < .001$), lo que garantiza su fiabilidad en contextos empresariales similares. Los resultados revelaron predominio de niveles medios y altos de satisfacción laboral, reflejando percepciones favorables respecto a las condiciones de trabajo, la interacción interpersonal y el reconocimiento institucional; no obstante, se detectaron áreas críticas vinculadas al desarrollo personal y la gestión administrativa. En cuanto al compromiso organizacional, sobresalieron las dimensiones normativa y afectiva, evidenciando que los trabajadores se sienten ligados a la organización tanto por convicción emocional como por sentido de deber. Finalmente, el análisis correlacional mostró una asociación positiva y significativa entre ambas variables, confirmando que la satisfacción laboral constituye un predictor relevante del compromiso organizacional. Se infiere que potenciar las estrategias de bienestar y reconocimiento puede incrementar la lealtad, implicación y estabilidad del capital humano dentro del ámbito empresarial.

Palabras clave: satisfacción laboral, compromiso organizacional, trabajadores, rubro industrial alimentaria, distrito de Lima Metropolitana.

Abstract

The research, with a quantitative approach and non-experimental design, corresponded to a descriptive correlational study aimed at examining the link between job satisfaction and organizational commitment in workers of a private company in the food industrial sector of Metropolitan Lima during the year 2024. Two validated instruments were applied: the Palma Job Satisfaction Scale (1999) and the Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire (1991), to a sample of 150 collaborators. Statistical analyses, carried out using SPSS version 25, showed that both instruments have adequate internal consistency indices ($\alpha > .70$) and construct validity, with item-scale correlations of moderate to high magnitude ($p < .001$), which guarantees their reliability in similar business contexts. The results revealed a predominance of medium and high levels of job satisfaction, reflecting favorable perceptions regarding working conditions, interpersonal interaction and institutional recognition; However, critical areas linked to personal development and administrative management were identified. Regarding organizational commitment, the normative and affective dimensions stood out, demonstrating that employees feel connected to the organization both through emotional conviction and a sense of duty. Finally, the correlational analysis showed a positive and significant association between both variables, confirming that job satisfaction is a relevant predictor of organizational commitment. It is inferred that strengthening well-being and recognition strategies can increase the loyalty, involvement, and stability of human capital within the business environment.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, employees, food industry, metropolitan Lima district.

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional representan pilares medulares en la arquitectura estratégica de la gestión del capital humano, particularmente en el sector industrial alimentario, donde la conjunción entre bienestar subjetivo y lealtad institucional incide de manera determinante en la productividad y la sostenibilidad organizacional. En una empresa privada localizada en el distrito de Lima Metropolitana, se han identificado indicios de una posible disonancia psico organizacional entre los niveles de satisfacción de los trabajadores y su grado de adherencia afectiva y normativa hacia la institución, fenómeno que podría repercutir en la eficiencia operativa, la retención del talento y la sinergia corporativa.

La presente investigación procura elucidar la correlación intrínseca entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, con el propósito de desentrañar los factores críticos subyacentes que configuran estos constructos y, a partir de ello, proponer lineamientos estratégicos que propicien un entorno laboral más armónico, participativo y resiliente. Este estudio no solo se erige como un aporte empírico a la gestión moderna del talento humano en el sector industrial alimentario, sino que también contribuye al fortalecimiento de la motivación intrínseca, la productividad sostenida y la permanencia organizacional en el contexto socioeconómico limeño contemporáneo.

El manuscrito se estructura en acápites secuenciales que responden a una lógica epistemológica progresiva. En el primer acápite, denominado *Introducción*, se expone la problemática central, los antecedentes científicos, los objetivos generales y específicos, la justificación teórica y las hipótesis de investigación. El segundo acápite, *Marco Teórico*, desarrolla las definiciones conceptuales, postulados doctrinarios y principios epistemológicos de las variables analizadas. El tercer acápite, *Método*, detalla la naturaleza investigativa, el ámbito espacio-temporal, la población y muestra, las variables y su operacionalización, los instrumentos psicométricos y las técnicas estadísticas utilizadas. En el cuarto acápite,

Resultados, se presentan los hallazgos descriptivos e inferenciales a través de tablas y figuras. En el quinto acápite, *Discusión*, se contrastan los resultados empíricos con los aportes de la literatura previa. Finalmente, los acápite sexto y séptimo consignan las Conclusiones y Recomendaciones, mientras que los acápite octavo y noveno agrupan las Referencias bibliográficas y los Anexos, donde se incluyen los instrumentos y documentos complementarios empleados en la investigación.

En suma, esta indagación busca consolidar el entendimiento de cómo la satisfacción laboral, entendida como la evaluación afectiva del individuo respecto a su rol ocupacional (Locke, 1976), influye en el compromiso organizacional, concebido como la fuerza psicológica que vincula al trabajador con su institución (Meyer & Allen, 1991). Así, el estudio contribuye a fortalecer las prácticas de gestión estratégica del talento humano, alineadas con los postulados contemporáneos de Robbins y Judge (2020) y Chiavenato (2017), quienes destacan que la sinergia entre motivación, satisfacción y compromiso constituye la base de la excelencia organizacional y de la sostenibilidad productiva.

1.1. Descripción y formulación del problema

La satisfacción laboral constituye un constructo de naturaleza multidimensional que alude al grado en que los trabajadores perciben que sus expectativas, aspiraciones y necesidades se ven colmadas dentro del entorno organizacional. Este fenómeno engloba dimensiones como el reconocimiento simbólico, las condiciones ergonómicas y psicosociales del trabajo, la equidad retributiva y las oportunidades de progreso profesional (Locke, 1976). Por su parte, el compromiso organizacional se configura como un vínculo afectivo-normativo que enlaza al sujeto con la institución, generando una predisposición sostenida hacia la permanencia, el esfuerzo y la identificación con los objetivos corporativos (Meyer & Allen, 1991).

De acuerdo con Marquina (2013), al examinar la evidencia empírica sobre satisfacción

laboral, se constata que los trabajadores con elevados niveles de satisfacción experimentan una predisposición emocional positiva hacia su labor y hacia la organización a la que pertenecen. En contraposición, aquellos empleados que manifiestan niveles deficitarios de satisfacción suelen desarrollar sentimientos de desafección, desinterés y conductas contraproducentes, cuya manifestación compromete la eficiencia organizativa (Côté & Heslin, 2003).

Durante la última década, las entidades han reconocido que el capital humano constituye su recurso más preeminente. Por ello, se ha intensificado la producción científica orientada a descifrar los mecanismos que permiten atraer, conservar, motivar y fidelizar a los trabajadores más competentes, asegurando así su contribución sostenida al desarrollo institucional (Marquina, 2013).

Diversas investigaciones han demostrado que la satisfacción laboral es un predictor sustantivo del compromiso organizacional, manteniendo una relación de naturaleza positiva y estadísticamente significativa (García & Forero, 2014; Pedraza, 2020). Los estudios contemporáneos en psicología organizacional revelan que los empleados satisfechos tienden a exhibir actitudes proactivas, mayor fidelidad institucional y una menor propensión al ausentismo o rotación laboral (Pujol & Dabos, 2018). Por el contrario, **una** insatisfacción persistente suele erosionar el compromiso, debilitando la cohesión grupal, incrementando la rotación y reduciendo el rendimiento global (Brown & Taylor, 2022).

Evidencias recientes subrayan que una satisfacción laboral elevada se asocia estrechamente con altos niveles de compromiso organizacional, consolidando una relación bidireccional entre bienestar y pertenencia (Gumasing & Ilo, 2023). En ese mismo sentido, el compromiso organizacional ha sido correlacionado con una mayor disposición al esfuerzo extra-rol, con la consolidación de culturas organizacionales resilientes y con un estado emocional de identificación con la empresa (Mamani et al., 2023).

De igual modo, la gestión contemporánea del capital humano, tanto en el ámbito

público como privado, trasciende el mero interés por la retención del talento, enfocándose en la utilidad social del trabajo y la preservación del equilibrio psicosocial del colaborador. La promoción de entornos laborales seguros, equitativos y saludables no solo repercute en la sostenibilidad institucional y en la calidad de los servicios, sino que también atenúa los trastornos de salud mental, el agotamiento emocional y otros riesgos psicosociales asociados al desempeño laboral (Castillo-Camargo y Hernández-Runque, 2023; Arifin & Matriadi, 2022).

En el escenario organizacional actual, caracterizado por la volatilidad económica y la transformación tecnológica, comprender la dinámica del comportamiento laboral se torna esencial para preservar la competitividad y la permanencia empresarial. La gestión inteligente del talento humano emerge como un activo estratégico, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, donde la optimización de los recursos humanos constituye un imperativo para la sostenibilidad y la eficiencia (Tenelema et al., 2024).

El estudio parte del reconocimiento de que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional constituyen dos constructos interdependientes que influyen decisivamente en la eficacia institucional, el clima organizacional y la retención del talento humano. La comprensión de su dinámica relacional resulta fundamental en sectores altamente competitivos, como el industrial alimentario, donde el desempeño individual y colectivo está condicionado por factores motivacionales, psicosociales y organizacionales.

En tal sentido, la presente investigación se orienta a examinar el grado de interconexión y la naturaleza del vínculo existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, considerando la percepción de los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana durante el año 2024. Asimismo, se busca establecer la solidez psicométrica de los instrumentos empleados para la medición de ambas variables, con el propósito de garantizar la confiabilidad y validez de los resultados

obtenidos.

Desde este enfoque, el planteamiento del problema se formula de la siguiente manera:

¿Cómo se manifiestan y se interrelacionan la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada perteneciente al sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana, durante el año 2024?

Mientras que como problemas específicos:

- ¿Cuál es el ajuste psicométrico —en términos de confiabilidad y validez de constructo— de los instrumentos aplicados para la recolección de datos en los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana en el año 2024?
- ¿Cómo se caracteriza la satisfacción laboral en los trabajadores de dicha empresa del sector industrial alimentario durante el periodo de estudio?
- ¿Cómo se manifiesta el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa analizada?
- ¿Qué tipo de relación estadísticamente significativa existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores del sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana?
- ¿En qué medida la satisfacción laboral actúa como variable predictora o explicativa del compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa objeto de estudio?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes nacionales

Araujo et al. (2024), en la ciudad de Lima, desarrolló un estudio de revisión aplicada en el que enfatizó que los colaboradores comprometidos y satisfechos constituyen la piedra angular de un entorno laboral saludable y eficiente. Su investigación tuvo como propósito comprender la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional

en trabajadores de los sectores público y privado, analizando diez estudios seleccionados de bases de datos indexadas como *Web of Science*, *APA PsycNET*, *ProQuest* y *Scopus*. Los hallazgos evidenciaron una correlación positiva y significativa entre ambas variables, demostrando que la satisfacción y el compromiso impactan de manera favorable en la lealtad organizacional, la retención del talento humano y el equilibrio vida-trabajo. En consecuencia, se concluyó que el fortalecimiento de un clima laboral propicio y de un compromiso institucional sólido constituye un factor determinante para la sostenibilidad del éxito organizacional.

Cívico (2024), también en Lima, efectuó una investigación cuyo objetivo fue identificar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada del rubro alimentario. Se trató de un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional y no experimental de corte transversal, cuya muestra estuvo compuesta por 100 trabajadores. Se emplearon el *Cuestionario de Motivación de Logro* de Vicuña Perú (1996, revisado 2010-2014) y el *Cuestionario de Compromiso Organizacional* de Meyer y Allen (1991). Los resultados confirmaron una relación directa, positiva y significativa entre ambas variables, lo que sugiere que la motivación laboral es un precursor esencial del compromiso organizacional, demostrando su mutua influencia en el fortalecimiento del rendimiento y la identidad corporativa.

Carrasco (2024), en el distrito de Cayaltí (provincia de Chiclayo), ejecutó una investigación aplicada con la finalidad de analizar la interrelación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en una empresa agroindustrial. La muestra estuvo conformada por 183 trabajadores, aplicándose una metodología mixta que combinó el enfoque cuantitativo, mediante análisis estadísticos y encuestas, con un enfoque cualitativo sustentado en la observación directa y entrevistas estructuradas. Los resultados revelaron una asociación significativa entre el compromiso afectivo y normativo con la satisfacción laboral, confirmando

la convergencia entre la adhesión emocional hacia la empresa y la valoración del entorno de trabajo. El estudio recomienda instaurar evaluaciones periódicas y programas de mejora continua para elevar los niveles de satisfacción y motivación, favoreciendo así la estabilidad organizacional.

Medina y Sánchez (2024), en Lima, realizaron una investigación cuyo propósito fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de empresas del sector alimentario del distrito de San Juan de Lurigancho. Se empleó un diseño cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental, con una muestra compuesta por 100 trabajadores. Los instrumentos utilizados, validados mediante análisis de fiabilidad, permitieron obtener datos estadísticamente consistentes. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa ($p = .714$; $p < .001$), lo que sugiere que el incremento del compromiso repercute directamente en la mejora de la satisfacción laboral. Los autores concluyen que la gestión del talento humano debe orientarse hacia estrategias adaptativas e innovadoras que fortalezcan la lealtad, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores.

Palacios (2023), en Lima, desarrolló un estudio cuyo objetivo consistió en determinar la correlación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de un instituto de educación superior. La investigación, de diseño descriptivo-correlacional y método hipotético-deductivo, utilizó cuestionarios estructurados aplicados a una muestra probabilística de 37 docentes. Los datos fueron procesados con el software estadístico SPSS, obteniéndose valores de rho de Spearman superiores a 0.88, lo que evidencia una relación altamente significativa entre ambas variables. Se constató que dimensiones como la importancia de las tareas, las condiciones laborales, el reconocimiento profesional y los beneficios económicos influyen de manera decisiva en el fortalecimiento del compromiso y la satisfacción del personal docente.

Candela-Quñones y Candela-Ayllón (2022), en la ciudad de Arequipa, efectuaron un estudio cuyo propósito fue determinar la relación asociativa entre el compromiso organizacional y el desempeño contextual en los trabajadores de una empresa del sector de industrialización alimentaria. Se utilizó un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y corte asociativo-correlacional, con la participación de 248 colaboradores. Para la medición de las variables se aplicaron el ECO de Meyer y Allen (1991), que evalúa el compromiso organizacional, y el CDC de Coleman y Borman (2000), que mide el desempeño de contexto. Los análisis inferenciales mostraron asociaciones estadísticamente significativas ($\chi^2 = 50.527$; $gl = 4$; $p < .001$) y una correlación positiva de pendiente ascendente ($d = .367$; $p < .05$). Se concluyó que los trabajadores con mayor compromiso organizacional tienden a desplegar conductas prosociales, cooperativas y solidarias, vinculadas al desempeño contextual, lo cual fortalece la cultura organizacional y la eficiencia colectiva.

Cumpa (2020), en la provincia constitucional del Callao, llevó a cabo una investigación transversal y no experimental con la finalidad de identificar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en 149 operarios (111 varones y 38 mujeres) de una empresa logística. Se utilizaron dos instrumentos: la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa ($r = .52$, $p < .001$) entre ambas variables, además de relaciones consistentes entre la satisfacción laboral general y los tres componentes del compromiso: afectivo ($r = .379$), normativo ($r = .464$) y de continuidad ($r = .215$). Los niveles predominantes fueron medios tanto en satisfacción como en compromiso, lo que indica un equilibrio moderado entre el bienestar percibido y la vinculación institucional. En suma, se concluye que el fortalecimiento de la satisfacción laboral promueve una adhesión organizacional más estable y duradera.

Ibarra (2019), en la ciudad de Huacho, desarrolló una investigación cuyo objetivo fue determinar la influencia de la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional en los empleados de la empresa de transportes *San Martín de Porres*. Se aplicó un diseño no experimental, transeccional y explicativo, con una muestra censal de 124 trabajadores. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios y se procesaron con el software SPSS versión 23, utilizando análisis de tablas de contingencia y la prueba Chi-cuadrado para la contrastación de hipótesis. Los resultados evidenciaron una influencia estadísticamente significativa ($p = .001 \leq .05$), lo que permitió inferir que mayores niveles de satisfacción laboral conllevan a un incremento proporcional en el compromiso organizacional. Por consiguiente, la investigación resalta que el sentido de pertenencia y la motivación intrínseca son determinantes para consolidar la permanencia y el desempeño laboral.

Mariño (2019), en la región norte del Perú, ejecutó un estudio orientado a identificar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación laboral en una empresa del sector de telecomunicaciones. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo y alcance correlacional, aplicándose cuestionarios a 294 promotores activos. Las variables se midieron a través del modelo tridimensional de Meyer y Allen (1991) para el compromiso (afectivo, normativo y de continuidad) y el modelo de intención de rotación de Mobley, Horner y Hollingsworth (1978). Los hallazgos mostraron relaciones inversas entre el compromiso organizacional y la intención de rotación, evidenciando que los trabajadores con menor identificación emocional y sentido de reciprocidad institucional presentaban mayores intenciones de desvincularse. Asimismo, se advirtió que el compromiso de continuidad, basado en la permanencia por razones económicas o de costo de oportunidad, era el más representativo (80%), mientras que el compromiso afectivo y normativo resultaron bajos. El estudio concluye que un déficit en las políticas de desarrollo y reconocimiento laboral incrementa la intención de rotación y debilita el sentido de pertenencia organizacional.

Vega (2018), en Lima, analizó la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en vendedores del sector *retail*. Se aplicaron la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (1999) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Los resultados mostraron diferencias altamente significativas ($p < .05$), concluyéndose que un mayor nivel de satisfacción laboral se asocia con un mayor compromiso organizacional.

Apestequi (2017), en Lima, estudió la relación entre ambas variables en vendedores de una empresa de electrodomésticos. Con un diseño descriptivo–correlacional, se utilizaron la Escala de Satisfacción de Warr, Cook y Wall (1979) y la de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), aplicadas a 250 trabajadores. Se halló una correlación positiva y significativa ($r = 0.560$), evidenciando que a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso con la organización.

Marquina (2013), en Lima, examinó la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada. Se aplicaron las escalas de Satisfacción Laboral SL–SPC (Palma, 1999) y de Compromiso Universitario ASD (Grajales, 2000), a una muestra de 121 participantes. Los resultados evidenciaron una correlación significativa de 0.73 ($p = 0.10$), confirmando la asociación positiva entre ambas variables.

Alarcón y Dennise (2015), en Lima, investigaron la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa *retail*. Con un enfoque descriptivo–correlacional y diseño no experimental transversal, se aplicaron las escalas de Materan (2007) y Allen y Meyer (1990) a 136 trabajadores. Los hallazgos confirmaron una relación positiva y significativa entre las dos variables.

Cainicela y Pazos (2016), en Lima, evaluaron la relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera. La muestra fue de 150 trabajadores y se usaron el OCQ, la Escala General de Satisfacción y el Cuestionario de Intención de Rotación. Se hallaron correlaciones altamente significativas entre

el compromiso afectivo y los factores intrínsecos ($r = 0.371$) y extrínsecos ($r = 0.394$) de la satisfacción laboral ($p < 0.001$), demostrando una fuerte vinculación entre ambas variables.

Pacheco (2016), en Lima, analizó la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de concesiones alimenticias del distrito de Ate. El estudio, de tipo descriptivo–correlacional y transversal, incluyó 80 empleados. Se aplicaron la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (2005) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Los resultados revelaron una **correlación** significativa ($r = 0.338$; $p < 0.05$), demostrando que los trabajadores con mayor satisfacción laboral presentan niveles más altos de compromiso organizacional.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Torres et al. (2025), en Ecuador, realizaron un estudio en el contexto de las industrias exportadoras del litoral ecuatoriano, particularmente en el sector camaronero, donde el comportamiento organizacional adquiere una importancia estratégica debido a la alta demanda operativa y la competitividad global. La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresas comercializadoras de camarón en la ciudad de Machala, considerando además las variaciones según el nivel educativo y la antigüedad laboral. Se adoptó un enfoque metodológico mixto, con predominio cuantitativo y alcance descriptivo, exploratorio y correlacional. La muestra estuvo conformada por 300 colaboradores, a quienes se aplicaron el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). El análisis estadístico se sustentó en pruebas de correlación de Spearman y análisis de varianza ANOVA con Bonferroni. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y significativa entre ambas variables, demostrando que la satisfacción laboral incrementa los niveles de compromiso organizacional. Asimismo, se observaron diferencias significativas en el compromiso según la antigüedad y en la satisfacción

según el nivel educativo. Los hallazgos subrayan la necesidad de diseñar estrategias de gestión del talento diferenciadas y sostenibles, orientadas a la retención y desarrollo del capital humano.

Crespin y Tenicota (2024), también en Ecuador, desarrollaron un estudio enfocado en analizar el efecto de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el clima laboral sobre el desempeño laboral de mujeres trabajadoras en un conglomerado empresarial del sector industrial pesquero. El estudio, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance explicativo, se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia y la aplicación de un cuestionario estructurado con escala Likert. Los resultados demostraron que las dimensiones de estructura, responsabilidad y manejo del conflicto, propias del clima laboral, junto con la satisfacción laboral, inciden de forma positiva y directa en la mejora del desempeño laboral de las trabajadoras. Sin embargo, se evidenció que el compromiso organizacional no mostró influencia directa significativa en este contexto, sugiriendo que factores externos y estructurales podrían modular su impacto. Los autores concluyen que un entorno laboral positivo y equitativo genera un efecto multiplicador sobre la productividad y la calidad del trabajo femenino, aportando implicancias relevantes para la gestión de la diversidad en entornos industriales.

Gutiérrez (2024), en Colombia, efectuó una investigación con el propósito de analizar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación del talento humano en el sector de la construcción de la ciudad de Bucaramanga. Este estudio tuvo como finalidad fomentar prácticas de gestión del personal más sostenibles, enfocadas en la conservación del talento humano. Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, con la participación de 180 colaboradores pertenecientes a empresas constructoras afiliadas a CAMACOL Santander. El instrumento se estructuró en dos secciones: una de identificación sociodemográfica y otra con escalas de medición basadas en el Cuestionario de Compromiso

Organizacional de Allen y Meyer (1990) y el modelo TIS-6 de Bothma y Roodt (2013) para evaluar la intención de rotación. Los resultados mostraron niveles diferenciados de compromiso afectivo, normativo y de continuidad, así como una correlación inversa entre el compromiso y la intención de rotación. Se concluyó que el fortalecimiento del compromiso organizacional, especialmente en sus dimensiones afectiva y normativa, puede reducir significativamente la propensión a la rotación del personal, evidenciando la importancia de políticas de fidelización, reconocimiento y desarrollo profesional.

Paucarisma (2024), en Ambato, Ecuador, desarrolló una investigación cuyo propósito esencial fue diseñar un modelo estratégico de compromiso organizacional orientado al incremento de la satisfacción laboral en los trabajadores del sector de producción florícola. El estudio adoptó un diseño no experimental, de corte transeccional, con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo-correlacional. La población participante estuvo conformada por los colaboradores de la empresa *Jardines Piaveri Cía. Ltda.*, ubicada en la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, quienes respondieron voluntariamente dos instrumentos estandarizados: la Escala de Compromiso Organizacional (Meyer, Allen y Smith, 1993; adaptación de Hidrovo y Naranjo, 2016) y la Escala de Satisfacción NTP 394 (Warr, Cook y Wall, 1979; adaptación de Pérez-Bilbao y Fidalgo, 1995). Los resultados demostraron una correlación significativa y positiva entre ambas variables, destacando que la interacción entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral se configura como un eje estratégico para la optimización del desempeño, el bienestar ocupacional y la consolidación de la fidelización del talento humano.

Verenzuela-Barroeta y Salas-Hernández (2024), en Venezuela, efectuaron una investigación cuyo propósito fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Alcaldía del Municipio Girardot. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-explicativo y diseño

no experimental, correlacional-causal de corte transversal, aplicándose una muestra aleatoria de 194 colaboradores. La satisfacción laboral se evaluó mediante la *Escala de Satisfacción con los Recursos Laborales* (Spontón et al., 2019) y el compromiso organizacional con la escala *Commitment to Organizations and Occupations* adaptada por Vilcarromero et al. (2020). Los análisis estadísticos se efectuaron mediante correlaciones de Spearman y regresiones lineales, encontrándose niveles bajos de satisfacción y compromiso, pero una correlación fuerte y positiva ($\rho = .792$), en la que la satisfacción explicó el 74.4% de la variabilidad del compromiso organizacional. Los autores concluyen que las condiciones laborales adversas derivadas del contexto socioeconómico venezolano y la ineficiencia administrativa limitan la consolidación del compromiso laboral, recomendándose investigaciones longitudinales para examinar los efectos de factores psicosociales y motivacionales.

