

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL



**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los
trabajadores de la empresa Agrobel del Sur, Tacna 2025**

TESIS

PRESENTADA POR:

Br. Ricardo Nelson Colque Perca

ORCID: 0009-0006-5159-8913

ASESOR:

Mtro. Eduardo Antonio Ramal Álvarez

ORCID: 0000-0003-4618-3685

Para optar el título profesional de:

Ingeniero Comercial

TACNA – PERÚ

2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo Ricardo Nelson Colque Perca, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI 43131453 Soy autor de la tesis titulada: **Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional En Los Trabajadores De La Empresa Agrobol Del Sur, Tacna 2025** , teniendo como asesor al mag. Eduardo Antonio Ramal Álvarez

DECLARO BAJO JURAMENTO:

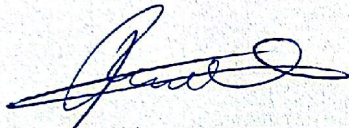
- Ser el único autor del texto entregado para obtener el Título Profesional De Ingeniero Comercial y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en

el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 25 de julio del 2026



Bach. Ricardo Nelson Colque Perca

DNI: 43131453

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo constante durante mi etapa universitaria

Agradecimiento

A los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada
de Tacna

A la empresa AGROBEL del Sur

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.3.1. Relevancia teórica	6
1.3.2. Relevancia práctica	6
1.3.3. Relevancia metodológica	6
1.3.4. Relevancia empresarial	7
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.4.1. Objetivo general.....	7
1.4.2. Objetivos específicos	7
1.5. HIPÓTESIS.....	8
1.5.1. Hipótesis general.....	8
1.5.2. Hipótesis específicas	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	9
2.1.1. Internacional.....	9
2.1.2. Nacional	10
2.1.3. Locales	11
2.2. BASES TEÓRICAS.....	12
2.2.1. Fundamentación teórica de la variable “Satisfacción laboral”.....	12
2.2.1.1. Bases teóricas de las dimensiones de la Satisfacción laboral.....	12
2.2.2. Fundamentación teórica de la variable “Compromiso organizacional”	26
2.2.2.1. Bases teóricas de las dimensiones del compromiso organizacional.....	26

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS	35
CAPÍTULO III.....	37
METODOLOGÍA	37
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	37
3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	37
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
3.4.1. Población.....	38
3.4.2. Muestra.....	38
3.5. VARIABLES	38
3.5.1. Identificación de la variable 1	38
3.5.1.1. Operacionalización de la variable 1	39
3.5.2. Identificación de la variable 2	40
3.5.2.1. Operacionalización de la variable 2	40
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	40
3.6.1. Técnica e instrumento de recolección para la variable Satisfacción laboral	40
3.6.1.1. Relación variable, dimensiones e ítems	40
3.6.2. Técnica e instrumento de recolección para la variable Compromiso organizacional.....	41
3.6.2.1. Relación variable, dimensiones e ítems	41
3.7. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	41
3.7.1. Confiabilidad del instrumento de Satisfacción laboral	41
3.7.2. Confiabilidad del instrumento de Compromiso organizacional.....	41
3.8. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	42
3.8.1. Técnicas de análisis estadístico descriptivo	42
3.8.2. Técnicas de análisis estadístico inferencial.....	42
CAPÍTULO IV.....	43
RESULTADOS.....	43
4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	43
4.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS	44
4.2.1. Análisis estadístico de la variable 1	44
4.2.1.1. Análisis estadístico de la variable “Satisfacción laboral”	44
4.2.1.2. Análisis estadístico por dimensiones	45
4.2.1.3. Análisis de resumen general.....	50
4.2.2. Análisis estadístico de la variable 2	51
4.2.2.1. Análisis estadístico de la variable “Compromiso organizacional”	51
4.2.2.2. Análisis estadístico por dimensiones	52
4.2.2.3. Análisis de resumen general.....	55

4.3.	PRUEBAS ESTADÍSTICAS	56
4.3.1.	Prueba de normalidad.....	56
4.3.1.1.	Prueba de normalidad de la variable Satisfacción laboral.....	56
4.3.1.2.	Prueba de normalidad de la variable Compromiso organizacional	57
4.4.	VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	58
4.4.1.	Verificación de hipótesis específicas	58
4.4.1.1.	Verificación de primera hipótesis específica	58
4.4.1.2.	Verificación de la segunda hipótesis específica.....	59
4.4.1.3.	Verificación de la tercera hipótesis específica	60
4.4.1.4.	Verificación de la cuarta hipótesis específica	62
4.4.1.5.	Verificación de la quinta hipótesis específica	63
4.4.2.	Verificación de hipótesis general	64
	DISCUSIÓN	66
	CONCLUSIONES	69
	RECOMENDACIONES.....	71
	REFERENCIAS.....	73
	ANEXOS	78

Índice de tablas

Tabla 1 Definición operacional de la variable 1	39
Tabla 2 Definición operacional de la variable 2	40
Tabla 3 Variable Satisfacción laboral	44
Tabla 4 Dimensión Satisfacción con la supervisión	45
Tabla 5 Dimensión Satisfacción con el ambiente físico	46
Tabla 6 Dimensión Satisfacción con las prestaciones recibidas	47
Tabla 7 Dimensión Satisfacción intrínseca del trabajo	48
Tabla 8 Dimensión Satisfacción con la participación	49
Tabla 9 Tabla resumen de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones	50
Tabla 10 Variable Compromiso organizacional	51
Tabla 11 Dimensión Compromiso afectivo	52
Tabla 12 Dimensión Compromiso normativo.....	53
Tabla 13 Dimensión Compromiso de continuidad.....	54
Tabla 14 Tabla resumen de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.....	55
Tabla 15 Prueba de normalidad de Shapiro Wilk	56
Tabla 16 Prueba de normalidad de Shapiro Wilk	57
Tabla 17 Rho de Spearman entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional	58
Tabla 18 Rho de Spearman entre la satisfacción con el ambiente físico y el compromiso organizacional	60
Tabla 19 Rho de Spearman entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional	61
Tabla 20 Rho de Spearman entre la satisfacción intrínseca del trabajo y el compromiso organizacional	62
Tabla 21 Rho de Spearman entre la satisfacción con la participación y el compromiso organizacional	64
Tabla 22 Rho de Spearman entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional	65

Índice de figuras

Figura 1 Variable Satisfacción laboral	44
Figura 2 Dimensión Satisfacción con la supervisión	45
Figura 3 Dimensión Satisfacción con el ambiente físico	46
Figura 4 Dimensión Satisfacción con las prestaciones recibidas.....	47
Figura 5 Dimensión Satisfacción intrínseca del trabajo.....	48
Figura 6 Dimensión Satisfacción con la participación.....	49
Figura 7 Variable Compromiso organizacional	51
Figura 8 Dimensión Compromiso afectivo	52
Figura 9 Dimensión Compromiso normativo	53
Figura 10 Dimensión Compromiso de continuidad	54

Resumen

El presente estudio se orientó a determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025. Metodología, de enfoque cuantitativo, de tipo pura, con alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 34 trabajadores, constituyéndose en un censo al incluir la totalidad de los participantes. La técnica utilizada fue la encuesta, mientras que el instrumento aplicado consistió en dos cuestionarios: el primero, para medir la satisfacción laboral, basado en la escala propuesta por Meliá y Peiró (1989), compuesto por 23 ítems; y el segundo, para evaluar el compromiso organizacional, fundamentado en el modelo de Allen y Meyer (1990) integrado por 18 ítems, ambos instrumentos fueron adaptados por Balbín (2024) y estructurados bajo escala tipo Likert. Resultados, se evidenció que el 68% de los trabajadores se ubica en el nivel de “bajo” respecto a la Satisfacción Laboral, mientras que el 62% presenta un nivel de “alto” en relación con el Compromiso Organizacional. Finalmente, el análisis inferencial permitió establecer la existencia de una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre ambas variables, sustentada en un coeficiente Rho de Spearman de 0,783 y un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$). En consecuencia, se concluye que la satisfacción laboral se asocia de manera significativa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna, en el año 2025.

Palabras claves: agroexportación, embalaje, compromiso organizacional, satisfacción laboral

Abstract

This study aimed to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees of the company AGROBEL del Sur, Tacna, in 2025. Methodologically, the research adopted a quantitative approach, of a basic (pure) type, with a correlational scope and a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 34 employees, which constituted a census as all members were included in the study. The data collection technique used was the survey, while the instrument applied comprised two questionnaires: the first, designed to measure job satisfaction, was based on the scale proposed by Meliá and Peiró (1989) and consisted of 23 items; the second, intended to assess organizational commitment, was grounded in the model of Allen and Meyer (1990) and included 18 items. Both instruments were adapted by Balbín (2024) and structured using a Likert-type scale. Regarding the results, it was found that 68% of employees were at the “low” level of job satisfaction, whereas 62% were classified as “high” in terms of organizational commitment. Finally, the inferential analysis established a positive, strong, and statistically significant relationship between both variables, supported by a Spearman’s Rho coefficient of 0.783 and a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). Consequently, it is concluded that job satisfaction is significantly associated with organizational commitment among employees of AGROBEL del Sur, Tacna, in 2025.

Keywords: *agroexportation, packaging, organizational commitment, job satisfaction*

INTRODUCCIÓN

En el contexto presente de las empresas peruanas, particularmente en el sector agroindustrial de Tacna, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional emergen a modo elementos sustanciales para la sostenibilidad y competitividad empresarial. La empresa AGROBEL del Sur – E.I.R.L., dedicada al empaque de frutas y verduras con fines de exportación en esta región sureña, enfrenta desafíos como la rotación de personal, ausencias injustificadas en áreas claves de la empresa y la presión por mejorar la productividad en un mercado volátil. Estudios previos como el de Meliá y Peiró (1989) y de Allen y Meyer (1990), es posible resaltar que estos dos constructos, no solo influyen en el bienestar individual en el ámbito laboral, de igual modo tienen un efecto directo en el rendimiento organizacional, la conservación de talento y la innovación. En la región Tacna, donde el sector agroexportador es una fuente generadora de empleo, surge la necesidad de evaluar estos elementos en el entorno local.

El estudio denominado "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025", se enfoca en examinar la presencia de una vinculación entre ellas, mediante una orientación cuantitativa, correlacional, aplicado a 34 empleados. La finalidad del estudio, persigue en establecer el nivel de ambas variables y sus dimensiones, además de verificar las hipótesis planteadas. La relevancia de la investigación radica en proveer de evidencia empírica para que la empresa AGROBEL del Sur, desarrolle e implemente estrategias de gestión de talento humano, contribuyendo con el progreso de la región Tacna.

El estudio, está organizado en:

Capítulo I, Planteamiento del problema, integrado por la descripción del problema, el problema general y específicos, la justificación, el objetivo general y específicos, la hipótesis general y específicas.

Capítulo II, Marco teórico, compuesto por los antecedentes de investigación de índole internacional, nacional y local, el fundamento teórico de las variables estudiadas y la definición de conceptos que precisan los términos utilizados.

Capítulo III, Metodología, conformado por el tipo, el nivel y el diseño que caracteriza la investigación y que permite lograr el propósito del estudio, la población y su respectiva muestra censal, la identificación de las variables, la técnica, el instrumento y su confiabilidad, además de ello el procedimiento utilizado en el procesamiento de los datos y análisis de los mismos.

Capítulo IV, Resultados, estructurado por la descripción, el estudio estadístico de los resultados, las pruebas estadísticas de normalidad de datos, la comprobación de las hipótesis y la discusión de resultados.

Concluye el informe final de tesis, con la redacción de las conclusiones y recomendaciones, además de la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura (2025) más del 80% del empleo del sector agropecuario en América Latina, sigue desarrollándose bajo relaciones laborales sin protección formal, teniendo un efecto desproporcionado en mujeres, jóvenes y personas mayores en zonas rurales, esta situación lo hace manifiesto un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO); en este contexto el empleo agropecuario sigue enfrentando desafíos a condiciones laborales frágiles y una exposición a riesgos ambientales y climáticos, teniendo implicancia directa en la satisfacción laboral. Los autores Zeng y Wan (2024) refieren que el compromiso organizacional en el sector de cooperativas agrícolas en China, resulta clave para el desarrollo sostenible y el éxito de las cooperativas de agricultores, la misma que tiene una vinculación con la gobernanza, es decir, la gestión de las asociaciones; que con el propósito de prolongar su existencia y mantener niveles adecuados de competitividad en el sector agrícola.

Las empresas que brindan servicios agrícolas desempeñan un papel importante en el crecimiento económico y la creación de empleo; sin embargo, se enfrentan a diversos problemas de gestión laboral debido a las exigencias de los clientes, las cosechas estacionales y las circunstancias propias del sector. En este panorama, la satisfacción laboral y el compromiso con la organización se han convertido en variables esenciales para potenciar el bienestar de los empleados. Diversos estudios, como el de Mera y Padilla (2024) realizado en una empresa exportadora de flores del Ecuador, refieren que el compromiso organizacional dentro de la empresa es del 1.69% siempre y el 16.95% regularmente, lo cual evidencia una situación desfavorable; en el estudio de Paucarima (2024) realizado en una empresa similar al anterior, en cuanto a la satisfacción laboral, el nivel de satisfacción intrínseca es bajo, al no existir reconocimiento por las tareas bien hechas y en la satisfacción extrínseca, es un tanto mayor que la anterior, lo que evidencia que las condiciones ambientales,

le permiten al empleado desenvolver sus tareas, peso a esto, el grado de satisfacción es escaso y no se trabaja de forma correcta.

El estudio efectuado por Rivero et al. (2025) desarrollado con la participación de trabajadores del sector agroexportador del Perú, señala que el ausentismo laboral se sitúa en el nivel medio con 85.7%, este resultado es probable que se suscite por una falta de compromiso organizacional y Rodríguez (2024) indica que, en una compañía dedicada a la exportación de productos agrícolas ubicada en Lambayeque, la rotación de personal logra situarse en un nivel intermedio con el 56.86%. En el caso del estudio realizado por Timana y Villegas (2021) concerniente al área de control de calidad de una empresa agroexportadora de Piura, se evidencia que el compromiso organizacional se ubica en el nivel medio con 45.45%, lo cual demuestra una falta de compromiso de los trabajadores para con la empresa, lo que podría genera problemas en la producción. Los resultados del estudio de Balbin (2024), a través de un coeficiente de correlación de 0.758 (relación fuerte) afirma la existencia de una relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

En la región Tacna, dentro de sus actividades productivas, se encuentra el sector agrícola, el cual destina parte de la producción hacia el mercado internacional; es así que en este contexto surge, AGROBEL del Sur - Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, dedicada al empaque de frutas y verduras, ubicada en la ciudad de Tacna con diez años de operaciones, la cual está experimentando una disminución en la satisfacción laboral de sus empleados. Este descenso se manifiesta en quejas sobre la sobrecarga laboral, las escasas opciones de desarrollo y las duras circunstancias asociadas a la naturaleza estacional del sector. Las evidencias empíricas de insatisfacción se manifiestan con cierta frecuencia, por intermedio de la rotación del personal y ausencias injustificadas en áreas críticas de la empresa. Dado que la eficiencia y la calidad en el proceso de empaque son vitales para el éxito comercial, esta insatisfacción representa un riesgo directo para la productividad. En paralelo, se ha notado que el compromiso organizacional varía significativamente entre los colaboradores de AGROBEL del Sur – E.I.R.L., especialmente entre aquellos con diferentes niveles de antigüedad o de distintas áreas.

También, se ha observado que algunos trabajadores muestran una conexión débil con los objetivos de la empresa, lo que se traduce en una menor disposición a asumir responsabilidades adicionales o a mantener un vínculo laboral a largo plazo. En un sector donde la coordinación y la continuidad operativa son cruciales para cumplir con los estándares de exportación, esta falta de compromiso es crítica, pudiendo causar errores de empaque, pérdidas de producto y retrasos logísticos, afectando directamente la producción. Sin embargo, AGROBEL del Sur – E.I.R.L., aún no ha realizado un análisis sistemático que determine cómo interactúan estas dos variables dentro de su contexto agroindustrial específico en Tacna. Esta falta de información restringe la opción de la organización para implementar políticas de gestión humana basadas en evidencia y dificulta la toma de decisiones. Considerando las particularidades del trabajo agrícola (presión por los tiempos de entrega y la exigencia física), se requiere una evaluación integral para entender el bienestar y la identificación de los colaboradores. La realización del estudio es imprescindible para que AGROBEL del Sur – E.I.R.L., pueda implementar acciones que fortalezcan su capital humano.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. *Problema general*

PG: ¿De qué forma se relaciona la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025?

