



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los
trabajadores administrativos en la Prestadora de Servicios
Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Albino Flores, Jose Elias (orcid.org/0000-0002-0132-2031)

ASESOR:

Mg. Dios Zárate, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y hermana por su apoyo y confianza. Gracias por ayudarme a cumplir mis objetivos como persona y estudiante. A mi padre por brindarme los recursos necesarios y estar a mi lado apoyándome y aconsejándome siempre. A mi madre por hacer de mí una mejor persona a través de sus consejos, enseñanzas y amor.

Agradecimiento

Quiero de manera especial agradecer a mi asesor Dios Zárate, Luis Enrique, por confiar en mí, para realizar este proyecto, por haber sido muy paciente y haber sido esa persona que con sus directrices pudo explicarme aquellos detalles para culminar mi tesis, Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por brindarme las enseñanzas durante este largo camino.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población, muestra y muestreo	11
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la satisfacción laboral	13
Tabla 2. Niveles de la satisfacción con el reconocimiento	13
Tabla 3. Niveles de la satisfacción con las condiciones de trabajo	14
Tabla 4. Niveles de la satisfacción con los colegas de trabajo	15
Tabla 5. Niveles del compromiso organizacional	16
Tabla 6. Niveles del compromiso afectivo	17
Tabla 7. Niveles del compromiso de continuidad.....	18
Tabla 8. Niveles del compromiso normativo	19
Tabla 9. Hipótesis general	21
Tabla 10. Hipótesis específica 1	21
Tabla 11. Hipótesis específica 2.....	22
Tabla 12. Hipótesis específica 3.....	23

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la satisfacción laboral.....	13
Figura 2. Niveles de la satisfacción con el reconocimiento	14
Figura 3. Niveles de la satisfacción con las condiciones de trabajo.....	15
Figura 4. Niveles de la satisfacción con los colegas de trabajo	16
Figura 5. Niveles del compromiso organizacional.....	17
Figura 6. Niveles del compromiso afectivo	18
Figura 7. Niveles del compromiso de continuidad	19
Figura 8. Niveles del compromiso normativo	20

Resumen

El presente estudio titulado: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022, estableció como objetivo general establecer la relación de las variables en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho - 2022, para ello el tipo de estudio fue aplicada, dado que se resolverá los problemas a través de las recomendaciones que se harán, el enfoque considerado fue el cuantitativo, dado que se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, asimismo el nivel fue correlacional, dado que se busca determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, y el diseño se encuadra en el no experimental transeccional, dado que no se hará ninguna manipulación de las variables, y la recolecta de datos se hizo en un solo momento; asimismo, para la población y muestra se consideró a 70 trabajadores administrativos, y se utilizó dos cuestionarios, uno para la primera variable, conformada por 12 ítems, y dos para la segunda variable, conformada por 12 ítems con escala Likert. Según los resultados, se obtuvo un valor de coeficiente de Spearman de 0,745, por ende, se concluye que existe una correlación positiva alta significativa entre las dos variables de estudio.

Palabra clave: Satisfacción laboral, compromiso organizacional, trabajadores administrativos

Abstract

The present study entitled: "Job satisfaction and organizational commitment of the administrative workers in the Provider of Livestock Services PSP S.A.C, Huacho - 2022, established as a general objective to establish the relationship of the variables in the Provider of Livestock Services PSP S.A.C, Huacho - 2022 , for this the type of study was applied, since the problems will be solved through the recommendations that will be made, the approach considered was quantitative, since descriptive and inferential statistics were used, also the level was correlational, since it seeks to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment, and the design is framed in the non-experimental transactional, since no manipulation of the variables will be done, and the data collection was done in a single moment; Likewise, for the population and sample, 70 administrative workers were considered, and two questionnaires were used, one for the first variable, made up of 12 items, and two for the second variable, made up of 12 items with a Likert scale. According to the results, a Spearman coefficient value of 0.745 was obtained, therefore, it is concluded that there is a significant high positive correlation between the two study variables.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, administrative workers

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Pujol y Dabos (2018) consideran que la satisfacción laboral corresponde a un fenómeno que ha sido muy estudiado durante el siglo XX, sobresaliendo en relación a la psicología laboral y al comportamiento organizacional.

Cabay, Noroña y Vega (2022) manifiestan que dicha variable se determina por la relación de los trabajadores con las condiciones del entorno donde realizan sus actividades. Además, la satisfacción laboral sujeta la calidad que los trabajadores puedan ofrecer a las organizaciones donde laboran.

A nivel de Latinoamérica, Pintado y Reyes (2020) declaran que en Brasil se demostró que el nivel de compromiso fue del 27%, en Chile, fue del 23%, en Bolivia, fue del 22%, en Honduras, fue del 19%, en Perú fue del 16% y en México fue del 12%. Donde los autores, al obtener los valores mencionados, concluyeron que, del total de trabajadores, menos del 30% demostraron los niveles idóneos de compromiso organizacional, indicando que existen problemas en las organizaciones.

Ethel et al. (2021) mencionan que la satisfacción laboral representa un factor intrínseco, que involucra a los mismos trabajadores, pero también a las organizaciones donde laboran.

A nivel nacional, Ángel et al (2020) expresaron que las condiciones o características del lugar de trabajo de los trabajadores influye sobre su bienestar tanto físico como mental, ya que si la organización no brinda adecuadas condiciones de trabajo puede representar riesgos que vulneren la salud de los trabajadores.

Estrada y Mamaní (2020) expresan que, mediante las investigaciones, se puede determinar que los trabajadores logran los objetivos establecidos por las organizaciones si demuestran su compromiso; por ello, el compromiso organizacional es muy estudiado en la actualidad, sobre todo en relación con la gestión de R.R.H.H y la administración.

A nivel local, la empresa Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, localizada en el distrito de Huacho, departamento de Lima presenta una problemática, siendo en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de sus trabajadores, por algunas deficiencias en la satisfacción con el reconocimiento, con las condiciones de trabajo y con los colegas de trabajo.

La problemática mencionada genera distintos inconvenientes entre la empresa y los trabajadores, como: Falta de compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Es por lo mencionado que se establece el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho - 2022? y los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho - 2022?, ¿Cómo se relaciona la satisfacción con las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho - 2022? y ¿Cómo se relaciona la satisfacción con los colegas de trabajo y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho - 2022?

También, la presente investigación se fundamentará considerando su importancia y los aportes a brindar.

Con respecto a la justificación teórica, la pesquisa aportará nuevas sapiencias sobre las variables consideradas, con los cuales se podrá brindar sugerencias para mejorar la problemática mencionada, asimismo, se enfoca en determinar la relación de ambas variables.

Como justificación práctica, la investigación recopilará información u opiniones de los trabajadores para formular recomendaciones y así mejorar la problemática planteada en la empresa.

Como justificación metodológica, la investigación cumplirá correctamente el método científico y las normas establecidas a cumplir; con ello podrá servir como antecedente de futuras investigaciones de variables relacionadas a las consideradas en la presente investigación.

Para responder a los mencionados problemas, se establecieron los siguientes objetivos, empezando por el objetivo general: Establecer la relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho - 2022, siguiendo con los objetivos específicos: Establecer la relación de la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022, Establecer la relación de la satisfacción con las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022 y Establecer la relación de la satisfacción con los colegas de trabajo y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022.