Safla-Sandoval et al. (2023), en México, desarrolló una investigación centrada en el contrato psicológico como mediador del compromiso organizacional en la industria alimentaria. La autora destaca que dicho contrato, entendido como un acuerdo implícito entre el trabajador y la organización, resulta crucial para establecer expectativas recíprocas, fortalecer la lealtad y consolidar la vinculación emocional del empleado con la empresa. El estudio, de enfoque mixto (cuali-cuantitativo), adoptó un diseño descriptivo-correlacional con el uso de métodos empíricos de recolección de datos y análisis estadístico mediante regresión lineal y matrices de correlación. Los resultados reportaron un coeficiente de correlación perfecto ($R = 1.000$; $R^2 = 1.000$), evidenciando que las variaciones en las cinco variables predictoras evaluadas impactan directamente en los niveles de compromiso. Además, se verificó que la lealtad y la deuda emocional constituyen dimensiones decisivas para la retención del personal y la sostenibilidad del compromiso organizacional. El estudio concluye que la gestión estratégica del contrato psicológico constituye un instrumento de alto valor para

preservar la estabilidad emocional, la fidelidad y la permanencia del talento humano dentro del sector industrial alimentario mexicano.

Sandoval et al. (2023), en Ecuador, efectuaron una investigación que abordó el contrato psicológico como un elemento cardinal en la industria alimentaria, dado su papel en la configuración de expectativas recíprocas y en el fortalecimiento de la lealtad y el compromiso organizacional. El estudio se desarrolló en el sector industrial alimenticio de la provincia de Tungurahua, mediante un diseño descriptivo-correlacional y un enfoque mixto cuali-cuantitativo. Se utilizaron métodos empíricos para la recolección de datos y análisis estadísticos basados en regresión lineal y matriz de correlación, considerando cinco variables predictoras. Los resultados evidenciaron una correlación perfecta ($R = 1.000$; $R^2 = 1.000$) entre el compromiso organizacional y las variables analizadas, demostrando que las fluctuaciones en los predictores tienen un impacto altamente determinante y predecible sobre el nivel de compromiso. Asimismo, la correlación entre lealtad y deuda emocional se destacó como el factor más influyente, resaltando su relevancia en la retención y fidelización del talento humano, así como en la estabilidad psicosocial de las organizaciones del sector alimentario.

Vizcaíno (2020), también en Ecuador, analizó los factores determinantes de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Dirección Provincial de Tungurahua, ante la constatación del escaso conocimiento institucional sobre estos constructos. El estudio, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, incluyó una muestra censal de 100 trabajadores (38 hombres y 62 mujeres) pertenecientes a distintos niveles jerárquicos. Se sustentó teóricamente en el modelo bifactorial de Herzberg (1959) —que distingue factores intrínsecos y extrínsecos— y en el modelo tridimensional de Meyer y Allen (1997) —que contempla los compromisos afectivos, de continuidad y normativo—. Los resultados mostraron que el nivel de satisfacción no guarda relación con la antigüedad laboral, aunque el compromiso

sí lo hace, predominando el compromiso afectivo como la forma de vinculación más significativa. Se halló, además, una correlación fuerte ($\rho = 0.638$) entre la satisfacción y el compromiso, lo que confirma que, a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso organizacional, siendo los hombres quienes presentaron índices más elevados en ambas dimensiones.

Bohrt y Díaz (2018), en Bolivia, llevaron a cabo un estudio en el que el compromiso organizacional se concibe como una de las actitudes laborales más determinantes por su estrecha conexión con los resultados organizacionales y la eficiencia institucional. El propósito fue examinar la influencia de la relación supervisor–empleado y la satisfacción laboral sobre las dimensiones del compromiso organizacional, de acuerdo con el modelo de Liden y Maslyn (L-MX) y la estructura tridimensional de Meyer y Allen. Se aplicó un diseño transversal y correlacional a una muestra de 353 trabajadores pertenecientes a dos plantas manufactureras bolivianas. Los instrumentos empleados —cuestionario de compromiso, escala de calidad de supervisión y cuestionario de satisfacción general— evidenciaron sólidas propiedades psicométricas. Los resultados confirmaron que la satisfacción influye significativamente en el compromiso afectivo y normativo, especialmente en su dimensión intrínseca, aunque no sobre el compromiso de continuidad. Asimismo, se constató que los empleados con vínculos interpersonales cercanos con sus supervisores manifestaban mayor satisfacción extrínseca y compromiso organizacional, lo que refuerza la importancia de los factores relacionales como catalizadores de la estabilidad emocional y la productividad laboral.

Artunduaga (2019), en Colombia, efectuó un estudio cualitativo orientado a examinar los niveles de satisfacción laboral en una empresa del sector de alimentos, con el propósito de comprender la incidencia del factor humano en la retención del personal y la calidad del servicio. El trabajo, dirigido principalmente a emprendedores y gestores de capital humano, se centró en medir la satisfacción de los colaboradores a través de un cuestionario diseñado para

captar percepciones sobre clima, reconocimiento y relaciones interpersonales. Los resultados revelaron niveles bajos de satisfacción, evidenciando que la insatisfacción laboral repercute directamente en la experiencia del cliente, dado que la calidad del servicio ofrecido y del producto final está íntimamente vinculada al bienestar de los empleados. Siguiendo a Vera y Trujillo (2009), se concluyó que la satisfacción del trabajador constituye una condición indispensable para la fidelización del cliente y la sostenibilidad de la organización, consolidando la reciprocidad entre el bienestar del empleado y el éxito del negocio.

Pérez (2018), en la ciudad de Ambato, Ecuador, desarrolló un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional con el propósito de mejorar la calidad de vida y el bienestar laboral de los trabajadores pertenecientes a pequeñas empresas carroceras. La investigación, de tipo transeccional correlacional, aplicó dos instrumentos estandarizados: la Encuesta de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral adaptado del modelo de Marcus Buckingham. La muestra estuvo conformada por 78 trabajadores registrados en la Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías (CANFAC). Los resultados evidenciaron una correlación moderada y significativa ($r = 0.448$; $p = 0.005$) entre ambas variables, lo que permite concluir que los trabajadores que experimentan altos niveles de satisfacción laboral tienden a desarrollar un mayor compromiso con la organización, contribuyendo así a la estabilidad, motivación y cohesión interna dentro del entorno laboral.

Salazar (2018), en Ecuador, efectuó una investigación orientada a identificar la influencia de la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional en los empleados del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS) durante el año 2017. El estudio, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, recopiló las percepciones de 290 colaboradores mediante la aplicación de dos instrumentos validados: el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró y el TCM Employee Commitment Questionnaire

de Meyer y Allen. El procesamiento estadístico se efectuó con la herramienta DYANE versión 4, utilizando la prueba Chi-cuadrado para determinar la relación entre las variables. Los resultados revelaron niveles altos tanto de satisfacción (70.96%) como de compromiso (69.91%), y una relación significativa entre ambas dimensiones, confirmando que la satisfacción laboral actúa como un predictor del compromiso organizacional. Además, el estudio destaca que las percepciones de satisfacción y compromiso se encuentran mediadas por factores emocionales y contextuales del trabajador —como el estrés familiar o las condiciones laborales—, por lo que se recomienda la implementación de políticas que promuevan ambientes laborales saludables, estables y emocionalmente equilibrados, factores que repercuten directamente en la productividad institucional.

Nieto (2017), en México, llevó a cabo una investigación cuyo propósito fue diagnosticar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una institución de servicios, a fin de identificar diferencias en los niveles de implicación y permanencia laboral según la antigüedad de los trabajadores. El estudio, de alcance correlacional y enfoque cuantitativo, empleó los instrumentos S20/23 de Meliá y Peiró para medir la satisfacción laboral y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. La muestra estuvo compuesta por 126 colaboradores con diversos años de servicio. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa ($r = 0.60$; $p < 0.01$), evidenciando que los trabajadores con mayor antigüedad (más de 15 años) presentan niveles más elevados de satisfacción y compromiso, lo cual sugiere que la experiencia laboral y la estabilidad temporal potencian la identificación emocional y el sentido de pertenencia organizacional.

Zurita et al. (2014), en España, realizaron un estudio cuyo propósito fue analizar la relación existente entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en un contexto institucional de carácter jurídico. La investigación adoptó un diseño transaccional-correlacional y se aplicó a una muestra conformada por 80 trabajadores pertenecientes a los

Juzgados de Granada, constituyendo una aproximación empírica inédita en dicha institución. Los resultados derivados de los análisis correlacionales evidenciaron una alta correlación positiva entre ambas variables, lo cual confirma que un incremento en la satisfacción laboral repercute directamente en un fortalecimiento del compromiso organizacional. Asimismo, los hallazgos demostraron ausencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres, tanto en el nivel de satisfacción como en el grado de compromiso, sugiriendo que la implicación afectiva y la percepción de bienestar laboral son consistentes entre los distintos grupos demográficos. En consecuencia, el estudio reafirma el vínculo funcional entre la satisfacción y el compromiso como pilares psicológicos del desempeño y la cohesión institucional.

Gómez et al. (2013), en México, desarrollaron una investigación orientada a examinar la relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y ciertas variables sociodemográficas en trabajadores de diversas organizaciones del municipio de Rioverde, San Luis Potosí. Se trató de un estudio descriptivo, correlacional y transversal, inscrito en un enfoque cuantitativo, en el cual se aplicaron dos instrumentos ampliamente validados: el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer et al. (1993). La muestra estuvo integrada por 196 empleados de distintos sectores productivos. Los resultados revelaron la existencia de una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, corroborando la interdependencia entre ambas variables. Además, se constató que las características sociodemográficas —tales como la edad, la antigüedad y el nivel educativo— ejercen una influencia diferenciada en la configuración del compromiso, lo que sugiere la necesidad de políticas organizacionales más personalizadas para fortalecer la vinculación emocional y la estabilidad laboral.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la manera en que se manifiestan y se interrelacionan la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del sector industrial alimentario ubicada en el distrito de Lima Metropolitana durante el año 2024, con el propósito de identificar patrones actitudinales y vínculos funcionales entre ambas variables.

1.3.2. Objetivos específicos

- Examinar el ajuste psicométrico —en términos de confiabilidad y validez de constructo— de los instrumentos aplicados para la recolección de datos en los trabajadores de la empresa privada del sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana – 2024.
- Caracterizar los niveles de satisfacción laboral, identificando las dimensiones predominantes y su distribución entre los trabajadores de la empresa del sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana – 2024.
- Precisar los niveles de compromiso organizacional, determinando sus manifestaciones afectivas, normativas y de continuidad en los trabajadores de la empresa privada del sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana – 2024.
- Analizar la relación estadística existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa privada del sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana – 2024.
- Establecer el grado explicativo con que la satisfacción laboral incide sobre el compromiso organizacional, identificando las dimensiones que mejor predicen dicha relación en los trabajadores de la empresa privada del sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana – 2024.

1.4. Justificación

El presente estudio aspira a contribuir al acervo científico de la psicología organizacional, profundizando en la comprensión de la interacción entre la satisfacción laboral

y el compromiso organizacional, dos constructos esenciales para explicar el comportamiento humano dentro de las instituciones productivas. Explorar empíricamente esta relación permite avanzar en la validación de modelos teóricos que asocian la motivación intrínseca, la vinculación afectiva y la lealtad institucional con los niveles de productividad y permanencia del trabajador.

Marquina (2013) sostiene que la comprensión y evaluación rigurosa de estas variables no solo genera beneficios estratégicos, sino que constituye una herramienta determinante para la planificación organizacional centrada en el rendimiento y el bienestar. Asimismo, Gómez et al. (2013) enfatizan que tanto el compromiso como la satisfacción son condicionantes del comportamiento organizacional, al inducir en los trabajadores sentimientos de arraigo, estabilidad y disposición al esfuerzo, los cuales derivan en eficacia, diferenciación e innovación (Guedez, 1998; Valle, 1995).

En consonancia, Zayas et al. (2015) sostienen que el estudio de la satisfacción laboral es fundamental porque articula la relación hombre-trabajo, influyendo directamente en la eficiencia, la disciplina y las relaciones interpersonales, mientras que Meyer & Herscovitch (2001) señalan que la investigación sobre el compromiso organizacional ha evolucionado por más de seis décadas, enfocándose en el vínculo actitudinal y comportamental del individuo con el desempeño organizacional. De este modo, el presente trabajo busca enriquecer la base teórica existente, integrando perspectivas contemporáneas y evidencias locales que amplían el entendimiento de estos fenómenos en el contexto industrial peruano.

Metodológicamente, esta investigación pretende aportar evidencia empírica de naturaleza cuantitativa, sustentada en procedimientos estadísticos robustos que permitan evaluar el ajuste psicométrico (confiabilidad y validez de constructo) de los instrumentos aplicados. Tal aproximación fortalece la rigurosidad científica y la replicabilidad del estudio, al garantizar la pertinencia y precisión de las herramientas empleadas para medir los

constructos de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Asimismo, los hallazgos permitirán delimitar patrones y correlaciones significativas en un entorno laboral particular —el sector industrial alimentario de Lima Metropolitana—, constituyéndose en un referente metodológico para futuras investigaciones en contextos análogos. De este modo, el estudio no solo genera resultados aplicables, sino que valida instrumentos estandarizados en una muestra local, aportando a la consolidación de la psicometría organizacional en el contexto peruano.

Desde una perspectiva socioeconómica, la investigación reviste relevancia porque aborda una problemática insuficientemente explorada en el ámbito nacional, especialmente en el sector industrial alimentario, cuya contribución al desarrollo económico y la seguridad alimentaria del país es significativa. Comprender cómo la satisfacción laboral influye en el compromiso organizacional permite identificar oportunidades de mejora en la gestión del talento humano, optimizando la eficiencia productiva y reduciendo los costos derivados de la rotación o el ausentismo. Además, el fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción del personal impacta directamente en la competitividad empresarial, potenciando la capacidad de innovación y sostenibilidad de las empresas que operan en este sector estratégico para la economía nacional.

A nivel social, la investigación adquiere pertinencia al resaltar la dimensión humana del trabajo y su relación con el bienestar psicológico, emocional y relacional de los colaboradores. Promover entornos laborales saludables y emocionalmente equilibrados no solo mejora la calidad de vida del trabajador, sino que también incrementa la productividad colectiva y la cohesión social dentro del espacio organizacional. En este sentido, los resultados del estudio pueden servir como insumo para políticas institucionales y programas de bienestar laboral, orientados a fortalecer el sentido de

pertenencia, la satisfacción y la autorrealización de los empleados, contribuyendo así al desarrollo sostenible y humano de las comunidades laborales en Lima Metropolitana.

En el plano práctico, el estudio se justifica por su potencial aplicabilidad en el diseño de estrategias organizacionales e intervenciones psicosociales, dirigidas a incrementar la satisfacción y consolidar el compromiso organizacional. Los resultados obtenidos podrán emplearse como guía para la formulación de programas de desarrollo del personal, fortalecimiento de la cultura organizacional y mejora del clima laboral. De esta manera, la investigación no solo beneficiará a la empresa estudiada, sino que sus aportes podrán replicarse y adaptarse en otras organizaciones del sector industrial, promoviendo prácticas de gestión basadas en la evidencia empírica y contribuyendo al equilibrio entre el bienestar individual y la efectividad institucional.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Se plantea que existirían porcentajes predominantes en los niveles moderados a bajos de satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana durante el año 2024. Asimismo, se presume la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, evidenciando que el incremento de la satisfacción laboral se asocia con mayores niveles de compromiso organizacional.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Los instrumentos de medición aplicados presentarían adecuados índices de confiabilidad y validez de constructo en la población de trabajadores de una empresa privada del sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana – 2024.
- Predominarían los niveles moderados y bajos de satisfacción laboral en los trabajadores de dicha empresa industrial alimentaria – 2024.

- Predominarían los niveles moderados y bajos de compromiso organizacional en los trabajadores de la misma empresa – 2024.
- Existiría una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana – 2024.
- La satisfacción laboral explicaría significativamente el compromiso organizacional, mostrando que el grado de satisfacción constituye un predictor relevante del nivel de compromiso en los trabajadores del sector industrial alimentario – 2024.

1.5.3. Hipótesis estadísticas

Hipótesis estadística 1: Relación entre las variables

- H_0 (Hipótesis nula): No existiría relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana – 2024.
- H_1 (Hipótesis alterna): Existiría relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana – 2024.

Hipótesis estadística 2: Capacidad explicativa de la variable

- H_0 (Hipótesis nula): La satisfacción laboral no explicaría significativamente el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana – 2024.
- H_1 (Hipótesis alterna): La satisfacción laboral explicaría significativamente el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del sector industrial alimentario del distrito de Lima Metropolitana – 2024

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Conceptualización*

Peiró et al. (1989) conciben la satisfacción laboral como un estado afectivo positivo que emerge de la interacción entre las relaciones interpersonales establecidas dentro de la organización, los valores individuales y las expectativas que los trabajadores construyen en torno a su desempeño profesional. En otras palabras, la satisfacción en el trabajo constituye una experiencia emocional resultante de la armonía percibida entre las necesidades personales y las condiciones ofrecidas por el entorno laboral.

Desde la perspectiva lingüística, la Real Academia Española (2017) define la satisfacción como la confianza o serenidad del ánimo derivada del cumplimiento de un deseo o aspiración. Aplicando este significado al campo organizacional, la satisfacción laboral puede entenderse como el sentimiento de agrado o desagrado que experimenta un individuo al contrastar sus expectativas con la realidad de su puesto de trabajo. Implica, por tanto, un juicio subjetivo de bienestar, asociado tanto al reconocimiento y la valoración de las tareas desempeñadas como al clima social que predomina en el entorno ocupacional.

Blum & Naylor (1976) amplía esta noción al sostener que la satisfacción laboral resulta de un conjunto de actitudes complejas que los empleados desarrollan frente a diversos aspectos del trabajo, tales como la remuneración, la supervisión, la estabilidad, las condiciones ambientales, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento del esfuerzo, la equidad en la evaluación, las relaciones interpersonales, la resolución de conflictos y el trato recibido por parte de la autoridad. Por ello, la satisfacción no depende de un único factor, sino de una constelación de elementos psicosociales y organizacionales interrelacionados.

De acuerdo con Currivan (1999), la satisfacción laboral representa el grado de valoración positiva que un trabajador otorga a su ocupación, es decir, la medida en que percibe

su experiencia laboral como significativa, gratificante y coherente con sus metas personales y profesionales.

En concordancia, Dormann y Zapf (2001) sostienen que la satisfacción laboral constituye uno de los constructos más explorados dentro de la psicología organizacional debido a su doble relevancia: por un lado, permite estimar las condiciones subjetivas del trabajo (como la variedad de tareas, la autonomía, la responsabilidad o la comunicación funcional); y, por otro, se asocia con comportamientos organizacionales relevantes, como el ausentismo, la rotación, la productividad, el desempeño y las conductas contra-productivas. En consecuencia, la insatisfacción laboral puede fungir como un predictor crítico de la disfuncionalidad organizacional y del deterioro del compromiso institucional.

Spector (2002) reafirma que la satisfacción laboral constituye una variable actitudinal compleja, que refleja la percepción global y específica que los individuos poseen acerca de su empleo, abarcando tanto los aspectos tangibles del mismo como las experiencias subjetivas que este genera. Es, por tanto, un indicador del modo en que los trabajadores valoran su entorno ocupacional y el grado en que este responde a sus expectativas.

De acuerdo con Landy y Conte (2005), la satisfacción laboral puede entenderse como una actitud positiva o un estado emocional favorable que surge del juicio valorativo que la persona efectúa sobre su trabajo o sobre la trayectoria de su experiencia laboral. Desde esta óptica, la satisfacción no es un fenómeno estático, sino una disposición psicológica que se configura a partir de las vivencias acumuladas en el ejercicio profesional.

Cetina et al. (2006) añaden que este constructo trasciende lo meramente racional, puesto que involucra dimensiones afectivas. En esta línea, Bujalance la define como un “estado emocional positivo o placentero derivado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales”, destacando el papel de la emoción como mediadora entre la percepción y la evaluación del contexto ocupacional.

Por su parte, Hegney et al. (2006) subrayan que la satisfacción en el trabajo se configura esencialmente a partir de la interacción entre el individuo y su ambiente laboral, siendo esta interdependencia la que determina la calidad del clima organizacional y la armonía del desempeño colectivo.

En el mismo sentido, Huang y Hsiao (2007) consideran la satisfacción laboral como una experiencia emocional gratificante, que emerge del proceso de evaluación cognitiva que la persona realiza sobre su rol profesional y su vivencia laboral global.

Según Hernández et al. (2009), la satisfacción laboral puede concebirse como una actitud integradora que refleja el equilibrio alcanzado por el trabajador entre sus necesidades personales y las condiciones que le ofrece su empleo. Este estado de armonía produce sensaciones de bienestar que refuerzan la motivación y el sentido de pertenencia.

Desde una perspectiva psicodinámica, Fisher (2010) explica que la satisfacción laboral está compuesta por componentes cognitivos y afectivos, siendo estos últimos decisivos para la comprensión del bienestar subjetivo y la estabilidad emocional del trabajador dentro de su contexto organizacional.

Finalmente, Álvarez (2008) concibe la satisfacción laboral como una tendencia psicológica generalizada, en la que confluyen procesos de evaluación, actitudes y valoraciones tanto individuales como grupales, que inciden directamente en la conducta laboral, la productividad y la dinámica social dentro de las organizaciones. En consecuencia, esta variable se convierte en un elemento clave para comprender el compromiso, la motivación y el rendimiento en el ámbito laboral contemporáneo.

En síntesis, las diversas conceptualizaciones revisadas permiten inferir que la satisfacción laboral constituye un fenómeno eminentemente subjetivo, el cual refleja un conjunto de actitudes favorables o desfavorables que el individuo manifiesta frente a su función o cargo dentro de una organización. Dichas actitudes, producto de la interacción entre factores

emocionales, cognitivos y contextuales, determinan en gran medida la disposición del trabajador hacia sus tareas y hacia el entorno institucional.

En esta línea, Werther (2008) sostiene que los altos niveles de satisfacción laboral se evidencian en actitudes positivas y proactivas frente a las actividades cotidianas, expresándose en mayor entusiasmo, compromiso y rendimiento. En contraposición, Muñoz (1990) plantea que la insatisfacción laboral se configura como una sensación de desagrado o malestar interno, generada cuando el sujeto desempeña labores que no concuerdan con sus intereses, en contextos organizacionales poco estimulantes o cuando percibe que las retribuciones recibidas no guardan proporción con sus expectativas personales y profesionales.

De este modo, la satisfacción o insatisfacción laboral se revela como una respuesta emocional compleja ante la percepción de justicia, reconocimiento y sentido de pertenencia que el trabajador experimenta dentro de su entorno laboral.

2.1.2. Teorías sobre la satisfacción laboral

Las distintas teorías que buscan explicar el fenómeno de la satisfacción laboral constituyen la base conceptual sobre la cual se edifican numerosas investigaciones y estrategias de intervención en el campo organizacional. Cada modelo teórico aporta una comprensión particular del modo en que las percepciones, motivaciones y condiciones del entorno laboral influyen en el bienestar psicológico del trabajador. Entre los enfoques más representativos destaca la Teoría Bifactorial de Herzberg, considerada un pilar en la psicología del trabajo contemporánea.

2.1.2.1. Teoría Bifactorial de Herzberg. De acuerdo con Herzberg (1968), esta teoría se originó a partir de un estudio pionero con ingenieros y contadores, cuyo propósito fue identificar los eventos laborales asociados con la satisfacción e insatisfacción en el empleo. A partir de esta investigación inicial —replicada en más de una docena de estudios posteriores— el autor propuso el modelo conocido como Teoría de los Dos Factores o de la Motivación-

Higiene, el cual distingue entre factores intrínsecos (motivacionales) y factores extrínsecos (higiénicos) como determinantes diferenciados del bienestar laboral.

Los factores higiénicos o extrínsecos se relacionan con el entorno y las condiciones objetivas del trabajo: la remuneración, las políticas institucionales, la supervisión, la estabilidad contractual o la seguridad ocupacional. Herzberg sostiene que estos elementos, aunque esenciales para evitar la insatisfacción, no generan satisfacción genuina por sí mismos. Su presencia únicamente previene el malestar, pero la satisfacción auténtica proviene de fuentes más internas. Entre los principales factores higiénicos identificados por el autor se encuentran: la estabilidad laboral, el estatus, el ambiente físico, las relaciones interpersonales, la estructura organizacional, el salario y los beneficios, así como la supervisión y las políticas empresariales.