1.2.2. *Problemas específicos*

PE1: ¿Cómo se relaciona la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025?

PE2: ¿Cómo se relaciona la satisfacción con el ambiente físico y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025?

PE3: ¿Cómo se relaciona la satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025?

PE4: ¿Cómo se relaciona la satisfacción intrínseca del trabajo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025?

PE5: ¿Cómo se relaciona la satisfacción con la participación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Relevancia teórica

La utilidad, se sustenta en incrementar las investigaciones referidas a las variables de estudio, en empresas productivas con fines de exportación, las cuales deben responder a exigentes estándares internacionales de calidad.

1.3.2. Relevancia práctica

Los valores a obtenerse en el estudio, serán de utilidad en la gerencia del área de capital humano de la empresa AGROBEL del Sur, de esta forma se tendrá más certeza de la eficiencia del gasto en beneficio del capital humano, lo cual debe conducir a un buen nivel de compromiso organizacional.

1.3.3. Relevancia metodológica

El aspecto metodológico a destacar en el estudio, se circunscribe en la utilización de instrumentos, los mismos que cuentan con confiabilidad y validez. De esta forma, se verifica la eficiencia de los instrumentos en estos tipos de estudio y su aplicación para otros estudios afines al desarrollado. Además, la presente investigación posee relevancia metodológica debido a que permitió analizar la relación existente entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional en el personal de la empresa AGROBEL del Sur, empleando un enfoque correlacional. Este enfoque resulta pertinente porque no solo posibilita describir el comportamiento de cada variable de manera independiente, sino también determinar el grado de

asociación que existe entre ambas, generando evidencia objetiva que contribuya a comprender cómo los niveles de satisfacción pueden vincularse con el compromiso de los colaboradores.

1.3.4. Relevancia empresarial

Los resultados de la investigación, tributan al garantizar la permanencia de las compañías en un entorno de hiper competencia, en las cuales no solo es importante contar con tecnología de última generación, más aún, es fundamental, contar con trabajadores con niveles óptimos de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

OE2: Determinar la relación entre la satisfacción con el ambiente físico y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

OE3: Determinar la relación entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

OE4: Determinar la relación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

OE5: Determinar la relación entre la satisfacción con la participación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. *Hipótesis general*

HG: Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

1.5.2. *Hipótesis específicas*

HE1: Existe relación entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

HE2: Existe relación entre la satisfacción con el ambiente físico y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

HE3: Existe relación entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

HE4: Existe relación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

HE5: Existe relación entre la satisfacción con la participación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. *Internacional*

Verenzuela et al. (2024) en el artículo “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de pymes chilenas”, publicada en la revista Salud de los Trabajadores. Metodología, enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transeccional y relacional, se aplicó una Escala de Satisfacción y otra de Compromiso, muestra de 386 empleados. Resultados, un porcentaje significativo, presentó niveles bajos de satisfacción laboral y el compromiso organizacional en niveles bajos y medios. Conclusión, existe una asociación positiva ($r_{xy} = 0,891$). El antecedente considera las mismas variables en un contexto similar, al tratarse de trabajadores de pymes chilenas y de una empresa dedicada al empaque de frutas y verduras.

Carrillo (2023) en el estudio “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en una entidad pública”, desarrollada en la Escuela Superior Politécnica del Litoral – Venezuela. Metodología, enfoque cuantitativo, no experimental - transeccional y relacional, muestra de 118, los cuestionarios de Meliá y Peiró, y de Meyer y Allen, los datos se analizaron con ecuaciones estructurales. Resultados, la satisfacción intrínseca incide en el compromiso organizacional. Conclusión, los trabajadores muestran mayor compromiso cuando disfrutan de sus labores. El antecedente se relaciona de manera parcial, al haberse realizado en el sector público, lo que evidencia, que se aplica, tanto en el sector público como en el privado.

Pérez y Pinto (2022) realizaron el estudio “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en la Universidad de Santander”. Metodología, enfoque cuantitativo, paradigma positivista, diseño no experimental-transeccional, la muestra de 129 empleados, seleccionados aleatoriamente, se utilizaron: la Escala de Melia y Peiró y la Escala de Meyer y Allen. Resultados, la satisfacción laboral, se sitúa en niveles altos y en el compromiso organizacional predominan los niveles bajos. Conclusión, el estudio mostró que el componente normativo se relaciona con la satisfacción laboral.

El antecedente, evidencia que la aplicación de ambos conceptos, es factible aplicarlo en una institución de carácter educativa, como una dedicada al sector productivo.

2.1.2. Nacional

Huamani y Tacza (2025) desarrollaron el estudio “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en Elisur Organic S.A.C., 2021”, presentado en la Universidad Continental – sede Huancayo. Metodología, enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transaccional y nivel relacional, la muestra de 97 participantes elegidos aleatoriamente. Resultados, se evidencia altos niveles de satisfacción laboral, asociados a los factores higiénicos y motivacionales, además, el nivel de compromiso organizacional fue moderado. Conclusión, se acepta la hipótesis general, al obtener un $p\text{-valor} = 0,000$ y $r = 0,794$. El antecedente, guarda mayor similitud con el estudio realizado, lo cual permitió comparar con los resultados logrados en la investigación.

Balbin (2024) realizó el estudio “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa outsourcing en la U. M. Iscaycruz” presentada en la Universidad Continental - sede Huancayo. Metodología, enfoque mixto, nivel relacional, no experimental-transversal, muestra de 125 empleados, los cuestionarios de Meliá y Peiró y de Allen y Meyer. Resultados, el 70% está satisfecho laboralmente y el 81% evidenció compromiso con la empresa y bajos niveles en el compromiso afectivo y de continuidad. Conclusión, existe una asociación directa y asociación significativa. El antecedente, que tiene mayor semejanza con el estudio efectuado, al coincidir las variables y los rubros de las empresas son muy similares.

Quillatupa (2021) desarrolló el estudio “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en una Clínica, 2018”, presentado en la Universidad Ricardo Palma. Metodología, aplicada, correlacional, no experimental-transaccional, población de 70 empleados, se utilizó el cuestionario de Materán (2007) y de Meyer y Allen (1997). Resultados, el 77,14% presentó un nivel medio de satisfacción laboral y el 74.29% manifestó un nivel moderado de compromiso organizacional. Conclusión, no existe una relación significativa, motivo por el cual se aceptó la hipótesis nula. El antecedente, guarda relación con el fundamento teórico utilizado en el estudio, parte esencial en el desarrollo de la investigación y que le otorga respaldo a los resultados.

2.1.3. Locales

Cotrina (2022) llevó a cabo el estudio “La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Empresa Exportadora Mega Pesca S. A. en el año 2021”, presentada en la UPT - Tacna. Metodología, tipo pura, no experimental y relacional, muestra de 58 individuos, encuesta virtual, se empleó un cuestionario para cada variable. Resultados, el 43.10% manifestó estar muy de acuerdo con la administración del personal y el 44.83% un grado positivo de satisfacción laboral. Conclusión, coexiste certeza para afirmar la vinculación entre las variables seleccionadas. El antecedente corresponde al contexto local, si bien considera a la variable satisfacción laboral, la empresa por estar dedicada a las exportaciones, están más relacionadas.

Montalico (2021) ejecutó el estudio “La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una entidad pública de Tacna, 2020” presentada en la UNJBG – Tacna. Metodología, no experimental de corte transaccional, cuantitativo y relacional. Se aplicaron instrumentos de satisfacción laboral y de compromiso organizacional, la muestra de 40 individuos. Resultados, el 85% manifestó un nivel grato de satisfacción laboral y el 65% un grado moderado de compromiso organizacional. Conclusión, existe una vinculación directa de 0,584. El antecedente, pertenece a una investigación realizada en el sector público y considera a las mismas variables, si bien son sectores distintos, sirven de referencia para comparar y discutir los resultados logrados.

Villalva (2020) ejecutó el estudio “La satisfacción laboral y el desempeño laboral en una Caja Municipal, Tacna, 2019” presentada en la UPT - Tacna. Metodología, de tipo fundamental, experimental - transeccional, causal - explicativa. La población de 60 colaboradores, se utilizó la encuesta personal y de instrumento un cuestionario. Resultados, el 93.3% se consideran satisfecho con la satisfacción laboral y el 81.7% consideran excelente el desempeño laboral. Conclusión, se evidencia una asociación muy baja ($r = 0.178$ y sig. 0,000). El antecedente, corresponde al sector microfinanciero, fue considerada la variable satisfacción laboral, sin embargo, las cifras obtenidas, fueron útiles al realizar la comparación y discusión de resultados.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. *Fundamentación teórica de la variable “Satisfacción laboral”*

Percepción positiva que el trabajador construye respecto a su propio empleo, la cual se fundamenta en la valoración de sus características y condiciones específicas. Cuando el nivel de satisfacción es elevado, el individuo experimenta bienestar y conformidad con su actividad laboral; por el contrario, cuando dicho nivel es bajo, predomina una percepción de malestar e insatisfacción (Robbins y Judge, 2009).

Emoción positiva que surge al considerar que las tareas que se realizan contribuyen a cumplir los propios valores en el ámbito laboral (Locke, 1969).

Actitudes favorables o negativas de los empleados hacia su trabajo, reflejadas en el grado de acuerdo entre las esperanzas de los individuos respecto al puesto, las interacciones interpersonales, los incentivos que ofrece y el estilo de gestión (Morillo, 2006).

2.2.1.1. Bases teóricas de las dimensiones de la Satisfacción laboral

Meliá y Peiró (1989) su propuesta integra distintas dimensiones analíticas destinadas a medir de manera estructurada:

Satisfacción con la Supervisión

La manera de los jefes al evaluar el trabajo, el tipo de supervisión brindada, su cercanía y frecuencia, el respaldo que proporcionan, las interacciones sociales con ellos, así como la imparcialidad e igualdad en el trato otorgado por la empresa (Meliá y Peiró, 1989).

Nace de la percepción acerca de la relación trabajador-supervisor, en la que se evalúa las relaciones humanas con sus inspectores, el control que se despliega hacia el trabajador, la cercanía y periodicidad con la que el trabajador es inspeccionado, el modo en la que el supervisor juzga la tarea del trabajador, la equivalencia y justicia de trato que el trabajador recibe de su empresa y el apoyo recibido por parte del supervisor (Balbin, 2024).

Es la relación con los superiores, la percepción de igualdad y justicia en el trato por parte de la empresa, la frecuencia y naturaleza del apoyo y supervisión proporcionados por los jefes, y cómo se evalúan las tareas (Vallenas, 2024, p. 29).

Relación con sus superiores, el grado de satisfacción de un empleado con sus interacciones interpersonales con quienes ocupan puestos directivos o de supervisión, teniendo en cuenta la calidad, la idoneidad y el respeto de dichas interacciones (Meliá y Peiró, 1989).

Trabajo sujeto a supervisión, el grado de satisfacción de un empleado con la supervisión, la orientación y el seguimiento que recibe de sus superiores en relación con las tareas y funciones que desempeña en el trabajo (Meliá y Peiró, 1989).

Proximidad y frecuencia de supervisión, el grado de satisfacción de un empleado con la proximidad, la disponibilidad y la regularidad del seguimiento y la asistencia que recibe de sus supervisores en sus actividades laborales (Meliá y Peiró, 1989).

Objetividad de la supervisión, el grado de satisfacción de los empleados con la imparcialidad, la coherencia y la equidad con las que sus supervisores evalúan y califican su rendimiento laboral (Meliá y Peiró, 1989).

Buen trato y equidad, el grado de satisfacción de los empleados con el trato cortés, igualitario y justo que reciben de sus responsables mientras trabajan (Meliá y Peiró, 1989).

Apoyo de sus superiores, es una medida del grado de satisfacción de un empleado con la ayuda, la orientación, la disponibilidad y el apoyo que recibe de sus superiores para gestionar y desempeñar eficazmente sus responsabilidades laborales (Meliá y Peiró, 1989).

Satisfacción con el ambiente físico

Vinculados con los contextos del entorno físico y la atmósfera laboral, incluyendo la limpieza, las condiciones de aseo y sanidad, así como la temperatura,

las condiciones de ventilación del espacio de trabajo, así como a la disponibilidad y adecuación de la iluminación en el centro de labores (Meliá y Peiró, 1989).

Nace de lo que percibe el trabajador de su ambiente de trabajo, evalúa la iluminación, ventilación, temperatura, limpieza, higiene y sanidad en su ambiente laboral, así como también el espacio del que dispone el individuo en su centro laboral (Balbin, 2024).

Evalúa aspectos como la limpieza, la higiene, la temperatura, la ventilación e iluminación del entorno laboral (Vallenas, 2024, p. 29).

Limpieza, higiene y salubridad, el grado de satisfacción de los trabajadores con las condiciones higiénicas, la gestión de residuos, el saneamiento y la limpieza de su lugar de trabajo (Meliá y Peiró, 1989).

Ergonomía, entorno físico y espacio, la satisfacción de los empleados con la accesibilidad, el diseño, la comodidad y la idoneidad del espacio físico de trabajo para desempeñar sus responsabilidades de manera eficaz y segura (Meliá y Peiró, 1989).

Iluminación, la satisfacción de los empleados con la cantidad, la calidad y la distribución de la iluminación en el trabajo, teniendo en cuenta que sea suficiente para realizar las tareas y que no haya sombras, deslumbramientos ni reflejos que obstaculicen las actividades laborales (Meliá y Peiró, 1989).

Ventilación, el grado de satisfacción de los empleados con la renovación y la circulación del aire en el trabajo, considerando la disponibilidad de aire fresco, la eliminación de contaminantes y la comodidad que brinda el movimiento del aire (Meliá y Peiró, 1989).

Temperatura, el grado de satisfacción de un empleado con las condiciones térmicas en el trabajo, teniendo en cuenta si la temperatura es adecuada y agradable para desempeñar sus funciones y si evita situaciones de calor o frío extremos (Meliá y Peiró, 1989).

Satisfacción con las Prestaciones recibidas

Se relaciona con el nivel de acatamiento del acuerdo de parte de la compañía, la manera en que se desarrollan las negociaciones, la remuneración percibida, así como las oportunidades de ascenso y capacitación (Meliá y Peiró, 1989).

Nace de lo que percibe el trabajador con respecto a la remuneración, beneficios laborales, etc. que recibe de parte de la empresa. Evalúa el salario que percibe el trabajador, las posibilidades de formación, fomento y superación que otorga la empresa, el nivel en que la organización cumple con la legislación de trabajo y la forma en la que la organización negocia los temas relacionados al trabajo (Balbin, 2024).

Considera el cumplimiento del contrato laboral, la negociación salarial, las oportunidades de promoción y las posibilidades de formación ofrecidas por la empresa (Vallenas, 2024, p. 30).

Satisfacción con sueldo/salario, el grado de satisfacción de una persona con la remuneración económica que recibe por el trabajo que realiza, teniendo en cuenta cómo percibe el salario que le paga la empresa (Meliá y Peiró, 1989).

Formación, el grado de satisfacción de los empleados con la capacitación, el aprendizaje y las oportunidades de desarrollo de conocimientos y habilidades que ofrece la organización para mejorar su desempeño y avanzar en sus carreras (Meliá y Peiró, 1989).

Promociones (ascensos), el grado de satisfacción de un empleado con las oportunidades que la empresa le brinda para crecer profesionalmente o asumir más responsabilidades (Meliá y Peiró, 1989).

Contratación, el grado en que la empresa cumple con las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, los convenios colectivos y las leyes y regulaciones laborales pertinentes, según la percepción del empleado (Meliá y Peiró, 1989).

Negociación en aspectos laborales, el grado de satisfacción de los trabajadores con los métodos que utiliza la organización para debatir, negociar y llegar a acuerdos sobre las condiciones de trabajo y otros asuntos relacionados con el empleo (Meliá y Peiró, 1989).

Satisfacción Intrínseca del trabajo

Las gratificaciones que otorga el centro laboral, las posibilidades que ofrece para realizar actividades afines a los intereses o habilidades personales, así como los objetivos, propósitos y niveles de productividad a lograr (Meliá y Peiró, 1989).