A continuación, se plantean las hipótesis de investigación, comenzando con la hipótesis general: La satisfacción laboral posee relación con el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho - 2022, siguiendo con las hipótesis específicas: La satisfacción con el reconocimiento posee relación con el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho - 2022, la satisfacción con las condiciones de trabajo posee relación con el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho - 2022 y, la satisfacción con los colegas de trabajo posee relación con el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Considerando antecedentes internacionales, se tienen los siguientes:

Nieto (2017) en su publicación instituyó como propósito: determinar la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional, igualmente, fue correlacional y de diseño transeccional correlacional. Como población se consideró a 221 trabajadores, entre administrativos y docentes. Se utilizó como técnica a la encuesta. Los resultados muestran que ambas variables obtuvieron como valor de correlación de Pearson: $r= 0,60$, $p> 0.01$. Se concluye que las variables tratadas poseen una relación moderada.

Salazar (2018) en su tesis consideró como propósito: identificar la relación de la satisfacción laboral y compromiso organizacional, además fue de carácter cuantitativa y se utilizaron dos cuestionarios. Como muestra se consideró a 290 colaboradores. Según los resultados, se revela que ambas variables se relacionan. La investigación concluye que las dos variables del autor se relacionan de manera significativa, representando específicamente que la segunda depende de la primera.

Vizcaíno (2020) en su pesquisa instituyó como propósito: analizar la correlación de la satisfacción laboral y compromiso organizacional, asimismo, fue transversal, contó con enfoque cuantitativo, también con diseño no experimental y tuvo alcances tanto descriptivo como correlacional. Como población consideró a 100 trabajadores, de los cuales 62 eran mujeres y los 38 restantes, varones. Según los resultados, se obtuvo que el grado o nivel de la primera variable (satisfacción) no se relaciona con el tiempo que lleva el trabajador en la empresa, pero si se relaciona con el compromiso organizacional. La investigación concluye que ambas variables poseen una relación, teniendo una correlación fuerte que cuenta con el valor: 0.638, indicando que, si la primera variable aumenta, la segunda también.

Considerando antecedentes nacionales, se tienen los siguientes:

Guerra (2017) al elaborar su pesquisa, estableció como finalidad: determinar la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional. También, su nivel fue correlacional, el método que utilizó fue el hipotético – deductivo, con respecto al diseño, se consideró el no experimental de corte transeccional, 90 trabajadores fueron el objeto de estudio, de los cuales todos conformaron también la muestra. Según los resultados, ambas variables obtuvieron como valor de Spearman: 0.825, indicando que la correlación que poseen es alta, contando también con el valor $p=0.000<0.01$. Evidenciando que ambas variables poseen relación significativa.

Vega (2018) en su tesis, indicó como objetivo: Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional, también, se enmarcó siendo una investigación no experimental, teniendo como diseño al descriptivo correlacional. La muestra se conformó en base a 199 vendedores. Se consideró a la encuesta como la técnica utilizada. Según los resultados, las dimensiones de ambas variables poseen relaciones significativas, con el valor: ($p <.05$), especialmente las de la segunda variable, siendo: compromiso afectivo, continuidad y normativo.

Ibarra (2019) en su publicación consideró como propósito: determinar la influencia de la satisfacción laboral y compromiso organizacional. también fue de nivel explicativo y transversal, tuvo diseño no experimental transeccional y para recopilar los datos necesarios utilizó al cuestionario. Asimismo, la muestra se conformó considerando 124 empleados. Según los resultados, se determinó a un 95% de confianza ($p=0,0001$) $<0,05$ que existe influencia entre ambas variables. Se concluye que las variables se relacionan y que si la primera variable mejora, la segunda también.

Teorías en correspondencia a la satisfacción laboral:

Cejas et al. (2016) abordaron “La teoría de las expectativas”, donde mencionaron que la teoría expone que las personas sienten motivación para trabajar si piensan que mediante el trabajo pueden cumplir con sus expectativas, además de lograr satisfacer sus necesidades, como las que se enfatizan en la pirámide de Maslow. La mencionada teoría se basa en los siguientes cimientos: 1) La combinación de fuerzas entre el trabajador y el entorno determinan el comportamiento; 2) El trabajador tiene la decisión del comportamiento que asumirá en la organización; 3) Las metas y necesidades de los trabajadores se diferencian unos de otros y 4) El trabajador siempre elige acorde a su percepción que comportamiento le llevará al resultado deseado.

Cisternas y Muñoz (2017) consideran que la satisfacción laboral abarca satisfacer las siguientes necesidades: a) Necesidades básicas: Aquellas que todas las personas tienen y deben satisfacerlas, puesto que con ellas se sobrevive, abarca la alimentación, respiración, hidratación; b) Necesidades de seguridad: Aquellas donde las personas buscan sentirse seguros en los principales ámbitos de la vida, como la economía, vivienda; c) Necesidades sociales: Aquellas donde las personas desean ser parte de un grupo determinado, como un grupo social, de amigos, o de familia; d) Necesidades de estima: Aquellas donde las personas necesitan que los demás las consideren o las quieran y e) Necesidades de autorrealización: Aquellas necesidades de las personas donde desean alcanzar el límite de su potencial o el éxito personal.

Cardona et al. (2018) manifestaron que McGregor elaboró dos teorías, siendo tanto la teoría X, la cual se basa en que las personas no tienen ganas de trabajar, no les gusta cumplir responsabilidades y que supervisen lo que hacen; como la Teoría Y, la cual se fundamenta en que a las personas si les agrada trabajar, asumen sus responsabilidades y consideran que el trabajo es una acción natural o propia del hombre, como jugar o descansar.

Amorós (2007) manifiesta que representa si la organización donde laboran los trabajadores logra satisfacer sus necesidades y cumplir o superar sus expectativas, tomando en cuenta las condiciones que brindan el entorno y de las oportunidades y peligros a las que están expuestas.

Robbins y Judge (2009) expresan que representa el estado de ánimo de los trabajadores generado por la opinión de los mismos sobre su experiencia considerando las condiciones del lugar de trabajo y las condiciones que brinda la organización. Asimismo, mencionan que la satisfacción de los trabajadores es lo que ellos querían cumplir u obtener en la organización y lo que han logrado.

Eugenio (2019) plantea 3 dimensiones: 1) Satisfacción con el reconocimiento: Representa la satisfacción de los trabajadores con la consideración y elogios de la organización por el buen rendimiento que demuestran. 2) Satisfacción con las condiciones de trabajo: Representa la sensación de conformidad de los trabajadores con las condiciones laborales que brinda la empresa donde trabaja, como la remuneración, horarios laborales, equipos, herramientas y 3) Satisfacción con los colegas de trabajo: Representa la satisfacción de los trabajadores con respecto a la comunicación y relaciones laborales con sus compañeros.

Teorías en correspondencia al compromiso organizacional

Vallejo (2016) menciona que existen 2 sistemas, siendo el primero el Sistema I, donde se considera que los trabajadores no confían en los jefes que conforman la gerencia de la organización, específicamente por los objetivos que establecen y por las decisiones que toman, generando que los trabajadores realicen sus actividades con miedo y bajo castigos. Siendo el segundo el sistema IV, donde la gerencia confía en sus trabajadores, donde las decisiones se toman de manera descentralizada, se genera motivación en los trabajadores por la consideración de la organización y se muestra una mejor relación de la organización con los trabajadores.