En contraposición, los factores motivacionales o intrínsecos están vinculados al contenido mismo del trabajo y a la experiencia subjetiva del empleado frente a sus tareas. Estos comprenden el logro personal, el reconocimiento, la autonomía en la toma de decisiones, la responsabilidad y las oportunidades de desarrollo o promoción. Herzberg subraya que solo los factores motivacionales poseen la capacidad de producir una satisfacción laboral profunda y duradera, al nutrir la sensación de propósito, crecimiento y autorrealización del individuo dentro del entorno organizacional.

La motivación intrínseca, según el autor, se deriva de las recompensas internas que emergen de la ejecución eficaz de una actividad significativa; mientras que la motivación extrínseca se asocia a incentivos externos —como recompensas monetarias o beneficios materiales— que, aunque necesarios, no suscitan un sentimiento de plenitud inmediata ni sostenida.

En síntesis, la teoría postula que la presencia de los factores motivacionales incrementa la satisfacción laboral, mientras que su ausencia no necesariamente produce insatisfacción; del mismo modo, la falta de factores higiénicos sí genera malestar, aunque su presencia no

garantiza la satisfacción. Esta dualidad explica por qué un trabajador puede estar libre de insatisfacción, pero no necesariamente sentirse satisfecho o motivado en su labor.

2.1.2.2. Teoría del Ajuste Laboral de Dawis. La Teoría del Ajuste Laboral, formulada por Dawis (1994), plantea que la satisfacción en el trabajo emerge del grado de correspondencia existente entre las características personales del individuo (habilidades, actitudes, experiencias y conocimientos) y las exigencias del puesto que desempeña. A mayor congruencia entre ambos componentes, mayor será la eficiencia en el desempeño y, en consecuencia, el grado de satisfacción percibida tanto por el trabajador como por la organización (Alfaro et al., 2012).

Asimismo, la teoría sostiene que la satisfacción se fortalece cuando los refuerzos organizacionales —entendidos como recompensas, reconocimientos o incentivos— se alinean con los valores personales que el colaborador busca satisfacer mediante su labor, tales como la autonomía, el logro, la seguridad, el confort, el altruismo y el estatus. Cuando esta correspondencia es alta, el empleado experimenta una sensación de equilibrio y realización profesional; por el contrario, cuando existe una disonancia entre expectativas y resultados, surge la insatisfacción laboral.

De acuerdo con Alfaro et al. (2012), la insatisfacción predice con frecuencia la rotación de personal, mientras que una adecuada correspondencia entre las capacidades individuales y los valores organizacionales tiende a incrementar la percepción de éxito profesional, la permanencia en el puesto y el reconocimiento institucional. En este marco, la satisfacción laboral se entiende como el resultado dinámico de un proceso de ajuste continuo entre el individuo y su entorno de trabajo.

2.1.2.3. Teoría de la Discrepancia de Locke. La Teoría de la Discrepancia, propuesta por Locke (1968), concibe la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que se genera cuando el valor asignado al trabajo por parte del individuo coincide con sus metas y expectativas personales. Desde esta perspectiva, la satisfacción surge del grado en que el

trabajo permite la realización de los valores laborales y personales, tales como la competencia, la autonomía o el reconocimiento (Alfaro et al., 2012).

En contrapartida, la insatisfacción laboral se manifiesta como un estado emocional negativo producto de la percepción de frustración o bloqueo en el logro de esos valores. Es decir, el individuo evalúa continuamente la distancia entre lo que valora y lo que efectivamente obtiene de su entorno laboral. Cuanto mayor sea la discrepancia entre sus expectativas y los resultados percibidos, más intensa será la sensación de insatisfacción.

Según Alfaro et al. (2012), esta teoría introduce la idea de que los valores personales poseen un carácter dinámico y jerárquico, lo cual explica por qué diferentes individuos pueden experimentar niveles distintos de satisfacción frente a un mismo contexto laboral, dependiendo de la relevancia que cada uno atribuya a determinados valores en su vida profesional.

2.1.2.4. Teoría de las Facetas de Lawler. La Teoría de las Facetas, propuesta por Lawler en 1973, sostiene que la satisfacción laboral resulta de la comparación cognitiva entre lo que el trabajador espera recibir de su empleo (QDR) y lo que realmente percibe que recibe (QER). Esta evaluación se realiza en función de distintas dimensiones o facetas del trabajo, tales como la remuneración, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y las condiciones laborales (Alfaro et al., 2012).

De acuerdo con este enfoque, las expectativas de lo que debería recibirse (QDR) provienen de:

- La percepción de las características estructurales de la organización.
- La observación de los aportes y recompensas que obtienen otros trabajadores.
- La valoración de las propias contribuciones al logro de los objetivos institucionales.

Por otro lado, la percepción de lo efectivamente recibido (QER) se relaciona con:

- Los resultados tangibles y simbólicos que el colaborador obtiene.
- La comparación con los beneficios y reconocimientos que reciben sus colegas.

El contraste entre ambas dimensiones da lugar a tres posibles estados:

- $QDR = QER$: el individuo experimenta satisfacción laboral, pues sus expectativas coinciden con los resultados obtenidos.
- $QDR > QER$: se produce insatisfacción, al percibir un déficit entre lo esperado y lo recibido.
- $QDR < QER$: emerge una sensación de culpa o inequidad, derivada de la percepción de haber recibido más de lo que se considera justo o merecido.

En suma, la teoría de Lawler enfatiza la naturaleza comparativa y perceptiva de la satisfacción laboral, proponiendo que esta depende no solo de los resultados objetivos, sino de la interpretación subjetiva que el trabajador realiza frente a las condiciones y recompensas de su entorno ocupacional.

2.1.3. Dimensiones de la satisfacción laboral

El estudio de la satisfacción laboral ha permitido identificar diversos componentes que estructuran esta variable, los cuales reflejan tanto aspectos objetivos del entorno organizacional como percepciones subjetivas del trabajador respecto a su experiencia profesional. Diferentes autores han formulado modelos dimensionales que contribuyen a una comprensión más holística de este constructo.

2.1.3.1. Dimensiones según Locke. De acuerdo con Locke (1968), la satisfacción laboral se configura a partir de dos grandes ejes: las relaciones laborales —vinculadas al ejercicio de las funciones, la supervisión y las condiciones del puesto— y las relaciones interpersonales, referidas al clima social que se genera dentro de la organización.

El autor sintetiza los factores más estrechamente asociados a la satisfacción en el trabajo en los siguientes componentes:

- El trabajo en sí mismo, entendido como la significación y el desafío que la tarea representa para el individuo.

- La remuneración económica, es decir, la correspondencia entre el esfuerzo invertido y el salario percibido.
- Las oportunidades de ascenso, que simbolizan el reconocimiento al mérito y al desarrollo profesional.
- Las condiciones de trabajo, comprendiendo el entorno físico y la dotación de recursos necesarios para la labor.
- La supervisión, referida al estilo de dirección y la valoración del desempeño.
- Las relaciones interpersonales, especialmente las establecidas con compañeros y superiores, que influyen en la armonía organizacional.

En conjunto, estas dimensiones reflejan tanto los aspectos estructurales como los emocionales del vínculo entre el individuo y su entorno ocupacional, estableciendo una base para el análisis de la motivación y el bienestar laboral.

2.1.3.2. Dimensiones según Meliá y Peiró. El modelo propuesto por Meliá y Peiró (1989) plantea que la satisfacción laboral puede analizarse a través de tres grandes dimensiones que integran los aspectos materiales, sociales y normativos del trabajo:

A. Satisfacción con la supervisión. Hace referencia a la percepción que el trabajador posee sobre la dirección recibida, la frecuencia y calidad del acompañamiento por parte de sus superiores, el grado de apoyo mostrado y la equidad con que se administran las decisiones dentro de la organización. Este componente está vinculado con la justicia organizacional y la calidad del liderazgo.

B. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo. Engloba la apreciación del colaborador sobre las condiciones materiales del entorno laboral, tales como el espacio disponible, la limpieza, la ventilación, la temperatura, la higiene y la adecuación ergonómica del lugar donde desempeña sus funciones.

C. Satisfacción con las prestaciones recibidas. Evalúa la medida en que la

organización cumple con los beneficios pactados en los convenios colectivos y las disposiciones legales, así como la transparencia en los procesos de negociación laboral y el acceso a prestaciones complementarias.

En su conjunto, estas dimensiones representan una visión integral que combina las condiciones objetivas del puesto con las percepciones subjetivas del individuo, haciendo del modelo de Meliá y Peiró (1989) una herramienta ampliamente utilizada para la medición del clima y la satisfacción organizacional.

2.1.3.3. Las facetas de Palma. Según Palma (1999), la satisfacción laboral constituye una actitud relativamente estable hacia el trabajo, producto de la internalización de valores, creencias y experiencias acumuladas a lo largo de la trayectoria ocupacional. Desde esta perspectiva, la autora identifica siete dimensiones interrelacionadas que configuran el grado de satisfacción global del trabajador:

A. Condiciones físicas o materiales. Se refiere a los recursos, herramientas e infraestructura con que cuenta el colaborador para desarrollar su labor, los cuales facilitan el desempeño eficiente y confortable de las tareas.

B. Beneficios laborales y/o remunerativos. Engloba la satisfacción derivada de la compensación económica y de los incentivos adicionales percibidos, así como la percepción de justicia en la política salarial.

C. Políticas administrativas. Hace alusión a la valoración de los lineamientos institucionales y de las normas que regulan la relación laboral, así como su coherencia con los intereses del trabajador.

D. Relaciones sociales. Considera la calidad de la interacción con los demás miembros de la organización, incluyendo la cooperación, la comunicación y el sentido de pertenencia grupal.

E. Desarrollo personal. Implica la posibilidad de realizar actividades que estimulen el

crecimiento personal, la autorrealización y el aprendizaje continuo dentro de la organización.

F. *Desempeño de tareas.* Evalúa el grado de satisfacción derivado de la ejecución de las tareas asignadas y de la percepción de su relevancia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

G. *Relación con la autoridad.* Se refiere a la calidad del vínculo con el superior inmediato, basado en el respeto, la confianza y la reciprocidad en el trato cotidiano.

En síntesis, el modelo de Palma (1999) integra tanto los factores objetivos como los emocionales del entorno laboral, proporcionando una estructura multidimensional que permite comprender la satisfacción laboral desde un enfoque psicosocial y organizacional.

2.1.4. Factores que influyen en la satisfacción laboral

La satisfacción laboral constituye un fenómeno multifactorial que depende tanto de condiciones objetivas del entorno organizacional como de variables subjetivas inherentes al trabajador. De acuerdo con Bobbio y Ramos (2010), este constructo se ve determinado por aspectos tales como la actitud positiva frente al trabajo, el clima organizacional, la motivación intrínseca, y la productividad individual y colectiva. Dichos elementos interactúan entre sí, generando una percepción global del bienestar ocupacional.

Por su parte, Hoppock (1935) ya había identificado tempranamente factores determinantes como la fatiga, la monotonía, las condiciones físicas del entorno laboral y el estilo de supervisión, todos ellos asociados con la experiencia subjetiva de satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

Posteriormente, Aydogdu y Asikgil (2011) desarrollaron un análisis más amplio que integra tanto las condiciones estructurales del trabajo como las características individuales derivadas de la trayectoria personal y profesional del empleado. Estos autores clasifican los factores que inciden en la satisfacción laboral en dos grupos principales: los factores relacionados con el trabajo y los factores personales o disposicionales.

2.1.4.1. Factores relacionados con el trabajo

A. Remuneración. El salario constituye uno de los determinantes más significativos de la satisfacción laboral. Además de garantizar la cobertura de las necesidades básicas, cumple un papel simbólico como reconocimiento del esfuerzo, estatus y equidad dentro de la organización. Una compensación percibida como justa promueve el bienestar y el compromiso, mientras que una percepción de desigualdad genera frustración y desmotivación.

B. El trabajo en sí mismo. La naturaleza de las tareas desempeñadas influye de manera sustancial en el nivel de satisfacción. La motivación intrínseca, entendida como el placer derivado del propio ejercicio laboral, emerge cuando las actividades presentan variedad, desafío y sentido personal para el trabajador.

C. Supervisión. El estilo de liderazgo y el comportamiento del superior inmediato son determinantes clave. Los empleados que perciben a su supervisor como accesible, empático y dispuesto a escuchar tienden a mostrar mayor satisfacción y confianza organizacional. En cambio, una supervisión autoritaria o distante reduce el compromiso emocional y eleva la rotación.

D. Oportunidades de promoción. La posibilidad de ascenso o desarrollo profesional dentro de la organización actúa como un incentivo motivacional de largo plazo. Cuando el trabajador percibe que las oportunidades de progreso son escasas o inexistentes, su nivel de satisfacción disminuye considerablemente, afectando la permanencia y el rendimiento.

E. Relaciones interpersonales. La interacción positiva con los compañeros de trabajo fomenta la cooperación, el sentido de pertenencia y el apoyo emocional dentro del grupo. El clima social armónico es un predictor directo del bienestar laboral y de la productividad.

F. Condiciones de trabajo. Las condiciones materiales y ambientales —como la limpieza del entorno, la ventilación, la ergonomía, la disponibilidad de herramientas adecuadas y la seguridad— inciden directamente en el desempeño y en la satisfacción del colaborador.

Asimismo, la flexibilidad horaria, las jornadas reducidas o el trabajo compartido son valorados por favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En síntesis, los factores vinculados al entorno laboral determinan de manera significativa el grado de satisfacción de los trabajadores. Su adecuada gestión por parte de la organización puede traducirse en mayores niveles de motivación, compromiso y desempeño, consolidando así una cultura organizacional más saludable y productiva.

2.1.4.2. Factores asociados a la individualidad. La satisfacción laboral también se halla modulada por variables intrínsecas al individuo, vinculadas a su historia personal, trayectoria profesional, características sociodemográficas y vínculos afectivos con la organización.

A. Lealtad organizacional. La fidelidad del trabajador hacia su institución constituye un indicador de compromiso emocional y normativo. Cuando el colaborador experimenta satisfacción con su labor y percibe coherencia entre sus valores y los de la organización, tiende a mantener su permanencia prolongada en el puesto. Este vínculo se asocia no solo al interés personal, sino también a un sentido de deber moral o reciprocidad institucional, que impulsa al empleado a perseverar por convicción, lealtad o sentimiento de obligación ética hacia su centro laboral.

B. Experiencia profesional. Las vivencias acumuladas en el ámbito del trabajo ejercen una influencia decisiva sobre la percepción subjetiva de satisfacción. Cada individuo interpreta sus experiencias laborales de forma diferenciada, lo que puede generar sensaciones favorables o desfavorables respecto a su cargo. Así, una trayectoria caracterizada por aprendizajes, reconocimiento y autonomía fortalece el bienestar ocupacional, mientras que entornos rutinarios o desmotivadores tienden a erosionarlo.

C. Edad y género. Las variables demográficas también inciden en la experiencia de satisfacción. De acuerdo con Kaya (1995, citado por Aydogdu y Asikgil, 2011), los

trabajadores de mayor edad suelen mostrar mayores niveles de satisfacción debido a su estabilidad, madurez emocional y expectativas laborales más realistas. En cuanto al género, diversos estudios han evidenciado diferencias perceptuales entre hombres y mujeres respecto a la valoración del entorno laboral, aunque dichas diferencias pueden responder más a factores socioculturales que a disposiciones psicológicas.

D. Nivel educativo. El grado de formación académica influye igualmente en la satisfacción con el empleo. Se ha observado que los egresados de carreras orientadas a una vocación profesional específica tienden a experimentar mayor realización laboral. Según los hallazgos de Aydogdu y Asikgil (2011), los individuos vinculados a los sectores agrícola y educativo reportan los niveles más altos de satisfacción (64 %), reflejando el valor del propósito y la significación personal del trabajo como fuentes esenciales de bienestar ocupacional.

2.1.5. Consecuencias de la insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral genera una serie de repercusiones negativas tanto para el individuo como para la organización, afectando su funcionamiento, clima interno y productividad. Entre las más relevantes se destacan las siguientes:

2.1.5.1. Ausentismo. La falta de satisfacción suele asociarse con incrementos en la inasistencia laboral. La revisión de la literatura indica que los empleados desmotivados o emocionalmente desvinculados presentan mayores tasas de ausentismo, lo cual deteriora la continuidad operativa y la cohesión del grupo de trabajo. Aunque la insatisfacción no es el único factor explicativo, constituye una de sus causas más consistentes.

2.1.5.2. Disminución de la productividad. El rendimiento organizacional se ve comprometido cuando los trabajadores no se sienten valorados ni encuentran significado en sus funciones. La falta de motivación se traduce en apatía, errores recurrentes y menor compromiso con la calidad del desempeño. La evidencia empírica respalda la premisa de que el personal satisfecho es, por lo general, más eficiente, creativo y persistente en la consecución

de los objetivos institucionales.

2.1.5.3. Afectación de la salud mental y física. Los estudios psicosociales demuestran que los trabajadores satisfechos manifiestan mejor equilibrio emocional, menor estrés y mayor bienestar físico. En contraste, la insatisfacción crónica puede derivar en síntomas de ansiedad, agotamiento, somatizaciones e incremento de accidentes laborales. El personal con buena salud integral, tanto mental como corporal, no solo aprende con mayor rapidez, sino que también presenta menor propensión a conflictos, quejas y ausencias, favoreciendo un entorno de trabajo más armónico y productivo.

2.2. Bases teóricas del compromiso organizacional

2.2.1. Conceptualización

Meyer y Allen (1991) conciben el compromiso organizacional como un estado psicológico complejo, que refleja el vínculo emocional y cognitivo que une al individuo con su institución laboral. Su modelo se distingue por ofrecer una visión integral de la implicación del trabajador, al no limitarse únicamente a la identificación o participación dentro de la empresa, sino al incorporar tres componentes interdependientes: el compromiso afectivo, relacionado con el apego emocional hacia la organización; el compromiso de continuidad, que alude al costo percibido de abandonar el empleo; y el compromiso normativo, basado en el sentido del deber o la obligación moral de permanecer en la entidad. Dichas dimensiones constituyen las variables centrales que estructuran la presente investigación.

Por su parte, Chiavenato (2017) plantea que el sentido de pertenencia se traduce en la capacidad del individuo para sentirse parte activa de un grupo. En el ámbito organizacional, este sentido se manifiesta en la relación simbiótica entre la empresa y sus trabajadores, en la cual la convergencia de los objetivos personales y corporativos genera beneficios mutuos. Cuando esta armonía se alcanza, surge un clima de bienestar colectivo y un compromiso genuino hacia la institución, sustentado en la responsabilidad social y la identificación con sus

valores (p. 35).

En la práctica, las organizaciones desarrollan múltiples estrategias para consolidar equipos de trabajo alineados con sus metas institucionales. No obstante, según Gutiérrez (2024), dichas políticas frecuentemente descuidan los aspectos personales del colaborador, el significado del trabajo y las condiciones del entorno laboral. Estos factores son esenciales para promover el compromiso organizacional, ya que solo cuando existe una correspondencia entre las expectativas individuales y los propósitos institucionales, puede generarse una verdadera sinergia en la relación laboral.

Desde una perspectiva conductual, Robbins (1998) argumenta que el compromiso organizacional constituye un predictor más sólido de la rotación laboral que la propia satisfacción en el trabajo. Ello se debe a que un empleado podría sentirse temporalmente insatisfecho con sus tareas sin perder su adhesión a la organización. En consecuencia, el compromiso actúa como un amortiguador psicológico que preserva la estabilidad del vínculo laboral, incluso ante circunstancias laborales adversas.

De acuerdo con Gutiérrez (2024), el compromiso determina el nivel de identificación y conexión que el colaborador mantiene con su institución. Cuanto más elevado sea dicho compromiso, mayor será la probabilidad de observar conductas proactivas, actitudes favorables y una disposición sostenida al logro de metas organizacionales. De esta manera, el compromiso se convierte en un determinante clave del desempeño y la eficacia organizacional, al promover comportamientos consistentes con los valores y objetivos institucionales.

Finalmente, Chiavenato (1994) amplía el concepto al describirlo como la voluntad consciente de invertir esfuerzo y energía en beneficio de la organización. Esta disposición voluntaria se fortalece en contextos laborales donde se fomenta la estabilidad, la participación y el reconocimiento, evitando prácticas como la reducción de personal que pueden debilitar el sentido de pertenencia. El autor denomina a esta actitud “ciudadanía organizacional”, entendida

como la expresión del compromiso individual a través de comportamientos cooperativos, solidarios y orientados al bien común dentro del entorno laboral.

Allen y Meyer (1997) sostiene que el compromiso organizacional debe entenderse también como una competencia profesional, es decir, una capacidad del colaborador para asumir los objetivos institucionales como propios, internalizando su propósito y alineando su desempeño con la misión organizacional. Este compromiso, según el autor, implica además la habilidad de anticipar, afrontar y superar los obstáculos que puedan interferir con la consecución de los fines corporativos, configurándose así dentro del marco de una gestión basada en competencias laborales.

De acuerdo con Colquitt et al. (2007), los niveles reducidos de compromiso están estrechamente relacionados con las conductas de deserción y desvinculación laboral, ya que la falta de identificación con la organización incrementa la probabilidad de rotación. En esta misma línea, Kruse (2013) —citado por Frías (2014)— concibe el compromiso como un sentimiento positivo de pertenencia, el cual se traduce en comportamientos favorables hacia la empresa, tales como la recomendación del lugar de trabajo, el orgullo institucional y la satisfacción derivada de la afiliación organizacional.

Por su parte, Mijares (2011) sostiene que, en el ámbito laboral, el compromiso organizacional puede entenderse de manera general como el vínculo psicológico y emocional que une al individuo con su entorno laboral. Este lazo constituye un reflejo de la conexión subjetiva del empleado con los valores, la cultura y los objetivos institucionales, evidenciando su grado de implicación con la organización.

En concordancia con esta visión, Cortina (2015) define el compromiso organizativo como un constructo que expresa la disposición real del colaborador hacia su entidad laboral, y que se manifiesta a través del interés, la voluntad y el involucramiento activo en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas y en la consecución de los propósitos

institucionales. Esta disposición constituye un indicador directo de la identificación y la lealtad organizacional.

Asimismo, Bustamante et al. (2016) destacan que la retención del talento humano representa un eje esencial para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad organizacional. Un bajo nivel de compromiso conlleva mayores índices de rotación, lo que incrementa riesgos operativos, pérdida de conocimiento institucional y debilita el cumplimiento de los objetivos estratégicos. En tal sentido, la permanencia del personal se convierte en una manifestación concreta del compromiso organizacional.

El mismo autor, Bustamante (2016) enfatiza que el compromiso está condicionado por múltiples factores personales, laborales y contextuales, como las características del puesto, el entorno organizacional, los roles definidos y la productividad. En esta perspectiva, se señala que el compromiso organizativo se configura como una fuerza de implicación psicológica, donde los intereses individuales y los organizacionales deben articularse armónicamente para generar beneficios recíprocos, tanto para el trabajador como para la empresa (Gutiérrez, 2024, p. 18).

Del mismo modo, Sandoval et al. (2018) interpretan el compromiso como una fuerza de identificación y conexión afectiva entre el empleado y la institución, lo que refleja el grado de cohesión entre ambos. En este sentido, el compromiso organizacional no se limita a la permanencia, sino que implica una adhesión activa al proyecto institucional.

Finalmente, diversos autores destacan que el compromiso se encuentra estrechamente vinculado con la motivación, el bienestar psicológico y la rotación laboral, funcionando como un factor mediador entre la satisfacción, el rendimiento y la continuidad en el empleo. Un trabajador comprometido demuestra conductas consistentes, estabilidad emocional y disposición proactiva para alcanzar las metas organizacionales, consolidando así la cultura institucional y la eficacia colectiva (Klein et al., 2012; Monsalve, 2019)

El compromiso organizacional mantiene una estrecha relación con factores como la motivación, la rotación laboral y el bienestar de los colaboradores, ya que a través de ellos es posible identificar variaciones en las conductas emocionales, en la disposición para alcanzar los objetivos institucionales y en la voluntad de dar continuidad a las tareas asignadas (Klein et al., 2012; Monsalve, 2019).

Las limitaciones que enfrentan muchas organizaciones para fortalecer sus condiciones internas y ofrecer al personal los recursos que les permitan equilibrar sus propias necesidades con las de la institución, conducen inevitablemente a que los trabajadores reconsideren su permanencia o desvinculación. Esta situación genera un conjunto de efectos adversos, no solo económicos, sino también en términos de productividad, eficiencia operativa y desempeño competitivo dentro de mercados cada vez más cambiantes. En este sentido, la pérdida del capital humano afecta la sostenibilidad de la ventaja competitiva, la cual —según Barney (1995, citado por Gutiérrez, 2024)— depende de la capacidad de combinar adecuadamente los recursos materiales con un conjunto de talentos dotados de competencias estratégicas esenciales para el éxito organizacional.