Surge de cómo la persona percibe las oportunidades que la empresa le brinda para su autorrealización y desarrollo personal. Considera aspectos como la satisfacción que obtiene de su puesto y las posibilidades que este le ofrece para desempeñarse en aquello en lo que sobresale, las oportunidades que le ofrece su puesto trabajo de realizar las cosas que le gustan al individuo y los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar el trabajador (Balbin, 2024).

Mide el grado de satisfacción derivado del propio trabajo, las oportunidades para alcanzar objetivos y metas personales, y la posibilidad de realizar tareas gratificantes para el colaborador (Vallenas, 2024, p. 30).

Satisfacción personal, el nivel de satisfacción que siente un empleado como resultado de la alegría, la realización y la satisfacción que obtiene de su trabajo (Meliá y Peiró, 1989).

Actividad en la que se destaca, el nivel de felicidad de un empleado con la oportunidad que le brinda su trabajo de participar y realizar tareas en las que se destaca gracias a sus talentos, habilidades o competencias (Meliá y Peiró, 1989).

Actividades que le gustan, el nivel de satisfacción de un empleado con las oportunidades que le brinda su trabajo para participar en actividades que le resultan interesantes, placenteras o preferibles (Meliá y Peiró, 1989).

Objetivos que debe alcanzar, el grado en que un empleado está satisfecho con las metas, los objetivos y los resultados que debe alcanzar mientras trabaja (Meliá y Peiró, 1989).

Satisfacción con la Participación

Alude al nivel de satisfacción que se tiene al participar en la elección de opciones del equipo de trabajo, del área o sección, o incluso en las relacionadas con la propia tarea (Meliá y Peiró, 1989).

Nace de la percepción del trabajador acerca de la participación que tiene dentro de la empresa, en esta dimensión se valora la capacidad del trabajador para tomar decisiones de forma autónoma sobre su labor, así como su grado de intervención en las decisiones de su área y en aquellas que su equipo adopta en relación con la empresa (Balbin, 2024).

Evalúa la satisfacción vinculada con la participación en la toma de decisiones en el grupo de trabajo, departamento o tarea específica (Vallenas, 2024, p. 30).

Toma de decisiones de su tarea, el grado en que un empleado se siente satisfecho con su autonomía y su capacidad para decidir cómo llevar a cabo y organizar sus propias actividades laborales (Meliá y Peiró, 1989).

Toma de decisiones de su área, el grado en que un empleado está satisfecho con su capacidad para participar e influir en las decisiones relacionadas con su departamento, división o área de trabajo (Meliá y Peiró, 1989).

Toma de decisiones de su grupo, el grado en que un empleado está satisfecho con su capacidad para participar e influir en las decisiones relacionadas con su grupo de trabajo y con los asuntos organizacionales que afectan a ese grupo (Meliá y Peiró, 1989).

Desde otra perspectiva, Palma (2004) desarrolla la propuesta:

Condiciones físicas y/o materiales

Considera a los aspectos físicos y de construcción que influyen directamente en el ambiente de trabajo. Estos elementos también funcionan como recursos que facilitan la realización de las actividades cotidianas. Incluye elementos como el ruido, la luminaria deficiente, la ausencia de limpieza, limitaciones al airearse, niveles de calor inadecuados y aromas desagradables, así como el uso de equipos y materiales de baja calidad en el desempeño diario (Palma, 2004).

Beneficios laborales y/o remunerativos

Nivel de satisfacción en referencia al sueldo y a los beneficios vinculados al trabajo, ya sea en forma de pagos habituales o de incentivos adicionales por asumir tareas que exceden las responsabilidades asignadas (Palma, 2004).

Políticas administrativas

Hace referencia al grado de aceptación y conformidad con las normas, políticas y lineamientos establecidos por la organización, que consiguen incluir tanto elementos generales de la relación profesional como funciones concretas asignadas a un trabajador (Palma, 2004).

Relaciones sociales

El nivel de coherencia y calidad en los vínculos con los compañeros y otros integrantes de la compañía, independientemente de su pertenencia a la misma dependencia o a otras áreas que requieren asistencia. Se centra en la armonía y la interacción cotidiana durante el desarrollo de las labores (Palma, 2004).

Desarrollo personal

Se centra en las posibilidades que tiene el colaborador para potenciar su desarrollo como persona, las cuales están determinadas por las dinámicas de la organización y sus políticas internas (Palma, 2004).

Desempeño de tareas

Hace referencia a la manera en que los empleados perciben y valoran sus funciones diarias en el trabajo, así como los recursos y facilidades que se les brindan para realizarlas de forma eficiente (Palma, 2004).

Relación con la autoridad

El nivel de compatibilidad entre el trabajador y su superior inmediato, tomando en cuenta tanto las funciones que le son asignadas como la forma en que percibe el estilo de liderazgo que este ejerce en la compañía. Asimismo, implica la tasación que el empleado otorga a su relación con el jefe y a las tareas que desempeña bajo su control (Palma, 2004).

Factores que influyen en la satisfacción laboral

Zayas et al. (2015) proponen diversos determinantes que influyen en la satisfacción laboral, los mismos que permiten comprender las múltiples dimensiones que configuran la experiencia del trabajador dentro del entorno organizacional:

La estructura: se entiende como la forma en que las actividades de la organización se distribuyen, establecen y sistematizan. Alcanza elementos tales como al inspección administrativa, los grados de jerarquía y la repartición de funciones y labores, así como la correspondencia e interdependencia entre los niveles que la integran, las cadenas de mando, etc. (Zayas et al., 2015).

La naturaleza y contenido de trabajo: se entienden como la percepción que se tiene de este en términos de la diversidad de habilidades que requiere, el grado de autonomía, la relevancia y significado de las tareas, así como su claridad, organización y el nivel de creatividad que implican (Zayas et al., 2015).

El salario y la estimulación: abarcan la remuneración y las compensaciones asociadas a los sistemas de pago, las posibilidades de promoción, las oportunidades de ascenso dentro de la organización, el desarrollo profesional y el control de las actividades laborales. La estimulación se valora en función del reconocimiento recibido, su suficiencia, correspondencia y equidad, así como del equilibrio entre

incentivos materiales y morales, además de la estructura y apreciación del esquema de estímulos (Zayas et al., 2015).

Las condiciones de trabajo: se refiere a la disponibilidad de la materia prima y recursos obligatorios para llevar a cabo la labor indicada, así como al nivel de higiene y orden del entorno laboral. Las condiciones ergonómicas comprenden los aspectos de seguridad, higiene y estética del lugar de trabajo (Zayas et al., 2015).

Las condiciones de bienestar: incluye la evolución tanto personal como a nivel profesional, así como aspectos relacionados con el horario laboral, la movilidad, la comida y los servicios sanitarios. También contempla la participación en actividades de esparcimiento, de tipo cultural y relacionadas con el deporte (Zayas et al., 2015).

Teorías relacionadas con la satisfacción laboral

Se encuentran diversas teorías que le brindan soporte a la satisfacción laboral, las mismas que se detallan seguidamente:

Teoría de la jerarquía de las Necesidades de Maslow (1943)

Planteada por Abraham Maslow, esta teoría sostiene que en todo individuo se configura una jerarquía de necesidades estructurada en cinco niveles:

1. Fisiológicas. Contienen a la alimentación, hidratación, refugio, actividad sexual y otros requerimientos básicos del organismo.

2. Seguridad. Comprende el resguardo, seguridad, protección integral, prevención de riesgos, bienestar físico y emocional.

3. Sociales. Cariño, integración, inclusión, reconocimiento social, vínculos afectivos y compañerismo.

4. Estima. Se incluyen factores de estimación de carácter interno, como el respeto propio, la potestad y el sentido de logro, así como elementos de estimación externos, tales como la posición, la distinción y la asistencia prestada.

5. Autorrealización. Capacidad de llegar a ser todo lo que una persona es competente de alcanzar, contemplando al crecimiento personal, el desarrollo del propio potencial y la autorrealización.

A medida que cada necesidad se satisface en un grado suficiente, la siguiente pasa a ser la predominante. Desde la perspectiva de la motivación, la base teórica sostiene que, aunque la necesidad no se satisface completamente, la que ha sido cubierta en gran medida deja de actuar como motivador (Robbins y Judge, 2009).

Teoría de los dos factores de Herzberg (1959)

Esta teoría parte de la idea de que la vinculación del individuo con su entorno laboral constituye un elemento fundamental, en tanto que la actitud que adopte frente a su trabajo puede incidir en la consecución del éxito o, en su defecto, del fracaso profesional (Robbins y Judge, 2009).

Factores intrínsecos o motivacionales, como el avance profesional, el reconocimiento recibido, el grado de compromiso organizacional y el cumplimiento de fines laborales evidencian una estrecha relación con la complacencia en el trabajo (Robbins y Judge, 2009).

Factores extrínsecos o higiénicos, el control, la escala salarial de la compañía y las situaciones en el trabajo (Robbins y Judge, 2009).

Teoría de las Expectativas de Vroom (1964)

El modelo motivacional es el efecto de procesar tres factores:

Valencia: refleja el grado de interés de un individuo por lograr una meta o propósito. Este grado de pretensión cambia entre individuos y también puede cambiar con el tiempo, ya que está influido por las experiencias personales de cada uno.

Experiencia: hace referencia al convencimiento que desarrolla un individuo de que la dedicación que invierte en su trabajo generará el resultado esperado. Es decir, la expectativa es la posibilidad de que se logre el resultado esperado.

Instrumentalidad: se relaciona con la sensación que tiene el individuo sobre el grado en que la compañía valorará su desempeño (Varela, 2006).

Teoría de Lawler y Porter (1967)

De acuerdo con los tratadistas, la satisfacción del trabajador depende, por un lado, de la valía y la dimensión de las retribuciones que recibe efectivamente como resultado de su actividad laboral y, por otro, de aquellas que estima que le correspondería recibir. Su aporte novedoso radica en distinguir las relaciones entre las compensaciones internas e internas en el ámbito laboral, asignándoles distintos roles dentro de las fases de la motivación:

- Las recompensas **extrínsecas** son las que dependen directamente de la compañía, como el sueldo, las promociones, el estatus y la estabilidad laboral y están orientadas principalmente a compensar los requerimientos de menor nivel.
- Las recompensas **intrínsecas** se vinculan con el agrado de los requerimientos de autorrealización, desarrollo personal o necesidades de mayor nivel.

Las recompensas intrínsecas y extrínsecas no guardan una vinculación directa con la satisfacción en el trabajo, ya que esta depende de si el trabajador percibe dichas recompensas como justas. Alude al grado o la magnitud de la distinción que una persona estima que debería obtener en función de su desempeño laboral (Palomo, 2008).

Teoría del ajuste en el trabajo (Dawis y Lofquist 1984)

Este planteamiento se fundamenta en la concepción de ajuste entre la persona y su entorno, para esta ocasión en el ámbito laboral. Parte de la idea de que cada persona busca establecer y conservar esa relación con su ambiente de trabajo, la cual se mantiene mediante un proceso continuo y dinámico conocido como teoría del “ajuste en el trabajo”. El nivel de ajuste entre la persona y su entorno depende de dos formas de reciprocidad: por una parte, el nivel en que el individuo posee las habilidades y competencias necesarias para responder a las exigencias del puesto; y, por otro, el nivel en que el entorno laboral satisface sus requerimientos y valores, lo que influye en su agrado personal (Chiang et al., 2010).

Tipos de satisfacción laboral

Landy y Conte (2005) revelan que es una postura favorable que nace de la valoración de la actividad laboral o de las vivencias en el ámbito laboral. Proponen la siguiente clasificación:

Satisfacción laboral estable

El nivel de agrado se distingue por ser intermedio: el trabajador ajusta sus expectativas y alcanza un grado de satisfacción aceptable. Sin embargo, esta situación puede deberse a la presencia de estímulos laborales limitados, lo que impulsa al trabajador a encontrar estimulación en aspectos externos a su trabajo (Landy y Conte, 2005).

Satisfacción laboral conformista

Escasa disposición al esfuerzo y una actitud poco abierta de parte del empleado para adecuarse o afrontar nuevos contextos. Esta conducta evidencia un cierto nivel de conformidad, ya que la persona manifiesta desidia por su crecimiento tanto propio como en su profesión (Landy y Conte, 2005).

Seudo satisfacción

Esta clase de satisfacción laboral está condicionada por elementos que generan en el trabajador una sensación de bienestar superficial, funcionando como una justificación para encubrir una necesidad no satisfecha (Landy y Conte, 2005).

Propuesta de intervención para mejorar la satisfacción laboral

Veloso et al. (2019) elaboraron una propuesta de intervención orientada a mejorarla, fundamentada en la psicología positiva:

Liderazgo

Se aborda el concepto de liderazgo, así como su importancia e impacto. De igual modo, se presentan las tácticas propias del liderazgo transaccional y transformacional (Veloso et al., 2019).

Relaciones positivas y tipos de comunicación

Se expone la importancia de fomentar relaciones sociales saludables, así como las consecuencias de su ausencia. Además, se analizan las diferencias entre los distintos estilos de comunicación existentes, en este caso, considerando al estilo pasivo, estilo agresivo y estilo asertivo (Veloso et al., 2019).

Hacer y recibir cumplidos

Se destacan los beneficios de manifestar aprobaciones en la construcción de vínculos positivos. De igual modo, se manifiesta cómo su uso apropiado favorece la estimulación y aumenta la posibilidad de que el participante acoja conductas más positivas en las labores, además de describirse las etapas para emplear los cumplidos de manera eficaz (Veloso et al., 2019).

Felicidad y satisfacción en la vida

Se explican los efectos favorables de reconocer y valorar los aspectos positivos que ocurren en la vida cotidiana (Veloso et al., 2019).

Disfrutar

Es importante dedicar un momento del día para disfrutar y realizar actividades simples y placenteras (Veloso et al., 2019).

Gratitud

Se describen los beneficios de la gratitud y su relevancia dentro de las organizaciones (Veloso et al., 2019).

Fortalezas personales y autoconfianza

Se aplica una prueba y se presentan sus respuestas, a partir de los cuales se incorporan las definiciones de fortalezas y bondades, con el fin de comprender los efectos positivos de reforzarlas (Veloso et al., 2019).

Optimismo

Se analizan los contrastes entre los estilos explicativos optimista y pesimista, así como las ventajas de acoger una visión optimista. Asimismo, se mide y reflexiona

sobre el modo propio de interpretación ante los logros y las dificultades (Veloso et al., 2019).

Expresión de crítica y solicitud de cambio de comportamiento

Se explican las oposiciones de las opiniones inoportunas, firmes, directas e indirectas, de igual modo en su efecto en la atmósfera de trabajo. En el mismo sentido, se instruye a expresar opiniones adecuadas y se presentan los factores clave para realizar solicitudes de modificación de conducta de manera apropiada (Veloso et al., 2019).

Perdón

Se utiliza como un instrumento para la transformación de reacciones de rechazo, resaltando su relevancia dentro del contexto organizacional de la empresa (Veloso et al., 2019).

2.2.2. Fundamentación teórica de la variable “Compromiso organizacional”

Explica la dependencia entre el empleado y la compañía, es decir, cómo el empleado percibe y se siente dentro de ella, así como la importancia que tiene esta relación para él. Esta relación es primordial, ya que afecta claramente en la decisión del empleado de mantenerse en la empresa o no (Allen y Meyer, 1990).

Es una condición psicológica en la que un empleado se siente miembro de la empresa e integrado en ella a través de un vínculo (Fernández, 2017).

El grado en que un trabajador se encuentra vinculado a una empresa y a sus propósitos, y muestra intención de continuar formando parte de ella (Robbins y Judge, 2009).

El nivel de compromiso que un individuo desarrolla hacia una empresa, manifestado en su disposición a actuar de acuerdo con los objetivos y acciones importantes para ella (Chiang et al., 2016).

2.2.2.1. Bases teóricas de las dimensiones del compromiso organizacional

Según la representación conceptual de Allen y Meyer (1990) se encuentra conformado por:

Compromiso afectivo

El enlace afectivo que los trabajadores han logrado desarrollar con su empresa, reflejada en su identificación, compromiso y deseo de permanecer en ella. Este lazo emocional es el que impulsa a los trabajadores a disfrutar y experimentar satisfacción al desempeñar sus funciones en la empresa (Montoya, 2014).

