



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Compromiso organizacional, satisfacción laboral y desempeño
laboral en colaboradores de una compañía comercial de
hidrocarburos en Trujillo.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Vaca Chalan, Jeniffer Brigitte (orcid.org/0000-0002-5961-4184)

ASESORA:

Dra. Guzmán Rodríguez, Natalia Mavila (orcid.org/0000-0002-1381-8261)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

Dedicatoria

A mis padres por su amor inquebrantable, su constante respaldo y los sacrificios que realizaron para permitirme perseguir mis metas académicas, este logro no solo me pertenece a mí, sino también a ellos.

A mis queridos hermanos, cuya presencia y afecto han sido un constante estímulo para mi crecimiento personal y profesional.

A mis abuelos y tío, quienes dedicaron una parte significativa de sus vidas para brindarme su cariño y apoyo, de ello rescato los momentos más importantes de mi vida, mis carnavales.

Agradecimiento

“Quiero expresar mi gratitud eterna a Dios, así como a mis abuelitos y tío que, desde el más allá, han sido mi guía en el camino hacia la conclusión de esta etapa universitaria.

Además, deseo agradecer sinceramente a mi asesora de tesis, la Dra. Natalia Guzmán, por su valiosa orientación, dedicación y apoyo continuo durante todo el proceso. Sus sugerencias y conocimientos han sido esenciales para el desarrollo de esta investigación.

Por último, quiero reconocer el apoyo incondicional de mi familia en general, quienes han sido y son mi fuente de motivación”.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Resumen del modelo de regresión múltiple en el compromiso organizacional y satisfacción laboral sobre el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo	16
Tabla 2. Resumen del modelo	17
Tabla 3. Análisis de varianza	18
Tabla 4. Resumen del modelo	19
Tabla 5. Distribución de las dimensiones del Compromiso Organizacional en los colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo	20
Tabla 6. Distribución de las dimensiones de la Satisfacción Laboral en los colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo	21
Tabla 7. Distribución de las dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo	23

Resumen

El presente estudio explicativo tuvo como propósito el determinar la influencia del compromiso organizacional y satisfacción laboral sobre el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo. Se trabajó con una muestra de 106 colaboradores con edades entre 18 a 60 años. Se aplicaron tres instrumentos siendo: la Escala de compromiso organizacional, la Escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral y el y Cuestionario de desempeño laboral. Los resultados señalan a la satisfacción laboral como una variable importante, mientras que el compromiso organizacional parece no contribuir significativamente al modelo en el contexto de este análisis, aunque las dimensiones afectivas, continuidad, de la supervisión contribuyen de forma significativa.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño laboral, satisfacción laboral

Abstract

The purpose of this explanatory study was to determine the influence of organizational commitment and job satisfaction on job performance in employees of a commercial hydrocarbon company in Trujillo. We worked with a sample of 106 collaborators aged between 18 and 60 years. Three instruments were applied: the Organizational Commitment Scale, the Organizational Behavior Scale on Job Satisfaction, and the Job Performance Questionnaire. Regarding the results, Job Satisfaction is indicated as an important variable, while Organizational Commitment does not seem to contribute significantly to the model in the context of this analysis, although the affective dimensions, continuity, of supervision contribute significantly.

Keywords: Organizational Commitment, Job Performance, Job Satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el entorno laboral experimenta transformaciones constantes cambios y una creciente complejidad en los ámbitos económico, político y social. Estos factores inciden directamente en los indicadores relacionados con la mejora de los procesos, destacando la colaboración de los colaboradores como un componente esencial, puesto que crean los medios para alcanzar los objetivos institucionales (Ferrer y Ferrer, 2020).

En efecto la globalización tiene un impacto significativo en la gestión administrativa, operativa y estratégica del talento humano, por lo que las habilidades de los colaboradores tienen un rol importante en el progreso organizacional (Torres, 2023). En este contexto, la planificación estratégica debe incorporar la valoración de la satisfacción y bienestar de los colaboradores, ya que ambos factores influyen en el comportamiento humano, fomentando actitudes proactivas que generan compromiso y rendimiento laboral (Bashir et al., 2019; Pebes et al., 2019).

Por otro lado, cuando los colaboradores carecen de lealtad y satisfacción hacia la organización, su eficacia disminuye, lo que lleva a una participación mínima en el logro de metas, alta rotación e incluso renuncias, afectando el desempeño laboral y potencialmente conduciendo al fracaso de la empresa (Ayala y Bustamante, 2019).

Es así que, el talento humano es el pilar fundamental para el éxito y la permanencia en el ámbito organizacional. Por ende, las empresas deben proporcionar las mejores condiciones a los colaboradores mediante un estudio de variables psicológicas que contribuya al desarrollo del capital humano, integrando competencias intelectuales y destrezas para generar valor (Barbachan, 2017; Iturralde et al., 2018).

En términos de compromiso organizacional, abarca la identificación, lealtad y disposición a permanecer o abandonar, así mismo, la satisfacción laboral es una extensión del mismo, como lo es la actitud

positiva de los colaboradores hacia la organización, también impulsa a actuar y afecta directamente su desempeño (Romero y rosado, 2019; Cúlibrk et al., 2018, Cesário y Chambel, 2017). En lo que respecta, a la disciplina del desempeño laboral, proporciona una explicación de los factores que influyen en el crecimiento y la rentabilidad de las empresas, lo que subraya la importancia de medir y obtener resultados (Choi et al., 2018).

Por lo tanto, el desempeño laboral, depende en gran medida de la capacidad de la organización para responder a los desafíos del entorno empresarial. Dentro de ese marco, el compromiso y la satisfacción, debe aspirar a la capacidad de lograr objetivos y construir relaciones productivas para ambas partes (Coronado et al., 2020; Bertolli et al., 2017).

En síntesis, es crucial en las organizaciones formar equipos altamente comprometidos con objetivos estratégicos es crucial, porque un alto nivel de compromiso organizacional solo se puede mantener en condiciones de equilibrio en la relación entre la empresa y colaboradores (Herrera y De las Heras Rosas, 2020).

Ante lo expuesto, se han realizado extensas investigaciones sobre el compromiso organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral en los colaboradores, sin embargo, no se ha encontrado ningún estudio que se centre específicamente en las tres variables con la técnica de “diseño de regresión múltiple”.

Siendo una interesante oportunidad para enriquecer la base teórica existente en psicología organizacional, recursos y talento humano proporcionando conocimiento y una comprensión completa de las interacciones e influencias entre las variables psicológicas en el sector de hidrocarburos, así mismo, el estudio podría dar paso a la creación de modelos predictivos que identifiquen nuevos factores que permita identificar el comportamiento de los colaboradores (Barbachan, 2017).

Por ello, se pretende estudiar sistemática y estadísticamente para la obtención de resultados que aporten y conlleven a una toma de decisiones futura con enfoque estratégico, teniendo como protagonistas al talento humano (Martínez et al., 2021).

Por consiguiente, se propone la siguiente interrogante ¿Cómo se relacionan el compromiso organizacional, la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo?

Por otro lado, la presente investigación se justifica desde la perspectiva de Bedoya (2020).

A nivel teórico, se espera a contribuir al conocimiento del compromiso organizacional, satisfacción organizacional y desempeño laboral con la finalidad de generar epistemología en el compromiso organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral. A nivel metodológico, los instrumentos están validados a la realidad nacional, lo que permitió aportar datos al estudio científico, de manera que en un futuro los resultados sean utilizados como referencia para la resolución de problemas en donde se presenten situaciones similares. En la línea a nivel social, beneficia a la compañía y colaboradores, puesto que las variables se pueden describir objetivamente y facilita el desarrollo de la resolución de problemas para obtener mejores resultados en los objetivos organizacionales. En el nivel práctico, se espera que pueda servir de aporte a las autoridades competentes para implementar una serie de propuestas estratégicas de las variables estudiadas contribuyendo al entorno organizacional.