Chiavenato y Sapiro (2017) expresan que la teoría de los juegos representa la elaboración de estrategias para el participante ante determinadas situaciones, específicamente donde los resultados que se

desean obtener no dependen solo del participante, sino también de las condiciones del entorno y de las estrategias que elijan o apliquen otros agentes, los cuales podrán tener objetivos o estrategias distintas.

Lozada et al. (2019) mencionan que Herzberg consideró dos factores que encaminan la conducta de las personas, siendo: 1) Factores extrínsecos, los cuales son los estímulos que la persona no puede manejar y las condiciones del lugar de trabajo, siendo algunos ejemplos la remuneración, supervisión, beneficios sociales, y 2) Factores intrínsecos, los cuales son los rasgos propios de los cargos que se deben cumplir, junto con las tareas a realizar, los cuales dependiendo de su naturaleza pueden dificultar o limitar el correcto desarrollo de funciones, como eliminar retos o su creatividad.

Robbins y Judge (2009) expresan que el compromiso de los trabajadores se abarca desde diferentes perspectivas, el cual representa el lazo psicológico de los trabajadores con la organización donde labora, donde mientras más fuerte o positiva sea ese lazo, existirán muy pocas posibilidades que los trabajadores renuncien a la organización.

Franklin y Krieger (2011) manifiestan que representa la compenetración de los trabajadores con la empresa donde trabajan, específicamente con su política, lineamientos, normas, objetivos.

Guerrero (2019) plantea 3 dimensiones: 1) Compromiso afectivo: Representa el aprecio que siente el trabajador con la organización, ya que se identifica con la misma y porque se siente en confianza. 2) Compromiso de continuidad: Representa la decisión del trabajador de permanecer en la organización por los costos que le conllevaría retirarse de la misma e ir por otro trabajo y porque necesita cubrir sus necesidades tanto personales como familiares y 3) Compromiso normativo: Representa el sentimiento de reciprocidad o moral de un trabajador para mantenerse laborando en la organización, como respuesta de lealtad y gratitud con la misma.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo: Aplicada. Gabriel (2017) con respecto a este tipo de investigación, menciona que se buscan conocimientos y se consolidan para poder aplicarlos en la solución de la problemática.

Enfoque: Fue el cuantitativo. Sánchez (2019) indica que el mencionado enfoque abarca la utilización de escalas numéricas.

Nivel: Fue correlacional. Carrera et al. (2019) expresan que el mencionado nivel se enfoca en encontrar la correlación de las variables consideradas.

Diseño: No experimental transeccional. Sobre ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que no se efectúan ningún manejo en las variables y además que la información se recopila una única vez.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable X: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Eugenio (2019) la considera como el conjunto de factores, condiciones y elementos que influyen en el comportamiento de los trabajadores, donde si estos perciben que las mencionadas se dan de forma correcta o si las consideran buenas, demostrarán comportamientos positivos, en caso contrario, no.

Definición operacional:

Se operacionaliza utilizando 3 dimensiones

Dimensión 1: Satisfacción con el reconocimiento

Indicadores:

- Rendimiento del trabajador
- Valoración
- Gratitud
- Sentimiento reconfortante

Dimensión 2: Satisfacción con las condiciones de trabajo

Indicadores:

- Flexibilidad de horario laboral
- Equipos, maquinarias y materiales en óptimas condiciones
- Remuneraciones
- Seguridad y salud en el trabajo

Dimensión 3: Satisfacción con los colegas de trabajo

Indicadores:

- Respeto
- Confianza
- Comunicación
- Cooperación

Unidad de medida: Ordinal

3.2.2 Variable Y: Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Guerrero (2019) lo considera como la relación psicológica del trabajador con la organización donde labora, donde demuestra su respuesta ante lo que ésta le brinda, además influye en si desea permanecer o retirarse de la organización.

Definición operacional:

Se operacionaliza utilizando 3 dimensiones.

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Indicadores:

- Aprecio emocional
- Identificación con la organización
- Relaciones interpersonales positivas
- Voluntad de mantenerse en la empresa.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Indicadores:

- Necesidades personales y familiares
- Costos invertidos
- Beneficios y/o comodidades
- Complicaciones por retiro voluntario

Dimensión 3: Compromiso normativo

Indicadores:

- Contrato psicológico
- Trato y condiciones de calidad
- Reciprocidad con la empresa
- Lealtad

Unidad de medida: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Fueron los 70 trabajadores administrativos de la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C. Ventura (2017) considera al término como el conjunto de personas que poseen particularidades que se desean investigar.

Criterios de inclusión: Trabajadores que se mantienen laborando en la mencionada empresa.

Criterios de exclusión: Trabajadores que prestan servicios temporales y que no se encuentran laborando en la mencionada empresa.

3.3.2 Muestreo: Fue el no probabilístico intencional. Otzen y Manterola (2017) manifiestan que se aplica cuando la población es pequeña.

3.3.3 Unidad de investigación: Trabajador administrativo de la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Fue la encuesta. González y Alvarado (2017) expresan que con la mencionada se puede recopilar información y opiniones a través de preguntas.

3.4.2 Instrumento

Fue el cuestionario. Barrios y Ulises (2020) mencionan que se compone de preguntas y se especifican instrucciones a seguir para que los

participantes puedan brindar la información necesaria de manera correcta.

Validez:

Experto	Grado académico	Resultado
Caro Torero, Carmen Roxana	Magister	Aplicable
Aliaga López, Guillermo Percy	Doctor	Aplicable
		Aplicable

Confiabilidad de la variable 1:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	12

Confiabilidad de la variable 2:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	12

3.5 Procedimientos

1) Se comunicó con el gerente de la mencionada empresa con la finalidad de solicitar la correspondiente autorización y el consentimiento para elaborar la presente investigación. 2) Se obtendrá la información necesaria de los 70 trabajadores administrativos de la empresa. 3) Los trabajadores fueron localizados mediante la gerencia de la empresa y 4) Los datos fueron recogidos mediante un cuestionario, el cual se completó presencialmente por los trabajadores.

3.6 Método de análisis de datos

Se manejaron dos métodos, siendo el descriptivo, en el cual se tabularon los datos obtenidos del instrumento y se procesaron en el SPSS v25 mediante el cual se mostraron los resultados tanto en tablas como en figuras; y el método inferencial, con el cual se utilizó Spearman para determinar la validez de las hipótesis planteadas.

3.7 Aspectos éticos

Se elaboró la investigación considerando el respeto por las personas, justicia y beneficencia, también se respetarán los aportes de los autores considerados y se cumplirá con las normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

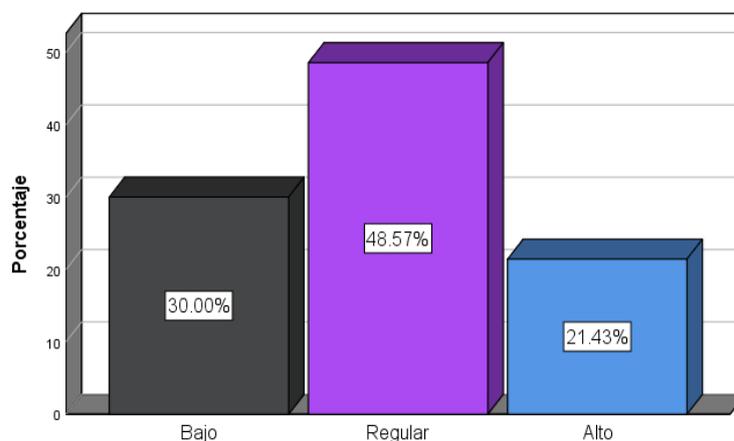
Tabla 1

Niveles de la satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	30.0
	Regular	34	48.6
	Alto	15	21.4
	Total	70	100.0

Figura 1

Niveles de la satisfacción laboral



Acorde a la figura 1, el 30% de los trabajadores administrativos de la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C asumen un nivel bajo, el 48.57% regular, y 21.43% alto, respecto al nivel de la satisfacción laboral.