Vínculo afectivo con la organización, acompañado de la aceptación y confianza en sus valores (Robbins y Judge, 2009).

El vínculo es emocional, el trabajador se identifica con los objetivos de la organización, deseo de permanencia, si interesa a la organización y el nivel de compromiso es alto (Fernández, 2017, p. 36).

Vínculo emocional positivo con una organización, junto con una fuerte identificación con sus objetivos y principios. Por ejemplo, los empleados de un hospital pediátrico pueden desarrollar un compromiso afectivo al sentirse conectados con la misión de ofrecer atención médica de alta calidad a los niños. Este tipo de apego se relaciona con mayores niveles de desempeño y favorece que el empleado permanezca en la institución por iniciativa propia (Griffin et al., 2017).

Integración emocional, el grado en que un trabajador se vincula emocionalmente con la empresa y se identifica con ella, experimentando integración psicológica y compromiso (Meyer y Allen, 1991).

Sentimiento de pertenencia, el grado en que un empleado siente un sentido de pertenencia que lo motiva a permanecer en la empresa, identificándose con ella y viéndose a sí mismo como una parte esencial de la misma (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso normativo

Percepción de deber que tienen los empleados de continuar en la empresa, vinculada también a las reglas sociales que orientan su comportamiento para contribuir al buen funcionamiento de la misma (Montoya, 2014).

Compromiso de continuar en la organización debido a motivos de carácter moral o ético (Robbins y Judge, 2009).

El empleado percibe una responsabilidad moral de continuar en la empresa, sintiendo un deber de continuar, que también puede ser relevante para la propia empresa. En este caso, el nivel de compromiso suele ser moderado (Fernández, 2017).

Sensación de deber de continuar en una empresa por justificaciones de índole ética o moral. Por ejemplo, un empleado que ha culminado un posgrado en negocios puede sentir el compromiso de seguir en la organización que financió sus estudios, al menos durante el tiempo necesario para saldar dicha deuda. Este tipo de compromiso normativo se relaciona con un mayor esfuerzo laboral y motiva la permanencia del personal debido a un sentido de obligación (Griffin et al., 2017).

Lealtad, el grado en que un trabajador demuestra un sentido del deber, lealtad y compromiso moral hacia la empresa, al considerar que es fundamental mantener su relación con ella (Meyer y Allen, 1991).

Obligación, el grado en que un empleado cree que tiene la obligación moral de permanecer en la empresa y continuar su vínculo laboral con ella (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso de continuidad

Se asocia principalmente con la estimulación extrínseca, debido a que lo que impulsa al empleado no es la tarea en sí misma, sino las recompensas que obtiene a cambio de realizarla, ya sean económicas u otros tipos de beneficios. Por lo tanto, motiva a que el trabajador permanezca comprometido en la organización, por que adquiere beneficios que no sacrificaría (Montoya, 2014).

Percepción del beneficio económico que se obtiene al continuar en una empresa en comparación con el que se tendría al abandonarla (Robbins y Judge, 2009).

El vínculo es material, el empleado analiza la conexión entre los costes y ventajas de permanecer o abandonar la empresa, existe la necesidad de continuidad. Este tipo de vínculo no suele ser favorable para la empresa y se caracteriza por un bajo nivel de compromiso (Fernández, 2017).

Continuidad en una organización debido a la percepción de altos costos financieros, como la posible pérdida de beneficios o actividades valiosas al cambiar de empleo, y costos sociales, como el desapego de los compañeros de trabajo. Implica que los trabajadores continúen en la compañía, debido a un sentido de obligación moral (Griffin et al., 2017).

Permanencia, el grado en que el empleado considera que permanecer en la empresa es necesario o deseable debido a los gastos y las repercusiones que implicaría renunciar (Meyer y Allen, 1991).

Interés económico, el grado en que el trabajador valora las condiciones y ventajas económicas que ofrece la empresa y cree que perderlas sería un gasto importante al renunciar (Meyer y Allen, 1991).

Opciones laborales, el grado en que un empleado evalúa su decisión de permanecer en su puesto actual tomando en cuenta la disponibilidad y el atractivo de las opciones laborales fuera de la empresa (Meyer y Allen, 1991).

Factores que explican el compromiso organizacional

En la opinión de Grajales (2000) existen un grupo conformado por cuatro elementos, que exponen el compromiso organizacional:

Participación, favorecer la intervención de los empleados en las actividades de elección de alternativas dentro de la organización, genera múltiples beneficios: aumenta su comprensión del negocio, eleva la productividad y mejora la satisfacción laboral. Esto, a su vez, impulsa el interés, la motivación y la moral del empleado, haciendo que su experiencia de trabajo sea más gratificante (Grajales, 2000).

Identificación, es el fuerte deseo de formar parte del progreso y las actividades de la empresa. Los empleados identificados están motivados a trabajar por la consecución de los objetivos de la compañía. Sienten la compañía como propia, valoran su rol como una contribución esencial, se sienten satisfechos con la empresa y comparten sus aspectos positivos con otras personas (Grajales, 2000).

Pertenencia, se refiere a la conexión emocional mutua donde el trabajador siente que la empresa es una extensión de sí mismo y él es una parte fundamental de la empresa. Este sentimiento resulta en un ambiente de trabajo agradable, desempeño de las tareas con entusiasmo y una disposición a proteger y defender a la compañía ante cualquier amenaza o crítica (Grajales, 2000).

Lealtad, es una actitud de espera confiada y paciente ante la expectativa de que la organización logre mejoras. Esta actitud implica defender a la empresa frente a comentarios negativos u opiniones externas, manteniendo la esperanza de que la

administración tomará las medidas adecuadas para corregir y optimizar la situación (Grajales, 2000).

La propuesta de Fernández (2017) está conformada por aspectos personales, organizacionales y los relacionados con la actividad laboral y el medio.

Características o variables personales o demográficas

Entre las variables más examinadas se encuentran la edad, el género, el estado civil, los compromisos en el ámbito familiar y la categoría de instrucción académica, entre otros. Asimismo, se incorporan factores de naturaleza psicológica, tales como el temperamento, el sistema de valores personales y la estimulación interna. Las investigaciones sobre estas variables, indican que su influencia suele ser limitada. Sin embargo, la edad parece mostrar una asociación directa con las dimensiones estudiadas, especialmente con el compromiso de continuidad, es decir, a mayor edad, mayores son los costos asociados (Fernández, 2017).

Características o variables relacionadas con el empleo o con las tareas a desarrollar

Se trata de factores que surgen en el trabajador al desempeñar sus funciones dentro de la empresa. Entre ellos se incluyen aspectos como el tipo de contrato, la remuneración, el tipo de relación con los jefes, el nivel de autonomía, la satisfacción profesional, la intervención en la elección de opciones, la armonía entre la vida privada, de la familia y el trabajo, los años de servicio y la diversidad de labores, entre otros. Este conjunto de variables presenta una mayor relación que las particularidades individuales, especialmente con el compromiso afectivo, el cual tiende a incrementarse. Asimismo, estas vivencias pueden fortalecer tanto el compromiso afectivo como el normativo (Fernández, 2017).

Características o variables organizacionales

Se refiere a elementos vinculados con la organización de la compañía, así como con sus valores y metas. Entre estos factores se encuentran el clima organizacional, el tipo y tamaño de la organización, la comunicación interna, las directrices de capital humano, la conexión de los equipos de trabajo, la ética y el estilo de liderazgo, entre otros. En este contexto, el compromiso afectivo y el normativo suelen fortalecerse

conforme el trabajador desarrolla una mayor identificación con los valores institucionales, la filosofía empresarial y el entorno de trabajo en la compañía (Fernández, 2017).

Características o variables del entorno

Son factores externos a la organización de los cuales esta no tiene control directo. Ejemplos de ello son los índices de desempleo y las posibilidades de empleo en el entorno. Algunos especialistas en la rama, no consideran este tipo de variables, ya que la organización no puede intervenir para modificarlas (Fernández, 2017).

Desde el punto de vista de Greenberg y Baron (1995) estos elementos tienen una fuerte incidencia:

- El compromiso organizacional cumple una función clave al conectar las labores del subordinado con la compañía y está inducido por otras particularidades del puesto. A modo de ejemplo, suele incrementarse cuando las personas asumen mayores responsabilidades o cuentan con amplias posibilidades de ascenso.
- Cuando el compromiso está influenciado por las recompensas que reciben los empleados, se observa un mayor nivel de identificación y vínculo con la compañía, especialmente debido a los beneficios repartidos.
- En muchos casos, el compromiso promovido por la empresa puede verse afectado por la presencia de otras opciones laborales disponibles para el trabajador.
- La percepción de compromiso de los colaboradores está estrechamente vinculada con el trato que reciben en la compañía. Resulta difícil fomentar altos niveles de motivación y compromiso, si los empleados tienen la impresión de no ser apreciados ni estimados por sus superiores.
- Por lo general, quienes presentan un mayor sentido de pertenencia hacia la empresa tienden a mostrar un compromiso más elevado. Por ejemplo, los

trabajadores con mayor antigüedad suelen estar más comprometidos que aquellos con poco tiempo en la empresa.

- Cuando los trabajadores divisan que la empresa muestra preocupación por brindar un servicio con un alto estándar de calidad, se sienten más identificados con ella, ya que reconocen un respeto tanto hacia ellos como hacia los clientes.
- Las funciones y responsabilidades laborales suelen estar visiblemente definidas por la dirección de la empresa.
- Un trabajo inspirador, motiva a los trabajadores a aplicar sus destrezas, sapiencias y sentires, favorece el fortalecimiento del compromiso organizacional.
- La información relativa a los proyectos y agendas institucionales de la organización debe comunicarse de manera oportuna a los trabajadores, con la finalidad de impedir duda en ciente.
- La sensación de una gestión eficiente también influye en el compromiso con la empresa, ya que los empleados valoran cómo la compañía administra sus recursos y en qué medida satisface sus necesidades laborales, contribuyendo a optimizar su bienestar social y monetario (Greenberg y Baron, 1995).

Consecuencias del compromiso organizacional

Fernández (2017) explica que los efectos del compromiso organizacional, son los resultados que la compañía espera lograr, al contar con personas dependiendo el tipo de compromiso.

Compromiso afectivo

Muestra una asociación positiva con aspectos como el rendimiento laboral, el desenvolvimiento, el desprendimiento hacia la empresa, una mayor disposición al trabajo y la satisfacción en el puesto. Por ejemplo, a más compromiso afectivo de un

empleado, se incrementará su productividad en la empresa. En cambio, se observa una asociación indirecta con la rotación de personal y la deserción, lo que significa que niveles altos de este compromiso reducen las ausencias (Fernández, 2017).

Compromiso de continuidad

Presenta una asociación indirecta con el propósito de dejar el empleo y por ende, con los cambios laborales; no obstante, cuanto más fuerte es este compromiso, menor es la probabilidad de que los empleados piensen en abandonarlo, lo cual beneficia a la empresa. Sin embargo, hay una asociación directa con el absentismo y el presentismo (asistir físicamente al trabajo, pero estar desconectado mentalmente). La gerencia debe identificar estos signos tempranamente para implementar soluciones que minimicen el impacto en la empresa (Fernández, 2017).

Compromiso normativo

Produce efectos similares al compromiso afectivo, aunque con menor intensidad. En este caso, el empleado continúa en la organización por un sentido de obligación o deuda moral, más que por deseo genuino (Fernández, 2017).

El compromiso con la organización

Según Hellriegel y Slocum (2009) de manera análoga a la satisfacción laboral, el grado de compromiso que el colaborador desarrolla hacia la organización repercute de forma significativa en su intención de permanencia en la compañía. Refleja el nivel de vinculación de un empleado con la compañía y el nivel de identificación que siente con ella.

Los trabajadores que se mantienen en la compañía por largos periodos suelen mostrar un compromiso mucho mayor que aquellos con estancias breves. Para estos empleados de larga data, la sola idea de renunciar y marcharse resulta abrumadora. Un compromiso organizacional sólido se caracteriza por:

- Identificación y aprobación de los fines de la compañía.
- Intención de dedicar un afán significativo en favor de la empresa.
- Intención de continuar formando parte de la empresa.

Los colaboradores con un nivel superior de compromiso propenden a verse como parte activa y leal de la compañía, refiriéndose a ella en primera persona, por ejemplo, “nosotros producimos artículos de gran calidad”. Suelen pasar por alto molestias pequeñas en el trabajo y permanecen durante largos periodos en la empresa. En cambio, quienes muestran menor compromiso perciben su vínculo de forma más distante (“ellos no brindan un buen servicio”), manifiestan con mayor facilidad su descontento y por lo general, no permanecen por un periodo prolongado en la compañía (Hellriegel y Slocum, 2009).

El compromiso con la empresa no se confina a la lealtad, además involucra una participación activa orientada a lograr sus objetivos. Se trata de una actitud más amplia que la satisfacción que otorga la actividad laboral, ya que abarca a la compañía en su conjunto y no exclusivamente al puesto de trabajo. Además, suele ser más constante que la complacencia, debido a que es en menor grado susceptible a los cambios provocados por sucesos cotidianos. En gran medida, la situación inicial de compromiso de los colaboradores depende de sus particularidades personales y por el grado en que sus iniciales vivencias laborales coinciden con sus expectativas (Hellriegel y Slocum, 2009).

Las experiencias vividas en el ámbito laboral continúan teniendo un efecto en el compromiso con la empresa. De hecho, diversos componentes que inciden en la satisfacción laboral, igualmente afectan el nivel de compromiso, ya sea de manera positiva o negativa. Entre estos se encuentran el salario, la relación con los inspectores y colegas, las condiciones laborales, las posibilidades de crecimiento, entre otros aspectos (Hellriegel y Slocum, 2009).

Con el transcurso del tiempo, el nivel de compromiso con la compañía suele fortalecerse por varias razones: primero, las personas crean lazos más sólidos con la institución y sus colegas al compartir más tiempo; segundo, la antigüedad suele traer beneficios que favorecen actitudes más positivas hacia el trabajo; y tercero, las oportunidades laborales pueden reducirse con la edad, lo que lleva a los empleados a aferrarse más a sus empleos presentes (Hellriegel y Slocum, 2009).

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS

- a) **Compromiso organizacional**, medida empleada por el área de talento humano para examinar el nivel de lealtad y el grado de vinculación de los empleados con la compañía (Puelles, 2022).
- b) **Compromiso afectivo**, esta dimensión tiene mucho que ver con el deseo, ya que se da cuando el individuo le toma cariño a la organización en la que labora lo que le genera la sensación de orgullo (Balbin, 2024, p. 15).
- c) **Compromiso normativo**, se relaciona con un sentimiento de deber, ya que la persona continúa en la compañía porque considera que es lo adecuado desde la perspectiva moral o porque siente que debe corresponder a beneficios que ha recibido de ella (Balbin, 2024).
- d) **Compromiso de continuidad**, se manifiesta cuando la persona concibe que debe permanecer en la compañía porque ha invertido en ella y retirarse significaría perder esa inversión, así como también siente que al retirarse no tendría las mismas oportunidades y esto hace que sienta la necesidad de permanecer laborando ahí para disfrutar de la estabilidad económica (Balbin, 2024).
- e) **Satisfacción laboral**, se halla de cerca vinculada con la motivación y está influenciada por factores tanto intrínsecos como extrínsecos, como la elasticidad y la capacidad de adaptarse al cambio, lo que impacta de manera positiva en la conducta del trabajador (Puelles, 2022).
- f) **Satisfacción con la supervisión**, grado de conformidad que el trabajador o trabajadora tiene sobre la supervisión ejercida sobre su trabajo (Berenguer, 2021, p. 11).
- g) **Satisfacción con el ambiente físico**, nivel de complacencia que el empleado experimenta respecto al entorno físico donde lleva a cabo sus labores (Berenguer, 2021).

- h) Satisfacción con las prestaciones recibidas**, nivel de conformidad que el empleado manifiesta respecto a la ejecución del trabajo previamente establecido (Berenguer, 2021).
- i) Satisfacción intrínseca del trabajo**, nivel de deleite que ocasiona la ejecución de la labor por iniciativa propia, es decir, sin la influencia ni participación de factores externos (Berenguer, 2021).
- j) Satisfacción con la participación**, nivel de complacencia que el empleado percibe respecto a su participación en la selección de opciones de solución en la compañía (Berenguer, 2021).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Correspondió el tipo pura, así lo señalan Ñaupas et al. (2018), en efecto no está motivado por el lucro económico, sino por la pura curiosidad y la enorme emoción que supone descubrir nueva información.