Ante lo postulado, como objetivo general se pretende determinar la influencia de compromiso organizacional, satisfacción laboral sobre el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.

Específicamente se determina la influencia de las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.

Se identificó el porcentaje de las dimensiones del compromiso organizacional en los colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.

Identificar el porcentaje de las dimensiones de la satisfacción laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.

Identificar el porcentaje de las dimensiones del desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.

En hipótesis general, existe en el compromiso organizacional y satisfacción laboral influencia sobre el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

Los precedentes nacionales e internacionales de las variables estudiadas serán la guía y apoyo al proyecto, tal como se describe en las siguientes secciones, de acuerdo a la secuencia de los objetivos, así mismo, es preciso mencionar que no se encontró investigaciones de las tres variables con el análisis de regresión lineal, por ende, se estima presentar estudios de dos variables correlacionales.

A nivel nacional, se señala que existen correlaciones significativas y positivas entre satisfacción y desempeño laboral, así mismo entre algunos factores de las mismas. (Muñante, 2017). Por otro lado, indica que tanto la satisfacción y desempeño laboral se encuentran en un nivel promedio con una relación entre las mismas (Escobedo y Quiñones, 2020).

A nivel local, entre las variables compromiso organizacional y desempeño laboral se indica que ambas variables se relacionan de manera significativa, a lo que se señala que mayor compromiso mayor evidencia de conductas con el desempeño (Candela, 2019). En otra investigación la variable compromiso organizacional y desempeño laboral los resultados manifiestan una correlación positiva (Flores y Pujadas, 2018).

En lo que respecta, al compromiso organizacional variable a nivel nacional se ha encontrado que existe un nivel promedio de compromiso en los colaboradores, en las dimensiones, el afectivo tiene el puntaje más alto (Noceda, 2018). En otro estudio, a nivel nacional el CO se encuentra en un nivel promedio, en lo que respecta, a las dimensiones se ubican en un nivel promedio (Yovera, 2019).

En el estudio, se identificó una satisfacción regular al nivel general, en las dimensiones supervisión, motivación, prestaciones y participación, satisfacción intrínseca ambiente físico se ubican en un nivel bueno (Aponte y Julca, 2020). En el estudio de Maldonado (2019) se estima que

la satisfacción laboral a nivel general y dimensiones se encuentra en un nivel bajo. Sin embargo, en la indagación de Paye y Piñan (2021) se indica que a nivel general la satisfacción laboral se ubica en un nivel medio alto, en las dimensiones a un nivel medio. Saravia (2018) el 34.67% presenta un nivel alto de satisfacción laboral, en sus 5 factores predominó “prestaciones” y en niveles bajos supervisión, intrínseco y participación.

En el desempeño laboral, se encontró que tanto el desempeño laboral como sus dimensiones, fueron percibidas en un nivel moderado (Guzmán y Sandoval, 2022). Para Cruzado y Alomia (2020) el 48% de colaboradores presentan un nivel regular en el Desempeño Laboral.

En general, la presente investigación está sustentada teóricamente; se iniciará postulando conceptos de la primera variable.

Se conceptualiza al compromiso organizacional por la firme creencia, aceptación de metas y valores organizacionales, la adhesión a los objetivos y el seguir siendo miembro de la empresa, destacando la lealtad y esfuerzos para la organización como contenido emocional y conductual (Gabini, 2018).

Así también, se alude como referencia a la búsqueda constante de superación y conocimiento en el mercado laboral, actualizando constantemente los conocimientos y realizando una formación adecuada (Díaz, 2019).

Se define como el afecto de un apego a la institución reforzado por una adecuada gestión de las capacidades de las personas, que a su vez debe satisfacer las necesidades laborales y crear un clima laboral adecuado (Fonseca et al., 2019).

Se señala como una estructura muy interesada en el estudio de la psicología, puesto que significa la lealtad de los colaboradores a la

organización, por tanto, tiene un rol crucial en el logro del desempeño organizacional (Gago et al., 2022).

En otras palabras, se define como un estado reflexivo de las relaciones, pero cada componente se manifiesta de manera completamente diferente, esto puede surgir del apego, de los costos o de la obligación moral (Rischmoller, 2022).

Los precursores se refieren como un estado mental que describe la relación del empleado con su contexto laboral e influye en la decisión de permanecer en la organización (Meyer y Allen, 1991).

Según Meyer y Allen (1991) son los primeros en argumentar y considerar tres grandes componentes diferenciados y concebidos como un estado psicológico, siendo así que bajo la esencia del estudio se englobó como una emoción afectiva proporcionado por la política de gestión de personal de la organización, y en cuanto a la situación personal del empleado, está regulado por su comprensión moral del comportamiento correcto (Ávila y Pascual, 2020).

En lo que refiere el auge de las en las dimensiones, se refiere que el afectivo, surge un sentimiento de pertenencia (deseo) hacia la empresa. En el caso del normativo, los colaboradores sienten lealtad y compromiso con la empresa (deber). Con respecto a la de continuidad, corresponde al nivel de compromiso en función de lo que el individuo perderá si no se compromete con la empresa (necesidad) (Meyer y Allen, 1991).

De acuerdo al origen de las dimensiones se encontró que la D. afectiva, yace de la “teoría del vínculo afectivo”, representa la identificación y los esfuerzos para lograr los objetivos estratégicos en base a los objetivos y valores de la organización, también refiere al deseo y satisfacción de ser parte de la organización. En la dimensión de continuidad, se toma como referente a la “teoría del intercambio social”, visto como un aporte realizado por un trabajador en relación a los beneficios que recibe de su

organización. En la última dimensión normativa, surge en términos de atribución y se presenta como una obligación moral basada en compromisos explícitos, voluntarios y acuerdos irrevocables entre colaboradores y organizaciones (Aldana et al., 2018).

En cuanto a la satisfacción laboral, se define como el conjunto de actitudes generales que tiene una persona sobre su trabajo. Esto significa que cuando un trabajador está satisfecho con su trabajo, su desarrollo será positivo, mientras que uno insatisfecho mostrará una actitud negativa (Meliá y Peiró, 1998).

Es la forma en la que los colaboradores visualizan su contexto laboral, las funciones y el reconocimiento que reciben, así como las actitudes que presenta hacia su trabajo (Meléndez y Bardales, 2020).

Refiere que es la actitud que la persona sostiene hacia el trabajo, este se forma en función al nivel de satisfacción, es decir, si la SL del empleado es alta, mostrará actitudes positivas con las tareas realizadas y las relaciones con los jefes y colegas, esto es beneficioso para la empresa, puesto que aumenta la eficiencia en el trabajo, englobando un agradable clima organizacional (De la Cruz, 2020).

Refiere a la influencia de diversos factores, como la edad, la salud, las relaciones familiares, el estatus social y otras actividades, en las actitudes de los colaboradores hacia el salario, la supervisión, el reconocimiento y las oportunidades de ascenso, entre otros aspectos, en entornos laborales, políticos y sociales (Simbron y Sanabria, 2020).

En las dimensiones se encuentra: S. supervisión: engloba la calificación de las tareas, la supervisión, la distancia y la frecuencia; apoyo recibido por los superiores; y las relaciones personales con ellos, así como un trato igualitario y justo por parte de la empresa. En S. con el ambiente físico. Incluye al ambiente físico, espacio del lugar de trabajo, limpieza, sanidad e higiene, temperatura y ventilación e iluminación. En cuanto a las S. prestaciones de tipo externo, incluyen aspectos como el

cumplimiento contractual, las negociaciones salariales, así como las oportunidades de promoción y formación. Por otro lado, la satisfacción intrínseca se relaciona con la participación en la toma de decisiones, ya sea a nivel grupal o en la propia labor. Por último, la dimensión de participación en satisfacción implica estar involucrado en las decisiones tanto del grupo de trabajo como en las relativas a la propia tarea. (Meliá y Peiró, 1998).