2.2.2. Dimensiones del Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se compone de tres dimensiones fundamentales: la conformidad, la identificación y la internalización. La primera hace referencia al grado en que el colaborador se adapta a las normas y expectativas de la organización con el propósito de obtener recompensas o beneficios específicos. La segunda, la identificación, se manifiesta cuando el trabajador experimenta un deseo profundo de continuar perteneciendo a la institución, percibiendo una conexión emocional con ella. Finalmente, la internalización ocurre cuando existe una correspondencia sustancial entre los valores personales del individuo y los principios organizacionales. No obstante, este modelo recibió críticas en la comunidad científica debido a la escasa delimitación conceptual entre los componentes de identificación e

internalización (Monsalve, 2019).

Posteriormente, Allen y Meyer (1990) redefinieron el compromiso organizacional desde un enfoque tridimensional que permite evaluar el grado de vínculo del colaborador con la organización, posibilitando además predecir su disposición a cumplir los objetivos institucionales y mantener la estabilidad en la relación laboral.

Según Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional se estructura en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo.

A. Compromiso afectivo (deseo). Implica la conexión emocional que el trabajador establece con la organización. Se relaciona con el apego afectivo, la satisfacción de necesidades psicológicas y el sentido de pertenencia que genera orgullo por formar parte de la institución. Este componente se ve influido por características personales, estructurales y laborales, pero especialmente por las experiencias positivas de trabajo, las cuales fortalecen la comodidad y la identificación con el entorno organizacional. Los empleados cuyas vivencias laborales responden a sus expectativas tienden a consolidar lazos emocionales más sólidos que aquellos cuyas experiencias son insatisfactorias.

Bohrt y Díaz (2018) sostienen que el compromiso afectivo se incrementa en la medida en que los colaboradores perciben mayores niveles de autonomía, responsabilidad y empoderamiento y atribuyen significado y propósito a su labor (Brimeyer et al., 2010; Bretones y Jáimez, 2011). Asimismo, Loi et al. (2012) demostraron que las relaciones laborales basadas en la cercanía y confianza entre supervisores y subordinados fortalecen dicho compromiso, especialmente cuando la percepción de distancia de poder es reducida. En la misma línea, Butts et al. (2009) evidenciaron que los trabajadores con un alto compromiso afectivo muestran disposición voluntaria para participar en procesos de cambio organizacional y tienden a implicarse en sus funciones más allá de las exigencias formales.

B. Componente normativo (deber). El compromiso normativo se fundamenta en la

percepción moral de obligación o lealtad hacia la organización, lo que lleva al trabajador a permanecer en ella por un sentimiento de deber o retribución. Este tipo de compromiso surge cuando el colaborador considera que ha recibido beneficios significativos —como oportunidades de formación, apoyo económico o reconocimiento institucional— que generan una sensación de reciprocidad y deuda moral hacia la entidad. En consecuencia, el empleado desarrolla una convicción interna de que “debe” continuar contribuyendo al bienestar organizacional como una forma de compensar la confianza y los recursos recibidos.

Desde la perspectiva de Mathieu y Zajac (1990), este componente se construye mediante la interacción entre las acciones institucionales —como los procesos de selección, inducción y socialización laboral— y la disposición individual del trabajador, expresada en su actitud, lealtad, congruencia de valores y compromiso ético con las metas de la organización.

En concordancia, Bohrt y Díaz (2018) destacan que el compromiso normativo se relaciona estrechamente con el concepto de ciudadanía organizacional, entendido como la práctica de conductas prosociales voluntarias que no están reguladas por el sistema formal de obligaciones o recompensas. En este sentido, cuanto más elevado sea el compromiso normativo, mayor será la disposición del individuo a realizar acciones en beneficio de la organización, incluso cuando estas impliquen sacrificios personales o excedan las exigencias propias de su cargo.

C. Componente de continuidad (necesidad). Este componente hace referencia al grado en que el colaborador reconoce los costos personales, financieros y emocionales que supondría desvincularse de la organización. Dichos costos, junto con la percepción limitada de oportunidades laborales externas, actúan como factores de retención dentro de la institución (Meyer y Allen, 1991). En este sentido, el compromiso de continuidad surge cuando el trabajador permanece en la empresa no por deseo o convicción, sino porque considera que abandonar la organización implicaría una pérdida considerable de los recursos invertidos —

tiempo, esfuerzo, experiencia acumulada y beneficios adquiridos—.

Así, el empleado mantiene su permanencia más por necesidad que por satisfacción o identificación emocional, al percibir que las alternativas fuera del entorno actual son escasas o desfavorables. Este tipo de vínculo organizacional, aunque garantiza estabilidad laboral, tiende a ser meramente circunstancial y pragmático, sustentado en un cálculo racional de costos y beneficios.

De acuerdo con Boezeman y Ellemers (2008), los colaboradores que presentan altos niveles de compromiso de continuidad, pero bajos o moderados en los componentes afectivo y normativo, suelen mostrar una permanencia pasiva, cumpliendo únicamente con los estándares mínimos requeridos. Su involucramiento suele ser funcional más que emocional, manteniéndose en el cargo mientras esperan una oportunidad más ventajosa en el mercado laboral o una mejora sustantiva en sus condiciones internas.

Por su parte, se subraya que las perspectivas teóricas sobre el compromiso organizativo han evolucionado conforme a los cambios generacionales y conductuales que afectan las relaciones laborales contemporáneas. Las nuevas generaciones tienden a vincularse con las organizaciones desde expectativas más flexibles y multifactoriales, priorizando la autorrealización, el equilibrio vida-trabajo y la movilidad profesional sobre la permanencia indefinida (Monsalve, 2019, p. 60).

Tabla 1

Evolución teórica del compromiso organizacional según sus dimensiones

Enfoque	Autores representativos	Dimensiones propuestas
Unidimensional	Becker (1960); Porter, Steers y Mowday (1974); Klein, Molloy y Brinsfield (2012)	Conductual – Afectiva – Vínculo psicológico
Bidimensional	Angle y Perry (1981); Mayer y Schoorman (1992); Cohen (2007)	Compromiso de valor y compromiso de permanencia – Compromiso de continuidad y compromiso de valor – Tiempo de compromiso y bases del compromiso
Tridimensional	O'Reilly III y Chatman (1986); Penley y Gould (1988); Allen y Meyer (1990); Jaros, Jermier, Koehler y Sincich (1993)	Cumplimiento, identificación e interiorización – Moral, calculativo y alienante – Afectivo, normativo y de continuidad – Afectivo, de continuidad y moral

Nota. Tomado de Monsalve (2019, p.60)

El desarrollo conceptual del compromiso organizacional ha transitado por distintas etapas epistemológicas que reflejan la evolución del pensamiento organizacional.

En una primera etapa unidimensional, se concibieron el compromiso como una respuesta conductual derivada del vínculo psicológico entre el trabajador y la organización. En este paradigma, el compromiso se entiende como una fuerza interna que orienta la permanencia y la lealtad hacia la institución, producto de la identificación emocional o del costo asociado al abandono (Becker, 1960; Porter et al., 1974)

La segunda corriente, de carácter bidimensional, fue impulsada por Angle y Perry en 1981 y Mayer y Schoorman en 1992, quienes diferenciaron entre el compromiso basado en valores —vinculado a la interiorización de metas organizacionales— y el compromiso de continuidad, sustentado en la necesidad de permanecer en el puesto. En esta línea, Cohen (2007) añadió la noción de bases temporales, planteando que el compromiso varía según la duración de la relación laboral y la intensidad de los lazos emocionales construidos.

Finalmente, el enfoque tridimensional, consolidado por Allen y Meyer (1990), se erige

como el modelo más influyente en la literatura contemporánea. Este enfoque distingue tres componentes interrelacionados: el afectivo, que refleja la identificación emocional y el apego al trabajo; el normativo, que responde al sentido de deber o lealtad moral; y el de continuidad, basado en la percepción de costos asociados a la desvinculación. Otros autores como O'Reilly y Chatman en 1986 o Penley y Gould en 1988 complementaron este modelo, integrando dimensiones como la interiorización de valores o la motivación moral y calculativa.

En síntesis, la progresiva ampliación del concepto ha permitido pasar de una visión estrictamente conductual a una perspectiva integral, donde el compromiso organizacional es comprendido como un fenómeno multidimensional, dinámico y dependiente tanto de factores emocionales como de contextos institucionales.

Para el desarrollo del presente estudio se adopta como referente teórico el modelo de Allen y Meyer (1990), el cual estructura el compromiso organizacional en tres dimensiones fundamentales: afectiva, normativa y de continuidad.

La dimensión afectiva se vincula con el nivel de identificación emocional del colaborador con la institución. Este tipo de compromiso se manifiesta cuando el trabajador experimenta un fuerte sentido de pertenencia, orgullo y entusiasmo por su entorno laboral. En ese sentido, cuanto más elevado sea el compromiso afectivo, mayor será la disposición del empleado para ejecutar sus funciones con eficiencia, entusiasmo y responsabilidad.

Por su parte, la dimensión normativa se origina en el sentimiento de obligación moral y ética hacia la organización. El vínculo que se establece entre la persona y la entidad empleadora se fundamenta en valores profesionales y principios de reciprocidad, donde el cumplimiento de las tareas se asocia al deber y la lealtad institucional más que a una motivación instrumental.

Finalmente, el componente de continuidad o necesidad está determinado por la valoración que realiza el trabajador sobre los costos y beneficios asociados a su permanencia

o retiro. Este tipo de compromiso surge cuando el empleado percibe que abandonar la organización implicaría pérdidas significativas —financieras, sociales o personales— o una reducción de sus oportunidades laborales externas. En este contexto, el apego al puesto obedece a una evaluación racional de conveniencia más que a un vínculo emocional genuino (Aldana et al., 2018).

Trabajadores con altos niveles de compromiso de continuidad, pero con bajos niveles afectivos y normativos, suelen mantener una estabilidad meramente circunstancial, limitada al cumplimiento mínimo de funciones o a la espera de una oportunidad externa que mejore sus condiciones laborales (Boezeman y Ellemers, 2008).

2.2.3. Factores que influyen en el compromiso organizacional

De acuerdo con Carpio (2003), múltiples factores inciden en la variabilidad del compromiso organizacional, reflejando la necesidad de que las empresas implementen transformaciones estructurales y culturales que favorezcan la integración de los valores institucionales con los valores personales de los trabajadores. Dichos cambios deben promover una identificación afectiva, ética y humana con los objetivos corporativos (Frías, 2014).

En este sentido, Gómez (Ríos et al., 2010) clasifica los factores que determinan la magnitud del compromiso organizacional de la siguiente manera:

- Factores con impacto positivo: competencia personal percibida, liderazgo efectivo, consideración del líder y claridad en las funciones.
- Factores con impacto negativo: ambigüedad de rol y conflicto de funciones o de puesto.

Asimismo, el autor identifica variables que mantienen una correlación directa y significativa con el compromiso organizacional, tales como: la motivación intrínseca, la implicación con el puesto, la satisfacción global y específica con el trabajo, las oportunidades de promoción y la calidad de la supervisión. En contraposición, el estrés laboral se asocia negativamente con el compromiso, al debilitar la motivación, la concentración y el sentido de

pertenencia.

2.2.4. Factores inhibidores del compromiso organizacional

Según Varona (1993), existen elementos que obstaculizan el fortalecimiento del compromiso organizacional, los cuales pueden clasificarse en tres esferas de influencia: personal, organizacional y relacional.

- Factores personales: incluyen la carencia de ética profesional, el escaso sentido de responsabilidad y la falta de identificación con los propósitos institucionales.
- Factores organizacionales: comprenden la baja remuneración, la ausencia de claridad en las tareas asignadas y el trato desigual entre los miembros de la organización.
- Factores relacionales: aluden a la deficiencia en la comunicación interna, la falta de reconocimiento y retroalimentación positiva, así como la pérdida de confianza mutua entre los colaboradores.

La presencia de estos factores genera desvinculación emocional, desmotivación y rotación laboral, erosionando progresivamente el compromiso y el clima organizacional.

2.2.5. Determinantes del compromiso organizacional

Álvarez (2008) propone que los determinantes del compromiso organizacional se agrupan en tres categorías esenciales: características personales, experiencias laborales y condiciones del puesto de trabajo.

a) Características personales o demográficas. El autor sostiene que la edad influye directamente en el componente afectivo del compromiso, ya que, conforme los individuos envejecen, disminuyen sus posibilidades de movilidad laboral y aumenta el costo psicológico y económico de abandonar la organización. Por ello, los trabajadores de mayor edad tienden a desarrollar niveles más altos de lealtad y compromiso emocional con la empresa.

b) Experiencias y percepciones del entorno laboral. La satisfacción laboral — especialmente cuando la remuneración, las oportunidades de ascenso y las relaciones

interpersonales son favorables— incrementa la identificación del colaborador con la organización. Estas experiencias positivas fortalecen el compromiso y fomentan una actitud proactiva hacia los objetivos institucionales (Álvarez, 2008).

c) Características del puesto y condiciones laborales. El tiempo de permanencia, la autonomía en la toma de decisiones, la diversidad de tareas y la responsabilidad asignada son factores que aumentan el sentido de pertenencia y el compromiso del trabajador. De igual forma, aquellos empleados que ocupan posiciones de mayor jerarquía suelen mostrar un compromiso más robusto, debido al reconocimiento social, los incentivos y la relevancia de sus funciones dentro de la estructura organizacional.

2.2.6. Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional constituye un indicador esencial del grado de identificación del trabajador con la misión, los valores y los objetivos estratégicos de la empresa. Según Davis y Newstrom (1999), este constructo refleja la medida en que el empleado se alinea con las metas institucionales, se esfuerza activamente por alcanzarlas y manifiesta una clara intención de continuar formando parte de la organización. En consecuencia, su nivel de compromiso no solo expresa adhesión cognitiva, sino también un fuerte componente emocional y conductual orientado a la permanencia y al desempeño eficaz.

Desde una perspectiva más amplia, el compromiso organizacional ofrece una comprensión integral del comportamiento laboral, al representar una respuesta más estable y duradera que la satisfacción laboral respecto a la institución como un todo. Mientras que un colaborador podría experimentar insatisfacción con un puesto específico sin cuestionar su pertenencia a la organización, una insatisfacción generalizada hacia la entidad incrementa la probabilidad de desvinculación y rotación del personal (Robbins, 1999).

En el ámbito corporativo, la relación inversa entre el nivel de compromiso y la intención de renuncia ha sido ampliamente documentada. A mayor identificación del empleado con la

organización, menor será la propensión al ausentismo y a la rotación, y mayor su productividad. Los trabajadores comprometidos suelen mostrar puntualidad, constancia y dedicación, además de una orientación más clara hacia el logro de objetivos. Esta conducta repercute positivamente en los indicadores de eficiencia y desempeño global (Hellriegel et al., 1999).

Por otro lado, el compromiso organizacional constituye una herramienta estratégica de gestión del talento humano, ya que permite a las áreas de Recursos Humanos evaluar el grado de identificación, lealtad y sentido de pertenencia de los empleados hacia su institución. Fomentar dicho compromiso fortalece la cultura organizacional, mejora la cohesión interna y reduce los costos derivados de la rotación o del bajo rendimiento.

Finalmente, Claire y Böhr (2003) sostienen que altos niveles de compromiso facilitan la conservación de las competencias colectivas y las ventajas competitivas sostenibles que la organización desarrolla con el tiempo. De esta manera, el compromiso organizacional no solo beneficia al trabajador y a su entorno inmediato, sino que se convierte en un recurso intangible clave para la estabilidad, innovación y permanencia institucional.

2.2.7. Consecuencias de la falta de compromiso organizacional

Diversas investigaciones han demostrado que la ausencia o disminución del compromiso organizacional genera efectos adversos tanto en el individuo como en la institución. Mañas et al. (2007) concluyeron que el nivel de compromiso influye directamente en la manifestación de la satisfacción laboral, en la percepción general de bienestar y en la satisfacción con la vida. Por tanto, un bajo grado de compromiso no solo deteriora el vínculo entre el trabajador y la organización, sino también su equilibrio emocional y psicológico.

El incremento en la intención de abandono laboral constituye una señal de advertencia crítica para las organizaciones, ya que permite anticipar posibles procesos de rotación y diseñar estrategias preventivas para la retención del talento humano. En este sentido, las entidades cuyos colaboradores muestran un alto compromiso organizacional tienden a alcanzar mejores

indicadores de desempeño, eficiencia y productividad (Khan et al., 2010).

Asimismo, Salehi y Gholtash (2011) sostienen que la satisfacción laboral se proyecta positivamente en el compromiso organizacional, promoviendo actitudes proactivas y comportamientos cívicos dentro del entorno de trabajo, tales como la cooperación, la responsabilidad compartida y la disposición al esfuerzo extra.

Por otro lado, la falta de compromiso representa una preocupación constante para los líderes empresariales y los profesionales de recursos humanos, dado que se ha comprobado que su ausencia es un predictor de la rotación voluntaria y el ausentismo laboral, fenómenos que afectan la estabilidad y el clima interno de las organizaciones (Mowday et al., 2013).

De acuerdo con Bohrt y Díaz (2018), la literatura reciente sobre compromiso organizacional ha ampliado su enfoque hacia nuevas líneas de estudio, entre ellas la influencia del liderazgo, la calidad de la relación entre empleados y supervisores (Rosa y Carmona, 2010), la interacción entre el compromiso, la satisfacción y el síndrome de burnout (Fuentes, 2013), así como la correspondencia entre las características personales y el entorno organizativo (Van Vianen et al., 2011). Del mismo modo, se resalta el impacto del estilo de liderazgo y de la supervisión directa sobre los niveles de compromiso (Loi et al., 2012).

Finalmente, se reconoce que una de las principales causas internas de la intención de rotación es precisamente el bajo compromiso organizacional. Este actúa como un indicador anticipado del deseo de desvinculación, especialmente cuando las condiciones laborales, la compensación o el reconocimiento no cumplen las expectativas del colaborador (Gutiérrez, 2024, p. 18).

2.2.8. Relación entre compromiso y satisfacción

Currihan (1999) examinó la relación causal existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, con el propósito de identificar si una de estas variables antecede a la otra dentro de los modelos de rotación laboral. Su investigación se llevó a cabo con una

amplia muestra de docentes pertenecientes al sistema público de enseñanza de Chicago, compuesto por aproximadamente 23,500 profesores. Para la recolección de los datos se aplicaron encuestas en dos fases distintas. Los hallazgos revelaron que ambas variables comparten determinantes comunes que influyen en los procesos de rotación, confirmándose una relación causal significativa entre satisfacción y compromiso. Los resultados evidenciaron además que el compromiso organizacional incide de manera inversa en la intención de renuncia: a menor compromiso, mayor predisposición a abandonar la organización, y viceversa (Mariño, 2019).

Por su parte, Huang y Hsiao (2007) sostuvieron que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional presentan una interacción sinérgica, de modo que el incremento de una potencia el desarrollo de la otra (Bohrt y Díaz, 2018, p. 8).

En una línea similar, Zimmerman (2006) realizó un estudio titulado “*Antecedentes de la rotación voluntaria de personal*”, con una muestra de 142 trabajadores de una entidad financiera mexicana. Aplicó el modelo tridimensional del compromiso propuesto por Meyer y Allen y el modelo de intención de rotación de Mobley. Los resultados mostraron que las tres dimensiones del compromiso —afectiva, normativa y de continuidad— se relacionan de forma negativa y significativa con la búsqueda de un nuevo empleo. Este autor destacó que las dimensiones afectiva y normativa son las que ejercen mayor influencia en la reducción de la intención de abandono, reforzando así la estabilidad laboral.

Asimismo, Bohrt y Díaz (2018) señalaron que la satisfacción laboral desempeña un papel mediador o facilitador en la relación entre diversas variables organizacionales —como la edad, las expectativas laborales, las percepciones sobre el puesto y el estilo de liderazgo— y el compromiso. En esta línea, se respaldan la idea de que la satisfacción actúa como un factor precursor del compromiso organizacional (Bohrt et al., 2014; Bretones y Montalbán, 2004). No obstante, Lok y Crawford (2001) advirtieron que no todos los estudios evidencian una

correlación clara y concluyeron que ambos constructos, aunque distintos, suelen encontrarse estrechamente asociados y son conceptualmente próximos.

De igual modo, Guntur et al. (2012), en una investigación aplicada a un grupo de enfermeras en Indonesia, determinaron que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son predictores directos de la intención de rotación. En particular, las tres dimensiones del compromiso —afectiva, normativa y de continuidad— mostraron efectos negativos sobre la tendencia a abandonar el empleo, destacando la dimensión afectiva como la más influyente en la retención del personal.

Según Gutiérrez (2024), la literatura reciente continúa profundizando en la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación, dado que comprender esta conexión resulta fundamental para la gestión del talento humano y la estabilidad del mercado laboral. Partiendo del modelo tridimensional de Meyer y Allen (1990), el autor sostiene que el compromiso representa un vínculo psicológico entre el trabajador y la organización, el cual reduce significativamente la probabilidad de renuncia voluntaria (Monsalve, 2019).

Finalmente, Gutiérrez (2024) enfatiza que la amplia evidencia empírica que asocia el compromiso con la retención del talento permite anticipar comportamientos laborales disfuncionales y prevenir las causas que provocan rotación, bajo rendimiento y desequilibrio productivo dentro de las empresas.

Diversos estudios en el ámbito de la psicología organizacional han demostrado que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional mantienen una relación estrecha y bidireccional, ya que ambas variables reflejan la actitud del trabajador frente a su entorno laboral y su vínculo con la institución. La satisfacción laboral expresa el grado de agrado o desagrado respecto a las condiciones y experiencias derivadas del trabajo, mientras que el compromiso organizacional implica la identificación emocional, moral y conductual con la organización (Meyer y Allen, 1991).

En este sentido, la satisfacción laboral suele funcionar como un antecedente del compromiso organizacional, puesto que cuando el trabajador percibe condiciones favorables —como reconocimiento, oportunidades de desarrollo y un ambiente adecuado— tiende a fortalecer su sentido de pertenencia y su disposición a permanecer en la empresa (Currivan, 1999; Lok y Crawford, 2001). Por el contrario, niveles bajos de satisfacción pueden derivar en desinterés, rotación o desapego hacia los objetivos institucionales.

A su vez, el compromiso organizacional puede potenciar y sostener la satisfacción laboral en el tiempo, ya que los colaboradores con un vínculo afectivo y normativo elevado suelen experimentar mayor bienestar y estabilidad emocional en su desempeño (Bohrt y Díaz, 2018). Ambos constructos, por tanto, se complementan: la satisfacción actúa como un refuerzo motivacional que favorece la implicación organizacional, y el compromiso como una fuerza que consolida la permanencia y la productividad laboral.

Diversos estudios en el ámbito de la psicología organizacional han demostrado que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional mantienen una relación estrecha y bidireccional, ya que ambas variables reflejan la actitud del trabajador frente a su entorno laboral y su vínculo con la institución. La satisfacción laboral expresa el grado de agrado o desagrado respecto a las condiciones y experiencias derivadas del trabajo, mientras que el compromiso organizacional implica la identificación emocional, moral y conductual con la organización (Meyer y Allen, 1991).

En este sentido, la satisfacción laboral suele funcionar como un antecedente del compromiso organizacional, puesto que cuando el trabajador percibe condiciones favorables —como reconocimiento, oportunidades de desarrollo y un ambiente adecuado— tiende a fortalecer su sentido de pertenencia y su disposición a permanecer en la empresa (Currivan, 1999; Lok y Crawford, 2001). Por el contrario, niveles bajos de satisfacción pueden derivar en desinterés, rotación o desapego hacia los objetivos institucionales.

A su vez, el compromiso organizacional puede potenciar y sostener la satisfacción laboral en el tiempo, ya que los colaboradores con un vínculo afectivo y normativo elevado suelen experimentar mayor bienestar y estabilidad emocional en su desempeño (Bohrt y Díaz, 2018). Ambos constructos, por tanto, se complementan: la satisfacción actúa como un refuerzo motivacional que favorece la implicación organizacional, y el compromiso como una fuerza que consolida la permanencia y la productividad laboral.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente indagación se enmarca dentro de un enfoque descriptivo–correlacional. Se considera descriptiva, dado que procura detallar y cuantificar de manera sistemática las propiedades y particularidades de las variables analizadas. A su vez, es correlacional, puesto que pretende establecer el grado de asociación existente entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, junto con las dimensiones que las conforman (Hernández et al., 2006).

De igual modo, la investigación se circunscribe en un estudio de campo, pues la recolección de información se ejecutará directamente en el contexto natural donde se ubican los participantes del estudio, sin alterar su dinámica habitual (Sabino, 1995).