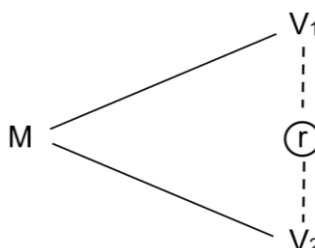
El estudio de enfoque cuantitativo, se conceptualiza como un tipo de investigación que utiliza métodos cuantitativos, apoyados en técnicas numéricas y procedimientos estadísticos, para la recopilación, procesamiento y estudio sistemático de la información. Se sustenta en la premisa de que las variables pueden medirse y que es posible identificar relaciones de causa y efecto entre ellas (Hadi et al., 2023).

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Correspondió el correlacional, según lo sostiene Valderrama (2016), estos estudios tienen por propósito, examinar cómo se relacionan dos o más variables, midiendo cada una por separado y luego cuantificando y analizando la conexión entre ellas.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Hernández y Mendoza (2018), afirman que fue no experimental, siendo una investigación en la que se observan los acontecimientos en su contexto habitual con fines analíticos sin modificar los factores; asimismo, se trató de un análisis de corte transversal, dado que los datos fueron recolectados en una ocasión temporal, sin realizar seguimientos a lo largo del tiempo.



Donde:

M: 34 trabajadores

V₁: Satisfacción laboralV₂: Compromiso organizacionalr: Correlación entre las V₁ y V₂.**3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA****3.4.1. Población**

Es conceptualizada por Vara (2012) como el grupo de individuos u cosas que comparten determinados rasgos, se ubican en un mismo entorno y experimentan cambios a lo largo del tiempo. Para este caso, la población estuvo integrada por los empleados de la compañía AGROBEL del Sur, que a diciembre del 2025 ascendieron a 34, tal como se detallan a continuación:

Gerente general	01
Asistente administrativo	02
Jefe de operaciones	01
Operarios en planta	<u>30</u>
Total	34

3.4.2. Muestra

La muestra es definida por Ñaupas et al. (2018) como un segmento de la población que posee las características adecuadas para llevar a cabo el estudio. El muestreo más conveniente para el estudio, fue el no probabilístico por conveniencia. Considerando que se trata de una población reducida y de fácil acceso, se analizó al total, por lo que se consideró una muestra censal.

3.5. VARIABLES**3.5.1. Identificación de la variable 1**

Satisfacción laboral

3.5.1.1. Operacionalización de la variable 1

Tabla 1

Definición operacional de la variable 1

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
“Sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características” (Robbins y Judge, 2009, p. 79).	Satisfacción con la supervisión	– Relación con sus superiores – Trabajo sujeto a supervisión – Proximidad y frecuencia de supervisión – Objetividad de la supervisión – Buen trato y equidad – Apoyo de sus superiores	
	Satisfacción con el ambiente físico	– Limpieza, higiene y salubridad – Ergonomía, entorno físico y espacio – Iluminación – Ventilación – Temperatura	Muy insatisfecho (1) Bastante insatisfecho (2)
	Satisfacción con las prestaciones recibidas	– Satisfacción con sueldo/salario – Formación – Promociones (ascensos) – Contratación – Negociación en aspectos laborales	Algo insatisfecho (3) Indiferente (4) Algo satisfecho (5) Bastante satisfecho (6) Muy satisfecho (7)
	Satisfacción intrínseca del trabajo	– Satisfacción personal – Actividad en la que se destaca – Actividades que le gustan – Objetivos que debe alcanzar	
	Satisfacción con la participación	– Toma de decisiones de su tarea – Toma de decisiones de su área – Toma de decisiones de su grupo	

Nota. Bases teóricas

3.5.2. Identificación de la variable 2

Compromiso organizacional

3.5.2.1. Operacionalización de la variable 2

Tabla 2

Definición operacional de la variable 2

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
“Es un estado psicológico a través del cual un empleado se siente como parte de la organización y además se siente integrado en la misma, a través de un vínculo” (Fernández, 2017, p. 32).	Compromiso afectivo	– Integración emocional – Sentimiento de pertenencia	Muy en desacuerdo (1)
	Compromiso normativo	– Lealtad – Obligación	En desacuerdo (2)
	Compromiso de continuidad		Indiferente (3)
		– Permanencia – Interés económico – Opciones laborales	De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)

Nota. Bases teóricas

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de recolección de datos, adecuada para el estudio fue la encuesta. Según Bernal (2010) la encuesta se basa en un cuestionario, es decir, en una serie de preguntas diseñadas con el fin de recopilar información de las personas.

El instrumento más conveniente, fue el cuestionario y en opinión de Ñaupas et al. (2018) es un grupo organizado de interrogantes redactadas en un formato, vinculadas con las hipótesis y en consecuencia, con las variables e indicadores.

3.6.1. Técnica e instrumento de recolección para la variable Satisfacción laboral

Técnica: La encuesta personal

Instrumento: El cuestionario estructurado

3.6.1.1. Relación variable, dimensiones e ítems

El instrumento de medición de la variable “Satisfacción laboral” pertenece a Meliá y Peiró (1989) denominado el “Cuestionario de Satisfacción S20/23”, adaptado por Balbin (2024) con las dimensiones: Satisfacción con la supervisión (6), Satisfacción con el ambiente físico (5), Satisfacción con las prestaciones recibidas (5),

Satisfacción intrínseca del trabajo (4) y la Satisfacción con la participación (3) con un total de 23 ítems, con interrogantes Likert de 7 puntos.

3.6.2. Técnica e instrumento de recolección para la variable Compromiso organizacional

Técnica: La encuesta personal

Instrumento: El cuestionario estructurado

3.6.2.1. Relación variable, dimensiones e ítems

El instrumento de medición de la variable “Compromiso organizacional” pertenece a Allen y Meyer (1990) adaptado por Balbin (2024) con las dimensiones: Compromiso afectivo (6), Compromiso de continuidad (6) y Compromiso normativo (6) con un total 18 ítems, con interrogantes Likert de 5 puntos.

3.7. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

3.7.1. Confiabilidad del instrumento de Satisfacción laboral

Variable y dimensiones	Alpha de Cronbach	
Satisfacción con la supervisión	0,793	Aceptable
Satisfacción con el ambiente físico	0,720	Aceptable
Satisfacción con las prestaciones recibidas	0,836	Bueno
Satisfacción intrínseca del trabajo	0,730	Aceptable
Satisfacción con la participación	0,775	Aceptable
Satisfacción Laboral (V1)	0,921	Excelente

3.7.2. Confiabilidad del instrumento de Compromiso organizacional

Variable y dimensiones	Alpha de Cronbach	
Compromiso afectivo	0,796	Aceptable
Compromiso normativo	0,792	Aceptable
Compromiso de continuidad	0,710	Aceptable
Compromiso Organizacional (V2)	0,888	Bueno

3.8. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.8.1. *Técnicas de análisis estadístico descriptivo*

La información recopilada durante las encuestas, se analizaron con el software estadístico SPSS v.24, que proporcionó las tablas estadísticas y figuras con sus porcentajes, estructurado en dimensiones, con sus respectivas frecuencias y porcentajes de las variables, así como sus análisis e interpretaciones respectivas.

3.8.2. *Técnicas de análisis estadístico inferencial*

El primer paso fue evaluar si los datos obtenidos para ambas variables se distribuyen con normalidad. Para ello, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, ya que se analizaron menos de 50 datos. Basándose en este hallazgo, se utilizaron el coeficiente pertinente, como el de Pearson (distribución normal) y el de Spearman (distribución libre), para verificar las hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Tras emplear los instrumentos pertinentes, se efectuó la organización y el tratamiento de la información recopilada.

En este caso, la compañía AGROBEL del Sur, ubicada en la ciudad de Tacna, cuenta con una cantidad determinada de capital humano, los mismos que fueron considerados en el estudio, contando con una muestra censal de 34 empleados a diferentes áreas de la empresa.

Concluida la recogida de información, se ejecutó la sistematización y procesamiento de los resultados, los mismos que se exponen en tablas de frecuencias y figuras de barras con sus análisis pertinentes.

4.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

4.2.1. Análisis estadístico de la variable 1

4.2.1.1. Análisis estadístico de la variable “Satisfacción laboral”

Tabla 3

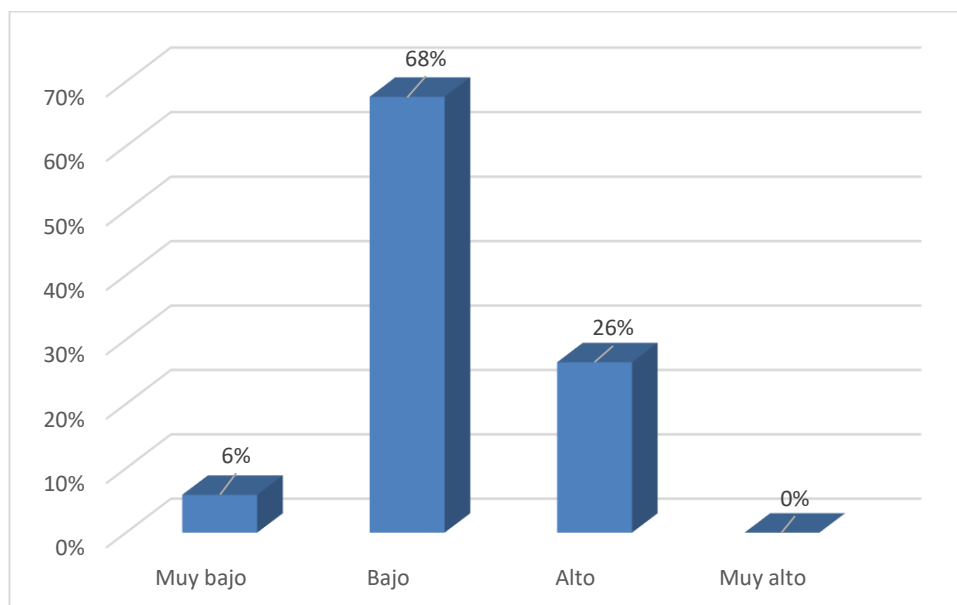
Variable Satisfacción laboral

Niveles	f	%
Muy bajo	2	6%
Bajo	23	68%
Alto	9	26%
Muy alto	0	0%
Total	34	100,0

Nota. Base de datos.

Figura 1

Variable Satisfacción laboral



Nota. Fuente: Tabla 3.

Interpretación:

La Tabla 3 muestra que el 68% (23) de los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, consideran que la Satisfacción laboral, se ubica en el nivel “Bajo”, el 26% (9) en “Alto” y el 6% (2) en “Muy bajo”. Esto refleja una percepción desfavorable hacia la Satisfacción laboral, lo cual genera malestar en los trabajadores y que, en un futuro cercano, podría acarrear problemas a la empresa.

4.2.1.2. Análisis estadístico por dimensiones

Tabla 4

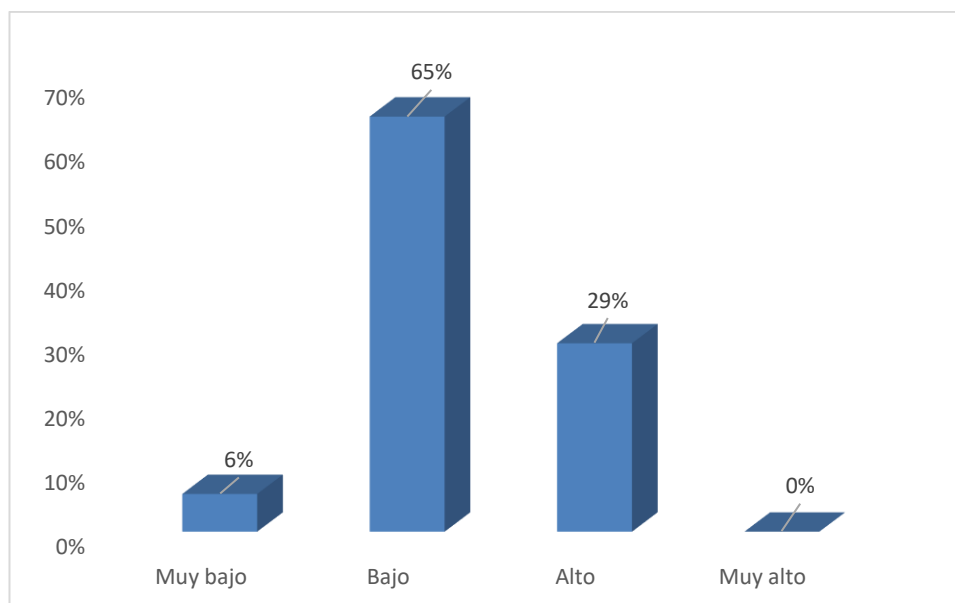
Dimensión Satisfacción con la supervisión

Niveles	f	%
Muy bajo	2	6%
Bajo	22	65%
Alto	10	29%
Muy alto	0	0%
Total	34	100,0

Nota. Base de datos.

Figura 2

Dimensión Satisfacción con la supervisión



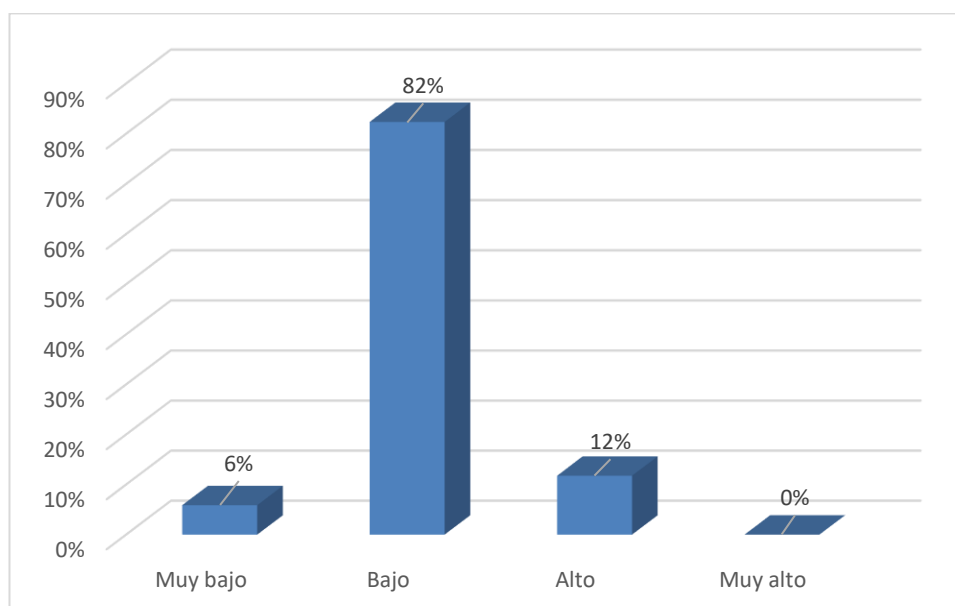
Nota. Fuente: Tabla 4.

Interpretación:

La Tabla 4 exhibe que el 65% (22) de los empleados de la compañía AGROBEL del Sur, consideran que la dimensión “Satisfacción con la supervisión”, se ubica en el nivel “Bajo”, el 29% (10) en “Alto” y el 6% (2) en “Muy bajo”. Esto refleja una percepción desfavorable en esta dimensión, es decir, los trabajadores no se sienten satisfechos con la forma en que sus jefes los supervisan, no coexistiendo una buena interacción social con ellos y les causa desconfianza en el trato de la empresa.