El desempeño laboral se describe como la ejecución efectiva de las tareas por parte de los trabajadores de una empresa, con el fin de alcanzar los objetivos previamente definidos (Zepeda, 2019). Incluye las acciones llevadas a cabo por los colaboradores y que están dentro de su control, las cuales ayudan a alcanzar los objetivos de la organización (Ramos et al., 2019). Se afirma como el proceso mediante el cual las empresas evalúan a los colaboradores en función de cómo se desenvuelven en su labor (Bricio y Pacheco, 2020). Se da a conocer como la eficiencia un elemento clave para que una organización satisfaga sus necesidades potenciales: logro de las metas institucionales, competitividad (habilidades y capacidad de trabajo), personas altamente motivadas y capacitadas, calidad de vida, política, ética y comportamiento (Mori y Bardales, 2020).

De acuerdo con Ramos et al., (2019) presenta tres dimensiones, las cuales son: D. de tareas. Se refiere a la producción de bienes o la prestación de servicios, las actividades varían según el puesto o función y, en ocasiones, incluyen descripciones de puestos. En el D. contextual. Contribuye al logro de las metas, entorno social y psicológico de la organización, incluida la toma de iniciativa, y el trabajo en equipo compartiendo entusiasmo y empatía. En la última dimensión, denominada comportamiento laboral contraproducente, refiere a una conducta que perjudica a la satisfacción laboral, en ello incluye el comportamiento negativo fuera de las tareas laborales rutinarias, como ausentismo, quejas innecesarias, irregularidades intencionales, uso indebido de privilegios, etc.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es tipo básica, porque inicia y permanece en un marco teórico, con el objetivo de avanzar en el conocimiento científico (Relat, 2010).

En un enfoque cuantitativo dado que el conocimiento se genera a través de la generación de datos numéricos, por lo que la recopilación y el análisis de datos cuantitativos se pueden utilizar para mejorar la calidad de la evaluación cuantitativa (Cadena et al., 2017).

Asimismo, es explicativa dado que busca determinar causas de los eventos, así también, establecen relaciones de causalidad. Además, cuenta con un diseño de corte transversal, ya que se midió una sola vez las variables y con esa información se realizó el análisis; también se midieron las características del grupo en un momento específico (Álvarez, 2020). Con un diseño de regresión múltiple, la cual es una de análisis estadístico que permite modelar la relación entre una variable dependiente y múltiples variables independientes (Montero, 2016).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 01 Compromiso Organizacional:

- **Definición conceptual:**

Es un estado mental que describe la relación de un empleado con una organización e influye en las decisiones sobre si permanecer o no como miembro de la organización (Meyer y Allen, 1997).

- **Definición operacional:**

Se evaluará utilizando la escala de compromiso organizacional diseñada por Meyer y Allen (1991), adaptado por Argomedo en el 2013.

- **Indicadores:**

Componente Normativo

Componente Afectivo.

Componente de continuidad.

- **Escala de medición**

Escala ordinal.

Variable 02 Satisfacción Laboral:

- **Definición conceptual:**

Es un conjunto general o específico de actitudes positivas que desarrollan los colaboradores hacia su trabajo, entorno y todo lo que contiene (Meliá y Peiro, 1998).

- **Definición operacional:**

Se mide en una escala SL (ECO 50) adaptada por Pereyra en el 2015.

- **Indicadores:**

Satisfacción de la supervisión.

Satisfacción del ambiente físico.

Satisfacción de las prestaciones.

Satisfacción intrínseca por su trabajo.

Satisfacción en la participación

Satisfacción en la toma de decisiones.

- **Escala de medición:**

Escala ordinal.

Variable 03 Desempeño Laboral:

- **Definición conceptual:**

Engloba el comportamiento bajo el control de los colaboradores que aporta al alcance de las metas organizacionales (Ramos, et al., 2019).

- **Definición operacional:**

Se medirá a través del cuestionario de DL obtenida de un artículo científico adaptado a la población peruana por Gerardo (2022).

- **Indicadores:**

Desempeño de la tarea.

Desempeño contextual.

Desempeño laboral contraproducente.

- **Escala de medición:**

Escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Fue conformada por 139 colaboradores de una compañía, Trujillo, este grupo de personas oscilan entre los 18 a 60 años de edad.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores de la compañía que tengan al menos un año de incorporados a la compañía.
- Practicantes profesionales y pre profesionales que tengan contrato laboral por necesidad o incremento.
- Colaboradores de ambos sexos.

- Colaboradores de edades que oscilan entre 18 años a 60 años.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que no deseen participar del estudio de investigación.
- Colaboradores con menos de 1 año.

Muestra

Participaron 106 colaboradores de una compañía, se considera que el tamaño de la muestra de un estudio debe ser representativa de la población de interés, es así que como base es de 100 individuos, para no caer en la categoría de muestra pequeña. (López, 2004; García, et al., 2013).

Muestreo

Se utilizó el muestreo probabilístico, ya que fundamenta el criterio personal del investigador al elegir los elementos que formarán parte de la muestra (Velasco y Martínez, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se hizo uso de la encuesta, la cual se conceptualiza como un método empírico para obtener respuestas a las preguntas de investigación mediante dispositivos y formularios impresos o digitales, y son cumplimentadas por los propios sujetos que aportan la información (Ayila et al. 2020).

Instrumento 01: Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen.

Adaptado por Argomedo (2013) el cuestionario consta de 18 ítems, con escala ordinal con respuestas tipo Likert. Así también, los ítems están dispersos por 3 dimensiones. Se encontró que la prueba tiene una validez de contenido ($p < 0,05$) y una confiabilidad según el método de consistencia interna de Cronbach de 0,82.

Conforme a Vilcarromero et al., (2020) en el plano local el instrumento ha obtenido una validez mediante KMO, así también un índice aceptable de 0.916 y un Chi cuadrado de 670,524 con 153 grados de libertad y nivel de significancia =0.000 ($p < .001$). En la prueba de esfericidad de Bartlett (670,524), demuestra la estructura interna del instrumento de Compromiso Organizacional siendo estadísticamente significativo. En el análisis previo de consistencia interna se encontró un Alpha de Cronbach para el total de instrumento $\alpha=0.910$ y 0.764, 0.790, 0.756 para cada una de las dimensiones.

Instrumento 02: Escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral de Meliá y Peiró (1989).

El formulario incluye 23 preguntas con respuestas tipo Likert de 7 niveles, distribuidas en 5 categorías: supervisión, ambiente físico, prestaciones, intrínseca y participación. Se obtuvo una confiabilidad con un coeficiente alfa de 0.92, y los factores varían entre 0.76 y 0.89. Además, se ha confirmado su validez mediante criterios y estructura factorial (Meliá y Peiró, 1989).

Instrumento 03: Cuestionario de desempeño laboral

Los autores son Ramos, Barrada, Fernández y Koopmans (2019) adaptado por Geraldo (2022) el cuestionario consta de 14 ítems con respuestas distribuidas en tres dimensiones, se validó con un coeficiente de Aiken de 0.98, en confiabilidad en las dimensiones son DT (0.980), DC (0.976) y CLC (0.921).

A nivel nacional, la validación del instrumento se realizó en colaboradores peruanos, fue basada en la estructura interna del constructo, utilizando el AFC. Se encontró V de Aiken con valores $>0,80$, valores de asimetría y curtosis y mayor IHC $>0,35$. Mientras tanto, la AFC encontró indicadores de bondad de ajuste adecuados y significativos cuando la escala se redujo de 18 ítems a 14 ítems (Geraldo, 2022).