El diseño metodológico adoptado es no experimental y de corte transversal. Se denomina no experimental porque las variables serán observadas tal como acontecen en su entorno real, sin que exista manipulación intencionada de sus componentes. Asimismo, es transversal debido a que la obtención de los datos se efectuará en un único momento temporal, con el propósito de captar la situación específica de las variables en el periodo señalado (Hernández et al., 2006).

3.2. Ámbito temporal y espacial

La aplicación de los instrumentos de medición se llevará a cabo en Lima Metropolitana, abarcando el intervalo comprendido entre los meses de septiembre y noviembre del año 2024, lapso en el cual se desarrollarán las fases de administración, recopilación y procesamiento de la información correspondiente.

3.3. Variables

3.1.1. Satisfacción Laboral

- **Definición conceptual:** La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional

positivo o placentero que resulta de la valoración subjetiva que el trabajador realiza sobre su experiencia laboral, producto de la congruencia entre sus expectativas personales y las condiciones reales de su trabajo (Locke, 1976; Meliá & Peiró, 1989). Implica una actitud general hacia el empleo, que abarca tanto aspectos intrínsecos (contenido del trabajo, desarrollo profesional, reconocimiento) como extrínsecos (remuneración, condiciones físicas y relaciones interpersonales).

- **Definición operacional:** En el presente estudio, la satisfacción laboral será medida mediante el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 elaborado por Meliá y Peiró (1989). Este instrumento consta de 36 ítems distribuidos en siete dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas y Relación con la autoridad.

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	Escala de medición	Instrumento
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o materiales	Escala ordinal	Escala de satisfacción laboral Sonia Palma Carrillo 1999
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Puntaje total y por cada dimensión	
	Políticas administrativas	Escala nominal	
	Relaciones sociales	Los niveles	
	Desarrollo personal	Muy Bajo	
	Desempeño de tareas	Bajo	
	Relación con la autoridad	Moderado Alto Muy alto	

3.3.2. Compromiso Organizacional

- **Definición conceptual.** El compromiso organizacional es la fuerza psicológica que vincula al individuo con la organización, reflejando su identificación, lealtad y deseo

de permanencia dentro de ella (Meyer & Allen, 1991). Este constructo se concibe como un vínculo multidimensional compuesto por componentes afectivo, normativo y de continuidad, los cuales explican el grado en que un trabajador se siente emocionalmente involucrado, moralmente obligado o materialmente dependiente de su institución.

- **Definición operacional.** El compromiso organizacional será medido mediante la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), compuesta por 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.

Tabla 3

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Variable	Dimensiones	Escala de medición	Instrumento
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo.	Escala ordinal Puntaje total y por cada dimensión	Cuestionario de Compromiso Organizacional
	Compromiso de continuidad. Compromiso normativo.	Escala nominal Los niveles Muy Bajo Bajo Moderado Alto Muy alto	Cuestionario de Compromiso Organizacional Meyer y Allen 1991

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población de estudio estuvo constituida por aproximadamente 150 colaboradores, tanto hombres como mujeres, pertenecientes a una empresa privada del sector industrial alimentario con más de cinco décadas de trayectoria operativa en el Perú. Este grupo representa el total de trabajadores que conforman el universo de análisis de la presente investigación.

3.4.2. Muestra

La muestra seleccionada corresponde a un muestreo no probabilístico, en tanto no se recurrió a procedimientos de aleatorización para la elección de los participantes. En consecuencia, el número de elementos que integran la unidad de observación coincide con el total de la población objetivo, alcanzando 150 colaboradores.

Criterios de inclusión: Se consideraron aquellos trabajadores que contaban con vínculo laboral vigente y que se encontraban desempeñando sus funciones dentro de la organización al momento de la aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a los colaboradores que presentaban limitaciones para completar el cuestionario —por razones físicas, cognitivas o de disponibilidad—, así como a quienes se encontraban de licencia o en periodo vacacional durante la fase de recolección de datos.

En la siguiente tabla se presentan las características demográficas de la muestra según la variable sexo. Se observa que el 44% de los participantes corresponde al sexo masculino, mientras que el 56% pertenece al sexo femenino, evidenciando una ligera predominancia de participación femenina en el estudio.

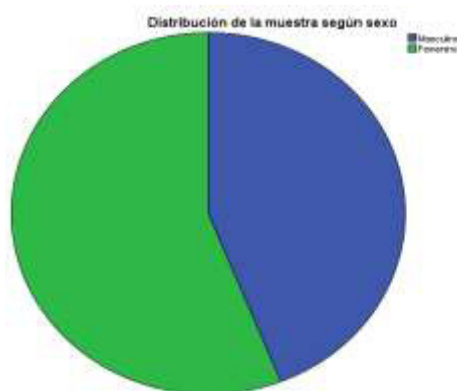
Tabla 4

Distribución de la muestra según sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	66	44,0%
Femenino	84	56,0%
Total	150	100,0%

Figura 1

Representación de la distribución de la muestra según sexo



En la Tabla 4 y su respectiva figura ilustrativa, se presenta la distribución porcentual de la muestra en función de los grupos etarios. Los resultados evidencian que el 28.7% de los participantes se encuentra dentro del rango de 20 a 29 años, mientras que el 38.7% pertenece al grupo comprendido entre 30 y 39 años, constituyendo este el segmento etario con mayor representatividad. Asimismo, el 20% de los colaboradores se ubica en el intervalo de 40 a 49 años, y finalmente, el 12.7% corresponde al grupo de 50 años a más, evidenciando una composición laboral predominantemente adulta joven dentro de la organización analizada.

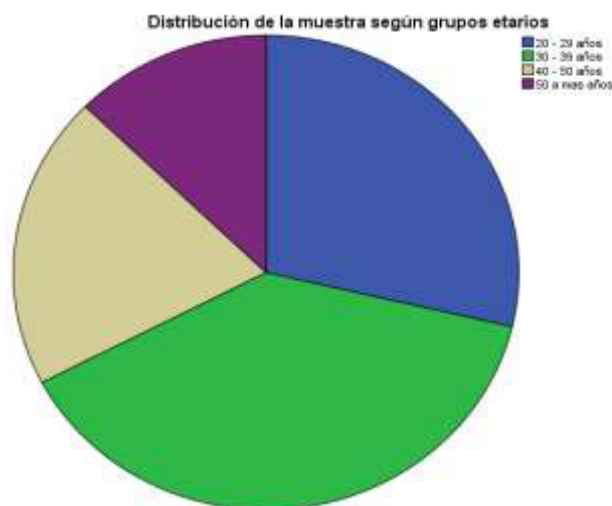
Tabla 5

Distribución de la muestra según grupos etarios

Grupo etario Frecuencia Porcentaje		
20 – 29 años	43	28,7%
30 – 39 años	58	38,7%
40 – 49 años	30	20,0%
50 años a más	19	12,7%
Total	150	100,0%

Figura 2

Representación de la distribución de la muestra según grupos etarios



En la Tabla 5 y su correspondiente figura ilustrativa, se expone la distribución porcentual de la muestra en función del estado civil de los colaboradores. Los resultados muestran que el 77.3% de los participantes se encuentra en condición de soltería, constituyendo el grupo predominante dentro del total de la muestra; en tanto que el 18.0% corresponde a trabajadores casados, y un 4.7% se identifica como divorciado. Estos datos permiten inferir que la mayor parte del personal evaluado mantiene un estado civil no conyugal, lo que podría estar asociado a un perfil laboral joven o en etapa de consolidación profesional.

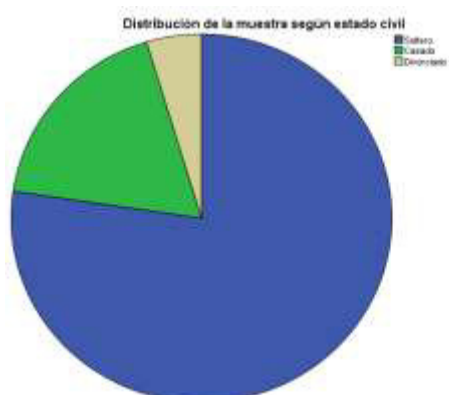
Tabla 6

Distribución de la muestra según estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	116	77,3%
Casado	27	18,0%
Divorciado	7	4,7%
Total	150	100,0%

Figura 3

Representación de la distribución de la muestra según el estado civil



En la Tabla 6 y su correspondiente figura representativa, se observa la distribución de la muestra de trabajadores de acuerdo con su condición laboral dentro de la empresa. Los resultados revelan que el 71.3% del personal cuenta con una vinculación laboral estable, mientras que el 28.7% mantiene una condición contractual temporal. Este resultado evidencia que la mayor parte de los colaboradores posee una relación laboral consolidada con la organización, lo cual podría influir positivamente en la percepción de estabilidad y en los niveles de compromiso institucional.

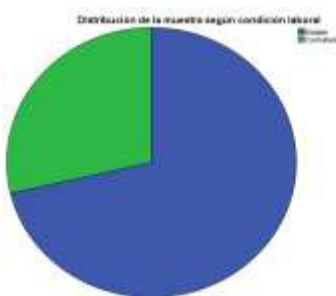
Tabla 7

Distribución de la muestra según condición laboral

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Estable	107	71,3%
Contratado	43	28,7%
Total	150	100,0%

Figura 4

Representación gráfica de la distribución de la muestra según condición laboral



3.5. Instrumentos

3.5.1. Escala de Satisfacción Laboral

Autora: Sonia Palma Carrillo

Año de elaboración: 1999

Propósito: Medir el nivel de satisfacción laboral percibido por los trabajadores en diversos contextos organizacionales. El instrumento permite identificar el grado de agrado o desagrado frente a las condiciones del entorno laboral y puede aplicarse de manera **individual o colectiva**.

Composición:

El cuestionario está integrado por 36 ítems, con formato de respuesta tipo Likert de cinco alternativas que van desde 0 (Totalmente en desacuerdo) hasta 4 (Totalmente de acuerdo). Algunos reactivos se presentan en sentido inverso con el propósito de controlar la aquiescencia en las respuestas.

Forma de aplicación: La administración puede efectuarse tanto individualmente como en grupos, bajo condiciones adecuadas de concentración y confidencialidad, sin requerir límite de tiempo estricto.

Sistema de puntuación: La puntuación total se obtiene sumando los valores de cada ítem, donde mayores puntajes reflejan niveles superiores de satisfacción laboral. La escala permite identificar niveles bajos, moderados y altos de satisfacción según los puntos de corte

establecidos por la autora.

Dimensiones evaluadas: La escala se estructura en siete dimensiones principales:

- Condiciones físicas o materiales: recursos, ambiente e infraestructura del lugar de trabajo.
- Beneficios laborales o remunerativos: satisfacción con la compensación económica y los incentivos.
- Políticas administrativas: percepción de justicia y claridad en las normas institucionales.
- Relaciones sociales: calidad de los vínculos interpersonales con compañeros y superiores.
- Desarrollo personal: oportunidades de crecimiento y autorrealización profesional.
- Desempeño de tareas: valoración de las funciones y responsabilidades asignadas.
- Relación con la autoridad: percepción del liderazgo y la gestión del superior inmediato.

Propiedades psicométricas: La estandarización del instrumento se realizó con una muestra de 1058 trabajadores de Lima Metropolitana, demostrando óptimos niveles de fiabilidad y validez. En la prueba original, se reportó una media de 140,57 y una desviación estándar de 29,77. La consistencia interna, evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, alcanzó un valor de 0.92, y la estabilidad temporal (test–retest) arrojó un coeficiente de 0.92, confirmando su alta confiabilidad y estabilidad en el tiempo.

3.5.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autores: John P. Meyer y Natalie J. Allen

Año de elaboración: 1991 **Propósito:** El instrumento tiene como finalidad evaluar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores, entendido como el vínculo psicológico que une al colaborador con la institución en la que labora. Permite analizar la disposición afectiva, la permanencia por necesidad y el sentido de obligación hacia la organización.

Composición:

El cuestionario está integrado por 18 ítems, organizados en tres dimensiones fundamentales que reflejan la estructura tripartita del compromiso organizacional:

- **Compromiso afectivo:** Evalúa el grado de apego emocional y el sentimiento de identificación del trabajador con los objetivos, valores y metas de la organización.
- **Compromiso de continuidad:** Mide la percepción del individuo sobre los costos personales, económicos o profesionales que implicaría abandonar la organización.
- **Compromiso normativo:** Analiza el sentimiento de obligación moral o ética que motiva al colaborador a permanecer en la institución.

Modo de aplicación: El instrumento puede aplicarse de manera individual o colectiva, en un ambiente controlado y bajo condiciones que garanticen la honestidad y confidencialidad de las respuestas. No requiere límite de tiempo específico.

Sistema de puntuación: Cada ítem se valora en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 0 corresponde a “Totalmente en desacuerdo” y 4 a “Totalmente de acuerdo”. Algunos reactivos se presentan en sentido inverso con el fin de reducir sesgos de respuesta. La puntuación total se obtiene sumando los valores de todos los ítems, de modo que puntajes más altos reflejan un mayor grado de compromiso organizacional percibido.

Interpretación El resultado global y los puntajes parciales permiten identificar el nivel de compromiso predominante en cada una de las tres dimensiones, ofreciendo una visión integral del grado de identificación, permanencia y lealtad hacia la organización.

Propiedades psicométricas: El cuestionario de Meyer y Allen (1991) ha sido ampliamente validado en diversos contextos laborales e idiomas, demostrando altos índices de fiabilidad interna con valores de alfa de Cronbach superiores a 0.80 en sus tres dimensiones, lo que confirma su consistencia y validez para la evaluación del compromiso organizacional.

3.6. Procedimiento

Para el desarrollo del proceso investigativo, se gestionó previamente la autorización formal ante la Gerencia General de la empresa participante. Una vez obtenida la aprobación institucional, se coordinó con el área administrativa la programación del cronograma de aplicación, definiendo los días y horarios más apropiados para no interferir con las labores operativas de la organización.

La administración facilitó espacios adecuados para la recolección de datos, procediéndose a la evaluación en grupos reducidos conformados por entre cinco y diez colaboradores con el propósito de mantener un ambiente de concentración y minimizar la interrupción de las actividades laborales cotidianas.

Previo a la aplicación de los instrumentos, se brindó a los participantes una explicación detallada sobre los objetivos, fines y carácter académico del estudio, asegurando el cumplimiento de los principios éticos de voluntariedad y confidencialidad. Posteriormente, se solicitó el consentimiento verbal informado para participar en la investigación.

A quienes aceptaron voluntariamente se les entregó el cuestionario impreso con las instrucciones precisas para su correcta resolución. Aquellos colaboradores que prefirieron no participar se retiraron libremente del espacio de evaluación, garantizando así el respeto absoluto a su decisión y la integridad del proceso investigativo.

3.7. Análisis de datos

El procesamiento y análisis de la información obtenida se efectuó mediante el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versión 26 en idioma español, el cual permitió sistematizar, interpretar y validar los resultados de acuerdo con los objetivos planteados.

a) Estadística descriptiva

Se emplearon técnicas descriptivas con el propósito de organizar, resumir y representar los datos mediante frecuencias absolutas, porcentajes, medias aritméticas y desviaciones

estándar, proporcionando una visión general de las características de la muestra y de las variables investigadas.

b) Estadística inferencial

Para establecer la consistencia interna de los instrumentos se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach, con el fin de determinar la confiabilidad de las escalas utilizadas.

Asimismo, se empleó la correlación de Spearman (ρ) para verificar la validez de constructo y examinar el grado de asociación existente entre los ítems y las variables analizadas. Este coeficiente permite identificar la dirección e intensidad de la relación entre los indicadores medidos, conforme a los criterios establecidos por Greene y D'Oliveira (2006) y Ávila (1998).

Tabla 8

Criterios de interpretación de Spearman (ρ)

Valor de ρ	Tipo de correlación	Decisión sobre H_0
0.00	No existe correlación estadística	Se acepta H_0
0.01 – 0.20	Correlación no significativa	Se rechaza H_0
0.21 – 0.40	Correlación baja	Se rechaza H_0
0.41 – 0.60	Correlación moderada	Se rechaza H_0
0.61 – 0.80	Correlación alta	Se rechaza H_0
0.81 – 1.00	Correlación muy alta	Se rechaza H_0

Finalmente, los resultados obtenidos fueron interpretados considerando los niveles de significancia estadística y la dirección de la asociación entre las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, con el propósito de sustentar empíricamente las hipótesis planteadas.

3.8. Análisis exploratorio de las variables

Con la finalidad de determinar la naturaleza de la distribución de los datos y seleccionar las pruebas estadísticas más pertinentes, se efectuó un análisis exploratorio aplicando la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov (K-S) para una muestra. Este procedimiento

permitió contrastar la hipótesis de normalidad en las variables Satisfacción Laboral y **Compromiso Organizacional**.

En la Tabla 7 se observan los estadísticos obtenidos. Los resultados evidencian que la variable Satisfacción Laboral presenta una distribución compatible con la normalidad, puesto que el valor de significancia ($p = .763$) es mayor a $.05$, lo que indica que no existen desviaciones significativas respecto a una distribución normal. Por el contrario, la variable Compromiso Organizacional no cumple con el supuesto de normalidad, ya que el coeficiente obtenido ($K-S = 1.423$; $p = .035$) resulta menor a $.05$, rechazándose así la hipótesis nula de normalidad.

En virtud de estos resultados —una variable con distribución normal y otra con distribución no normal— se optó metodológicamente por emplear técnicas estadísticas no paramétricas, al no cumplirse de manera uniforme el principio de normalidad en ambas variables.

Tabla 9

Análisis exploratorio de las variables investigadas

Prueba de Kolmogorov–Smirnov para una muestra	Compromiso organizacional	Satisfacción laboral
N	150	150
Parámetros normales		
Media	67.53	92.72
Desviación típica	22.980	15.993
Diferencias más extremas		
Absoluta	.116	.055
Positiva	.071	.042
Negativa	-.116	-.055
Z de Kolmogorov–Smirnov	1.423	.668
Sig. asintótica (bilateral)	.035	.763

Decisión estadística: Se adoptó el uso de **técnicas no paramétricas** para el tratamiento y contraste de los datos, dada la ausencia de normalidad homogénea entre las variables analizadas.

IV. RESULTADOS

4.1. Ajuste psicométrico de las variables

4.1.1. *Ajuste psicométrico de satisfacción laboral*

4.1.1.1. Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral. En la Tabla 10 se detallan los resultados del análisis de confiabilidad aplicado a la escala de *Satisfacción Laboral* dentro de la muestra de estudio. La evaluación psicométrica se llevó a cabo mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, indicador que permite estimar el grado de consistencia interna de los ítems que componen el instrumento.

El resultado obtenido evidencia un valor $\alpha = 0.796$, superando el umbral mínimo de 0.70 considerado como el criterio estadístico de fiabilidad aceptable para instrumentos de medición social y organizacional (George & Mallery, 2003). Este valor indica que los ítems presentan una adecuada homogeneidad en sus respuestas, reflejando estabilidad y coherencia entre las dimensiones que evalúan la satisfacción laboral.

El análisis individual de cada ítem —expresado en la correlación elemento-total corregida y en el cambio del alfa si se elimina el elemento— demuestra que la mayoría de los reactivos contribuyen positivamente a la consistencia global del instrumento. En consecuencia, la escala desarrollada por Palma (1999) mantiene una estructura interna sólida, lo que valida su aplicación en contextos laborales del sector industrial privado.

Tabla 10*Análisis de confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral*

Estadísticos de fiabilidad		Valor		
Alfa de Cronbach		0.796		
Número de ítems		36		
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
s1	90,03	241,776	,334	,790
s2	89,70	257,347	,048	,797
s3	90,15	233,329	,522	,782
s4	89,82	241,312	,378	,788
s5	89,96	244,593	,272	,792
s6	90,39	244,658	,247	,793
s7	90,95	253,613	,081	,798
s8	90,65	240,485	,326	,790
s9	90,32	242,206	,286	,792
s10	90,93	256,022	,016	,800
s11	89,82	240,676	,425	,787
s12	90,77	245,573	,260	,793
s13	91,05	244,957	,294	,791
s14	90,89	244,907	,283	,792
s15	90,10	253,361	,054	,801
s16	90,15	245,591	,224	,794
s17	90,38	247,831	,170	,797
s18	89,94	251,665	,091	,799
s19	90,08	242,007	,300	,791
s20	89,83	240,050	,411	,787
s21	89,84	235,447	,482	,784
s22	89,66	238,616	,497	,784
s23	89,85	236,712	,446	,785
s24	89,40	246,646	,304	,791
s25	89,81	245,289	,206	,795
s26	89,48	239,684	,506	,785
s27	90,81	252,708	,072	,800
s28	90,92	247,318	,240	,793
s29	89,72	248,555	,166	,796
s30	89,38	245,711	,450	,789
s31	90,16	250,474	,107	,799
s32	89,75	239,688	,394	,787
s33	89,91	241,032	,338	,789
s34	89,43	243,598	,398	,788
s35	90,86	248,325	,186	,795
s36	89,77	240,650	,357	,789
Estadísticos de la escala				

Estadísticos de fiabilidad		Valor	
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
92,70	257,480	16,046	36

Los resultados permiten concluir que la escala utilizada garantiza confiabilidad psicométrica suficiente, asegurando la estabilidad de las respuestas y la precisión en la medición de la variable *Satisfacción Laboral*. Por tanto, puede afirmarse que los datos recolectados mediante este instrumento poseen una alta calidad estadística, apta para el análisis correlacional posterior con la variable *Compromiso Organizacional*.

4.1.1.2. Validez de constructo de la Escala de Satisfacción Laboral. En la Tabla 11 se presentan los resultados obtenidos del análisis de validez de constructo realizado mediante el coeficiente de correlación de Spearman (ρ), con el propósito de determinar el grado de asociación existente entre cada ítem y el puntaje total de la escala de *Satisfacción Laboral*. Este procedimiento estadístico permite identificar la coherencia interna de los ítems en relación con la variable que se pretende medir, evaluando si los reactivos guardan correspondencia conceptual y empírica con el constructo teórico subyacente.

Los coeficientes obtenidos reflejan valores que oscilan entre rangos de correlación baja ($\rho = .201 - .40$), moderada ($\rho = .401 - .60$), alta ($\rho = .601 - .80$) y muy alta ($\rho = .801 - 1.00$), todos ellos con niveles de significancia estadística altamente robustos ($p < .001$). Estos resultados confirman que la mayoría de los ítems presentan asociaciones positivas y significativas con el puntaje total de la escala, lo que evidencia una adecuada estructura interna y una alineación conceptual sólida entre los reactivos y la dimensión general de satisfacción laboral.

En consecuencia, se concluye que la escala diseñada por Palma (1999) demuestra validez de constructo satisfactoria, al verificarse la existencia de una fuerte correspondencia entre los ítems individuales y el constructo teórico que se busca evaluar. Este resultado respalda la pertinencia de la escala para medir, de manera coherente y consistente, el grado de

satisfacción de los trabajadores dentro del contexto organizacional estudiado.

Tabla 11

Correlación de ítems con el puntaje total de la Escala de Satisfacción Laboral

Nº	ρ (Spearman)	Sig. Est.	Nº	ρ (Spearman)	Sig. Est.	Nº	ρ (Spearman)	Sig. Est.
1	.416**	.000	13	.320**	.000	25	.328**	.000
2	.262**	.001	14	.322**	.000	26	.541**	.000
3	.627**	.000	15	.206*	.012	27	.337**	.000
4	.471**	.000	16	.263**	.001	28	.276**	.001
5	.409**	.000	17	.265**	.001	29	.332**	.000
6	.357**	.000	18	.298**	.000	30	.615**	.000
7	.213*	.015	19	.476**	.000	31	.244**	.003
8	.378**	.000	20	.485**	.000	32	.468**	.000
9	.422**	.000	21	.495**	.000	33	.533**	.000
10	.226*	.017	22	.499**	.000	34	.487**	.000
11	.582**	.000	23	.529**	.000	35	.262**	.001
12	.307**	.000	24	.463**	.000	36	.434**	.000

Nota. ρ = coeficiente de correlación de Spearman; $p < .001$ indica significancia estadística muy alta.

4.1.1.3. Validez de constructo por dimensiones de la Escala de Satisfacción

Laboral. En la Tabla 12 se exponen los resultados del análisis de validez de constructo aplicado a las dimensiones específicas de la *Escala de Satisfacción Laboral* de Palma (1999), empleando el coeficiente de correlación de Spearman (ρ). Este procedimiento permitió examinar la relación existente entre cada dimensión y el puntaje total de la escala, con el fin de determinar el grado de coherencia estructural del instrumento.

Los valores obtenidos revelan coeficientes que se ubican dentro de rangos de correlación moderada ($\rho = .401 - .60$) y alta correlación ($\rho = .601 - .80$), todos con niveles de significancia estadística muy alta ($p < .001$). Estos resultados demuestran que cada una de las dimensiones mantiene una asociación positiva y significativa con el constructo global de satisfacción laboral, lo que evidencia una estructura factorial sólida y una consistencia conceptual coherente entre los factores que conforman el instrumento.