Tabla 5*Dimensión Satisfacción con el ambiente físico*

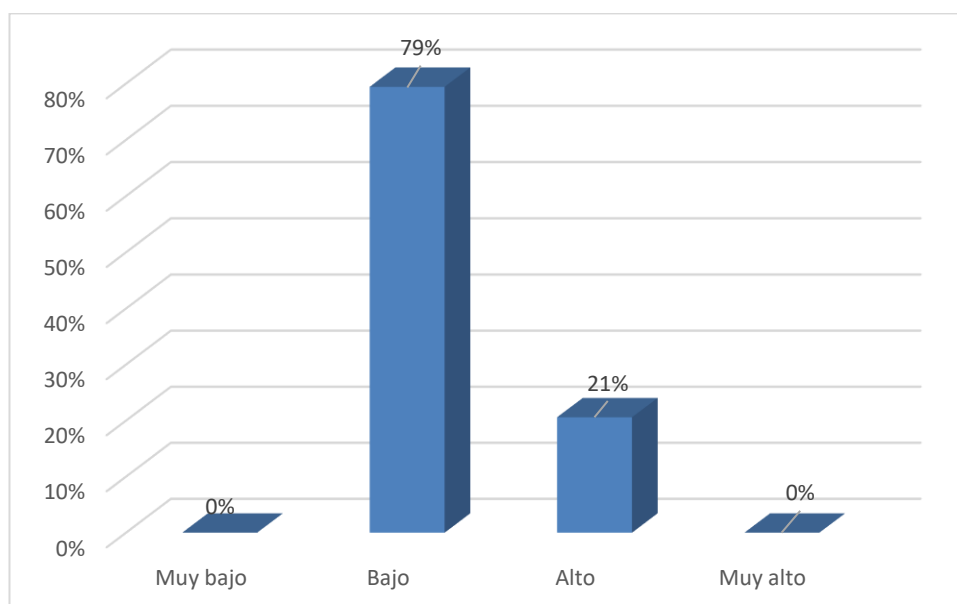
Niveles	f	%
Muy bajo	2	6%
Bajo	28	82%
Alto	4	12%
Muy alto	0	0%
Total	34	100,0

Nota. Base de datos.**Figura 3***Dimensión Satisfacción con el ambiente físico**Nota.* Fuente: Tabla 5.**Interpretación:**

La Tabla 5 muestra que el 82% (28) de los trabajadores de la compañía AGROBEL del Sur, perciben que la dimensión “Satisfacción con el ambiente físico”, se ubica en el nivel “Bajo”, el 12% (4) en “Alto” y el 6% (2) en “Muy bajo”. Esto refleja una percepción desfavorable en esta dimensión. Es decir, los trabajadores no se sienten satisfechos del entorno físico y la atmósfera de trabajo, lo que incluye la limpieza, las condiciones de sanidad, el calor asfixiante y las limitaciones en la iluminación, lo que genera descontento en los trabajadores y por ende en su desempeño, pudiendo afectar en la calidad del trabajo brindado.

Tabla 6*Dimensión Satisfacción con las prestaciones recibidas*

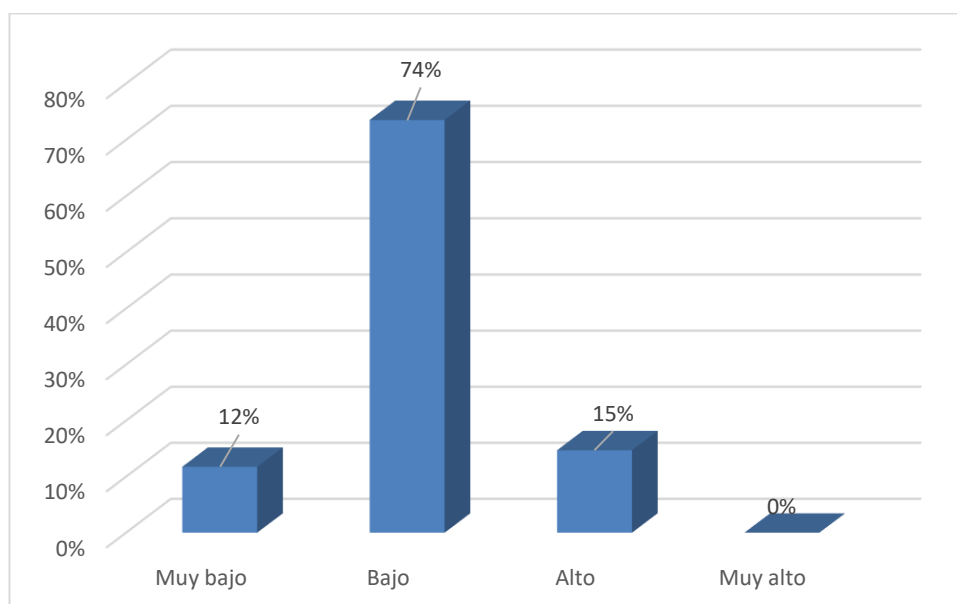
Niveles	f	%
Muy bajo	0	0%
Bajo	27	79%
Alto	7	21%
Muy alto	0	0%
Total	34	100,0

Nota. Base de datos.**Figura 4***Dimensión Satisfacción con las prestaciones recibidas**Nota.* Fuente: Tabla 6.**Interpretación:**

La Tabla 6 muestra que el 79% (27) de los empleados de la compañía AGROBEL del Sur, distinguen que la dimensión “Satisfacción con las prestaciones recibidas”, se ubica en el nivel “Bajo” y el 21% (7) en “Alto”. Esto refleja una percepción desfavorable en esta dimensión. Estos resultados, nos muestran una situación negativa en cuanto al nivel de cumplimiento de los acuerdos por parte de la empresa, la forma en cómo se desarrollan las negociaciones con los trabajadores, los montos de las remuneraciones percibidas que no cubren con las expectativas y las escasas posibilidades de ascenso y capacitación que ofrece la empresa.

Tabla 7*Dimensión Satisfacción intrínseca del trabajo*

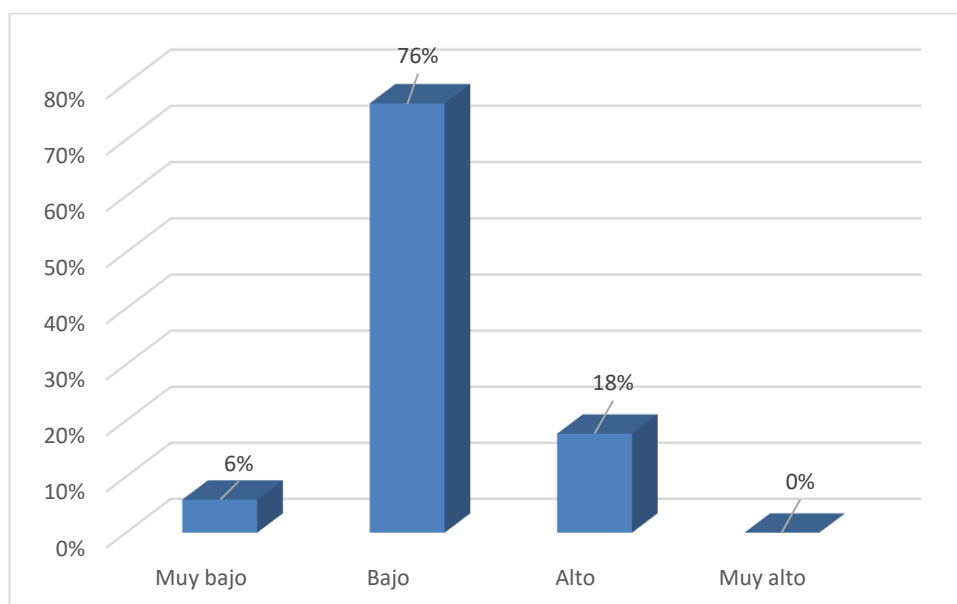
Niveles	f	%
Muy bajo	4	12%
Bajo	25	74%
Alto	5	15%
Muy alto	0	0%
Total	34	100,0

Nota. Base de datos.**Figura 5***Dimensión Satisfacción intrínseca del trabajo**Nota.* Fuente: Tabla 7.**Interpretación:**

La Tabla 7 muestra que el 74% (25) de los empleados de la empresa AGROBEL del Sur, perciben que la dimensión “Satisfacción intrínseca del trabajo”, se ubica en la categoría “Bajo”, el 15% (5) en “Alto” y el 12% (4) en “Muy bajo”. Esto refleja una percepción desfavorable en esta dimensión. En cuanto a la situación de esta dimensión, el escenario no es alentador, debido a que los trabajadores perciben que la empresa no brinda oportunidades para ejecutar actividades afines a los intereses del personal, lo que genera malestar e incomodidad, manifiesto en su actividad laboral y el logro de las metas de la organización.

Tabla 8*Dimensión Satisfacción con la participación*

Niveles	f	%
Muy bajo	2	6%
Bajo	26	76%
Alto	6	18%
Muy alto	0	0%
Total	34	100,0

Nota. Base de datos.**Figura 6***Dimensión Satisfacción con la participación**Nota.* Fuente: Tabla 8.**Interpretación:**

La Tabla 8 presenta que el 76% (26) de los empleados de la empresa AGROBEL del Sur, perciben que la dimensión “Satisfacción con la participación”, se ubica en el grado “Bajo”, el 18% (6) en “Alto” y el 6% (2) en “Muy bajo”. Esto refleja una percepción desfavorable en esta dimensión. Esta situación, se puede percibir al existir un nivel bajo en lo que refiere a la satisfacción al momento de participar en la elección de las opciones en el equipo de trabajo al cual pertenece, lo cual, el trabajador lo puede interpretar como una falta de oportunidad para participar en las circunstancias que la actividad laboral, así lo demanda.

4.2.1.3. Análisis de resumen general

Tabla 9

Tabla resumen de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

Dimensiones	Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto
Satisfacción con la supervisión	6%	65%	29%	0%
Satisfacción con el ambiente físico	6%	82%	12%	0%
Satisfacción con las prestaciones recibidas	0%	79%	21%	0%
Satisfacción intrínseca del trabajo	12%	74%	15%	0%
Satisfacción con la participación	6%	76%	18%	0%
Satisfacción laboral (V1)	6%	68%	26%	0%

Nota. Base de datos.

Interpretación:

La Tabla 9, refleja el resumen de los resultados por dimensiones y a nivel general de la variable estudiada. En las dimensiones, predomina el nivel “Bajo”, en Satisfacción con la supervisión el 65%, en Satisfacción con el ambiente físico el 82%, en Satisfacción con las prestaciones recibidas el 79%, en Satisfacción intrínseca del trabajo el 74% y en Satisfacción con la participación el 76%; en el caso de la variable Satisfacción laboral, se ubica en “Bajo” con 68%; es decir, la empresa tiene que preocuparse en escuchar a sus trabajadores y revertir esta situación desfavorable en que se encuentra la Satisfacción laboral.

4.2.2. Análisis estadístico de la variable 2

4.2.2.1. Análisis estadístico de la variable “Compromiso organizacional”

Tabla 10

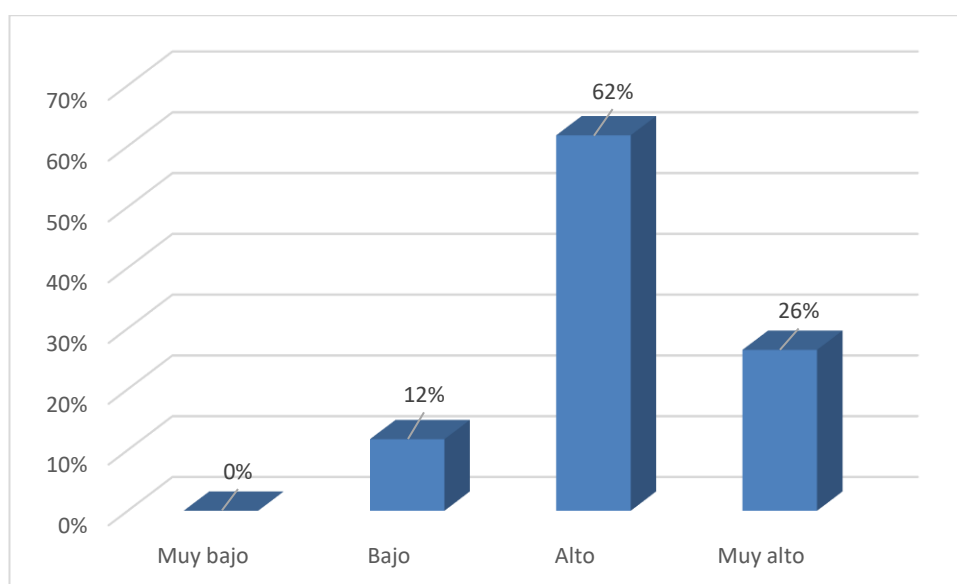
Variable Compromiso organizacional

Niveles	f	%
Muy bajo	0	0%
Bajo	4	12%
Alto	21	62%
Muy alto	9	26%
Total	34	100,0

Nota. Base de datos.

Figura 7

Variable Compromiso organizacional



Nota. Fuente: Tabla 10.

Interpretación:

La Tabla 10 exhibe que el 62% (21) de los empleados de la empresa AGROBEL del Sur, perciben que el Compromiso organizacional, se ubica en el nivel “Alto”, el 26% (9) en “Muy alto” y el 12% (4) en “Bajo”. Esto refleja una percepción medianamente favorable hacia el Compromiso organizacional. Es decir, los trabajadores en alguna medida se sienten comprometidos con la empresa y se sienten identificados de mantener una relación con la compañía.

4.2.2.2. Análisis estadístico por dimensiones

Tabla 11

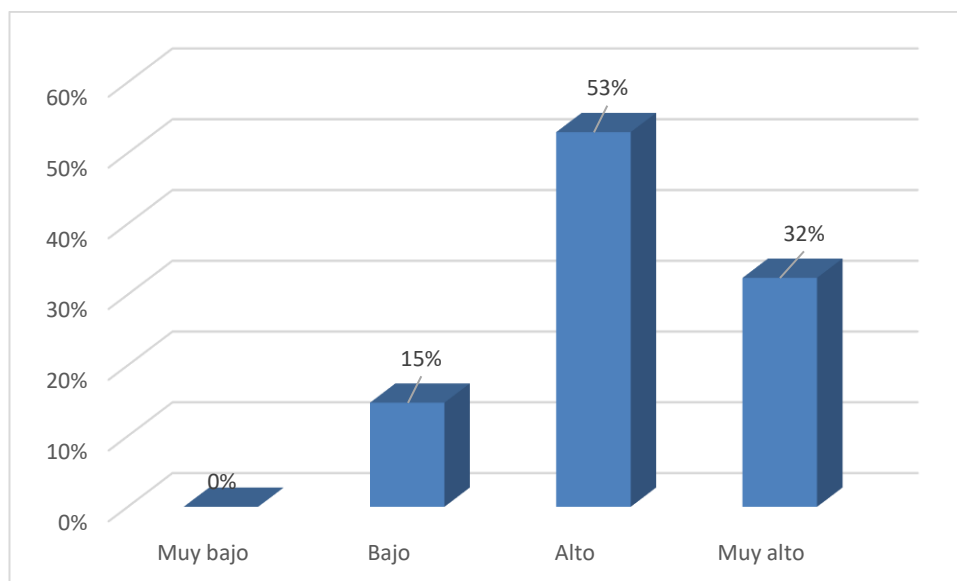
Dimensión Compromiso afectivo

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Muy bajo	5	15%
Alto	18	53%
Muy alto	11	32%
Total	34	100,0

Nota. Base de datos.

Figura 8

Dimensión Compromiso afectivo



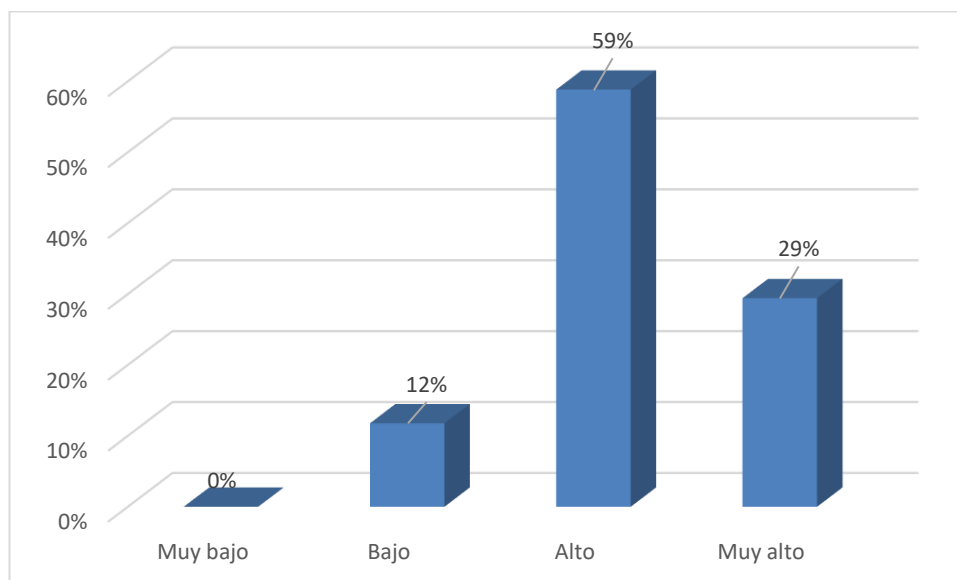
Nota. Fuente: Tabla 11.