3.5. Procedimientos

En primera instancia, se solicitó el permiso de forma escrita al gerente de la compañía, teniendo acceso a la población en general, se empleó tres cuestionarios adaptados a la población peruana, para ello se realizó una prueba piloto presencial con el fin de obtener confiabilidad y validez de los cuestionarios a 33 colaboradores, resultados positivos.

Establecida la validez y confiabilidad de las pruebas de los instrumentos de la investigación, se procedió a encuestar a todos los colaboradores de la organización.

Posteriormente, se procesaron los datos al programa de Excel con el objetivo de organizar y procesar datos, para obtener resultados de la investigación realizada.

3.6. Método de análisis de datos

En la fase inicial de recopilación de datos, se empleó Microsoft Excel como la herramienta principal para establecer la base de datos que sirvió como fundamento para el análisis estadístico. Para garantizar la validez interna y obtener las evidencias necesarias, se recurrió al programa estadístico Minitab 19. En esta etapa, se llevó a cabo el análisis de varianza, se calculó el coeficiente de determinación (R^2) y se construyó la ecuación de regresión múltiple, consolidando así un enfoque integral y riguroso en la obtención y validación de datos para el estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se rige de acuerdo a los principios del Código ética en investigación de la Universidad César Vallejo (2020), para cumplir y mantener las exigencias indispensables y priorizar la calidad de la investigación, así como los valores en todo el proceso de investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Resumen del modelo de regresión múltiple en el compromiso organizacional y satisfacción laboral sobre el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.

Fuente	GL	SC Ajust.	MC Ajust.	Valor F	Valor p
Regresión	2	511.28	255.639	7.85	0.001
Compromiso organizacional	1	1.56	1.561	0.05	0.827
Satisfacción laboral	1	507.62	507.619	15.60	0.000
Error	100	3254.55	32.545		
Falta de ajuste	93	3075.05	33.065	1.29	0.391
Error puro	7	179.50	25.643		
Total	102	3765.83			

Nota: Elaboración propia con información procesada en el programa estadístico SPSS

Se observa en la Tabla 01 que el modelo de regresión en su conjunto es estadísticamente significativo p-valor (0.001) <0.05. En el compromiso organizacional (0.827) >0.05 no tiene un impacto significativo en la variable de desempeño laboral. En la satisfacción laboral (0.000) <0.05 muestra un impacto significativo en el desempeño laboral.

Tabla 2*Resumen del modelo*

S	R – cuad.	R - cuad. Ajustado	R - cuad. Pred
5.70486	13.58%	11.855%	7.80%

En la tabla 02, en el coeficiente de determinación R² (13,58%) tiene una capacidad de moderada baja para explicar la variabilidad en el desempeño laboral. El R² ajustado tiene en cuenta la complejidad del modelo y sugiere que 11.85% de la variabilidad en el desempeño laboral es explicada.

Tabla 3*Análisis de varianza*

Fuente	GL	SC Ajust.	MC Ajust.	Valor F	Valor p
Regresión	11	1,678.05	152.55	5.19	0
Componente Afectivo	1	157.22	157.22	5.35	0.023
Componente Normativo	1	70.09	70.09	2.38	0.126
Componente Continuidad	1	207.42	207.42	7.06	0.009
S. De la supervisión	1	399.76	399.76	13.60	0.000
S. Del ambiente físico	1	86.18	86.18	2.93	0.090
S. De las prestaciones	1	19.24	19.24	0.65	0.421
S. Intrínseca	1	50.31	50.31	1.71	0.194
S. por la participación en la	1	218.53	218.53	7.43	0.008
Componente Continuidad*S. De la supervisión	1	285.74	285.74	9.72	0.002
Componente Continuidad*S. Intrínseca	1	56.70	56.70	1.93	0.168
S. De la supervisión*S. Intrínseca	1	19.85	19.85	0.68	0.413
Error	93	2,733.91	29.40		
Total	104	4,411.96			

Nota: Análisis de un modelo de regresión múltiple y contribución de cada variable independiente en el desempeño laboral.

En la tabla 03, se muestra el p-valor global de 0.000 confirma que una de las variables independientes tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. Las dimensiones que contribuyen de manera significativa al modelo son D. Afectivo $p = 0.023$, D. Continuidad ($p = 0.009$), S. de la Supervisión $p = 0.000$, y S. por la participación en la toma de decisiones $p = 0.008$. Por otro lado, la D. normativo, S. del ambiente físico, S. de las prestaciones y S. Intrínseca no son estadísticamente significativas en el modelo. Además, se identificó una interacción significativa entre D. Continuidad y S. de la supervisión $p = 0.002$, mientras que las interacciones con satisfacción intrínseca y entre satisfacción de la supervisión y satisfacción intrínseca no son significativas.

Tabla 4

Resumen del modelo

S	R-cuad.	R-cuad. (ajustado)	R-cuad. (pred)
5.42189	38.03%	30.70%	19.12%

En la tabla 04, en el en el coeficiente de determinación R2 (38.03%) tiene una capacidad de moderada baja para explicar la variabilidad en el desempeño laboral. El R2 Ajustado tiene en cuenta la complejidad del modelo y sugiere que el 19.12% de la variabilidad en el desempeño laboral es explicada.

Tabla 5

Distribución de las dimensiones del compromiso organizacional en los colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.

Dimensión	Categoría	Femenino%	Masculino %	Total%
Afectiva	Bajo	11%	15%	13%
	Promedio	87%	79%	84%
	Alto	2%	6%	3%
	Total	100%	100%	100%
Normativo	Bajo	5%	8%	6%
	Promedio	87%	90%	88%
	Alto	8%	2%	6%
	Total	100%	100%	100%
Continuidad	Bajo	8%	5%	7%
	Promedio	89%	91%	90%
	Alto	3%	4%	3%
	Total	100%	100%	100%

En la tabla 05, se muestra las dimensiones del compromiso organizacional, iniciando por la D. afectiva el 84% de colaboradores se ubica en categoría promedio. En la D. Normativo el 88% de los colaboradores se ubica en categoría promedio y en la D. Continuidad el 90% se ubican en categoría promedio.

Tabla 6

Distribución de las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.

Dimensión	Categoría	Femenino %	Masculino %	Total %
S. de la supervisión	S. muy baja	2%	0%	1%
	S. baja	2%	0%	1%
	S. promedio	2%	0%	1%
	S. promedio alta	4%	7%	6%
	S. alta	46%	49%	47%
	S. muy alta	44%	44%	44%
	Total	100%	100%	100%
S. del ambiente físico	S. muy baja	3%	0%	2%
	S. baja	0%	0%	0%
	S. promedio	3%	3%	3%
	S. promedio alta	7%	10%	8%
	S. alta	56%	41%	50%
	S. muy alta	31%	46%	37%
	Total	100%	100%	100%
S. de las prestaciones	S. muy baja	3%	0%	2%
	S. baja	4%	0%	2%
	S. promedio	18%	2%	12%
	S. promedio alta	18%	18%	18%
	S. alta	34%	59%	44%
	S. muy alta	23%	21%	22%
	Total	100%	100%	100%
S. intrínseca	S. muy baja	2%	0%	1%
	S. baja	3%	0%	2%
	S. promedio	3%	0%	2%
	S. promedio alta	13%	7%	11%
	S. alta	46%	44%	45%
	S. muy alta	33%	49%	39%
	Total	100%	100%	100%
S. por la participación en la toma de decisiones	S. muy baja	3%	0%	2%
	S. baja	3%	5%	4%
	S. promedio	6%	3%	4%

S. promedio alta	10%	5%	8%
S. alta	52%	64%	57%
S. muy alta	26%	23%	25%
Total	100%	100%	100%

En la tabla 06, se muestra la dimensión de s. de la supervisión: En general el 118% de los colaboradores se ubican entre alta y muy alta. En la S. del ambiente físico el 87% de las de los colaboradores obtuvieron entre alta y muy alta. En la S. de las prestaciones el 66% de los colaboradores tuvo una puntuación entre alta y muy alta. En la S. intrínseca el 84% de los colaboradores tuvo una puntuación entre alta y muy alta. En la S. por la participación en la toma de decisiones el 82% de los colaboradores se categorizan entre alta y muy alta.