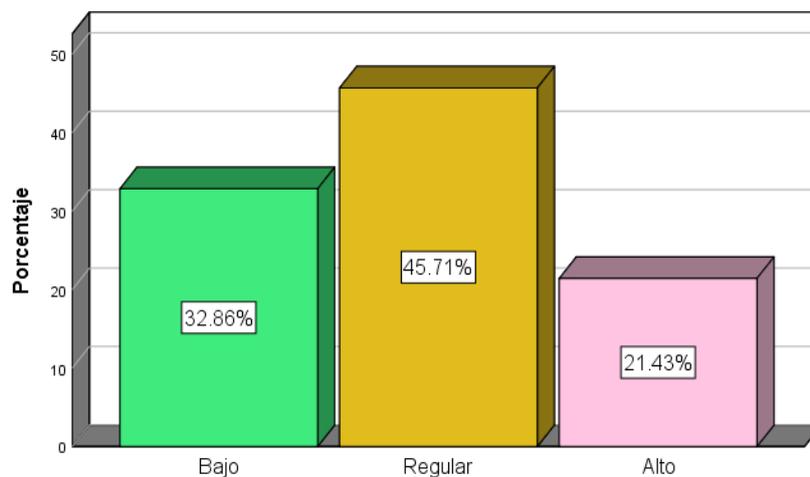
Tabla 2

Niveles de la satisfacción con el reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	32.9
	Regular	32	45.7
	Alto	15	21.4
	Total	70	100.0

Figura 2

Niveles de la satisfacción con el reconocimiento



Acorde a la figura 2, el 32.86% de los trabajadores administrativos de la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C asumen un nivel bajo, el 45.71% regular, y 21.43% alto, respecto al nivel de la satisfacción con el reconocimiento.

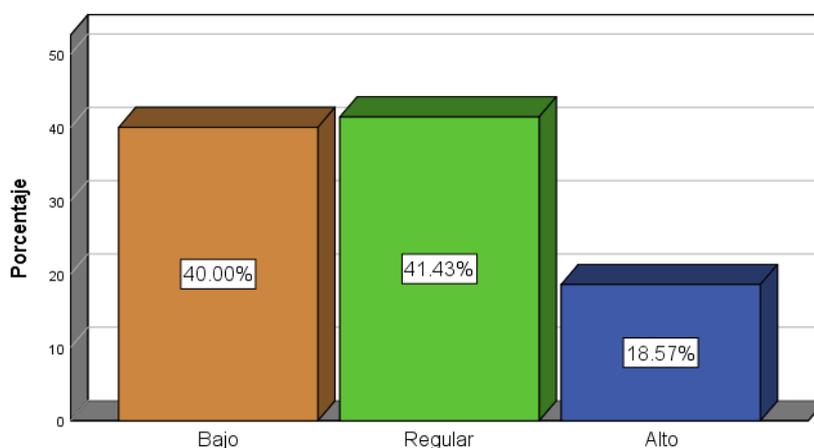
Tabla 3

Niveles de la satisfacción con las condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	28	40.0
	Regular	29	41.4
	Alto	13	18.6
	Total	70	100.0

Figura 3

Niveles de la satisfacción con las condiciones de trabajo



Acorde a la figura 3, el 40.00% de los trabajadores administrativos de la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C asumen un nivel bajo, el 41.43% regular, y 18.57% alto, respecto al nivel de la satisfacción con las condiciones de trabajo.

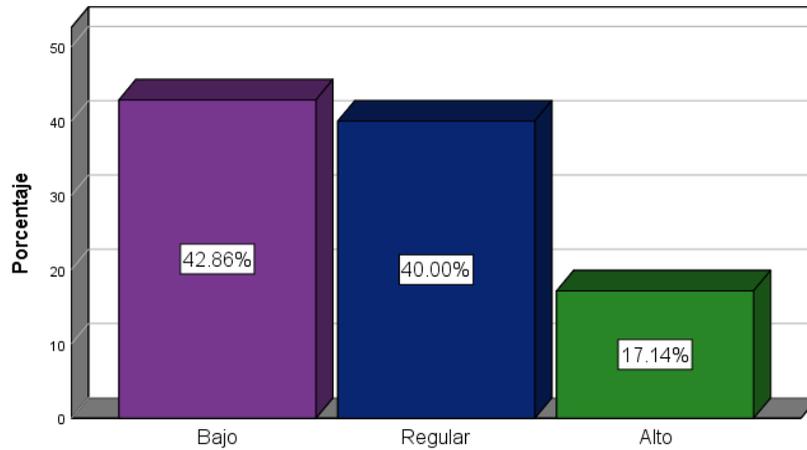
Tabla 4

Niveles de la satisfacción con los colegas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	42.9
	Regular	28	40.0
	Alto	12	17.1
	Total	70	100.0

Figura 4

Niveles de la satisfacción con los colegas de trabajo



Acorde a la figura 4, el 42.86% de los trabajadores administrativos de la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C asumen un nivel bajo, el 40.00% regular, y 17.14% alto, respecto al nivel de la satisfacción con los colegas de trabajo.

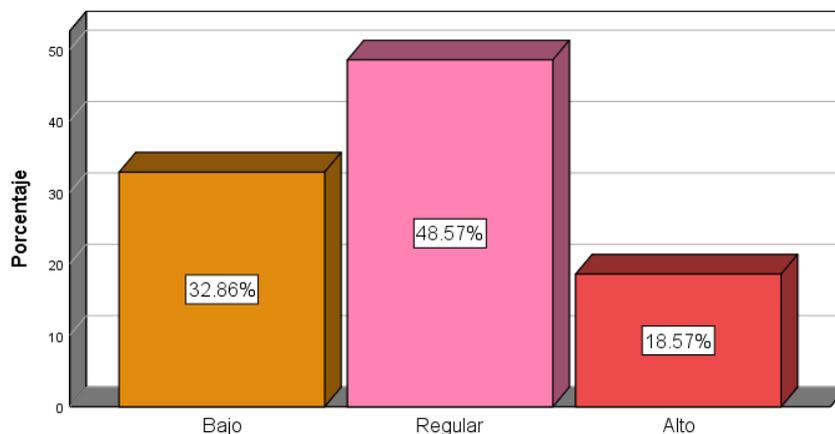
Tabla 5

Niveles del compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	32.9
	Regular	34	48.6
	Alto	13	18.6
	Total	70	100.0

Figura 5

Niveles del compromiso organizacional



Acorde a la figura 5, el 32.86% de los trabajadores administrativos de la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C asumen un nivel bajo, el 48.57% regular, y 18.57% alto, respecto al nivel del compromiso organizacional.