Interpretación:

La Tabla 11 presenta que el 53% (18) de los empleados de la empresa AGROBEL del Sur, distinguen que la dimensión “Compromiso afectivo”, se ubica en el nivel “Alto”, el 32% (11) en “Muy alto” y el 15% (5) en “Bajo”. Esto refleja una percepción medianamente favorable en esta dimensión. Este resultado refleja, que los trabajadores en alguna medida han logrado establecer un vínculo afectivo hacia la empresa, se identifican y se sienten comprometidos y deseosos de permanecer en ella.

Tabla 12*Dimensión Compromiso normativo*

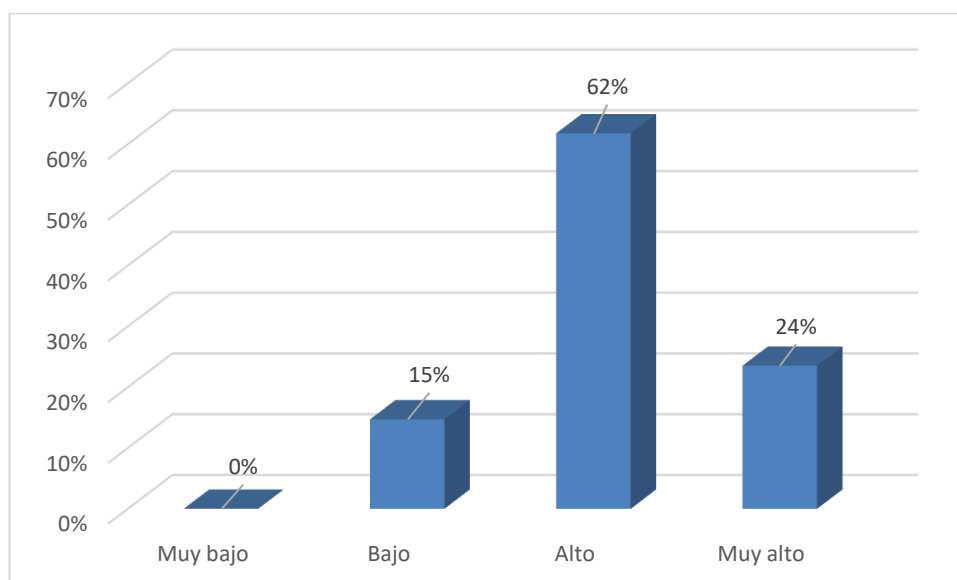
Niveles	f	%
Muy bajo	0	0%
Bajo	4	12%
Alto	20	59%
Muy alto	10	29%
Total	34	100,0

Nota. Base de datos.**Figura 9***Dimensión Compromiso normativo**Nota.* Fuente: Tabla 12.**Interpretación:**

La Tabla 12 presenta que el 59% (20) de los empleados de la empresa AGROBEL del Sur, perciben que la dimensión “Compromiso normativo”, se ubica en el nivel “Alto”, el 29% (10) en “Muy alto” y el 12% (4) en “Bajo”. Esto refleja una percepción medianamente favorable en esta dimensión. Esta situación hace manifiesta que los trabajadores en alguna medida, se sienten parte de la empresa al destacar las reglas sociales que se implementan y que sirven de guía para la consecución del buen funcionamiento y operatividad de la compañía.

Tabla 13*Dimensión Compromiso de continuidad*

Niveles	f	%
Muy bajo	0	0%
Bajo	5	15%
Alto	21	62%
Muy alto	8	24%
Total	34	100,0

Nota. Base de datos.**Figura 10***Dimensión Compromiso de continuidad**Nota.* Fuente: Tabla 13.**Interpretación:**

La Tabla 13 exhibe que el 62% (21) de los empleados de la empresa AGROBEL del Sur, consideran que la dimensión “Compromiso de continuidad”, se ubica en el nivel “Alto”, el 24% (8) en “Muy alto” y el 15% (5) en “Bajo”. Esto refleja una percepción medianamente favorable en esta dimensión. Esta evaluación, hace evidente que los empleados se sienten motivados a realizar sus labores, no tanto por la tarea en sí que comprende, sino más que todo por las recompensas que consigue a cambio de ejecutarlas, pudiendo ser de tipo económicas u de otras características, esto es la fuente de motivación para la permanencia del trabajador en la compañía.

4.2.2.3. Análisis de resumen general

Tabla 14

Tabla resumen de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones

Dimensiones	Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto
Compromiso afectivo	0%	15%	53%	32%
Compromiso normativo	0%	12%	59%	29%
Compromiso de continuidad	0%	15%	62%	24%
Compromiso organizacional (V2)	0%	12%	62%	26%

Nota. Base de datos.

Interpretación:

La Tabla 14, refleja el resumen de los resultados por dimensiones y a nivel general de la variable estudiada. En las dimensiones, predomina el nivel “Alto” el Compromiso afectivo con 53%, el Compromiso normativo con 59% y el Compromiso de continuidad con 62%; en lo que atañe a la variable Compromiso organizacional se ubica en “Alto” con 62%; esta cifra refleja un buen nivel de compromiso con la empresa de parte de los trabajadores, sin embargo, es factible que se mejoren esos niveles, para beneficio de la vigencia y sostenibilidad de la compañía en un entorno cada vez más competitivo.

4.3. PRUEBAS ESTADÍSTICAS

4.3.1. Prueba de normalidad

4.3.1.1. Prueba de normalidad de la variable Satisfacción laboral

- H_0 : Los datos presentan normalidad
 H_0 : Sig. > 0.05
 H_i : Los datos no presentan normalidad
 H_1 : Sig. < 0.05

Tabla 15

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,936	34	,046
Satisfacción con la supervisión	,924	34	,021
Satisfacción con el ambiente físico	,898	34	,004
Satisfacción con las prestaciones recibidas	,944	34	,083
Satisfacción intrínseca del trabajo	,890	34	,002
Satisfacción con la participación	,968	34	,418

Nota: Resultado procesado en el SPSS v.24.

La Tabla 15 presenta los valores que determinan la normalidad de los datos correspondientes a la variable satisfacción laboral y a cada una de sus dimensiones. Los hallazgos evidencian que las dimensiones: “Satisfacción con las prestaciones recibidas” (sig. = 0,083) y “Satisfacción con la participación” (sig. = 0,418) registran valores de significancia superiores al umbral establecido de 0,05, es decir, los datos cuentan con la característica de normalidad. En contraste, las demás dimensiones, así como la variable global de satisfacción laboral, muestran valores de significancia inferiores a 0,05; en consecuencia, no se acepta la hipótesis nula de normalidad. Por tanto, se concluye que, de manera predominante, los datos analizados no presentan la característica de normalidad.

4.3.1.2. Prueba de normalidad de la variable Compromiso organizacional

H_0 : Los datos presentan normalidad

H_0 : Sig. > 0.05

H_i : Los datos no presentan normalidad

H_1 : Sig. < 0.05

Tabla 16

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,964	34	,311
Compromiso afectivo	,949	34	,118
Compromiso normativo	,900	34	,005
Compromiso de continuidad	,937	34	,051

Nota: Resultado procesado en el SPSS v.24.

La Tabla 16 expone los resultados que determinan la normalidad de los datos correspondientes a la variable compromiso organizacional y a cada una de sus dimensiones. Los resultados indican que la dimensión denominada “Compromiso normativo” presenta un valor de significancia menor a 0,05, lo que evidencia la ausencia de una distribución normal en sus datos. En contraste, las demás dimensiones, así como la variable global de compromiso organizacional, registran valores de significancia superiores al nivel crítico establecido ($p > 0,05$). En consecuencia, no se acepta la hipótesis alternativa y se afirma que, en términos generales, los valores analizados presentan la característica de normalidad.

4.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

4.4.1. Verificación de hipótesis específicas

4.4.1.1. Verificación de primera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

H_1 : Existe relación entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$ y la confiabilidad del 95%

c) Prueba estadística

Rho de Spearman

d) Cálculo de prueba

Tabla 17

Rho de Spearman entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción con la supervisión	Coefficiente de correlación	0,871
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	34

Nota: Resultado procesado en el SPSS v.24.

e) Regla de decisión

Sig. $< 0,05 \rightarrow H_0$ se rechaza

Sig. $> 0,05 \rightarrow H_0$ se acepta

f) Resultados

Las cifras consignadas en la Tabla 17, como el Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,871, acompañado de un p-valor = 0,000; menor al criterio estadístico establecido de 0,05. Estos hallazgos facultan a afirmar la presencia de una relación directa, alta y estadísticamente significativa entre la dimensión satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna, durante el año 2025.

4.4.1.2. Verificación de la segunda hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación entre la satisfacción con el ambiente físico y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

H_2 : Existe relación entre la satisfacción con el ambiente físico y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$ y la confiabilidad del 95%

c) Prueba estadística

Rho de Spearman

d) Cálculo de prueba

Tabla 18

Rho de Spearman entre la satisfacción con el ambiente físico y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción con el ambiente físico	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		0,773 0,000 34

Nota: Resultado procesado en el SPSS v.24.

e) Regla de decisión

Sig. $< 0,05 \rightarrow H_0$ se rechaza

Sig. $> 0,05 \rightarrow H_0$ se acepta

f) Resultados

Las cifras consignadas en la Tabla 18, como el Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,773, acompañado de un p-valor = 0,000; menor al criterio estadístico establecido de 0,05. Estos hallazgos facultan a afirmar la presencia de una relación directa, elevada y estadísticamente significativa entre la satisfacción con el ambiente físico y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna, durante el año 2025.

4.4.1.3. Verificación de la tercera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

H_3 : Existe relación entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

- b) Nivel de significancia
 $\alpha=0,05$ y la confiabilidad del 95%
- c) Prueba estadística
Rho de Spearman
- d) Cálculo de prueba

Tabla 19

Rho de Spearman entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		0,552 0,001 34

Nota: Resultado procesado en el SPSS v.24.

- e) Regla de decisión
Sig. $< 0,05 \rightarrow H_0$ se rechaza
Sig. $> 0,05 \rightarrow H_0$ se acepta

f) Resultados

Las cifras consignadas en la Tabla 19, como el Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,552, acompañado de un p-valor = 0,001; menor al parámetro establecido de 0,05. Estos hallazgos facultan a afirmar la presencia de una relación directa, moderada y estadísticamente significativa entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna, durante el año 2025.

4.4.1.4. Verificación de la cuarta hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

H_4 : Existe relación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$ y la confiabilidad del 95%

c) Prueba estadística

Rho de Spearman

d) Cálculo de prueba

Tabla 20

Rho de Spearman entre la satisfacción intrínseca del trabajo y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción intrínseca del trabajo	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		0,437
		0,010
		34

Nota: Resultado procesado en el SPSS v.24.

e) Regla de decisión

Sig. $< 0,05 \rightarrow H_0$ se rechaza

Sig. $> 0,05 \rightarrow H_0$ se acepta

f) Resultados

Las cifras señaladas en la Tabla 20, como el Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,437, acompañado de un p-valor = 0,010; menor al parámetro establecido de 0,05. Estos hallazgos facultan a afirmar la presencia de una relación directa, moderada y estadísticamente significativa entre la satisfacción intrínseca del trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna, durante el año 2025.

4.4.1.5. Verificación de la quinta hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

H₀: No existe relación entre la satisfacción con la participación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

H₅: Existe relación entre la satisfacción con la participación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$ y la confiabilidad del 95%

c) Prueba estadística

Rho de Spearman

d) Cálculo de prueba

Tabla 21

Rho de Spearman entre la satisfacción con la participación y el compromiso organizacional

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción con la participación	Coefficiente de correlación	0,548
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	34

Nota: Resultado procesado en el SPSS v.24.

e) Regla de decisión

Sig. $< 0,05 \rightarrow H_0$ se rechaza

Sig. $> 0,05 \rightarrow H_0$ se acepta

f) Resultados

Las cifras señaladas en la Tabla 21, como el Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,548, acompañado de un p-valor = 0,001; menor al criterio establecido de 0,05. Estos hallazgos facultan a afirmar la presencia de una relación directa, moderada y estadísticamente significativa entre la satisfacción con la participación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna, durante el año 2025.

4.4.2. Verificación de hipótesis general

a) Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

H_i : Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.

- b) Nivel de significancia
 $\alpha=0,05$ y la confiabilidad del 95%
- c) Prueba estadística
Rho de Spearman
- d) Cálculo de prueba

Tabla 22

Rho de Spearman entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		0,783
		0,000
		34

Nota: Resultado procesado en el SPSS v.24.

- e) Regla de decisión
Sig. $< 0,05 \rightarrow H_0$ se rechaza
Sig. $> 0,05 \rightarrow H_0$ se acepta

f) Resultados

Las cifras señaladas en la Tabla 22, como el Rho de Spearman registró un valor de 0,783, acompañado de un p-valor = 0,000; menor al criterio determinado de 0,05. Estos hallazgos facultan a afirmar la presencia de una relación directa, alta y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna, durante el año 2025.

DISCUSIÓN

El estudio ejecutado tuvo como propósito determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna, durante el año 2025. Los valores obtenidos demostraron que la variable satisfacción laboral se ubicó predominantemente en la categoría “algo satisfecho”, alcanzando un 68% de las respuestas; en tanto que la variable compromiso organizacional se situó en el nivel “comprometido”, con una representación del 62%; en cuanto a la vinculación entre las variables seleccionadas, estas se relacionan de forma significativa, esta afirmación se sustenta en el valor de Spearman de 0.783 (alta) y el p-valor de 0.000.

El resultado del estudio de Verenzuela et al. (2024) con una metodología similar al estudio realizado, señala la existencia de una relación fuerte y positiva ($r_{xy}=0,891$) en trabajadores de PyMES de Santiago en Chile, en este caso los resultados se encuentran entre rangos similares, lo cual permite aseverar que la situación de ambas variables es casi idéntica entre una empresa dedicada al empaque de frutas y verduras con un grupo de Pymes. Citando al resultado de Huamani y Tacza (2025) ejecutado en colaboradores de la empresa Elisur Organic S. A. C. en Pichanaqui, se demuestra una correlación de Spearman 0.794 y una significancia de 0.00, estas cifras concuerdan con el estudio efectuado, lo que permite afirmar que, en ambos casos, son empresas similares, por lo tanto, los resultados de igual modo. Como plantea Balbin (2024) en la investigación ejecutada en la unidad minera Iscaycruz de la empresa minera Los Quenuales, subsidiaria del grupo Glencore Finance Ltd., ubicada en la provincia de Oyón, se confirma que, SI existe asociación positiva, coincidiendo con el resultado del estudio efectuado, esta situación, permite afirmar que la relación entre estas variables se cumple en las empresas que no necesariamente pertenecen al mismo rubro económico. En el mismo sentido, Montalico (2021) desarrolla una investigación en una entidad del sector público, en los empleados de la Sociedad de Beneficencia de Tacna, logrando un coeficiente de correlación de 0.584 que es considerada de nivel medio; con este último resultado, se puede evidenciar que, tanto en organizaciones privadas como del sector público, se confirma la existencia de una correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Sin embargo, el resultado del estudio de Pérez y Pinto (2022) efectuado en personal docente y administrativo en la Universidad de Santander Campus Valledupar en Colombia, muestra un valor de $r =$

0.133 y la significancia de 0.137, con estos datos, es posible afirmar que los resultados logrados son inversos a los logrados en el estudio, el hecho de este caso, puede estar explicado en los rubros distintos a los que pertenecen las organizaciones, una dedicada al empaque de productos con fines de exportación y la otra del sector académico.