Tabla 7

Distribución de las dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.

Dimensión	Categoría	Femenino%	Masculino%	Total%
D. de tareas	Bajo	7%	10%	8%
	Medio	93%	87%	91%
	Alto	0%	3%	1%
	Total	100%	100%	100%
D. Contextual	Bajo	25%	21%	23%
	Medio	75%	77%	76%
	Alto	0%	2%	1%
	Total	100%	100%	100%
D. Contraproducente	Bajo	97%	92%	95%
	Medio	3%	8%	5%
	Total	100%	100%	100%

En la tabla 07, se observa la en las dimensiones, iniciando de las tareas en general el 91% de los colaboradores se ubican en categoría medio y el 1% en alto. En el D. Contextual el 76% de los encuestados tuvo una categoría medio y el 1% en alto. En Comportamiento laboral contraproducente el 95% de los obtuvo una categoría bajo y el 5% medio.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio aborda la satisfacción y compromiso organizacional como factores esenciales y determinantes para el desarrollo, desempeño y permanencia en el puesto de trabajo (Dumont, 2023; Peralta, et al., 2023). De este modo, existe un creciente interés por la satisfacción con el propósito de comprender los factores que influyen en el desarrollo del rendimiento y la adaptabilidad de las personas al trabajo para mejorar la vida laboral (Hernández, et al.,2023).

El propósito de la presente investigación radica en explicar si existe en el compromiso organizacional y satisfacción laboral influencia sobre el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo. Los resultados muestran que el compromiso organizacional no tiene un impacto significativo en la variable de desempeño laboral, pero por su lado, la satisfacción laboral muestra una relación significativa con la variable dependiente. Por consiguiente, se descarta la hipótesis general, ya que solo una variable independiente influye en la dependiente.

Este hallazgo se fundamenta en el compromiso que implica una firme convicción, aceptación de metas y valores organizacionales, y continuidad como miembro de la empresa (Gabini, 2018). En contraste, la satisfacción laboral prevalece al demostrar actitudes positivas hacia las tareas y las relaciones con superiores y colegas, lo que contribuye a un entorno organizacional agradable (De la Cruz, 2020). De estas dos variables, únicamente la satisfacción laboral se traduce en una ejecución efectiva de las tareas por parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de alcanzar los objetivos predefinidos (Zepeda, 2019).

Se planteó como objetivo general determinar la influencia de compromiso organizacional, satisfacción laboral y sobre el desempeño laboral en colaboradores en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo. El compromiso organizacional (0.827) se asocia al aumento en el desempeño laboral, manteniendo constante el efecto en satisfacción laboral

manteniendo constante el efecto de las demás variables en el modelo (satisfacción laboral). En satisfacción laboral de la misma manera, pero mantiene constante el efecto en el compromiso organizacional y el efecto se da en el modelo (compromiso organizacional).

Ante lo identificado, es factible indicar la carencia de investigaciones de compromiso, satisfacción sobre el desempeño laboral, por lo que se utilizó antecedentes en relación a las variables sobre la correlación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional con el desempeño laboral. De este modo, los resultados guardan estrecha relación con investigaciones que indican la existencia de correlaciones significativas y positivas entre satisfacción laboral y compromiso organizacional (Muñante, 2017; Escobedo y Quiñones, 2020). En las variables de compromiso organizacional y desempeño laboral, se destaca un mayor compromiso con la organización, puesto que se evidencia conductas vinculadas con el desempeño contextual, ya que se relacionan de manera significativa; y mantiene una correlación positiva (Candela, 2019; Flores y Pujadas, 2018), contrastando los estudios con la investigación presente el compromiso solo no influye en el desempeño laboral, aunque sí lo haría de forma constante junto con la satisfacción laboral.

Con respecto al segundo objetivo se buscó determinar la influencia de las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo. En los resultados obtenidos, las dimensiones que contribuyen de manera significativa al modelo son D. Afectivo, D. Continuidad, S. de la Supervisión, y S. por la Participación en la Toma de Decisiones. Por otro lado, la D. Normativo, S. del Ambiente Físico, S. de las Prestaciones y S. Intrínseca no son estadísticamente significativas en el modelo, mientras que las interacciones con Satisfacción Intrínseca y entre Satisfacción de la Supervisión y Satisfacción Intrínseca no son significativas. Además, se identificó una interacción significativa entre D. Continuidad y S. de la Supervisión, lo que implica que la supervisión lleva a cabo a que un colaborador sea calificado y apoyado con proximidad y frecuencia, mantener

aquello es positivo en conexión a los beneficios que recibe de la organización (Aldana et al.,2018; Meliá Y Peiró, 1998).

Referente al tercer objetivo, identificar el porcentaje de las dimensiones del compromiso organizacional en los colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo, se obtuvo que todas las dimensiones se ubican en un nivel promedio con diversos porcentajes, en la dimensión afectiva el 84%; D. Normativo el 88% y D. Continuidad el 90% en los colaboradores, en general, los resultados indican que la mayor parte de colaboradores se encuentran en la D de continuidad haciendo a referencia que laboran en relación a los beneficios que recibe de su organización (Aldana et al., 2018). En otros estudios, tres dimensiones tienen una categoría promedio, siendo la mayor continuidad, el segundo normativo y el menor el afectivo, por ende, es conveniente tener la dimensión afectiva a un nivel alto (Noceda, 2018; Yovera, 2019). Esto se debe, porque representa la identificación y los esfuerzos para lograr los objetivos estratégicos en base a los objetivos y valores de la organización, también refiere al deseo y satisfacción de ser parte de la organización, en la D. de continuación solo lo realizan por deber a causa de los beneficios materiales que recibe (Aldana et al., 2018).

En cuanto al cuarto objetivo específico de identificar el porcentaje de las dimensiones de la satisfacción laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo, se prueba que en las dimensiones iniciando por la de supervisión en los colaboradores se ubican entre alta y muy alta 90%, 92%, respectivamente. En la S. del ambiente físico el 87% de las de los colaboradores obtuvieron entre alta y muy alta. En la S. de las prestaciones el 66% de los colaboradores tuvo una puntuación entre alta y muy alta. En la S. intrínseca el 84% de los colaboradores tuvo una puntuación entre alta y muy alta. En la S. por la participación en la toma de decisiones el 82% de los colaboradores se categorizan entre alta y muy alta. Realizando un contraste con los estudios de quien encontró que todas las dimensiones se ubican en un nivel bueno o un nivel medio alto (Aponte y Julca, 2020; Paye y Piñan, 2021). En otro estudio, se obtuvo resultados a un nivel bajo en todas las dimensiones de la satisfacción laboral (Maldonado, 2019). A diferencia de los anteriores

estudios, en los cinco factores, se refleja el más alto es de prestaciones, en S. de ambiente físico obtuvo bajo y muy alto, en niveles bajos supervisión, intrínseco y participación (Saravia, 2018). Por tanto, se establece que en diversas organizaciones los colaboradores perciben los factores a niveles diferentes, por tanto, es necesario trabajar con las áreas de los distintos factores que resultaron bajos, puesto que se necesita tener profesionales satisfechos para un mejor desempeño y productividad laboral (Díaz y Pasco, 2023).