En consecuencia, se concluye que la escala presenta validez de constructo adecuada, confirmando que las siete dimensiones —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 componentes representativos y complementarios del constructo general de satisfacción laboral.

Tabla 12

Correlación de cada dimensión con el puntaje total de la Escala de Satisfacción Laboral

Dimensiones	ρ (Spearman)	Sig. (p)	N
Condiciones físicas y/o materiales	.726**	.000	150
Beneficios laborales y/o remunerativos	.620**	.000	150
Políticas administrativas	.589**	.000	149
Relaciones sociales	.423**	.000	150
Desarrollo personal	.772**	.000	150
Desempeño de tareas	.762**	.000	150
Relación con la autoridad	.724**	.000	150

Nota. ρ = coeficiente de correlación de Spearman; $p < .001$ indica significancia estadística muy alta.

4.1.2.1. Confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional. En la Tabla 13 se presentan los resultados del análisis de confiabilidad correspondiente a la *Escala de Compromiso Organizacional* desarrollada por Meyer y Allen (1991). El procesamiento estadístico se efectuó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach (α), con el propósito de estimar la consistencia interna de los ítems que conforman el instrumento dentro de la muestra de estudio.

De acuerdo con los criterios psicométricos establecidos por George y Mallery (2003), valores de $\alpha \geq .70$ son considerados aceptables para instrumentos de medición psicológica y social. En este caso, la escala obtuvo un coeficiente $\alpha = .900$, lo que evidencia una confiabilidad excelente, reflejando una fuerte homogeneidad entre los ítems y una alta estabilidad de las mediciones.

Estos resultados indican que las respuestas emitidas por los participantes presentan un patrón consistente y coherente con el constructo teórico del compromiso organizacional, conformado por las dimensiones afectiva, normativa y de continuidad, garantizando la precisión de los datos obtenidos para su posterior interpretación correlacional.

Tabla 13

Análisis de confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional

Estadísticos de fiabilidad Valor				
Alfa de Cronbach		.900		
Nº de ítems		18		
Estadísticos total–elemento				
Ítem	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
c1	63.61	493.812	.278	.903
c2	63.48	494.375	.296	.902
c3	63.46	486.167	.367	.900
c4	63.25	479.446	.464	.897
c5	63.38	465.314	.602	.892
c6	62.97	471.654	.622	.892
c7	63.25	458.466	.718	.889
c8	64.05	479.790	.436	.898
c9	64.01	460.083	.617	.892
c10	63.61	470.074	.600	.893
c11	63.86	473.558	.553	.894
c12	63.13	456.804	.656	.891
c13	63.03	457.095	.730	.889
c14	64.05	468.700	.587	.893
c15	63.96	468.936	.565	.894
c16	63.73	475.290	.559	.894
c17	63.42	467.280	.639	.892
c18	63.27	467.466	.586	.893
Estadísticos de la escala global				

Media Varianza Desviación típica N° de ítems

67.27 525.949 22.934 18

Interpretación: El coeficiente obtenido demuestra que la escala presenta elevada fiabilidad interna, lo que asegura que los ítems que la componen evalúan de manera coherente el mismo constructo subyacente —el compromiso organizacional—, posibilitando la obtención de datos estables, precisos y comparables dentro del marco del presente estudio.

4.1.2.2. Validez de Constructo de la Escala de Compromiso Organizacional. En la Tabla 14 se detallan los resultados del análisis de validez de constructo obtenido mediante la correlación de Spearman (ρ), aplicada a los ítems que conforman la *Escala de Compromiso Organizacional*. Este procedimiento tuvo como propósito examinar el grado de asociación entre las puntuaciones de cada ítem y el puntaje total de la escala, lo que permite comprobar la coherencia interna del instrumento en relación con el constructo teórico que evalúa.

Los resultados muestran coeficientes de correlación que oscilan entre valores de correlación moderada (.401 – .60) y correlación alta (.601 – .80), todos con niveles de significancia estadística muy altos ($p < .001$). Dichos valores evidencian una fuerte correspondencia entre los ítems individuales y la puntuación total, lo que respalda la validez interna del instrumento y confirma que cada reactivo contribuye de manera sustantiva a la medición del compromiso organizacional global.

Tabla 14

Análisis de ítems con el puntaje total de la Escala de Compromiso Organizacional

N°	ρ (Spearman)	Sig. Est.	N°	ρ (Spearman)	Sig. Est.	N°	ρ (Spearman)	Sig. Est.
1	.447**	.000	7	.731**	.000	13	.760**	.000
2	.460**	.001	8	.530**	.000	14	.687**	.000
3	.476**	.000	9	.741**	.012	15	.625**	.000
4	.629**	.000	10	.683**	.001	16	.677**	.001
5	.663**	.000	11	.614**	.001	17	.671**	.000
6	.598**	.000	12	.636**	.000	18	.592**	.000

Interpretación: Los coeficientes obtenidos reflejan una adecuada validez de constructo, ya que todos los ítems presentan correlaciones significativas con la puntuación total, confirmando que el instrumento mide de manera coherente y consistente las dimensiones teóricas del compromiso organizacional.

De manera complementaria, la Tabla 15 muestra los coeficientes de correlación de Spearman entre las tres dimensiones teóricas —Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo— y la puntuación global de la escala. Los resultados revelan correlaciones muy altas ($p = .801 - 1.000$), todas con niveles de significancia $p < .001$, lo que evidencia una fuerte relación entre los componentes del modelo y el constructo general evaluado.

Tabla 15

Análisis de las dimensiones con el puntaje total de la Escala de Compromiso Organizacional

Variable	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
ρ (Spearman)	.886**	.912**	.859**
Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
N	150	150	150

Interpretación: Los valores obtenidos demuestran una coherencia estructural sólida entre las tres dimensiones del compromiso organizacional y la escala total, lo que confirma que cada componente contribuye significativamente al constructo general. En consecuencia, se establece que el instrumento posee validez de constructo robusta, garantizando la pertinencia teórica y estadística de su aplicación en contextos organizacionales similares.

4.2. Análisis descriptivo de las variables

4.2.1.1. Niveles de satisfacción laboral. En la Tabla 16 se muestran los resultados correspondientes a la variable *Satisfacción Laboral*, obtenidos a partir de la aplicación del

instrumento en la muestra conformada por 150 colaboradores. Los datos permiten identificar la distribución de los niveles de satisfacción en la población analizada.

Los resultados indican que el 33.3% de los trabajadores presenta un nivel moderado de satisfacción laboral, lo que sugiere una percepción intermedia respecto a las condiciones, beneficios y relaciones laborales dentro de la organización. Asimismo, un 58% de los participantes manifiesta un nivel alto de satisfacción, evidenciando actitudes favorables hacia su entorno de trabajo y una valoración positiva de los factores intrínsecos y extrínsecos asociados a su desempeño. Finalmente, el 8.7% reporta un nivel muy alto de satisfacción, lo cual refleja un grado óptimo de bienestar y compromiso con las funciones desempeñadas.

Estos hallazgos permiten inferir que la mayoría de los colaboradores experimenta una satisfacción laboral elevada, lo que constituye un indicador positivo del clima organizacional y de la gestión interna de los recursos humanos.

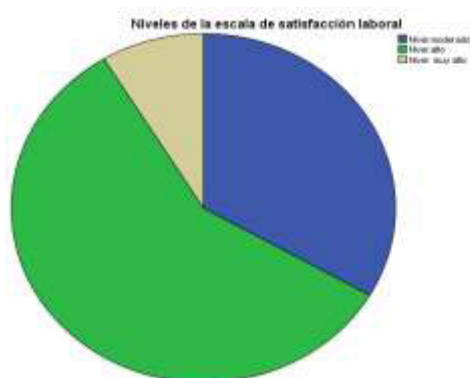
Tabla 16

Niveles de la escala de satisfacción laboral

Niveles de la escala de satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nivel moderado	50	33.3
Nivel alto	87	58.0
Nivel muy alto	13	8.7
Total	150	100.0

Figura 5

Representación gráfica de los niveles de la escala de satisfacción laboral



En la figura se observa la predominancia del nivel alto de satisfacción, seguido del nivel moderado y, en menor medida, del nivel muy alto, evidenciando una tendencia positiva en la percepción de bienestar laboral entre los trabajadores evaluados.).

4.2.1.3. Perfil de los niveles de las dimensiones de satisfacción laboral. En la Tabla 17 se expone la distribución porcentual de los niveles alcanzados en cada una de las dimensiones que conforman la variable satisfacción laboral. Los resultados reflejan una tendencia general positiva, evidenciando que la mayoría de los colaboradores manifiestan percepciones situadas entre los niveles moderado, alto y muy alto, lo que sugiere una valoración favorable hacia los distintos componentes del entorno laboral.

En la dimensión condiciones físicas y materiales, se observa que el 40% de los trabajadores presenta un nivel alto y el 23.3% un nivel muy alto, lo que indica conformidad con los recursos e infraestructura disponibles para el desempeño de sus labores.

Respecto a los beneficios laborales, el mayor porcentaje se concentra en el nivel moderado (41.3%), seguido del nivel alto (28%), lo que sugiere que, si bien existe una percepción positiva, todavía se perciben aspectos susceptibles de mejora en materia de incentivos o remuneraciones.

En cuanto a las políticas administrativas, predominan los niveles moderado (40%) y bajo (36.7%), lo que refleja ciertas limitaciones en la percepción de justicia o coherencia institucional respecto a la gestión administrativa.

En la dimensión relaciones sociales, el 38.7% se ubica en el nivel alto y el 23.3% en el muy alto, lo que evidencia un entorno relacional adecuado, caracterizado por la cooperación y el compañerismo entre los miembros de la organización.

Sobre el desarrollo personal, la tendencia es marcadamente favorable, con un 42.7% en nivel alto y 35.3% en muy alto, lo que revela que los colaboradores perciben oportunidades de crecimiento y autorrealización profesional.

En la dimensión desempeño de tareas, más de la mitad de los encuestados (57.3%) se sitúan en nivel alto, indicando satisfacción con las responsabilidades asignadas y con la claridad de sus funciones.

Finalmente, la relación con la autoridad presenta predominio del nivel alto (52%), lo que sugiere la existencia de un vínculo positivo y de respeto mutuo entre jefaturas y subordinados, reforzando el clima laboral armónico.

Tabla 17

Perfil porcentual de los niveles de las dimensiones de satisfacción laboral

Dimensión	MB	B	M	A	MA	Total
Condiciones físicas y/o materiales	0	6%	30.7%	40%	23.3%	100%
Beneficios laborales	5.3%	16.7%	41.3%	28%	8.7%	100%
Políticas administrativas	3.3%	36.7%	40%	15.3%	4.7%	100%
Relaciones sociales	2.7%	6%	29.3%	38.7%	23.3%	100%
Desarrollo personal	0	8.7%	13.3%	42.7%	35.3%	100%
Desarrollo de tareas	0	3.3%	24.7%	57.3%	14.7%	100%
Relación con la autoridad	0	8.7%	18%	52%	21.3%	100%

Figura 6

Perfil en barras de los niveles de las dimensiones de satisfacción laboral.

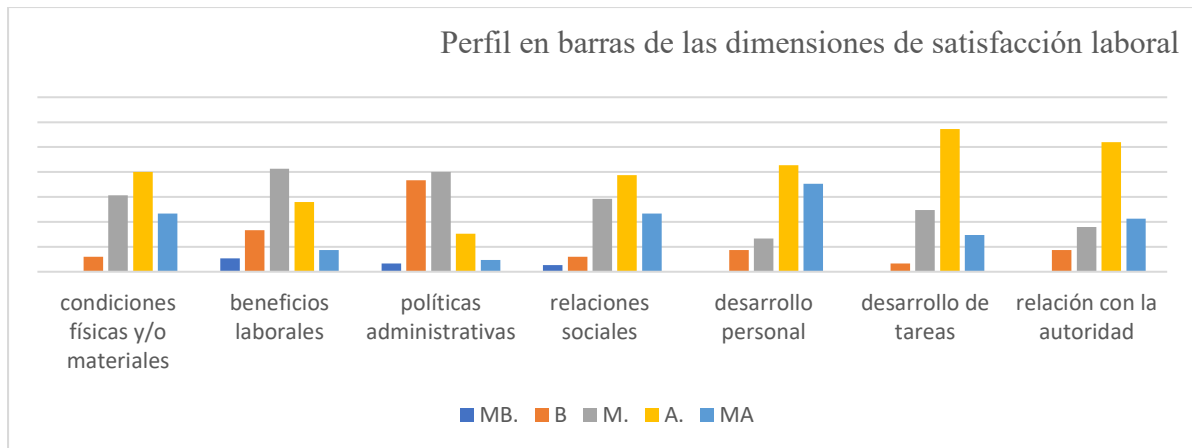
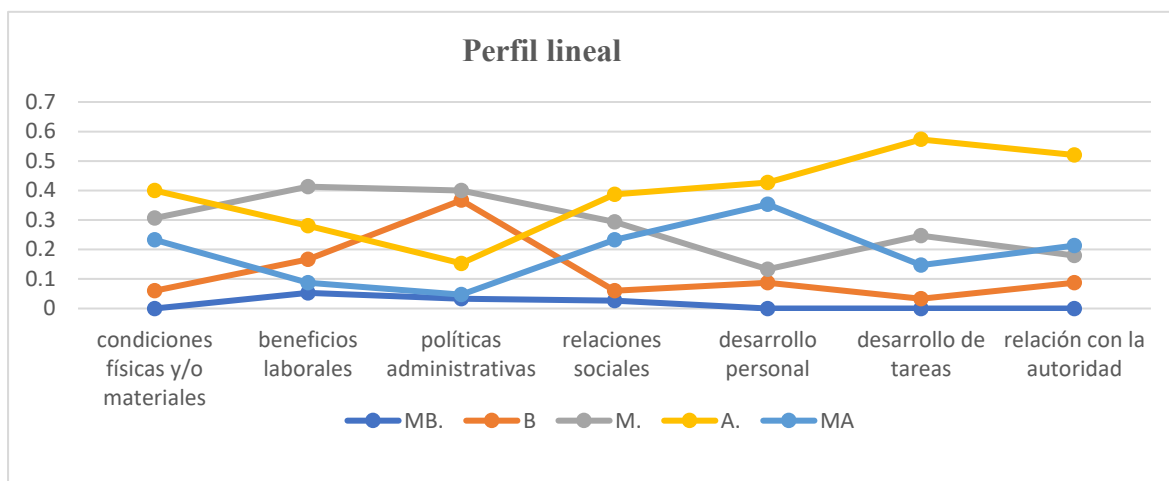


Figura 7

Representación lineal de los Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral



4.2.2. Análisis descriptivo de los niveles de compromiso organizacional

4.2.2.1. Niveles de compromiso organizacional. En la Tabla 18 se presenta la distribución porcentual correspondiente a los niveles del compromiso organizacional de los colaboradores evaluados. Los resultados permiten observar una tendencia global favorable, ya que la mayoría de los trabajadores manifiesta una vinculación emocional y actitudinal positiva hacia la empresa.

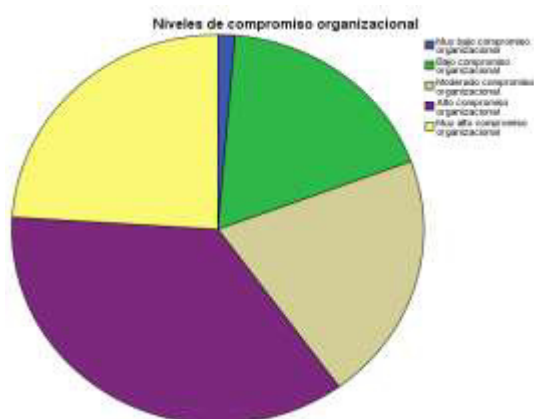
De acuerdo con los datos obtenidos, el 1.3% de los participantes reporta un nivel muy bajo de compromiso, mientras que el 18% se ubica en un nivel bajo, lo que evidencia un grupo minoritario con escaso apego organizacional. Por otro lado, un 20.7% presenta un nivel moderado, que representa una actitud de aceptación parcial hacia los valores y objetivos institucionales.

Asimismo, el 36% de los colaboradores se sitúa en el nivel alto, lo que revela un sentido de pertenencia consolidado y una disposición proactiva para contribuir al cumplimiento de las metas organizacionales. Finalmente, el 24% manifiesta un muy alto compromiso, lo que refleja un grado sobresaliente de identificación con la institución y una orientación positiva hacia la permanencia y el desempeño eficiente dentro de la empresa.

En términos globales, el 80.7% de los colaboradores se encuentra en niveles que van de moderado a muy alto, lo que sugiere un panorama institucional favorable en cuanto al compromiso organizacional, sustentado en la implicación afectiva, la responsabilidad profesional y la lealtad hacia la organización.

Tabla 18*Niveles de compromiso organizacional*

Niveles de compromiso organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo compromiso organizacional	2	1.3
Bajo compromiso organizacional	27	18.0
Moderado compromiso organizacional	31	20.7
Alto compromiso organizacional	54	36.0
Muy alto compromiso organizacional	36	24.0
Total	150	100.0

Figura 8*Representación gráfica de los niveles de compromiso organizacional.*

4.2.2.2. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional. En la Tabla 19 se presentan los resultados obtenidos en las tres dimensiones que conforman el compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo. Los datos permiten identificar una distribución heterogénea en las respuestas, aunque con una tendencia general hacia niveles favorables de vinculación con la organización.

En relación con el compromiso afectivo, los resultados evidencian que el 2% de los colaboradores presenta un nivel muy bajo, el 13.3% un nivel bajo, mientras que el 24% alcanza un nivel moderado. Los porcentajes más representativos se concentran en los niveles alto (30.7%) y muy alto (30%), lo cual refleja que la mayoría de los trabajadores mantiene una

conexión emocional positiva y un sentido de pertenencia hacia la empresa.

En cuanto al compromiso de continuidad, se observa que el 4.7% de los participantes muestra un nivel muy bajo, el 18.7% un nivel bajo y el 19.3% un nivel moderado. Los niveles alto (27.3%) y muy alto (30%) agrupan la mayor proporción de la muestra, lo que sugiere que los colaboradores valoran los beneficios obtenidos y reconocen las consecuencias económicas y laborales que implicaría su desvinculación de la organización.

Por último, respecto al compromiso normativo, los resultados indican una mayor dispersión. Un 12% de los colaboradores presenta un nivel muy bajo, el 14.7% un nivel bajo y el 26.7% un nivel moderado. Sin embargo, los niveles alto (20%) y muy alto (26.7%) revelan que una parte considerable de la muestra percibe un sentido de deber moral y responsabilidad hacia la institución, lo que refuerza la lealtad y el cumplimiento de las normas internas.

En conjunto, los resultados permiten afirmar que la dimensión afectiva alcanza los niveles más elevados de compromiso, seguida de la de continuidad, mientras que la normativa presenta una menor consistencia en su distribución, aunque también con predominio de niveles medios y altos.

Tabla 19

Distribución porcentual de los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional

Dimensión	Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nivel moderado	Nivel alto	Nivel muy alto	Total
Compromiso afectivo	2.0%	13.3%	24.0%	30.7%	30.0%	100%
Compromiso continuo	4.7%	18.7%	19.3%	27.3%	30.0%	100%
Compromiso normativo	12.0%	14.7%	26.7%	20.0%	26.7%	100%

4.2.1.2. Perfil de los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional. En la Tabla 18 y las Figuras 9 y 10, se exhibe el comportamiento porcentual de las tres dimensiones

que conforman el compromiso organizacional. Los resultados permiten observar que la dimensión de compromiso afectivo evidencia los porcentajes más elevados en los niveles superiores (alto y muy alto) en comparación con las demás dimensiones, lo que sugiere una mayor identificación emocional y sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la organización.

Por su parte, el compromiso continuo presenta una distribución más equilibrada, destacando una proporción significativa de trabajadores con niveles altos y muy altos, lo cual podría interpretarse como una vinculación sustentada en la valoración del tiempo, esfuerzo y recursos invertidos en la entidad. Finalmente, el compromiso normativo refleja porcentajes moderadamente inferiores en los niveles superiores, lo que denota que el sentido de obligación moral o ética hacia la empresa es menor que la implicación afectiva o la permanencia por conveniencia.

Estos hallazgos evidencian que el vínculo emocional y el apego psicológico predominan sobre los factores normativos y de continuidad, reforzando la hipótesis de que el componente afectivo constituye el eje central del compromiso organizacional dentro del contexto analizado.

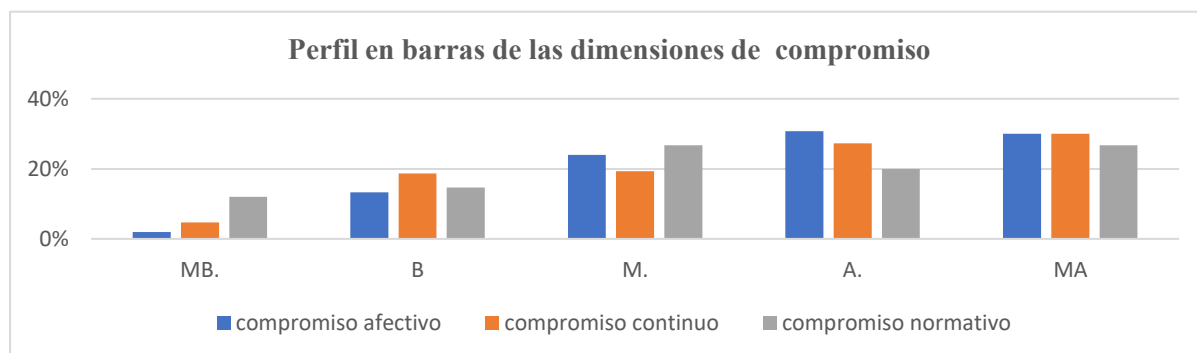
Tabla 20

Perfil porcentual de los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional

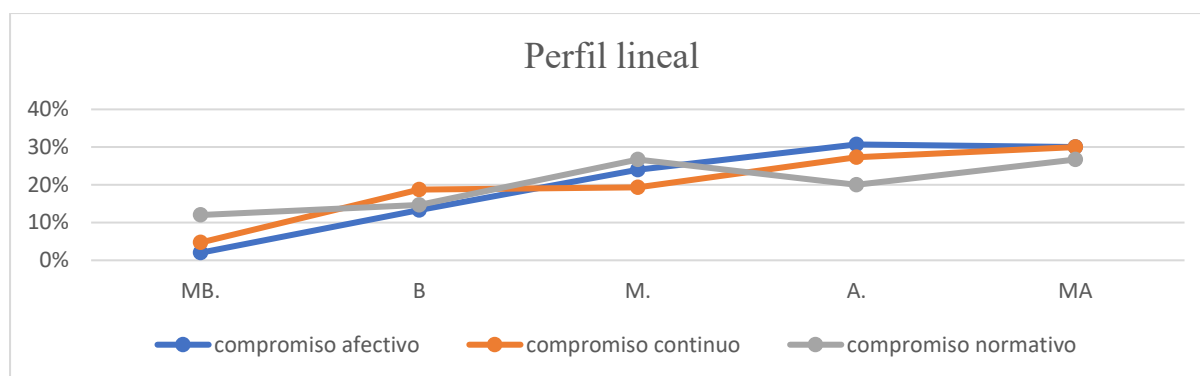
Dimensión	MB	B	M	A	MA	Total
Compromiso afectivo	2.0%	13.3%	24.0%	30.7%	30.0%	100%
Compromiso continuo	4.7%	18.7%	19.3%	27.3%	30.0%	100%
Compromiso normativo	12.0%	14.7%	26.7%	20.0%	26.7%	100%

Figura 9

Perfil en barras de los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional

**Figura 10**

Perfil lineal de los niveles de compromiso organizacional



4.3. Contrastación de hipótesis (Correlación bivariada de Spearman: ρ)

4.3.1. Correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

En la Tabla 21 se presentan los resultados del análisis de correlación bivariada de Spearman (ρ) entre las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional. Los valores obtenidos indican la existencia de una relación positiva de magnitud moderada ($\rho = .464$) y con un nivel de significancia altamente confiable ($p < .001$).

Dicho resultado permite rechazar la hipótesis nula (H_0), que planteaba la inexistencia de relación estadística entre ambas variables, y aceptar la hipótesis alterna (H_1), la cual sostiene que existe una asociación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

En términos interpretativos, este hallazgo sugiere que a medida que los colaboradores experimentan mayores niveles de satisfacción con su entorno y condiciones de trabajo, tienden también a fortalecer su compromiso emocional, normativo y de continuidad con la organización. Esto evidencia una correspondencia coherente entre el bienestar percibido en el ámbito laboral y la disposición a mantener la vinculación institucional, aspecto que resulta crucial para la gestión del talento humano y la estabilidad organizacional.