En correspondencia al objetivo específico 1, los resultados evidencian la existencia de una asociación directa, alta y significativa entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional, sustentada en un coeficiente Rho de Spearman de 0,871 y un p-valor = 0,000. Estos hallazgos contrastan con los reportados por Pérez y Pinto (2022), quienes obtuvieron un valor de $r = 0,069$ con una significancia de 0,444, concluyendo en la ausencia de una asociación significativa entre la dimensión analizada y el compromiso organizacional en docentes y personal administrativo de una universidad en Colombia. De manera similar, Carrillo (2023) identificó valores diferenciados según las dimensiones del compromiso: $r = 0,047$ en el compromiso afectivo, $r = -0,290$ en el compromiso de continuidad y $r = 0,246$ en el compromiso normativo, lo que evidencia, en este último caso, una relación baja en una institución pública de la provincia de Guayas, Ecuador.

Respecto al objetivo específico 2, se determinó una asociación directa, alta y estadísticamente significativa entre la satisfacción con el ambiente físico y el compromiso organizacional, respaldada por un valor de Spearman de 0,773 y un p-valor = 0,000. Estos resultados difieren de los obtenidos por Pérez y Pinto (2022), quienes reportaron $r = 0,051$ y una significancia de 0,565, concluyendo la inexistencia de relación significativa en una Universidad de Colombia. Asimismo, Carrillo (2023) encontró asociaciones de baja o nula magnitud entre la satisfacción con el ambiente físico y las dimensiones del compromiso organizacional, con valores de $r = -0,192$ en el compromiso afectivo, $r = -0,180$ en el de continuidad y $r = 0,040$ en el normativo, lo que sugiere la ausencia de una relación consistente en la institución pública evaluada en Guayas, Ecuador.

En cuanto al objetivo específico 3, los resultados indican la presencia de una relación positiva, moderada y significativa entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional, demostrado por el valor de Spearman de 0,552 y p-valor = 0,001. En contraste, Pérez y Pinto (2022) reportaron una relación

escasa pero significativa ($r = 0,209$; $p = 0,019$), lo que indica una coincidencia parcial con los hallazgos del presente estudio en el contexto universitario colombiano. Por su parte, Carrillo (2023) identificó una relación alta con el compromiso afectivo ($r = 0,668$) y relaciones bajas con el compromiso de continuidad ($r = 0,095$) y normativo ($r = 0,318$) evidenciando patrones diferenciados según la dimensión del compromiso en una institución pública de Guayas, Ecuador.

En lo que involucra al objetivo específico 4, se estableció una asociación directa, moderada y significativa entre la satisfacción intrínseca del trabajo y el compromiso organizacional, sustentada en el valor de Spearman de 0,437 y un p-valor = 0,010. Estos resultados difieren de los obtenidos por Pérez y Pinto (2022), quienes no encontraron evidencia de relación significativa ($r = 0,103$; $p = 0,249$) en su estudio realizado en docentes y personal administrativo en una Universidad de Colombia. Además, Carrillo (2023) reportó asociaciones de diversa magnitud entre la satisfacción intrínseca y las dimensiones del compromiso organizacional: $r = 0,292$ en el compromiso afectivo, $r = 0,481$ en el de continuidad y $r = 0,230$ en el normativo, lo que sugiere relaciones de intensidad baja a moderada en la institución pública evaluada en Guayas, Ecuador.

Finalmente, en relación al objetivo específico 5, los hallazgos evidencian una asociación directa, moderada y significativa entre la satisfacción con la participación y el compromiso organizacional, respaldada por un coeficiente Rho de Spearman de 0,548 y una significancia de 0,001. Este resultado difiere con el estudio de Pérez y Pinto (2022) al no encontrar relación significativa ($r = 0,145$; $p = 0,104$) en el contexto universitario colombiano. De igual manera, Carrillo (2023) reportó relaciones heterogéneas entre esta dimensión y el compromiso organizacional: $r = -0,156$ en el compromiso afectivo, $r = 0,246$ en el de continuidad y $r = -0,001$ en el normativo, demostrando que la asociación más consistente se presenta únicamente con el compromiso de continuidad, aunque de baja intensidad, en una institución pública de Guayas, Ecuador.

CONCLUSIONES

Primera

Los resultados demuestran una relación significativa entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna, durante el año 2025 ($r = 0,871$; $p = 0,000$). En cuanto a la distribución de respuestas, el 65 % de los trabajadores se ubican en el nivel de “Bajo”, lo que denota una percepción desfavorable en la dimensión analizada.

Segunda

Se identificó una relación significativa entre la satisfacción con el ambiente físico y el compromiso organizacional en los empleados de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna, 2025 ($r = 0,773$; $p = 0,000$). Respecto a la percepción de los participantes, el 82 % se sitúa en el nivel de “Bajo”, lo cual evidencia una percepción desfavorable de la dimensión referida al ambiente físico.

Tercera

Los hallazgos muestran una relación significativa entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna, 2025 ($r = 0,552$; $p = 0,001$). Asimismo, el 79 % de los trabajadores se concentra en la categoría de “Bajo”, lo que refleja una percepción desfavorable respecto a esta dimensión.

Cuarta

Se determinó la presencia de una relación significativa entre la satisfacción intrínseca del trabajo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna, 2025 ($r = 0,437$; $p = 0,010$). En relación con los niveles de percepción, el 74 % de los participantes se ubica en la categoría de “Bajo”, evidenciando una percepción desfavorable referida a la satisfacción intrínseca.

Quinta

La satisfacción con la participación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025 ($r = 0,548$ y sig. $0,001$). El 76% de los empleados se ubica en la categoría “Bajo”, lo que evidencia una percepción desfavorable en la dimensión evaluada.

Sexta

Los resultados confirman una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna, 2025 ($r = 0,783$; $p = 0,000$). En referencia a la variable Satisfacción Laboral, el 68% de los empleados se posiciona en la categoría de “Bajo”, mientras que el Compromiso Organizacional, el 62% se ubica en la categoría “Alto”.

RECOMENDACIONES

Primera

La gerencia de la empresa AGROBEL del Sur, debe realizar controles habituales de desempeño laboral con feedback y fomentar reuniones mensuales de equipo para fortalecer la relación jerárquica; estas medidas, permitirán elevar el nivel de satisfacción de la supervisión en los trabajadores.

Segunda

La gerencia de la empresa AGROBEL del Sur, debe realizar una auditoría del espacio laboral para identificar y corregir deficiencias en iluminación, ventilación y ergonomía, de ser necesario, invertir en mobiliario ajustable y áreas de descanso; con la finalidad de mejorar el nivel de satisfacción con el ambiente físico.

Tercera

La gerencia de la empresa AGROBEL del Sur, debe considerar un paquete de prestaciones en beneficio de los trabajadores, como bonos por desempeño, seguro médico privado y días libres en la semana, con el propósito de incrementar el nivel de satisfacción con las prestaciones recibidas.

Cuarta

La gerencia de la empresa AGROBEL del Sur, debe implementar un plan de rotación de tareas y metas desafiantes para incrementar el sentido del logro y autonomía en los trabajadores, a través de talleres alineados con intereses laborales y con la finalidad de mejorar la satisfacción intrínseca del trabajo.

Quinta

La gerencia de la empresa AGROBEL del Sur, debe crear comités de empleados para las decisiones operativas inherentes de la actividad laboral y canales de sugerencias anónimas, con el propósito de promover la comunicación interna, que repercutirá en la mejora de la satisfacción con la participación.

Sexta

La gerencia de la empresa AGROBEL del Sur, debe desarrollar un plan integral de Recursos Humanos, que integren todos los aspectos relacionados a la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional, con la participación activa de los trabajadores, de esta forma, se podrá incrementar los niveles de aprobación.

REFERENCIAS

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
<https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Balbin, E. (2024). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa outsourcing en la U. M. Iscaycruz*. Universidad Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/15938>
- Berenguer, V. (2021). *Análisis de la consistencia interna del cuestionario de satisfacción laboral S20/23*. Universidad Miguel Hernández de Elche.
<http://hdl.handle.net/11000/25898>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Carrillo, A. (2023). *Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una institución pública*. Escuela Superior Politécnica del Litoral.
<http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/59063>
- Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134-138. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>
- Chiang, M., Martín, M., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas.
https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&pg=PA184&dq=teoria#v=onepage&q&f=false
- Cotrina, M. (2022). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Empresa Exportadora Mega Pesca S.A. en el año 2021*. Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2300>
- Fernández, Á. (2017). *El compromiso organizacional*. Universidad de Valladolid.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFG-O%201123.pdf?sequence=1>

- Grajales, T. (2000). *Manual de la Escala de Grado de Compromiso de los empleados Universitarios*. México: UM.
- Greenberg, J., & Baron, R. (1995). *Understanding and managing the human side of work*. Prentice-Hall.
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones*. Cengage Learning.
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/Comportamiento_organizacional_12ed_don_h.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Huamani, A., & Tacza, S. (2025). *Relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Elisur Organic S. A. C., Pichanaqui-2021*. Universidad Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/16559>
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y organizacional*. Mc Graw Hill.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Meliá, J., & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Mera, E., & Padilla, C. (2024). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Neva-Ecuador S.A.* Universidad Técnica de Cotopaxi.
<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11917>

- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Montalico, J. (2021). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Tacna, Región Tacna, año 2020*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. <https://repositorio.unjbg.edu.pe/items/62bb37a8-9fbe-4478-bc1a-7bcea4d297bf>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo. *SAPIENS*, 7(1), 43-58. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura. (2 de Diciembre de 2025). *Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe*. OIT y FAO: el empleo agropecuario en América Latina sigue siendo mayoritariamente informal: <https://www.fao.org/americas/news/news-detail/empleo-agropecuario-informal/es>
- Palma, S. (2004). *Manual de la Escala de clima laboral SPC-CL*.
- Palomo, M. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC. <https://books.google.com.pe/books?id=vFjZv21aFygC&pg=PA87&dq=teoria+d#v=onepage&q=teoria%20d&f=false>
- Paucarima, J. (2024). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del sector florícola*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/41983>

- Pérez, M., & Pinto, L. (2022). *Estudio de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes y Administrativos de la Universidad de Santander Campus Valledupar*. Universidad de Santander.
<https://repositorio.udes.edu.co/handle/001/8904>
- Puelles, G. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la empresa importadora Tuiki S.R.L., 2021*. Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/12333>
- Quillatupa, S. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Clínica Divino Niño Jesús en San Juan de Miraflores, 2018*. Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4308>
- Rivero, R., Velazco, A., Rivera, S., Barriga, M., & Cueva, C. (2025). Asociación entre factores sociolaborales y ausentismo en trabajadores del sector agroexportador. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 29, 341-348.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47460/uct.v29iSpecial.939>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, L. (2024). *Clima laboral e índices de rotación de operarios de producción en una empresa exportadora de productos agrícolas alimentarios, Lambayeque, 2024*. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/154745>
- Timana, P., & Villegas, P. (2021). *Empowerment y compromiso organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82682>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima: San Marcos.
- Vallenas, V. (2024). *Factores relacionados con la satisfacción laboral en trabajadores millennials en América Latina*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/16295>
- Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS->

PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf

- Varela, R. (2006). *Administración de la compensación: Sueldos, salarios y prestaciones*. Pearson Educación.
<https://books.google.com.pe/books?id=CWa29phFNtwC&pg=PA32&dq=teoria+de+las+expectativas+vroom&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjikPj72PvuAhVxHrkGHSE8BE4Q6AEwBXoECAEQAg#v=onepage&q=teoria%20de%20las%20expectativas%20vroom&f=false>
- Veloso, C., Cuadra, A., Gil, F., Cuadra, F., Ponce, F., & Sjöberg, O. (2019). Mejorando la satisfacción vital y la satisfacción laboral de los trabajadores a través de una intervención para supervisores directos. *Límite: Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología*, 14, 1-14.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50652019000100217>
- Verenzuela, D., Querales, D., & García, L. (2024). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de pequeñas y medianas empresas chilenas. *Salud de los trabajadores*, 32(2), 149-161.
<https://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol32n2/art04.pdf>
- Villalva, D. (2020). *La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de La Caja Arequipa de la agencia Coronel Mendoza, Tacna, 2019*. Universidad Privada de Tacna.
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1637>
- Zayas, P., Báez, R., Zayas, J., & Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 23(2), 35-51.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18359/rfce.1606>
- Zeng, L., & Wan, J. (2024). Substitution or Complement: How Do Contractual and Relational Governance Shape Members' Organizational Commitment to Farmer Cooperatives? *SAGE Open*, 14(3), 1-16.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/21582440241266660>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025

Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores	
¿De qué forma se relaciona la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025?	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.	Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.	Variable 1: Satisfacción laboral	Indicadores
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
¿Cómo se relaciona la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025?	Determinar la relación entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.	Existe relación entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.	D1: Satisfacción con la supervisión	- Relación con sus superiores - Trabajo sujeto a supervisión - Proximidad y frecuencia de supervisión - Objetividad de la supervisión - Buen trato y equidad - Apoyo de sus superiores
			D2: Satisfacción con el ambiente físico	- Limpieza, higiene y salubridad - Ergonomía, entorno físico y espacio - Iluminación - Ventilación - Temperatura
¿Cómo se relaciona la satisfacción con el ambiente físico y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025?	Determinar la relación entre la satisfacción con el ambiente físico y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.	Existe relación entre la satisfacción con el ambiente físico y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.	D3: Satisfacción con las prestaciones recibidas	- Satisfacción con sueldo/salario - Formación - Promociones (ascensos) - Contratación - Negociación en aspectos laborales

			D4: Satisfacción intrínseca del trabajo	– Satisfacción personal – Actividad en la que se destaca – Actividades que le gustan – Objetivos que debe alcanzar
¿Cómo se relaciona la satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025?	Determinar la relación entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.	Existe relación entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.	D5: Satisfacción con la participación	– Toma de decisiones de su tarea – Toma de decisiones de su área – Toma de decisiones de su grupo
			Variable Compromiso organizacional 2:	Indicadores
¿Cómo se relaciona la satisfacción intrínseca del trabajo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025?	Determinar la relación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.	Existe relación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.	D6: Compromiso afectivo	– Integración emocional – Sentimiento de pertenencia
			D7: Compromiso normativo	– Lealtad – Obligación
¿Cómo se relaciona la satisfacción con la participación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025?	Determinar la relación entre la satisfacción con la participación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.	Existe relación entre la satisfacción con la participación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur, Tacna 2025.	D8: Compromiso de continuidad	– Permanencia – Interés económico – Opciones laborales

Tipo de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	Estadísticos
a) Tipo de investigación: Pura b) Diseño de investigación: No experimental - transversal	a) Población 34 trabajadores de la empresa AGROBEL del Sur b) Muestra Muestra censal.	a) Técnicas a utilizar Encuesta b) Instrumentos a utilizar Cuestionario de Satisfacción S20/23 y Cuestionario de Compromiso organizacional	En el estudio se aplicarán las técnicas estadísticas: a) Estadística descriptiva Tablas de frecuencia y figuras de barras b) Estadística inferencial Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk Pearson (distribución normal) o Rho de Spearman (distribución libre).

Anexo 2. Cuestionario de Satisfacción Laboral

Muy insatisfecho (1) Bastante insatisfecho (2) Algo insatisfecho (3)
 Indiferente (4) Algo satisfecho (5) Bastante satisfecho (6)
 Muy satisfecho (7)

		1	2	3	4	5	6	7
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo							
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
4	El salario que usted recibe.							
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo							
8	La iluminación de su lugar de trabajo							
9	La ventilación de su lugar de trabajo							
10	La temperatura de su local de trabajo							
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa							
12	Las oportunidades de promoción que tiene							
13	Las relaciones personales con sus superiores							
14	La supervisión que ejercen sobre usted							
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea							
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa							
18	El apoyo que recibe de sus superiores							
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo							
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección							
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa							
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales							
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales							

Anexo 3. Cuestionario de Compromiso organizacional

Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4)
Muy de acuerdo (5)

		1	2	3	4	5
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.					
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización ahora.					
3	Si decidiera renunciar a la organización en este momento, muchas cosas en mi vida se verían interrumpidas.					
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas alternativas de trabajo.					
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.					
8	Esta organización merece mi lealtad.					
9	Siento los problemas de la organización como mis propios problemas.					
10	No siento ninguna obligación de permanecer en esta organización.					
11	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento comprometido con la gente de mi organización.					
12	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
13	Le debo mucho a mi organización.					
14	No me siento parte de la familia en mi organización.					
15	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo.					
17	Sería muy difícil para mí en este momento, dejar mi organización incluso si lo deseara.					
18	No me siento emocionalmente vinculado con esta organización.					