En relación al quinto objetivo identificar el porcentaje de las dimensiones del desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo, se evidencia en la dimensión de las tareas en general el 91% de los colaboradores se ubican en categoría medio. En el D. Contextual el 76% de los encuestados tuvo una categoría media. En comportamiento laboral contraproducente el 95% de los obtuvo una categoría bajo. Como antítesis, en las 3 dimensiones del desempeño laboral se percibió como moderado para (Guzmán y Sandoval, 2022; Cruzado y Alomia, 2020), por lo que se define que el desempeño laboral como la demostración aptitudinal del trabajador durante la ejecución de su tarea y su evaluación individual es basada en el esfuerzo personal. Cabe destacar que esto está condicionado a los factores antes mencionados que influyen en su comportamiento (Honores et al., 2020).

A pesar de estas convergencias, es esencial reconocer las limitaciones del estudio, como la exclusión de variables moderadoras, la restricción en la muestra y la falta de consideración de factores externos. Estas limitaciones se suman a las ya presentadas por los estudios de antecedentes, lo que destaca la necesidad de futuras investigaciones más amplias e inclusivas. En conjunto, los resultados enriquecen la comprensión de la relación entre variables específicas de compromiso organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral, contribuyendo a la base teórica y práctica en este campo.

VI. CONCLUSIONES

Se logró determinar la influencia de compromiso organizacional, satisfacción laboral y sobre el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo, evidenciando que la satisfacción laboral tiene un impacto significativo en el desempeño; por otro lado, el compromiso organizacional no tiene un impacto significativo en el desempeño laboral.

Se logró determinar la influencia de las variables estudiadas de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo. En donde las dimensiones que contribuyen de manera significativa al modelo son D. Afectivo, D. Continuidad, S. de la Supervisión, y S. por la Participación en la Toma de Decisiones. Por otro lado, la D. Normativo, S. del Ambiente Físico, S. de las Prestaciones y S. Intrínseca no son estadísticamente significativas en el modelo. Además, se identificó una interacción significativa entre D. Continuidad y S. de la Supervisión, mientras que las interacciones con Satisfacción Intrínseca y entre Satisfacción de la Supervisión y Satisfacción Intrínseca no son significativas.

Se identificó el porcentaje de las dimensiones del compromiso organizacional en los colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo. Y se muestra que la dimensión afectiva, normativa y continuidad se ubica en categoría promedio.

Se evidenció el porcentaje de las dimensiones de la satisfacción laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo, las cuales la dimensión de satisfacción de la supervisión, ambiente físico, prestaciones, intrínseca y por la toma de decisiones se ubican entre alta y muy alta.

Se logró identificar el porcentaje de las dimensiones del desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo. Siendo así que en la dimensión de tareas y contextual se ubica en categoría medio y en la dimensión laboral contraproducente en nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar programas que fortalezcan el compromiso organizacional, como actividades de team building, programas de desarrollo profesional y políticas que fomenten un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Aplicar diversas estrategias y mantener un enfoque centrado en el desarrollo del ambiente laboral puede generar mejoras significativas en el desempeño general a largo plazo como: desarrollar nuevas habilidades desarrolladas al trabajo, reconocer y celebrar los éxitos de los colaboradores, brindar técnicas para lidiar con la presión laboral y administración del tiempo y facilitar herramientas para mantener un equilibrio trabajo-vida personal.

Dado que las dimensiones afectivo, continuidad, satisfacción de la supervisión y satisfacción por la participación en la toma de decisiones son las que tienen un impacto significativo en el desempeño laboral, se sugiere fortalecer estas áreas a través de programas de capacitación para supervisores y jefes de áreas, fomentando de la participación en la toma de decisiones y estrategias que promuevan una cultura organizacional más afectiva y de continuidad.

Fomentar un ambiente en el que los colaboradores puedan dar retroalimentación sobre las dimensiones identificadas, de modo de identificar las áreas que necesitan mejorarse.

Por otro lado, se sugiere continuar con el estudio detallado sobre las dimensiones no significativas, de modo de conocer el impacto de otros factores organizacionales sobre el desempeño laboral.

Efectuar encuestas o entrevistas para entender por qué las dimensiones están en la categoría promedio, aquello revelará las áreas específicas que necesitan atención, así también identificar a los factores influyentes en la percepción de los colaboradores.

Se sugiere a las personas que lideran la organización se alineen a los valores de la empresa y que se comuniquen de manera efectiva con los colaboradores, ya que permite construir relaciones más sólidas.

Se recomienda reforzar las dimensiones, de manera de mantener una comunicación abierta y transparente con los colaboradores, ya que puede fortalecer la percepción positiva sobre las dimensiones de satisfacción laboral, especialmente en lo que respecta a la toma de decisiones y las prestaciones.

Seguir manteniendo los estándares altos y a la par midiendo periódicamente la satisfacción en las dimensiones para detectar cualquier cambio y abordarlo de manera proactiva.

Ante los resultados se recomienda implementar sistemas de retroalimentación que permitan a los colaboradores expresar sus preocupaciones y sugerencias para mejorar el desempeño en tareas y contexto, así mismo, realizar evaluaciones periódicas para medir el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario.

Identificar y abordar cualquier comportamiento contraproducente de manera proactiva, a manera de ofrecer recursos y apoyo a los colaboradores que puedan estar experimentando problemas que podría afectar su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Aldana, E., Tafur, J., y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia. *Revista espacios*, 39(11).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. (Universidad de Lima).
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Aponte, L., y Julca, J. (2020). Satisfacción laboral en colaboradores administrativos, Municipalidad Distrital de Vegueta, 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión]
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4034/APONTE%20ACHIC%20y%20JULCA%20ORTIZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Argomedo, J. (2013). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura Universidad César Vallejo].
- Ávila, S., y Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 201–226.
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>
- Ayala, C., y Bustamante, A. (2019). *Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la empresa OPEMIP SAC Arequipa 2018* [Tesis de Título, Universidad Tecnológica del Perú].
<https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2552/Cristian%20Ayala%20Alvaro%20Bustamante%20Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional%20Titulo%20Profesional%202019.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ayala, F., González, M. y Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: didáctica y educación* ISSN

<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>

Barbachan, M. (2017). La Responsabilidad social empresarial en el Perú: desafíos y oportunidades. *InnovaG*, (2), 56-62.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/download/18749/18989>

Bashir, M., Saleem, A. Ahmed, F. (2019). Akhuwat: Measuring Success for a Non-profit Organization. *Revista Asian Journal of Management Cases*, 16(1), 100-112. <https://doi.org/10.1177%2F0972820119825973>

Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <http://espirituempredort.es.com/index.php/revista/article/view/20776>

Bertolli, M., Roark, G., Urrutia, S. y Chiodi, F. (2017). Revisión de modelos de madurez en la medición del desempeño. *INGE CUC*, 13(1), 70-83, 2017. <http://dx.doi.org/10.17981/ingecuc.13.1.2017.07>

Bricio, S. y Pacheco, R. (2020). *Síndrome de burnout y su relación con el desempeño de las funciones de enfermería en el Hospital General Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo en los meses de octubre del 2019 a febrero del 2020* [tesis de bachiller, Universidad de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7989>

Cadena, P. Rendón, R. Aguilar, J. Salinas, G. De la Cruz, F. y Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*. Vol 8. N° 7. ISSN 2007-0934. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-09342017000701603&script=sci_abstract&tlng=pt