Tabla 21

Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

Rho de Spearman	Compromiso organizacional
Escala de satisfacción laboral	$\rho = .464$
Significancia (bilateral)	$p = .000$
N	150

Nota. Correlación muy significativa al nivel de $p < .001$.

4.3.2. Relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional

En la Tabla 20 se exponen los resultados del análisis de correlación bivariada de Spearman (ρ) aplicado entre la variable *Satisfacción Laboral* y cada una de las dimensiones del *Compromiso Organizacional* (afectivo, continuo y normativo). Los coeficientes hallados se ubican en un rango de correlación positiva moderada (ρ entre .401 y .60), con un nivel de significancia altamente confiable ($p < .001$).

A partir de estos resultados, se rechaza la hipótesis nula (H_0) que planteaba la inexistencia de relación entre las variables, y se acepta la hipótesis alterna (H_1), al confirmarse que la satisfacción laboral se asocia de manera significativa con las tres dimensiones del compromiso organizacional.

La interpretación de los coeficientes evidencia que, a mayor nivel de satisfacción en el

trabajo, los colaboradores desarrollan un mayor grado de identificación afectiva, permanencia voluntaria y sentido de obligación moral hacia la organización. En particular, las correlaciones más elevadas corresponden al compromiso continuo ($\rho = .493$) y al compromiso normativo ($\rho = .483$), lo que sugiere que el bienestar percibido en el entorno laboral influye directamente tanto en la decisión de permanecer en la institución como en el sentimiento de lealtad y reciprocidad hacia ella.

Tabla 22

Relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional

Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Compromiso continuo	Compromiso normativo
Satisfacción laboral (ρ)	.448	.493	.483
Significancia (bilateral)	.000	.000	.000
N	150	150	150

Nota. Los valores indican correlación positiva moderada con un nivel de significancia muy alto ($p < .001$).

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

En la Tabla 23 se presentan los resultados del análisis de correlación bivariada de Spearman (ρ) entre la variable *Compromiso Organizacional* y las distintas dimensiones que conforman la *Satisfacción Laboral*. Los coeficientes obtenidos muestran una correlación positiva moderada (ρ entre .401 y .60) y un nivel de significancia estadística muy elevado ($p < .001$), lo que evidencia una relación consistente entre ambos constructos.

Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula (H_0), la cual planteaba ausencia de relación entre las variables, y aceptar la hipótesis alterna (H_1), confirmándose que el compromiso organizacional se asocia significativamente con los diferentes componentes de la

satisfacción laboral.

El análisis detallado muestra que las dimensiones con mayor nivel de asociación corresponden a *beneficios laborales y remunerativos* ($\rho = .490$) y *desarrollo de tareas* ($\rho = .468$), lo que indica que los trabajadores más comprometidos tienden a valorar de manera más positiva las condiciones retributivas y el significado de las labores que desempeñan. Asimismo, se observan correlaciones relevantes con las dimensiones de *condiciones físicas y materiales* ($\rho = .436$) y *relación con la autoridad* ($\rho = .442$), reflejando que la percepción de un entorno laboral adecuado y una relación jerárquica constructiva fortalecen el vínculo organizacional.

En síntesis, los hallazgos confirman que un mayor grado de compromiso hacia la organización se asocia con una percepción más favorable del entorno laboral, del trato recibido, y de las oportunidades de desarrollo personal y profesional, lo cual concuerda con la perspectiva de Meyer y Allen (1991), quienes sostienen que el compromiso organizacional se nutre de la satisfacción que experimenta el individuo con su ambiente de trabajo y las recompensas que este ofrece.

Tabla 23

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

Rho de Spearman	Condiciones físicas y/o materiales	Beneficios laborales	Políticas administrativas	Relaciones sociales	Desarrollo personal	Desarrollo de tareas	Relación con la autoridad
Compromiso organizacional (ρ)	.436	.490	.413	.421	.405	.468	.442
Significancia (p)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	150	150	149	150	150	150	150

Nota. Los valores muestran correlación positiva moderada y altamente significativa ($p < .001$).

4.3.4. Modelo de regresión lineal

En la Tabla 24 se presentan los resultados del modelo de regresión lineal simple, en el

cual se consideró como variable independiente (VI) la *Satisfacción Laboral* y como variable dependiente (VD) el *Compromiso Organizacional*.

El análisis del Modelo I permitió determinar el coeficiente de correlación múltiple ($R = 0.491$), lo que indica una asociación positiva y de magnitud moderada entre ambas variables. Este resultado sugiere que, a medida que aumenta la satisfacción laboral, también tiende a elevarse el compromiso organizacional de los colaboradores.

Asimismo, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.485$) señala que aproximadamente el 48.5% de la variabilidad observada en el compromiso organizacional puede explicarse por los cambios en la satisfacción laboral. Dicho valor evidencia un nivel aceptable de ajuste del modelo, lo que indica que la variable independiente ejerce un peso explicativo considerable sobre la dependiente.

En cuanto al análisis de independencia de los residuos, el estadístico Durbin-Watson ($DW = 1.821$) se encuentra dentro del intervalo de tolerancia comprendido entre 1.5 y 2.5, lo que permite concluir que no existe autocorrelación entre los errores del modelo, asegurando así la validez de los supuestos de independencia.

Por otro lado, la prueba de significancia global del modelo (ANOVA) mostró un valor de $F = 13.713$ con $p < .001$, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula ($H_0: \beta_1 = 0$) y a la aceptación de la hipótesis alterna ($H_1: \beta_1 \neq 0$). Este resultado confirma que la variable satisfacción laboral ejerce un efecto estadísticamente significativo sobre el compromiso organizacional, validando el modelo propuesto.

Finalmente, la prueba t de Student aplicada al coeficiente de regresión individual corroboró la significancia del predictor, verificando que los cambios en la satisfacción laboral generan variaciones proporcionales en el compromiso organizacional. En consecuencia, se concluye que la satisfacción laboral explica aproximadamente el 39.1% de la variación total del compromiso organizacional, evidenciando que ambas variables mantienen una relación

directa y relevante en el contexto organizativo estudiado.

Tabla 24

Resumen del modelo de regresión lineal entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

Estadístico	Valor	Interpretación
R	0.491	Correlación positiva moderada
R²	0.485	48.5% de la variación explicada
Durbin-Watson	1.821	Sin autocorrelación
F (ANOVA)	13.713	Modelo significativo ($p < .001$)
t (coeficiente β_1)	Significativo	Rechazo de H_0
Variable predictora	Satisfacción laboral	Explica el 39.1% del compromiso organizacional

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El ajuste psicométrico constituye la piedra angular del rigor empírico en toda investigación cuantitativa, pues garantiza que las mediciones realizadas sean internamente coherentes y conceptualmente estables. En este sentido, la confiabilidad fue estimada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, un estadístico inferencial que evalúa la homogeneidad interna de los ítems dentro de una escala, revelando el grado en que estos convergen en la medición de un constructo latente (Campo-Arias & Oviedo, 2008). En la presente investigación, la escala de satisfacción laboral exhibió un coeficiente alfa de .796, valor que sobrepasa el umbral mínimo de .70 propuesto por Nunnally & Bernstein (1994) para considerar un instrumento estadísticamente consistente. Este resultado sugiere que los reactivos mantienen una correlación inter ítem adecuada y una estructura interna estable, lo cual confiere solidez metodológica a la recolección de datos y a la interpretación de las puntuaciones, garantizando la fiabilidad del instrumento en el contexto evaluativo estudiado.

La validez de constructo constituye un componente esencial dentro del examen psicométrico de todo instrumento, pues permite verificar el grado de correspondencia empírica entre los ítems y la dimensión teórica que estos pretenden representar (Carmines & Zeller, 1979). En el presente estudio, los coeficientes de correlación de Spearman (ρ) evidenciaron magnitudes que oscilan desde correlaciones bajas (.201–.40) hasta correlaciones muy altas (.801–1.00), todas con niveles de significancia estadística altamente robustos ($p < .001$). Esta gradación correlacional denota que los ítems poseen una convergencia progresiva y consistente hacia el constructo de satisfacción laboral, demostrando que las unidades observables se articulan coherentemente con la variable teórica subyacente. En consecuencia, los resultados confirman la validez de constructo de la escala, ratificando su capacidad para medir de manera precisa y coherente la estructura conceptual de la satisfacción laboral en la muestra analizada.

Los coeficientes de correlación de Spearman (ρ) obtenidos para cada dimensión de la

Escala de Satisfacción Laboral revelaron magnitudes comprendidas dentro de los rangos de correlación moderada (0.401–0.60) y correlación alta (0.601–0.80), todas acompañadas de niveles de significancia estadística sumamente elevados ($p < .001$). Esta consistencia estadística evidencia que los ítems guardan una asociación sólida y sistemática con las dimensiones teóricas que integran el constructo evaluado. En consecuencia, los resultados ratifican la validez de constructo del instrumento, demostrando que la escala mide de forma coherente, estable y conceptualmente precisa la estructura latente de la satisfacción laboral dentro de la población analizada.

En lo concerniente al ajuste psicométrico de la escala de Compromiso Organizacional, la estimación de confiabilidad se realizó mediante el estadístico inferencial Alpha de Cronbach, indicador que permite examinar la consistencia interna de los ítems que conforman el instrumento. Los resultados arrojaron un coeficiente $\alpha = .900$, valor que supera con amplitud el umbral mínimo de .70, considerado el punto de corte aceptable para evidenciar la estabilidad y precisión de los instrumentos psicométricos (Hair et al., 2019; Hernández et al., 2023). Este coeficiente refleja una homogeneidad sustancial entre los reactivos, lo que sugiere que todos ellos miden de manera coherente el mismo constructo teórico. En consecuencia, se concluye que la Escala de Compromiso Organizacional presenta una alta confiabilidad, constituyéndose en un medio metodológicamente sólido para la recolección de datos consistentes y válidos dentro de la muestra analizada.

En relación con la validez de constructo, los coeficientes de correlación de Spearman (ρ) obtenidos para la Escala de Compromiso Organizacional evidenciaron magnitudes comprendidas dentro de los rangos de correlación moderada (.401–.60) y alta correlación (.601–.80), todas con niveles de significancia estadística altamente robustos ($p < .001$). Dichos resultados reflejan una asociación consistente entre los ítems y el constructo teórico, indicando que los reactivos mantienen una adecuada correspondencia con las dimensiones conceptuales

que integran la escala.

De igual modo, los coeficientes de Spearman (ρ) calculados para cada una de las dimensiones de la Escala de Calidad de Vida se situaron dentro del rango de correlación muy alta (.801–1.00), igualmente con significancia estadística muy elevada ($p < .001$). Este patrón de correlaciones confirma que los ítems convergen de manera sólida hacia la variable teórica subyacente, ratificando la validez de constructo del instrumento y su capacidad para medir de forma coherente y precisa la estructura conceptual propuesta.

En el análisis descriptivo de los niveles de satisfacción laboral, se identificó que el 33.3% del personal manifiesta un nivel moderado, el 58% presenta un nivel alto y el 8.7% alcanza un nivel muy alto de satisfacción laboral. Esta distribución porcentual evidencia una tendencia predominantemente positiva en la percepción de bienestar laboral, lo cual sugiere que la mayoría de los colaboradores mantiene una actitud favorable hacia su entorno de trabajo. Dichos hallazgos coinciden con la teoría bifactorial de Herzberg (1959), quien plantea que los niveles elevados de satisfacción están estrechamente vinculados con la presencia de factores motivacionales intrínsecos, tales como el logro, el reconocimiento y el desarrollo personal. Asimismo, los resultados se alinean con el enfoque de Locke (1976), quien define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo derivado de la evaluación del propio desempeño y del ambiente organizacional.

En el perfil de las dimensiones de la satisfacción laboral, los porcentajes revelan variaciones entre los distintos componentes del constructo, permitiendo distinguir las áreas en las que los trabajadores experimentan mayor gratificación y aquellas que requieren atención por parte de la gestión institucional. Este patrón confirma que la satisfacción laboral no es un fenómeno unidimensional, sino un constructo multifacético influido por condiciones personales, organizacionales y relacionales (Robbins & Judge, 2019). En síntesis, los resultados reflejan una percepción globalmente favorable que, desde una perspectiva

psicosocial, fortalece el compromiso, el rendimiento y la estabilidad organizacional.

En el análisis descriptivo de los niveles de compromiso organizacional, se evidenció que el 1.3% de los trabajadores presenta un nivel muy bajo, el 18% un nivel bajo, el 20.7% un nivel moderado, el 36% un nivel alto y el 24% un nivel muy alto de compromiso. En síntesis, el 80.7% de los participantes manifiesta niveles de compromiso entre moderado y muy alto, lo cual refleja una predisposición favorable hacia la organización y una identificación positiva con sus valores, metas y objetivos institucionales.

Respecto a los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional, se constató que el compromiso afectivo alcanza los mayores porcentajes dentro de los rangos moderado a muy alto, en comparación con las otras dimensiones del constructo. Este tipo de compromiso hace referencia a los lazos emocionales y el sentido de pertenencia que los trabajadores desarrollan hacia la organización, producto de la satisfacción de sus necesidades psicológicas y expectativas laborales. Quienes exhiben un compromiso afectivo elevado suelen disfrutar de su permanencia, mostrar orgullo de pertenencia y mantener una disposición voluntaria hacia el cumplimiento de sus funciones (Meyer & Allen, 1997).

El compromiso afectivo, de acuerdo con Meyer y Allen (1997), se sustenta en experiencias laborales gratificantes y coherentes con las expectativas individuales, las cuales fortalecen la vinculación emocional y la lealtad organizacional. En esta línea, Bohrt y Díaz (2018) destacan que la autonomía, el sentido de responsabilidad y el empoderamiento son factores que incrementan el grado de compromiso afectivo, mientras que Bretones y Jáimez (2011) subrayan la relevancia de la percepción de significado y propósito en el trabajo. De igual forma, Brimeyer et al. (2010) sostienen que el sentido de contribución personal dentro de la organización potencia la implicación afectiva.

Asimismo, Loi et al. (2012) demostraron que la relación entre supervisor y subordinado se fortalece cuando existe baja distancia de poder, lo que fomenta una interacción más cercana

y recíproca basada en la confianza. En este contexto, Butts et al. (2009) sostienen que los colaboradores con alto compromiso afectivo suelen aceptar y apoyar los procesos de cambio organizacional, mostrando proactividad, esfuerzo adicional y disposición a contribuir más allá de lo estipulado formalmente.

En conjunto, los hallazgos reflejan que la muestra estudiada presenta una estructura organizacional emocionalmente cohesionada, donde el compromiso afectivo opera como un predictor clave de la estabilidad, el desempeño y la retención del talento humano, reforzando la hipótesis de que la identificación emocional con la organización constituye el núcleo del compromiso organizacional sostenido.

En el análisis descriptivo de los niveles de compromiso organizacional, se evidenció que el 1.3% de los trabajadores presenta un nivel muy bajo, el 18% un nivel bajo, el 20.7% un nivel moderado, el 36% un nivel alto y el 24% un nivel muy alto de compromiso. En síntesis, el 80.7% de los participantes manifiesta niveles de compromiso entre moderado y muy alto, lo cual refleja una predisposición favorable hacia la organización y una identificación positiva con sus valores, metas y objetivos institucionales.

Respecto a los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional, se constató que el compromiso afectivo alcanza los mayores porcentajes dentro de los rangos moderado a muy alto, en comparación con las otras dimensiones del constructo. Este tipo de compromiso hace referencia a los lazos emocionales y el sentido de pertenencia que los trabajadores desarrollan hacia la organización, producto de la satisfacción de sus necesidades psicológicas y expectativas laborales. Quienes exhiben un compromiso afectivo elevado suelen disfrutar de su permanencia, mostrar orgullo de pertenencia y mantener una disposición voluntaria hacia el cumplimiento de sus funciones (Meyer & Allen, 1997).

El compromiso afectivo, de acuerdo con Meyer y Allen (1997), se sustenta en experiencias laborales gratificantes y coherentes con las expectativas individuales, las cuales

fortalecen la vinculación emocional y la lealtad organizacional. En esta línea, Bohrt y Díaz (2018) destacan que la autonomía, el sentido de responsabilidad y el empoderamiento son factores que incrementan el grado de compromiso afectivo, mientras que Bretones y Jáimez (2011) subrayan la relevancia de la percepción de significado y propósito en el trabajo. De igual forma, Brimeyer et al. (2010) sostienen que el sentido de contribución personal dentro de la organización potencia la implicación afectiva.

Asimismo, Loi et al. (2012) demostraron que la relación entre supervisor y subordinado se fortalece cuando existe baja distancia de poder, lo que fomenta una interacción más cercana y recíproca basada en la confianza. En este contexto, Butts et al. (2009) sostienen que los colaboradores con alto compromiso afectivo suelen aceptar y apoyar los procesos de cambio organizacional, mostrando proactividad, esfuerzo adicional y disposición a contribuir más allá de lo estipulado formalmente.

En conjunto, los hallazgos reflejan que la muestra estudiada presenta una estructura organizacional emocionalmente cohesionada, donde el compromiso afectivo opera como un predictor clave de la estabilidad, el desempeño y la retención del talento humano, reforzando la hipótesis de que la identificación emocional con la organización constituye el núcleo del compromiso organizacional sostenido.

En la contrastación de hipótesis, a través del análisis de correlación bivariada de Spearman (ρ), se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($\rho = .464$; $p < .001$). Este resultado indica que, a medida que los niveles de satisfacción laboral se incrementan, también lo hacen los niveles de compromiso con la organización. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0), que postulaba la inexistencia de relación entre las variables, y se acepta la hipótesis alterna (H_1), que plantea la existencia de una relación significativa y directamente proporcional entre ambas variables.

Al analizar la satisfacción laboral en relación con las dimensiones del compromiso organizacional, se observó igualmente una correlación positiva de magnitud moderada (rango $\rho = .401-.60$; $p < .001$). Este hallazgo evidencia que los distintos componentes del compromiso —afectivo, normativo y de continuidad— mantienen una asociación directa y significativa con la satisfacción laboral, lo cual sugiere que los trabajadores con mayores niveles de bienestar y realización profesional tienden a involucrarse más emocional y conductualmente con los objetivos institucionales.

De manera análoga, al vincular las dimensiones de satisfacción laboral con el compromiso organizacional, los resultados mostraron correlaciones positivas moderadas ($\rho = .401-.60$; $p < .001$), confirmando que las percepciones favorables sobre aspectos como el desarrollo personal, las condiciones laborales y la relación con la autoridad repercuten directamente en la fortaleza del compromiso organizacional.

Estos resultados se corresponden con la evidencia empírica reportada en investigaciones tanto nacionales como internacionales, en las cuales se describen relaciones moderadas a altas entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Bohrt & Díaz, 2018; Gutiérrez et al., 2020; Meyer & Allen, 1997; Spector, 2019). En conjunto, los hallazgos reafirman que la satisfacción laboral actúa como un predictor clave del compromiso organizacional, consolidando el vínculo afectivo y actitudinal que los colaboradores desarrollan hacia la institución.

Diversas investigaciones desarrolladas entre los años 2013 y 2024 en distintos contextos organizacionales del Perú confirman la existencia de una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, consolidando su relevancia como variables interdependientes dentro del comportamiento laboral.

En Lima, Araujo (2024) evidenció que los trabajadores satisfechos y comprometidos contribuyen decisivamente a un clima laboral favorable y al éxito institucional. De manera

semejante, Cívico (2024) comprobó que la motivación y el compromiso organizacional mantienen una interacción recíproca y directamente proporcional, reforzando la importancia del involucramiento emocional en el ámbito laboral. Por su parte, Carrasco (2024), en Cayaltí, identificó una asociación significativa entre las dimensiones afectiva y normativa del compromiso y la satisfacción laboral en una empresa agroindustrial. En esa misma línea, Medina y Sánchez (2024) hallaron en empresas del rubro alimentario de San Juan de Lurigancho una correlación positiva elevada ($\rho = .714$; $p < .001$), lo que evidencia que el fortalecimiento del compromiso de los colaboradores potencia su satisfacción laboral.

Asimismo, Palacios (2023) reportó en docentes de un instituto limeño correlaciones significativas entre las dimensiones del compromiso y los factores de satisfacción, con coeficientes de Spearman que oscilaron entre $\rho = .8811$ y $\rho = .8967$, demostrando una correspondencia sólida entre ambas variables. Candela-Quñones y Candela-Ayllón (2022), en Arequipa, comprobaron que los colaboradores con mayor compromiso organizacional tienden a exhibir comportamientos proactivos vinculados al desempeño contextual, reafirmando la incidencia del compromiso en la conducta organizacional.

Estudios previos, como el de Cumpa (2020) en el Callao, concluyeron que un mayor nivel de compromiso se asocia directamente con una mayor satisfacción laboral, mientras que Mariño (2019), en la zona norte del Perú, advirtió que un bajo compromiso organizacional se correlaciona con una alta intención de rotación, demostrando el efecto inverso de la desvinculación emocional. Del mismo modo, Vega (2018) y Apestegui (2017), en Lima, confirmaron correlaciones positivas y significativas entre ambas variables ($\rho = .560$; $p < .05$), concluyendo que la satisfacción actúa como predictor directo del compromiso.

En el ámbito educativo y empresarial, Marquina (2013), Alarcón y Dennise (2015) y Pacheco (2016) reportaron resultados convergentes, demostrando que la satisfacción laboral incrementa el nivel de compromiso organizacional y viceversa, con correlaciones de magnitud

moderada a alta (r entre .39 y .73). Finalmente, Cainicela y Pazos (2016), en el contexto minero, confirmaron una asociación altamente significativa ($r = .394$; $p < .001$) entre el compromiso afectivo y los factores extrínsecos de la satisfacción, reforzando la naturaleza bidireccional de esta relación.

En conjunto, los antecedentes revisados sustentan empíricamente que la satisfacción laboral es un determinante esencial del compromiso organizacional, y que ambos constructos se fortalecen recíprocamente al promover el bienestar, la identificación institucional y la retención del talento humano.

En el análisis efectuado mediante el modelo de regresión lineal simple, se estableció la satisfacción laboral como variable independiente y el compromiso organizacional como variable dependiente, con el propósito de estimar la capacidad explicativa de la primera sobre la segunda. Los resultados revelaron un coeficiente de determinación ($R^2 = 0.485$), lo que implica que el 48.5% de la variabilidad del compromiso organizacional puede ser atribuida al comportamiento de la satisfacción laboral. Este valor indica una bondad de ajuste aceptable dentro del contexto de las ciencias sociales, donde las variables humanas suelen presentar un margen de dispersión considerable.

El coeficiente de correlación múltiple ($R = 0.491$) evidencia una asociación lineal positiva y de magnitud intermedia, reflejando que un incremento en la percepción de satisfacción laboral tiende a corresponderse con un aumento proporcional en el nivel de compromiso organizacional. En términos de significancia inferencial, la prueba ANOVA arrojó un valor de $F = 13.713$ con $p < .001$, lo que valida la pertinencia del modelo y demuestra que la variable predictora contribuye significativamente a explicar la conducta de la variable dependiente. De igual modo, la prueba t de Student aplicada a los coeficientes individuales confirmó que la influencia de la satisfacción laboral sobre el compromiso es estadísticamente significativa, ratificando la solidez del modelo estimado.

En consecuencia, se concluye que la satisfacción laboral posee una incidencia explicativa aproximada del 39.1% sobre el compromiso organizacional, lo que la posiciona como un predictor esencial en la dinámica psicosocial del vínculo trabajador–institución. Estos resultados son coherentes con los postulados de Meyer y Allen (1997), quienes sostienen que el compromiso surge de experiencias laborales positivas que fortalecen la identificación emocional con la organización, y con la perspectiva de Spector (2019), quien considera la satisfacción un antecedente estructural del compromiso y de la retención laboral. De manera complementaria, Hair et al. (2019) y Hernández et al. (2023) destacan que en modelos psicosociales, un R^2 superior al 0.40 constituye una evidencia empírica robusta de ajuste y validez predictiva, especialmente cuando las variables implican dimensiones actitudinales y motivacionales.

En síntesis, el modelo estimado permite inferir que la satisfacción laboral opera como un determinante funcional del compromiso organizacional, verificando que la valoración positiva del entorno de trabajo propicia la adhesión emocional, la permanencia voluntaria y la disposición productiva del colaborador dentro del sistema organizacional.