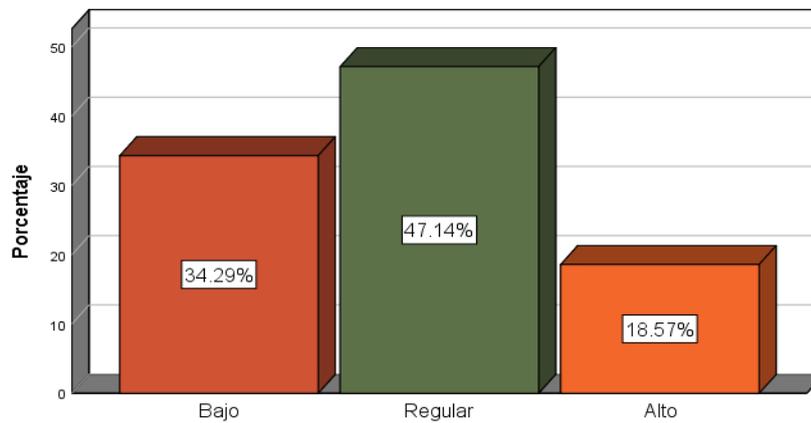
Tabla 6

Niveles del compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	34.3
	Regular	33	47.1
	Alto	13	18.6
	Total	70	100.0

Figura 6

Niveles del compromiso afectivo



Acorde a la figura 6, el 34.29% de los trabajadores administrativos de la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C asumen un nivel bajo, el 47.14% regular, y 18.57% alto, respecto al nivel del compromiso afectivo.

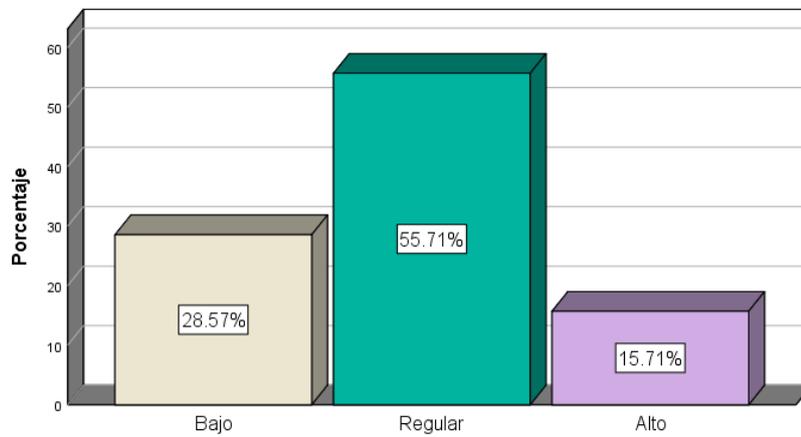
Tabla 7

Niveles del compromiso de continuidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	28.6
	Regular	39	55.7
	Alto	11	15.7
	Total	70	100.0

Figura 7

Niveles del compromiso de continuidad



Acorde a la figura 7, el 28.57% de los trabajadores administrativos de la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C asumen un nivel bajo, el 55.71% regular, y 15.71% alto, respecto al nivel del compromiso de continuidad.

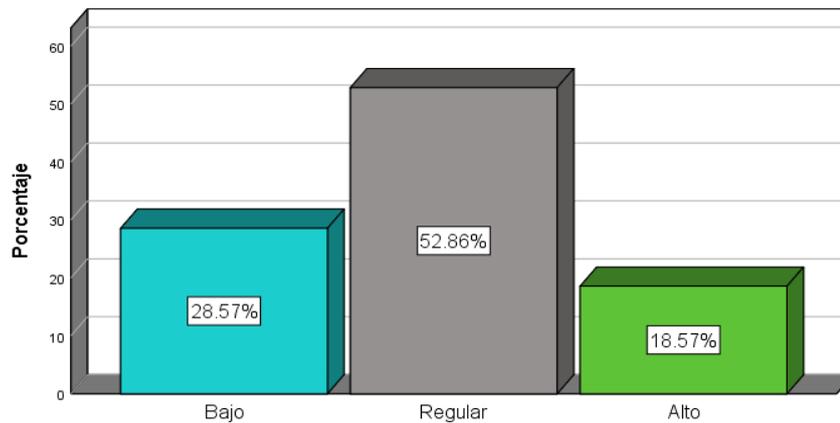
Tabla 8

Niveles del compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	28.6
	Regular	37	52.9
	Alto	13	18.6
	Total	70	100.0

Figura 8

Niveles del compromiso normativo



Acorde a la figura 8, el 28.57% de los trabajadores administrativos de la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C asumen un nivel bajo, el 52.86% regular, y 18.57% alto, respecto al nivel del compromiso normativo.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	.148	70	.001
Satisfacción Laboral	.125	70	.008

Considerando la tabla en mención, podemos mencionar que como la muestra es mayor a 50 elementos, se tomó a Kolmogorov-Smirnov^a, teniendo como valores para ambas variables, mostrando que son menores a 0.05, por ende, no tienen una distribución normal y se utilizará Spearman.

Contrastación de hipótesis

Tabla 9

Hipótesis general

Ho: La satisfacción laboral no posee relación con el compromiso organizacional

Ha: La satisfacción laboral posee relación con el compromiso organizacional

Correlaciones

			Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.745**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	.745**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

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

Considerando la tabla, se puede apreciar que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional poseen correlación positiva alta, teniendo como valor: 0,745 y contando con un Sig<0,05, indicando que se debe aceptar la hipótesis alternativa en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho - 2022

Tabla 10

Hipótesis específica 1

Ho: La satisfacción con el reconocimiento no posee relación con el compromiso organizacional

Ha: La satisfacción con el reconocimiento posee relación con el compromiso organizacional

Correlaciones			Satisfacción con el reconocimiento	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción con el reconocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	.637**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	.637**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

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

Considerando la tabla, se puede apreciar que la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso organizacional poseen correlación positiva moderada, teniendo como valor: 0,637 y contando con un Sig<0,05, indicando que se debe aceptar la hipótesis alternativa en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022.

Tabla 11

Hipótesis específica 2

Ho: La satisfacción con las condiciones de trabajo no posee relación con el compromiso organizacional

Ha: La satisfacción con las condiciones de trabajo posee relación con el compromiso organizacional

Correlaciones			Satisfacción con las condiciones de trabajo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción con las condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	.483**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	.483**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

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

Considerando la tabla, se puede apreciar que la satisfacción con las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional poseen correlación positiva moderada, teniendo como valor: 0,483 y contando con un Sig<0,05, indicando

que se debe aceptar la hipótesis alternativa en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho - 2022

Tabla 12

Hipótesis específica 3

Ho: La satisfacción con los colegas de trabajo no posee relación con el compromiso organizacional

Ha: La satisfacción con los colegas de trabajo posee relación con el compromiso organizacional

Correlaciones			Satisfacción con los colegas de trabajo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción con los colegas de trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	.891**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	.891**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

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

Considerando la tabla, se puede apreciar que la satisfacción con los colegas de trabajo y el compromiso organizacional poseen correlación positiva alta, teniendo como valor: 0,891 y contando con un Sig<0,05, indicando que se debe aceptar la hipótesis alternativa en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022.

V. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta la hipótesis general, el resultado de la tabla 9 señala una correlación positiva alta entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de la presente investigación, teniendo como valor: 0,745, contando con un Sig < 0,05, mostrando que se acepta la hipótesis alternativa planteada.

El presente hallazgo coincide con la investigación de Vizcaíno (2020), quien determinó que sus variables se relacionan, teniendo una correlación fuerte que cuenta con el valor: 0.638, indicando que la segunda variable mejora si la primera mejora. Salazar (2018) en su investigación determinó que sus variables presentan relación significativa y que la segunda variable depende de la primera. Del mismo modo, con Ibarra (2019), que ambas variables se relacionan y que si la primera variable mejora, la segunda también. En la misma línea, Vega (2018) concluyó que las variables de su estudio se relacionan de manera positiva y significativa. Y, Guerra (2017) determinó en su estudio que las variables poseen relación significativa.