Candela, R. (2019). Compromiso organizacional y desempeño contextual en colaboradores de una empresa de industrias alimentarias. Arequipa, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5148/CAND_ELA_QA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cesário, F., y Chambel, J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Choi, Y., Miao, C., Oh, S., Berry, M., y Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377–389. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cjas.1495>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Cruzado, L., y Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31-36. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1414/1784
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., y Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- De la Cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar*, 38(2), 63-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083728>
- Díaz, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *RES Non Verba Revista Científica*, 9(2), 1-17. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rmv/article/view/220>

- Díaz, C., y Pasco, E. (2023). *La Importancia De La Satisfacción Laboral En El Ámbito Profesional: Una Revisión Sistemática*. *Diversitas*, 19(1). <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/9109>
- Dumont, D., Cuadros, L., Cárdenas, T., y Haro, C. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 158-170.
- Escobedo, C., y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos-agentes de carga marítima internacional del Callao, 2019*. [Tesis para el Título, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferrer, L. y Ferrer, J. (2022). Análisis del rendimiento laboral en las organizaciones tóxicas. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3405>
- Flores, B., y Pujadas, A. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017* (Doctoral dissertation, Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.) <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1931/TFCE-04-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fonseca, J., Cruz, E. y Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología (PUCP)*, 37(1), 7-29. <http://dx.doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Buenos Aires, Argentina: Teseo. <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/>

- Gago, O., Geronimo, M., y Gago, O. (2022). Compromiso organizacional y actitud al cambio del recurso humano de la Universidad Nacional de Cañete. *Revista ciencia y tecnología-Para el Desarrollo-UJCM*, 6(12), 39-46. <https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/174>
- García, A., Reding, A., y López, J. C. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación en educación médica*, 2(8), 217-224.
- Geraldo, A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1609-74752022000100063&script=sci_arttext&tlng=pt
- Guzmán, S., y Sandoval, S. (2022). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín-Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1793-1804. <file:///C:/Users/PSICOLOGIA/Downloads/2697-Texto%20del%20art%C3%ADculo-10666-1-10-20220812.pdf>
- Hernández, A., Tzin, A., García, R., González, A., y Sarmiento, R. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3), 638-655. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9154804>
- Herrera, J. y De las Heras Rosas, C. (2020). Contrato psicológico y compromiso organizacional: un estudio bibliométrico. *Revista Internacional de Organizaciones*, (24), 241-271. https://www.revista-rio.org/inex.php/revista_rio/article/view/321
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., y Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 digital Publisher CEIT*, 5(6), 398-409.

- Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., y Molina, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *593 digital Publisher CEIT*, 5(6), 342-359. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897676>
- López, L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.
- Maldonado, L. (2019). *Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de Lima* [Tesis de Bachiller, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
- Martínez, B., Lázaro, R., y Espinoza, M. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista de Estudios en contaduría, administración e informática*, 21-40. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/637968301002.pdf>
- Meléndez, J. y Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Meliá, J. y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, (5), 59-74.
- Meliá, J. y Peiró, J. (1998). *Cuestionario de satisfacción laboral S20/23*. Universidad de Valencia.
- Meliá, J. y Peiró, J. (1998). *Cuestionario de satisfacción laboral S20/23*. Universidad de Valencia.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. https://static.s123-cdn.com/uploads/3966828/normal_600e130c3a04c.pdf
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc.

- Montero, R. (2016). Modelos de regresión lineal múltiple. *Documentos de Trabajo en Economía Aplicada. Universidad de Granada*. Universidad de Granada. España. https://www.ugr.es/~montero/matematicas/regresion_lineal.pdf
- Mori, C., y Bardales, D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Muñante, M. (2017). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP-Ate, 2017 [Tesis para optar el título, Universidad César Vallejo]
- Noceda, D. (2018). *Compromiso Organizacional en Policías de la División de Operaciones Especiales-Escuadrón Verde, Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2909/TRAB.SUF.PR_OF_Dayann%20Sherlay%20Noceda%20Dextre.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Paye, K., y Piñan, L. (2021). Satisfacción laboral en colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Huaura, 2021 [tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
- Pebes, A. B, Uribe, C., Loyola, G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción labora del profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional 2016. *Revista enfermería vanguardia*, 7(1), 13-22. <http://dx.doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>
- Peralta, J., Martínez, E., Martínez, B., Montaña, O., Garnica, J., y Ramírez, B. (2023). Compromiso organizacional en una empresa ubicada en dos bocas, Tabasco. *Pädi Boletín Científico de Ciencias Básicas e Ingenierías del ICBI*, 11(Especial3), 94-102.
- Pereyra, J. (2015). *Adaptación y estandarización de la ECO 50*. Escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral en trabajadores del Callao. Lima: Neotest Editores.

- Ramos, J., Barrada, R., Fernández, E. y Koopmans, L. (2019). La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622019000300006&script=sci_arttext
- Relat, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Centro de investigación biométrica*, 221, 227. https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf
- Rischmoller, J. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2487>
- Romero, M., y Rosado, M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
- Saravia, L. (2018). Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de alimentos y bebidas ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima, Perú, 2017 [Tesis para título, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]
http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2217/TRAB.SUF.RP_OF_Licia%20Rosa%20Saravia%20Ei%c3%adas.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Simbron, F., y Sanabria, M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.
<http://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>

- Talento, M. (2023). *Monitor empresarial de reputación corporativa*. Perú: Merco Perú.
<https://www.merco.info/pe/ranking-merco-talento>
- Torres, R. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8939089>
- Velasco, P., y Martínez, M. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. *Licenciatura en*, 3.
<https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>
- Vilcarrromero, N., Jimenez, A., Chavez, B., y Manrique, Á. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 11-21.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1412/1782
- Yovera, S. (2019) *Compromiso Organizacional de los trabajadores de la salud del Policlínico Rodríguez Lazo, Distrito de Chorrillos, Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
- Zepeda, A. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista naturaleza, sociedad y ambiente*, 6(1), 57-67.
<https://www.revistacunsurori.com/index.php/revista/article/view/41>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Compromiso organizacional.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítem	Escala de medición
Primera variable "Compromiso organizacional"	Es un estado psicológico que caracteriza la relación de un empleado con la organización e influye en las decisiones sobre si permanecer o no como miembro de la organización (Meyer y Allen, 1997)	Será medida a través de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptado por Argomedo en el 2013.	Compromiso Afectivo Compromiso Normativo Compromiso continuidad	(6,9,12,14,15,18) (2,7,8,10,11,13) (1,3,4,5,16,17)	Escala Ordinal.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítem	Escala de medición
Segunda variable "Satisfacción laboral"	Es un conjunto general o específico de actitudes positivas que desarrollan los colaboradores hacia su trabajo, entorno y todo lo que contiene (Meliá y Peiró, 1989).	Será medida a través de la escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral autor Meliá y Peiró (1989).	Satisfacción de la supervisión.	(513,514,515,516,517,518)	Escala Ordinal.
			Satisfacción del ambiente físico.	(506,507,508,509,510)	
			Satisfacción de las prestaciones.	(504,511,512,522,523)	
			Satisfacción intrínseca.	(501, 502, 503,505)	
			Satisfacción por la participación en la toma de decisiones	(519,520,521)	

Tabla 3

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítem	Escala de medición
Tercera variable "Desempeño laboral"	Engloba el comportamiento bajo el control de los colaboradores que aporta al alcance de las metas organizacionales (Ramos, et al.,2019)	Se medirá a través del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IW PQ) adaptado por Geraldo (2022)	Desempeño de las tareas.	(1,2,3,4)	Escala Ordinal.
			Desempeño contextual.	(5,6,7,8,9,10)	
			Comportamiento laboral contraproducente.	(11,12,13,14)	