VI. CONCLUSIONES

6.1. El ajuste psicométrico de los instrumentos empleados demostró niveles óptimos de consistencia interna y validez de constructo. Los coeficientes Alfa de Cronbach superaron el umbral mínimo de .70, evidenciando homogeneidad y estabilidad en las mediciones; mientras que los coeficientes de correlación de Spearman (ρ) presentaron magnitudes desde moderadas hasta muy altas ($p < .001$), corroborando una fuerte correspondencia entre los ítems y sus respectivos constructos teóricos. Dichos resultados confirman que las escalas utilizadas son confiables y válidas para la medición de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el contexto industrial alimentario.

6.2. En cuanto a la satisfacción laboral, la mayoría de los trabajadores reportaron niveles que oscilan entre moderados y altos, lo que sugiere la existencia de una valoración favorable respecto a las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y el reconocimiento institucional. No obstante, se identifican áreas susceptibles de mejora vinculadas al desarrollo personal y la política administrativa, dimensiones que influyen directamente en la percepción integral del bienestar laboral.

6.3. En relación con el compromiso organizacional, los resultados revelaron una predominancia del compromiso normativo y afectivo, lo que indica que los colaboradores se sienten vinculados a la organización tanto por identificación emocional como por sentido de responsabilidad institucional. Este hallazgo refleja un vínculo laboral estable, sustentado en la adhesión a los valores organizacionales y en la internalización de las metas corporativas.

6.4. Al analizar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, se halló una asociación estadísticamente significativa y positiva, lo que demuestra que mayores niveles de satisfacción se corresponden con una intensificación del compromiso hacia la empresa. Esto respalda la premisa teórica de que la satisfacción constituye un factor antecedente que fortalece el vínculo psicológico del trabajador con la organización.

6.5. Finalmente, el análisis predictivo evidenció que la satisfacción laboral explica de manera significativa el compromiso organizacional, lo cual permite inferir que el bienestar percibido en el entorno de trabajo actúa como un determinante esencial del involucramiento y la lealtad del personal. En consecuencia, se sugiere que las estrategias de gestión empresarial orientadas al fortalecimiento de la satisfacción laboral podrían incrementar los niveles de compromiso organizacional, favoreciendo así la productividad y la estabilidad institucional

VII. RECOMENDACIONES

7.1. A partir de los resultados psicométricos obtenidos, se recomienda continuar utilizando los instrumentos aplicados en futuras investigaciones organizacionales, dado que han demostrado adecuadas propiedades de confiabilidad y validez de constructo. Asimismo, se sugiere su adaptación contextual a otros sectores productivos, con el propósito de consolidar su pertinencia empírica y ampliar su aplicabilidad en diversos escenarios laborales.

7.2. Considerando los niveles de satisfacción laboral hallados, se recomienda a la dirección de la empresa implementar programas de fortalecimiento del clima organizacional, orientados a optimizar las condiciones de trabajo, el reconocimiento del desempeño y las oportunidades de desarrollo profesional. Dichas estrategias podrían contribuir a una percepción más positiva del entorno laboral, fomentando la motivación intrínseca y el sentido de pertenencia.

7.3. En relación con el compromiso organizacional, se sugiere diseñar políticas de retención y fidelización del talento humano que fortalezcan las dimensiones afectiva y normativa. Entre ellas, podrían incluirse programas de comunicación interna, liderazgo participativo y planes de incentivos que refuercen el vínculo emocional y ético entre el trabajador y la organización.

7.4. Dado que se encontró una correlación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, se recomienda a la gerencia desarrollar mecanismos de evaluación continua de ambas variables, de manera que se pueda identificar oportunamente cualquier disminución en los niveles de satisfacción o compromiso. Un monitoreo sistemático permitiría una gestión más proactiva de los factores humanos que inciden en la productividad y la permanencia laboral.

7.5. Finalmente, se recomienda realizar investigaciones longitudinales que permitan analizar la evolución del compromiso organizacional a partir de intervenciones centradas en la mejora de la satisfacción laboral. De este modo, se podría establecer con mayor precisión el efecto causal y sostenido de la satisfacción sobre el compromiso, contribuyendo al desarrollo de modelos predictivos en la gestión del comportamiento organizacional en empresas del sector.

VIII. REFERENCIAS

- Alarcón, R. y Dennise, K. (2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail, Lima, 2014. *Revista de Investigación Universitaria*, 4(1), 51–58. <https://doi.org/10.17162/riu.v4i1.611>
- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13–16. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, 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>
- Allen, N. y Meyer, J. P. (1991). La medición y los antecedentes del compromiso afectivo, de continuidad y normativo en las organizaciones. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=56f9cc985b4952105156b3c0&assetKey=AS:344771819261952@1459211416328>
- Allen, N. y Meyer, J. P. (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo: Teoría, investigación y aplicación*. Sage. <https://books.google.com.pe/books?id=WPQoCgAAQBAJ&printsec=frontcov>
- Allens, J. (2007). El compromiso organizacional: Un pronosticador de rotación de empleados. *Journal of Applied Psychology*, 25(3), 214–225. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Álvarez, L. (2008). Factores que determinan el compromiso organizacional. *Revista de Psicología Laboral*, 24(2), 75–90. <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/download/CESE0808110073A/9307>
- Apestegui, J. B. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en personal de*

venta de una empresa de electrodomésticos, del distrito de Pueblo Libre, Lima-Perú
2017 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11239>

Araujo, A. L., Benavides, M. A. y Lizarraga, A. S. (2024). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en empresas públicas y privadas* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional UL.
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/20479>

Arifin, A. & Matriadi, F. (2022). The role of job satisfaction in relationship to organization culture and organization commitment on employee performance. *United International Journal for Research & Technology*, 3(6), 117–129.
<https://hdl.handle.net/20.500.13084/4723>

Artunduaga, B. (2019). *Satisfacción laboral en mediana empresa naciente del sector de alimentos: estudio de caso* [Trabajo de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG. <http://hdl.handle.net/10654/21381>

Aydogdu, S. & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53.
<https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/30>

Blum, M. & Naylor, J. C. (1976). *Psicología industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. Editorial Trillas.
[https://psicologia.usac.glifos.net/opac/record/1339?&mode=advanced&query=@field1=encabezamiento@value1=MOTIVACION%20\(PSICOLOGIA\)&recnum=122](https://psicologia.usac.glifos.net/opac/record/1339?&mode=advanced&query=@field1=encabezamiento@value1=MOTIVACION%20(PSICOLOGIA)&recnum=122)

Boezeman, E. & Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38(1), 159-172.
<https://doi/10.1002/ajsp.415>.

- Bobbio, L. y Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(2), 1–10. <https://www.redalyc.org/pdf/2031/203119666007.pdf>
- Bohrt, R. y Díaz, F. J. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder-empleado y la satisfacción laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (419)1, 187–212. <https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1662>
- Bohrt, R., Romero, C. y, F. D. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Revista Psicológica AJAYU*, 12(2), 227-245. <https://www.redalyc.org/pdf/4615/461545458007.pdf>
- Bretones, F. D. y Jáimez, M. J. (2011). El empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable en el trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS-CEF)*, 1(334), 209-232. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/2141>
- Bretones, F. D. y Montalbán, M. (2004). El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral. *Psicología de las organizaciones* (125-166). Editorial UOC. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/109182>
- Bretones, F. y Jáimez, M. (2011). *Bienestar laboral y compromiso afectivo: el papel de la autonomía y el apoyo organizacional*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 101–110. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/5099>
- Brimeyer, T. M., Perrucci, R. y Macdermid, S. (2010). Age, tenure, resources for control, and organizational commitment. *Social Science Quarterly*, 91(2), 511-530. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6237.2010.00705.x>
- Bustamante, J., Fernández, M., Moscoso, Y. y Vera, J. (2016). *Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la Región Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Católica del Perú]. Repositorio PUCP

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8312>

- Butts, M. M., Vandenberg, R. J., Dejoy, D. M., Schaffer, B. S. & Wilson, M. G. (2009). Individual reactions to high involvement work processes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 122-136.
https://stacks.cdc.gov/view/cdc/224248/cdc_224248_DS1.pdf
- Cainicela, F. y Pazos, L. (2016). La relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una empresa minera. *Revista de Psicología del Trabajo*, 33(2), 200–212. <http://hdl.handle.net/11354/1655>
- Campo-Arias, A. y Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la confiabilidad y la validez. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831–839.
<https://doi.org/10.1590/S0124-00642008000500015>
- Candela-Quñones, A. y Candela-Ayllón, V. E. (2022) *Compromiso organizacional y desempeño contextual en colaboradores de una empresa de industrias alimentarias*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI.
<https://vrin.autonomadeica.edu.pe/revista/index.php/diligentia/article/download/17/16/31>
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment*. Sage Publications.
<https://methods.sagepub.com/book/reliability-and-validity-assessment>
- Carpio, J. (2003). *Compromiso organizacional y su relación con la gestión del talento humano*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/administracion/carpio_mj/cap2.pdf
- Carrasco, M. (2024). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa agroindustrial del distrito de Cayaltí, Provincia de Chiclayo, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT.
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/21456>

- Castillo-Camargo, I. y Hernández-Runque, E. M. (2023). Calidad de vida laboral en Venezuela y la pandemia por Covid-19. *Educación y Salud. Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 12(22), 122-125. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/10121>
- Cetina, R. Chan, A. y Sandoval, L. (2006). Nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional en médicos familiares. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 44(6), 535-540. <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745536007.pdf>
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de recursos humanos* (5.^a ed.). McGraw-Hill. https://firq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (11.^a ed.). McGraw-Hill. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Cívico, L. (2024). *Motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad privada del rubro alimentos, Lima – 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/9031>
- Claure, M. y Böhr, M. (2003). Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y lealtad. *Revista Ajayu: Órgano de difusión científica del Departamento de Psicología*, 2(1), 77–83. <https://app.lpz.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/v2n1/v2n1a8.htm>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. & Wesson, M. J. (2007). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill. <https://archive.org/details/organizationalbe0000colq>

- Cortina, E. M. (2015). *El rol mediador del compromiso organizacional entre la satisfacción laboral y la intención de permanencia en el sector de contact centers* [Tesis doctoral, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/items/60675e9d-a0aa-4e05-bc7d-4f0f070b3c0b>
- Côté, S., y Heslin, P. (2003). Job Satisfaction & Organizational Commitment. *Personnel Psychology*, 1(1), 25-30. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Crespin, D. y Tenicota, A. (2024), Satisfacción, compromiso y clima de mujeres en el desempeño laboral: industria pesquera ecuatoriana. *Revista venezolana de gerencia*, 12 (29), 1-10. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/43094>
- Cumpa, A. C. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en operarios de una empresa del rubro logístico en la ciudad de Callao* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional UNFV. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/4723>
- Currihan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495-524. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00031-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00031-5)
-
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work* (10.^a ed.). McGraw-Hill. https://search.worldcat.org/es/title/organizational-behavior-human-behavior-at-work/oclc/45888969?utm_source=chatgpt.com
- Díaz, L. y Salazar, P. (2024). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa industrial alimentaria. *Revista de Psicología Organizacional*, 28(4), 145–160. <https://doi.org/10.19052/rpo.2024.284.145>
- Dormann, C. y Zapf, D. (2001). Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504. <https://doi.org/10.1002/job.98>

- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12 (1), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio institucional UCHILE. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>
- Fuentes, R. C. (2013). The influence of demographics, organizational commitment and burnout towards the turnover intentions of teachers. *Southeast Asian Interdisciplinary Research Journal*, 1(1), 145-158. <http://www.brokenshire.edu.ph/bcjournal/index.php/sair/article/view/15>
- García, M. y Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009
- Gómez Sánchez, D., Recio Reyes, R. G., Ávalos Sékeres, M. F. & González Ortiz, J. H. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rioverde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 4(1), 59–76. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5925158.pdf>
- Guédez, V. (1998). *Gerencia, cultura y educación* (2.^a ed.). Fondo Editorial Tropykos /CLACDEC. https://books.google.com/books/about/Gerencia_cultura_y_educaci%C3%B3n.html?id=EVm3AAAAIAAJ
- Gumasing, M. J. J., & Ilo, C. K. K. (2023). The impact of job satisfaction on creating a sustainable workplace: An empirical analysis of organizational commitment and lifestyle behavior. *Sustainability*, 15(13), 10283. <https://doi.org/10.3390/su151310283>
- Guntur, R. M. Y., Haerani, S., & Hasan, M. (2012). The influence of affective, continuance and normative commitments on the turnover intentions of nurses at Makassar's private

- hospitals in Indonesia. *African Journal of Business Management*, 6(38), 10303-10311.
https://www.researchgate.net/figure/The-influence-of-affective-continuance-andnormative-commitment-toward-turnover_fig1_317157736
- Gutiérrez, C., Romero, M. y Paredes, F. (2020). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados del sector público peruano. *Revista de Psicología y Empresa*, 5(1), 56–68. <https://doi.org/10.35622/rpe.2020.51.56>
- Gutiérrez, D. C. (2024). *Análisis de la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación en el talento humano del sector de la construcción de Bucaramanga*. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás]. Repositorio institucional USTA. <http://hdl.handle.net/11634/54169>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
https://eli.johogo.com/Class/CCU/SEM/_Multivariate%20Data%20Analysis_Hair.pdf
- Hegney, D., Plank, A. & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 271–281.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00618.x>
- Hellriegel, D., Slocum, J. W. & Woodman, R. W. (1999). *Organizational behavior* (8.^a ed.). South-Western College Pub.
https://openlibrary.org/books/OL1551949M/Organizational_behavior
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2023). *Metodología de la investigación* (7.^a ed.).
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf
- Hernández, V., Quintana, L., Mederos, R., Guedes, R. y García, B. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 12(1), 1 - 8.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572009000100007

- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
<https://psycnet.apa.org/record/1960-04849-000>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motivar a los empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62. <https://archive.org/details/harvard-business-review-1968>
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Nueva York: Harper & Brothers.
<https://books.google.com/books?id=4kD3AAAAIAAJ>
- Huang, T. & Hsiao, W. J. (2007). The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Social Behavior and Personality*, 35(9), 1265–1276. <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.9.1265>
- Ibarra, L. M. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de la Empresa de Transportes San Martín de Porres de la ciudad de Huacho, año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3284>
- Khan, M. R., Ziauddin, J. F. & Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), 292-298.
https://www.researchgate.net/publication/228622780_The_Impacts_of_Organizational_Commitment_on_Employee_Job_Performance
- Klein, H. J., Molloy, J. C. & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130–151.
<https://doi.org/10.5465/amr.2010.0018>
- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/Psicologia_industrial_organizacional.pdf

- Locke, E. A. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction
- Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2012). *Leader–member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 257–270.
- <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02028.x>
- Loi, R., Lai, J. Y. M. y Lam, L. W. (2012). Working under a committed boss: a test of the relationship between supervisors' and subordinates' affective commitment. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 466–475. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.12.001>
- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594–613.
- <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006302>
- Mamani, C., Palacios, T., Priori, M. y Tellez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153–172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Mañas, M. A., Salvador, C., Boada, J., Gonzáles, E. y Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395–400. <https://www.psicothema.com/pi?pii=3383>
- Mariño, J. R. (2019). *Compromiso organizacional y su influencia en la intención de rotación de personal en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la Región Norte año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32731>

- Marquina, C. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. Universidad Peruana Unión. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 6(6), 32 – 42.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/205
- Martínez, A. y Campos, W. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 181–190.
<https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.3>
- Mathieu, J. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 171–194.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.2.171>
- Medina, L. M. y Sánchez, E. A. (2024). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en empresas de alimentos, San Juan de Lurigancho, 2024* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12867/11838>
- Meliá, J. y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5 (2), 59-74.
https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/S20_23.PDF
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). El compromiso organizacional: Un enfoque tridimensional. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), pp. 59–65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.61>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
[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*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/commitment-in-the-workplace/book2336>
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Mijares, M. A. (2011). *Principales factores que influyen en el nivel de compromiso organizacional dentro de una empresa de outsourcing*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio institucional UANL. <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1080224771.PDF>
- Monsalve, C. (2019). *El rol de la cultura organizativa en la relación entre las prácticas de alto rendimiento y el compromiso afectivo*. [Tesis doctoral, Universidad de Valencia] Repositorio institucional UV. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=251235>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover* (2nd ed.). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/C2010-0-6629>
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142001>
- Nieto, M. (2017). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en una institución educativa. *Revista de Psicología Organizacional*, 18(4), 230–245. <https://doi.org/10.21865/rpo.2017.184.230>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

<https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1017362>

Pacheco, P. R. (2016). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada de concesiones alimenticias del distrito de Ate, Lima, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18090>

Palacios, E. (2023). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en los Docentes del Instituto Superior Tecnológico Gilda Ballivian Rosado*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/10225>

Palma, S. (1999). *Escala de satisfacción laboral SL-SPC* [Instrumento de medición]. Adaptaciones e investigaciones basadas en esta escala pueden verse en trabajos posteriores. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/2411-0094_6280f049df11bba3f47b1547645d5eb5/Details

Paucarisma, J. (2024). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del sector florícola*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/41983>

Pedraza, 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), 1-29. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Peiró, J; González V; Zurriaga, R.; Ramos, J. y Bravo, M. (1989) El cuestionario de satisfacción laboral de profesionales de la salud en equipos de atención primaria. *Revista de Psicología de la Salud*, 1 (2), 135-174. <https://core.ac.uk/download/pdf/224796445.pdf>

- Pérez, J. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de pequeñas empresas carroceras de la ciudad de Ambato*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional UTA. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/29070>
- Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales: Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Real Academia Española. (2017). *Satisfacción*. En Diccionario de la lengua española (23.^a ed.). <https://dle.rae.es/satisfacci%C3%B3n>
- Ríos, T., Telles, M. y Ferrer, J. (2010). *Factores que influyen en el compromiso organizacional*. *Revista Espacios*, 1 (1), 1-10. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>
- Robbins, S. P. (1998). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall. <https://books.google.es/books?hl=&id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover>
- Robbins, S. y Judge, T. A. (2020). *Comportamiento organizacional* (18.^a ed.). Pearson Educación. <https://es.scribd.com/document/822584139/Comportamiento-Organizacional-18%C2%AA-Edicion>
- Rosa, M. D. y Carmona, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, 26 (1), 112-132. <https://www.redalyc.org/pdf/433/43315587006.pdf>
- Sabino, C. (1995). *El proceso de investigación*. Editorial Panapo. <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2016/01/el-proceso-de-investigacion-carlos-sabino.pdf>
- Safla-Sandova, J.; Bocancho, I. y Bocancho, V. (2023). El contrato psicológico y el

- compromiso organizacional del sector industrial alimenticio en la provincia de Tungurahua. VICTEC. *Revista Académica y Científica*, 4(7), 1- 23. <https://doi.org/10.61395/viectec.v4i7.109>
- Salazar, P. M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: Un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio institucional UASB. <http://hdl.handle.net/10644/6348>
- Salehi, M. y Gholtash, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University-first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 306-310. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.03.091>.
- Sandoval, J.; Bocancho, I. y Bocancho, A. (2023). El contrato psicológico y el compromiso organizacional del sector industrial alimenticio en la provincia de Tungurahua. Ecuador. *Revista Académica y científica VICTEC*. <https://istvicenteleon.edu.ec › revista › article › view>
- Sandoval, S., Ruiz, A., Méndez, L., Ramírez, V. y Hernández, B. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional: investigación y práctica*. Editorial el Manual Moderno. <https://catalogobiblioteca.unife.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-search.pl?q=au%3A%22Spector%2C+Paul+E%22>

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications. https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/554
- Spector, P. E. (2019). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (8th ed.). Wiley. https://books.google.com.pe/books/about/Industrial_and_Organizational_Psychology.html?id=Obs6EAAAQBAJ&redir_esc=y
- Tenelema, I., Plua, K., Cusme, C. y Estrada, J. (2024). Gestión del talento humano en las Pymes. *Religacion*, 9(41), 1-21. <http://doi.org/10.46652/rgn.v9i41.1201>
- Torres, K.; Merizalde, J. y Murillo, C. (2025). Relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en el talento humano de las grandes empresas del sector comercial dedicadas a la venta del por mayor de camarón y langostino de la provincia de El Oro. Machala, Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 9(4), 1593-1616. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.18652
- Valle, R. J. (1995). *La gestión estratégica de los recursos humanos*. Addison-Wesley Iberoamericana. https://books.google.com/books/about/La_gestion_estrategica_de_los_recursos_h.htm?l?id=4jbJAAAACAAJ
- Van Vianen, A. E. M., Shen, C. y Chuang, A. (2011). Person-organization and personsupervisor fits: employee commitments in a Chinese context. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 906-926. <https://doi.org/10.1002/job.726>
- Varona, F. (1993). La comunicación interna y su impacto en el compromiso organizacional. *Revista Española de Psicología Social*, 8(1), 25-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2700637>

- Vega, C. A. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del sector retail de Lima Metropolitana y provincia.s* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional Autónoma. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/640>
- Verenzuela-Barroeta, D. y Salas-Hernández, A. (2024). Satisfacción laboral en el compromiso organizacional: estudio en una institución pública venezolana. Universidad de Zulia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(12), 1714-1730. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e12.39>
- Vizcaino, I. S. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/7723>
- Werther, W. B. (2008). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill. <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UNAH.78954/Details>
- Zayas, P. Báez, R. Zayas, J. y Hernández, M. (2015). Causas De La Satisfacción Laboral En Una Organización Comercializadora Mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(2), 35-51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=909/90943601004>
- Zimmerman, H. F. L. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación administrativa*, (97) 1, 7-25. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?lng=es&nrm=iso&pid=S2448-76782006000100007&script=sci_pdf
- Zurita, M., González, F. y Ramírez, T. (2014). Análisis de la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el sector público. Universidad de Granada, España. *Revista de Psicología Aplicada*, 13(3), 210-225.

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/31291/ReiDoCrea-Vol.3-Art.3-Zurita-Ramirez-Quesada-Quesada-Ruiz-Manzano.pdf?sequence=1>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Método
Problema General ¿Cómo se presenta y relacionan la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024?	Objetivo general Determinar cómo se presenta y relacionan la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentaria del distrito de Lima Metropolitana – 2024.	Hipótesis General Existiría porcentajes altos en los niveles moderados a muy bajos en satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024.Existiría relación positiva significativa entre las variables.	Tipo de investigación tipo descriptivo-correlacional diseño del estudio es no experimental de corte transversal. Variables Satisfacción laboral Compromiso organizacional
Problemas específicos ¿Cuál es el ajuste psicométrico (confiabilidad y validez de constructo) de los instrumentos de obtención de los datos en los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024? ¿Cómo se presenta la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024? ¿Cómo se presenta el compromiso organizacional en los	Objetivos específicos Hallar el ajuste psicométrico (confiabilidad y validez de constructo) de los instrumentos de obtención de los datos en los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024. Describir los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024. Describir los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del	Hipótesis específicas Los instrumentos de obtención de los datos presentarían confiabilidad y validez de constructo en los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024. Existiría porcentajes altos en los niveles moderados a muy bajos en satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024. Existiría porcentajes altos en los niveles moderados a muy bajos en compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del rubro	Población Estuvo conformada por 150 colaboradores aproximadamente de ambos sexos, de una empresa privada dedicada al rubro industrial alimenticia que forma con más de 52 años en el Perú. Muestra La muestra es de tipo no probabilística, y la cantidad de elementos que conforman la unidad de análisis es el mismo que el de la población objetivo, es decir, 150 colaboradores.

trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024? ¿Cómo se relacionan la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024?	rubro industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024. Relacionar la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024.	industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024. Existiría relación entre la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del rubro industrial alimentaria del distrito de lima metropolitana – 2024.	Instrumentos Escala de satisfacción laboral Sonia Palma Carrillo 1999 Cuestionario de Compromiso Organizacional Meyer y Allen 1991.
--	---	---	--

Anexo B. Escala de Opiniones SL SPC

ESCALA DE OPINIONES SL SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona

Edad **Genero** **M** **F**
Estado civil **a. Soltero** **b. Viudo** **c. Divorciado** **d. Conviviente**
Tiempo de servicio
Condición Laboral **a. Estable** **b. Contratado**

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa

que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones

Total Acuerdo

De acuerdo

Indeciso

En desacuerdo

Total desacuerdo

ITEMS	RESPUESTAS				
	TA	DA	I	ED	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 realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mis jefes son comprensivos					
7. Me siento mal con lo que hago					
8. Siento que recibo de parte de la empresa un mal trato					
9. Me agrada 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 bastante aceptable					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
ITEMS	RESPUESTAS				
	TA		TA		TA
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 mi trabajo me resulta incomodo					
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 mis compañeros de trabajo					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas mas de las horas reglamentadas					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo					
36. Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo C. Cuestionario de Compromiso organizacional

ITEMS	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, 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 la empresa donde trabajo.					
16	Ahora mismo sería duro 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.					