Estos resultados están sustentados por 2 teorías: Cisternas y Muñoz (2017) donde consideran que la satisfacción laboral abarca satisfacer las siguientes necesidades: a) Necesidades básicas: Aquellas que todas las personas tienen y deben satisfacerlas, puesto que con ellas se sobrevive, abarca la alimentación, respiración, hidratación; b) Necesidades de seguridad: Aquellas donde las personas buscan sentirse seguros en los principales ámbitos de la vida, como la economía, vivienda; c) Necesidades sociales: Aquellas donde las personas desean ser parte de un grupo determinado, como un grupo social, de amigos, o de familia; d) Necesidades de estima: Aquellas donde las personas necesitan que los demás las consideren o las quieran y e) Necesidades de autorrealización: Aquellas necesidades de las personas donde desean alcanzar el límite de su potencial o el éxito personal y Vallejo (2016) menciona que en el compromiso organizacional existen 2 sistemas, siendo el primero el Sistema I, donde se considera que los trabajadores no confían en los jefes que conforman la gerencia de la organización, específicamente por los objetivos que establecen y por las decisiones que toman, generando que los trabajadores realicen sus actividades con miedo y bajo castigos. Siendo el segundo el sistema IV, donde la gerencia

confía en sus trabajadores, donde las decisiones se toman de manera descentralizada, se genera motivación en los trabajadores por la consideración de la organización y se muestra una mejor relación de la organización con los trabajadores.

Para ello se tiene en cuenta lo expresado por Eugenio (2019) quien considera a la satisfacción laboral como el conjunto de factores, condiciones y elementos que influyen en el comportamiento de los trabajadores, donde si estos perciben que las mencionadas se dan de forma correcta o si las consideran buenas, demostrarán comportamientos positivos, en caso contrario, no y Guerrero (2019) donde considera el compromiso organizacional como la relación psicológica del trabajador con la organización donde labora, donde demuestra su respuesta ante lo que ésta le brinda, además influye en si desea permanecer o retirarse de la organización.

Considerando la hipótesis específica 1, se muestra en la tabla 10 una correlación positiva moderada entre la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso organizacional, teniendo como valor: 0,637, contando con un $\text{Sig} < 0,05$, indicando que se debe aceptar la hipótesis alternativa planteada. Ello se relaciona con lo obtenido de Vega (2018) en su investigación, donde determinó que la dimensión que consideró, siendo el “compromiso normativo”, muestra una relación con la segunda variable (satisfacción laboral). Esto se sustenta por Eugenio (2019) quien alude que la satisfacción con el reconocimiento representa la satisfacción de los trabajadores con la consideración y elogios de la organización por el buen rendimiento que demuestran.

En dependencia a la hipótesis específica 2, se muestra en la tabla 11 una correlación positiva moderada entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional, teniendo como valor: 0,483, contando con un $\text{Sig} < 0,05$, indicando que se debe aceptar la hipótesis alternativa planteada. Ello se relaciona con lo obtenido de Vega (2018) en su investigación, donde determinó que la dimensión que consideró, siendo el “compromiso afectivo”, muestra una relación con la segunda variable (satisfacción laboral). Esto se sustenta por Eugenio (2019) quien alude que la satisfacción con las condiciones de trabajo representa la sensación de conformidad de los

trabajadores con las condiciones laborales que brinda la empresa donde trabaja, como la remuneración, horarios laborales, equipos, herramientas

En obediencia a la hipótesis específica 3, se muestra en la tabla 12 una correlación positiva alta entre la satisfacción con los colegas de trabajo y el compromiso organizacional, teniendo como valor: 0,891, contando con un $Sig < 0,05$, indicando que se debe aceptar la hipótesis alternativa planteada. Ello se relaciona con lo obtenido de Vega (2018) en su investigación, donde determinó que la dimensión que consideró, siendo el “compromiso de continuidad”, muestra una relación con la segunda variable (satisfacción laboral). Esto se sustenta por Eugenio (2019) quien alude que la satisfacción con los colegas de trabajo representa la satisfacción de los trabajadores con respecto a la comunicación y relaciones laborales con sus compañeros.

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($\rho=0,745$ y $p<0,05$); evidenciando que se acepta la hipótesis general, es decir a más variable 1 más variable 2.
2. Se estableció la relación entre la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso organizacional ($\rho=0,637$ y $p<0,05$), indicando que se debe aceptar la hipótesis específica 1, la cual representa que si la primera dimensión mejora, la segunda variable también mejora.
3. Se estableció la relación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional ($\rho=0,483$ y $p<0,05$), indicando que se debe aceptar la hipótesis específica 2, la cual representa que si la segunda dimensión mejora, la segunda variable también mejora.
4. Se estableció la relación entre la satisfacción con los colegas de trabajo y el compromiso organizacional ($\rho=0,891$ y $p<0,05$), indicando que se debe aceptar la hipótesis específica 3, la cual representa que si la tercera dimensión mejora, la segunda variable también mejora.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al gerente de la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C llevar a cabo estrategias para mejorar la satisfacción laboral con el reconocimiento, condiciones de trabajo y con los colegas de trabajo, pudiendo así mejorar el compromiso organizacional.
2. También, se le recomienda que reconozca el empeño de los trabajadores al lograr los objetivos establecidos, brindarles premios; también que establezca lineamientos de manera clara y transparente y enfocarse en desarrollar el reconocimiento laboral.
3. Asimismo, se le recomienda que les asigne a los trabajadores un horario flexible, también ofrecerles capacitación sobre temas laborales o formación profesional, garantizar las medidas de seguridad pertinentes e incentivarlos mediante ciertos regalos o detalles.
4. Finalmente, también se le sugiere llevar a cabo capacitaciones enfocadas en aprender y/o desarrollar virtudes y establecer una adecuada interacción social con los demás, enfatizando el respeto, comprensión, desempeñar sus cargos de manera responsable, no hacer caso a rumores y realizar el diálogo para un mejor entendimiento.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Escuela de Economía
- Ángel, E.; Fernández, C.; Santes, M.; Fernández, H. y Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17 (3), 273-8.
<http://ciberindex.com/index.php/reu/article/view/273283reu>
- Barrios, E. y Ulises, D. (2020). Diseño y validación del cuestionario "Actitud hacia la investigación en estudiantes universitarios". *Revista Innova Educación*, 2(2), 281-302. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/79/164>
- Cabay, K.; Noroña, D. y Vega, W (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Médica Electrónica*, 44 (1), 1-15.
<http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4381/pdf>
- Cardona, Y., Chumaceiro, A., Beltrán, L., Contreras, A., Acurero, M., Gómez, C., Gómez, E., Vitola, S., Arce, J., Jiménez, L. y Caldera, K. (2018). *Enfoques, Teorías, Perspectivas del Administración de empresas y sus programas académicos*. CECAR
- Carrera, F.; Govea, F.; Hurtado, G. y Freire C. (2019). Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador. *Revista Información Tecnológica*, 30(3), 287-294.
https://www.researchgate.net/publication/333911248_Estudio_Correlacional_de_Factores_como_Desempleo_e_Indices_de_Delincuencia_en_Ecuador
- Cejas, M., Vásquez, G., Chirino, N., Hernández, G., Sandoval, L., Lozada, B. y Anzola, A. (2016). *Administración de recursos humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones* (3.ª ed.). McGrawHill Education
- Cisternas, B. y Muñoz, G. (2017). *Teoría administrativa*. Escuela Universitaria de Administración y Negocios

- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2 (1), 132-146. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>
- Ethel, S.; García, J.; Paz, A. y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (6), 223-244. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37154>
- Eugenio, K. (2019). *Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un Hospital de Nivel II – I del distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca* (Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo). Recuperada de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1313?show=full>
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina* (1.a ed.). Prentice Hall
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. <http://ucbconocimiento.ucbcb.edu.bo/index.php/JSARS/article/view/332>
- González, D. y Alvarado, C. (2017). Diseño y Validación de una Encuesta para la Caracterización de Unidades de Producción Caprina. *Revista de la Facultad de Ciencias Veterinarias*, 58(2), 68-74. <http://ve.scielo.org/pdf/rfcv/v58n2/art03.pdf>
- Guerra, E. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6247>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018* (Tesis de título, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1635>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 edición). McGrawHillEducation

- Ibarra, L. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de la empresa de transportes San Martín de Porres de la ciudad de Huacho, año 2018* (Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Recuperada de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3284>
- Lozada, A., Gutiérrez, M., Granda, M., Mendiola, C. y Fernández, F. (2019). *Introducción a la administración. Manual del estudiante*. Universitat de San Martín de Porres
- Nieto, E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico* (Tesis de título, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperada de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14304>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pintado, M. y Reyes, C. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables-FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7 (1), 15-29. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1347>
- Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34, 15-29. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (9.a ed.). Pearson Educación
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperada de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13 (1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. ESPOCH

- Vega, C. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del sector retail de lima metropolitana y provincias* (Tesis de título, Universidad Autónoma del Perú). Recuperada de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/640>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>
- Vizcaíno, I. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario* (Tesis de título, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperada de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2947>

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
SATISFACCIÓN LABORAL	Se operacionaliza utilizando 3 dimensiones .	Satisfacción con el reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento del trabajador - Valoración - Gratitud - Sentimiento reconfortante 	Ordinal
		Satisfacción con las condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad de horario laboral - Equipos, maquinarias y materiales en óptimas condiciones - Remuneraciones - Seguridad y salud en el trabajo 	
		Satisfacción con los colegas de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Confianza - Comunicación - Cooperación 	

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Se operacionaliza utilizando 3 dimensiones	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Aprecio emocional - Identificación con la organización - Relaciones interpersonales positivas - Voluntad de mantenerse en la empresa 	Ordinal
		Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades personales y familiares - Costos invertidos - Beneficios y/o comodidades - Complicaciones por retiro voluntario 	
		Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato psicológico - Trato y condiciones de calidad - Reciprocidad con la empresa - Lealtad 	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022?</p>	<p>Objetivo General Establecer la relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022.</p>	<p>Hipótesis General La satisfacción laboral posee relación con el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022.</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Satisfacción con el reconocimiento</p> <p>Satisfacción con las condiciones de trabajo</p> <p>Satisfacción con los colegas de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento del trabajador - Valoración - Gratitud - Sentimiento reconfortante - Flexibilidad de horario laboral - Equipos, maquinarias y materiales en óptimas condiciones - Remuneraciones - Seguridad y salud en el trabajo - Respeto - Confianza - Comunicación - Cooperación 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transeccional</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población: 70 trabajadores administrativos</p> <p>Muestreo: No probabilístico intencional</p>
<p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se relaciona la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022? 2. ¿Cómo se relaciona la satisfacción con las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en la 	<p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer la relación de la satisfacción con el reconocimiento y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022. 2. Establecer la relación de la satisfacción con las condiciones de trabajo y el 	<p>Hipótesis Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La satisfacción con el reconocimiento posee relación con el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022. 2. La satisfacción con las condiciones de trabajo posee relación con el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios 	<p>Compromiso organizacional</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprecio emocional - Identificación con la organización - Relaciones interpersonales positivas - Voluntad de mantenerse en la empresa - Necesidades personales y familiares - Costos invertidos - Beneficios y/o comodidades - Complicaciones por retiro voluntario 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la satisfacción con los colegas de trabajo y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022?</p>	<p>compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022.</p> <p>3. Establecer la relación de la satisfacción con los colegas de trabajo y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022.</p>	<p>Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022.</p> <p>3. La satisfacción con los colegas de trabajo posee relación con el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022.</p>		<p>Compromiso normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato psicológico - Trato y condiciones de calidad - Reciprocidad con la empresa - Lealtad 	
---	--	---	--	-----------------------------	--	--

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado Sr(a), El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022”, el cual tiene fines exclusivamente académicos. Agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

Escala valorativa:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Satisfacción laboral		N	CN	AV	CS	S
D1: Satisfacción con el reconocimiento		1	2	3	4	5
1	Considera que usted demuestra un rendimiento idóneo para que la empresa lo pueda reconocer					
2	Considera que la empresa demuestra valoración por usted					
3	Considera que la empresa demuestra gratitud con su persona					
4	Considera que usted siente un sentimiento reconfortante por el reconocimiento que le hace la empresa					
D2: Satisfacción con las condiciones de trabajo		1	2	3	4	5
5	Existe flexibilidad de horario laboral en la empresa					

6	La empresa le brinda los equipos, maquinarias y materiales necesarios para sus funciones en óptimas condiciones					
7	Considera que le asignan una remuneración adecuada					
8	Considera que la empresa se preocupa por la seguridad y salud en el entorno de trabajo					
D3: Satisfacción con los colegas de trabajo		1	2	3	4	5
9	Se tiene el debido respeto por cada trabajador					
10	Se demuestra confianza entre los trabajadores					
11	Se tiene una adecuada comunicación entre los trabajadores					
12	Se demuestra la cooperación entre usted con sus compañeros					

Compromiso organizacional		N	CN	AV	CS	S
D1: Compromiso afectivo		1	2	3	4	5
1	Usted tiene aprecio emocional por la empresa donde labora					
2	Usted se identifica con la empresa					
3	Se demuestran relaciones interpersonales positivas en el centro de trabajo					
4	Usted tiene voluntad propia para mantenerse en la empresa					
D2: Compromiso de continuidad		1	2	3	4	5
5	Usted continúa en la empresa para exclusivamente satisfacer sus necesidades personales y familiares					
6	Usted continúa laborando en la empresa por los costos personales invertidos durante toda su estancia en la misma					
7	Usted continúa en la empresa por los beneficios y/o comodidades que se le brinda					
8	Usted continúa laborando en la empresa por las complicaciones que implica el retiro voluntario					
D3: Compromiso normativo		1	2	3	4	5

9	Usted se siente comprometido con la empresa por el contrato psicológico establecido					
10	Usted se siente comprometido con la empresa por el trato y las condiciones de calidad que le brinda					
11	Usted demuestra su reciprocidad con la empresa comprometiéndose con realizar de forma correcta sus funciones					
12	Usted posee lealtad a la empresa donde labora					

ANEXO 4: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción con el reconocimiento										
	Indicador: Rendimiento del trabajador										
1	Considera que usted demuestra un rendimiento idóneo para que la empresa lo pueda reconocer			X			X			X	
	Indicador: Valoración										
2	Considera que la empresa demuestra valoración por usted			X			X			X	
	Indicador: Gratitud										
3	Considera que la empresa demuestra gratitud con su persona			X			X			X	
	Indicador: Sentimiento reconfortante										
4	Considera que usted siente un sentimiento reconfortante por el reconocimiento que le hace la empresa			X			X			X	
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción con las condiciones de trabajo										
	Indicador: Flexibilidad de horario laboral										
5	Existe flexibilidad de horario laboral en la empresa			X			X			X	
	Indicador: Equipos, maquinarias y materiales en óptimas condiciones										
6	La empresa le brinda los equipos, maquinarias y materiales necesarios para sus funciones en óptimas condiciones			X			X			X	
	Indicador: Remuneraciones										
7	Considera que le asignan una remuneración adecuada			X			X			X	
	Indicador: Seguridad y salud en el trabajo										
8	Considera que la empresa se preocupa por la seguridad y salud en el entorno de trabajo			X			X			X	
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción con los colegas de trabajo										
	Indicador: Respeto										
9	Se tiene el debido respeto por cada trabajador			X			X			X	
	Indicador: Confianza										
10	Se demuestra confianza entre los trabajadores			X			X			X	
	Indicador: Comunicación										
11	Se tiene una adecuada comunicación entre los trabajadores			X			X			X	
	Indicador: Cooperación										
12	Se demuestra la cooperación entre usted con sus compañeros			X			X			X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Caro Torero Carmen Roxana**

DNI: 06118695

Especialidad del validador: **Administración**

HUACHO 05 de setiembre del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
Mg. C. Roxana Caro Torero

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	MA	M D	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo													
	Indicador: Aprecio emocional													
1	Usted tiene aprecio emocional por la empresa donde labora				X			X					X	
	Indicador: Identificación con la organización													
2	Usted se identifica con la empresa				X			X					X	
	Indicador: Relaciones interpersonales positivas													
3	Se demuestran relaciones interpersonales positivas en el centro de trabajo				X			X					X	
	Indicador: Voluntad de mantenerse en la empresa													
4	Usted tiene voluntad propia para mantenerse en la empresa				X			X					X	
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad													
	Indicador: Necesidades personales y familiares													
5	Usted continúa en la empresa para exclusivamente satisfacer sus necesidades personales y familiares				X			X					X	
	Indicador: Costos invertidos													
6	Usted continúa laborando en la empresa por los costos personales invertidos durante toda su estancia en la misma				X			X					X	
	Indicador: Beneficios y/o comodidades													
7	Usted continúa en la empresa por los beneficios y/o comodidades que se le brinda				X			X					X	
	Indicador: Complicaciones por retiro voluntario													
8	Usted continúa laborando en la empresa por las complicaciones que implica el retiro voluntario				X			X					X	
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo													
	Indicador: Contrato psicológico													
9	Usted se siente comprometido con la empresa por el contrato psicológico establecido				X			X					X	
	Indicador: Trato y condiciones de calidad													
10	Usted se siente comprometido con la empresa por el trato y las condiciones de calidad que le brinda				X			X					X	
	Indicador: Reciprocidad con la empresa													

11	Usted demuestra su reciprocidad con la empresa comprometiéndose con realizar de forma correcta sus funciones				X				X				X
Indicador: Lealtad													
12	Usted posee lealtad a la empresa donde labora				X				X				X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. Caro Torero Carmen Roxana

DNI: 06118695

Especialidad del validador: Administración

HUACHO 05 de setiembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

 Mg. C. Roxana Caro Torero
 EXPERTO INFORMANTE

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción con el reconocimiento													
	Indicador: Rendimiento del trabajador													
1	Considera que usted demuestra un rendimiento idóneo para que la empresa lo pueda reconocer				X			X					X	
	Indicador: Valoración													
2	Considera que la empresa demuestra valoración por usted				X			X					X	
	Indicador: Gratitud													
3	Considera que la empresa demuestra gratitud con su persona				X			X					X	
	Indicador: Sentimiento reconfortante													
4	Considera que usted siente un sentimiento reconfortante por el reconocimiento que le hace la empresa				X			X					X	
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción con las condiciones de trabajo													
	Indicador: Flexibilidad de horario laboral													
5	Existe flexibilidad de horario laboral en la empresa				X			X					X	
	Indicador: Equipos, maquinarias y materiales en óptimas condiciones													
6	La empresa le brinda los equipos, maquinarias y materiales necesarios para sus funciones en óptimas condiciones				X			X					X	
	Indicador: Remuneraciones													
7	Considera que le asignan una remuneración adecuada				X			X					X	
	Indicador: Seguridad y salud en el trabajo													
8	Considera que la empresa se preocupa por la seguridad y salud en el entorno de trabajo				X			X					X	
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción con los colegas de trabajo													
	Indicador: Respeto													
9	Se tiene el debido respeto por cada trabajador				X			X					X	
	Indicador: Confianza													
10	Se demuestra confianza entre los trabajadores				X			X					X	
	Indicador: Comunicación													
11	Se tiene una adecuada comunicación entre los trabajadores				X			X					X	
	Indicador: Cooperación													
12	Se demuestra la cooperación entre usted con sus compañeros				X			X					X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Aliaga López Guillermo Percy**

DNI: 15590569

Especialidad del validador: **Administración**

HUACHO 08 de setiembre del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Guillermo Aliaga López
R. EDUC. 10493

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	MA	M D	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo													
	Indicador: Aprecio emocional													
1	Usted tiene aprecio emocional por la empresa donde labora				X				X					X
	Indicador: Identificación con la organización													
2	Usted se identifica con la empresa				X				X					X
	Indicador: Relaciones interpersonales positivas													
3	Se demuestran relaciones interpersonales positivas en el centro de trabajo				X				X					X
	Indicador: Voluntad de mantenerse en la empresa													
4	Usted tiene voluntad propia para mantenerse en la empresa				X				X					X
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad													
	Indicador: Necesidades personales y familiares													
5	Usted continúa en la empresa para exclusivamente satisfacer sus necesidades personales y familiares				X				X					X
	Indicador: Costos invertidos													
6	Usted continúa laborando en la empresa por los costos personales invertidos durante toda su estancia en la misma				X				X					X
	Indicador: Beneficios y/o comodidades													
7	Usted continúa en la empresa por los beneficios y/o comodidades que se le brinda				X				X					X
	Indicador: Complicaciones por retiro voluntario													
8	Usted continúa laborando en la empresa por las complicaciones que implica el retiro voluntario				X				X					X
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo													
	Indicador: Contrato psicológico													
9	Usted se siente comprometido con la empresa por el contrato psicológico establecido				X				X					X
	Indicador: Trato y condiciones de calidad													
10	Usted se siente comprometido con la empresa por el trato y las condiciones de calidad que le brinda				X				X					X
	Indicador: Reciprocidad con la empresa													

11	Usted demuestra su reciprocidad con la empresa comprometiéndose con realizar de forma correcta sus funciones				X				X				X
Indicador: Lealtad													
12	Usted posee lealtad a la empresa donde labora				X				X				X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Aliaga López Guillermo Percy

DNI: 15590569

Especialidad del validador: Administración

HUACHO 08 de setiembre del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Guillermo Aliaga López
ESCUA JURIS

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022", cuyo autor es ALBINO FLORES JOSE ELIAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE DNI: 07909441 ORCID: 0000-0003-0176-0047	Firmado electrónicamente por: LDIOSZ el 17-11- 2022 09:26:54

Código documento Trilce: TRI - 0438124