Anexo 02 Tabla de coherencia.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p>Problema general: ¿Cómo se relacionan el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de compromiso organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.</p>	<p>Hipótesis general: Existe en el compromiso organizacional y satisfacción laboral influencia en el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.</p>	<p>Variable 1: Compromiso Organizacional. Dimensiones: • Compromiso Afectivo • Compromiso normativo • Compromiso de continuidad. -</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral. Dimensiones: • Satisfacción de la supervisión. • Satisfacción del ambiente físico. • Satisfacción de las prestaciones. • Satisfacción intrínseca por su trabajo. • Satisfacción en la participación • Satisfacción en la toma decisiones.</p>	<p>Método general: • Científico.</p> <p>Tipo de investigación: • Básica.</p> <p>Diseño: • Regresión Múltiple</p>	<p>Población: 136 colaboradores. Muestra: Se aplicó una muestra determinando un N° 106 colaboradores Muestreo: En la presente investigación se utilizó el muestreo probabilístico.</p>	<p>Técnicas: • Encuesta.</p> <p>Instrumentos: • Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen Adaptado por Argomado (2013). • Escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral Meliá y Peiró (1989). • Cuestionario de desempeño laboral adaptado por Geraldo (2022).</p>
<p>Problemas específicos: ▪ ¿Cómo se establece la influencia de las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en el desempeño</p>	<p>Objetivos Específicos: ▪ Determinar la influencia de las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en el desempeño laboral en colaboradores</p>	<p>Hipótesis Específica: ▪ Las dimensiones del compromiso organizacional influyen en las dimensiones de la satisfacción laboral en el desempeño laboral en colaboradores de</p>				

<p>laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es el porcentaje de las dimensiones del compromiso organizacional en los colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo? ▪ ¿Cuál es el porcentaje de las dimensiones de la satisfacción laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo? ▪ ¿Cuál es el porcentaje de 	<p>de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar el porcentaje de las dimensiones del compromiso organizacional en los colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo. ▪ Identificar el porcentaje de las dimensiones de la satisfacción laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo. ▪ Identificar el porcentaje de las dimensiones del desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de 	<p>una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.</p>	<p>Variable 3: Desempeño Laboral. Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea. • Desempeño contextual • Desempeño laboral contraproducente. 			
--	--	---	--	--	--	--

las dimensiones del desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo?	hidrocarburos en Trujillo.					
--	----------------------------	--	--	--	--	--

Anexo 03. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de compromiso organizacional.

EDAD:

SEXO:

M

F

FECHA DE APLICACIÓN: / /

INSTRUCCIONES GENERALES:

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo.

3= Débilmente en desacuerdo.

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

5= Débilmente de acuerdo.

6= Moderadamente de acuerdo.

7= Totalmente de acuerdo.

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión.

1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	

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	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	
12	Esta organización significa mucho para mí.	
13	Le debo muchísimo a mi organización.	
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	
15	No me siento parte de mi organización.	
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	

Link: https://kupdf.net/download/escala-de-compromiso-organizacional-meyer-y-allen-1_5af75c2ce2b6f5d50e72ca7a_pdf

<https://xdoc.mx/preview/cuestionario-de-compromiso-organizacional-no-5ed0228223349>

Cuestionario de satisfacción laboral

EDAD:

SEXO:

M

F

FECHA DE APLICACIÓN: / /

El presente cuestionario contiene preguntas de autoevaluación personal sobre su trabajo. A través de escalas, usted podrá formarse una idea sobre su satisfacción laboral.

Procuré responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexiones con velocidad, lo más importante es que responda con sinceridad.

El cuestionario contiene 23 ítems referidos a su satisfacción laboral. Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas.

Califiqué del 1 al 7 de acuerdo con la siguiente escala al grado de satisfacción laboral o insatisfacción laboral que producen los diferentes aspectos de su trabajo en la institución Educativa, siendo 1: Muy insatisfecho y 7: Muy satisfecho.

1: Muy insatisfecho.

2: Bastante insatisfecho.

3: Algo insatisfecho.

4: Indiferente.

5: Algo satisfecho.

6: Bastante satisfecho.

7: Muy satisfecho

1	Los beneficios que le produce su trabajo por sí mismo.	
2	Las oportunidades que les ofrece su trabajo de realizar las cosas en la que usted destaca.	
3	Las oportunidades que le ofrece s trabajo de hacer las cosas que le gustan.	
4	El salario que usted recibe.	

5	Los objetivos y metas que deben alcanzar.	
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	
7	El entorno físico y el espacio que dispone la Institución.	
8	La iluminación de su lugar de trabajo.	
9	La ventilación de su lugar de trabajo.	
10	La temperatura de su oficina de trabajo	
11	La oportunidad de formación que le ofrece la institución,	
12	La oportunidad de desarrollo que le ofrece la institución.	
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 la "justicia" de trato que recibe de la institución.	
18	El apoyo que recibe de sus superiores.	
19	La capacidad de decidir autónomamente.	
20	Su participación en las decisiones de su área.	
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución.	
22	El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones laborales y leyes laborales.	
23	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.	

Link:

https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Inventario del cuestionario de Desempeño laboral

EDAD:

SEXO:

FECHA DE APLICACIÓN: / /

Instrucción:

A continuación, se presentan una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ellas depende el éxito de la presente investigación.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1: Nunca

2: Rara vez

3: Algunas veces

4: casi siempre

5: Siempre

		1	2	3	4	5
1	Conseguí organizarme y planificarme en mi trabajo para poder terminarlo a tiempo.					
2	Pude establecer prioridades dentro de mis actividades laborales.					
3	Pude realizar mis trabajos de manera eficiente.					
4	Manejo bien mis tiempos dentro de mis actividades laborales diarias.					
5	Por mi propia iniciativa, comencé una nueva tarea cuando se completaron mis tareas laborales anteriores.					
6	Trabajé para mantener actualizado mi conocimiento relacionado con mi trabajo.					
7	Se me ocurrieron soluciones creativas para nuevos problemas que se presentan dentro de mi área.					
8	Asumí responsabilidades adicionales, fuera de mis labores cotidianas.					
9	Busqué continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.					
10	Participé activamente en reuniones y / o consultas dentro de mi área de trabajo.					
11	Hice problemas en el trabajo más grandes de lo que ya eran.					

12	Me centré en los aspectos negativos de la situación en mi equipo de trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
13	Hablé con mis compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de mi labor.					
14	Hablé con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					

Link: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1609-74752022000100063&script=sci_arttext&lng=pt

ANEXO 04 Carta de autorización



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 20 de setiembre de 2023

OFICIO N° ~~000~~0xx-2023-ESC-PSIC/UCV-TR

~~CPC Aldo Gavidia Amesquita.~~

~~Jefe del área de RRHH en la COMPAÑÍA PERUANA DE PETRÓLEO GAS Y GASOLINA S.A.C. - Trujillo.~~

PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- ~~Vaca Chalan Jeniffer Brigitte.~~

Quien actualmente está realizando el Proyecto de Investigación titulado: “Compromiso organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.”; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que la estudiante en mención pueda tener acceso al número de población de los colaboradores de la compañía y así realizar la aplicación de instrumentos para la recolección de datos.

Concedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente.

ANEXO 05 Recepción de carta de autorización

Trujillo, 10 de octubre de 2023

CARTA DE ACEPTACIÓN

Dr. Marvin Moreno Medina
Jefe de Psicología – Trujillo

ASUNTO: Autorización para realizar el proyecto de investigación para titulación

Mediante la presente queremos dejar constancia que COMPAÑÍA PERUANA DE PETRÓLEO GAS Y GASOLINA S.A.C con RUC 20604178704, debidamente representada por su Gerente General ANDERSON GILBERTO MONTENEGRO DELGADO, identificado con DNI 48151399, acepta la realización del proyecto de investigación titulado **“Compromiso organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral en colaboradores de una compañía que comercializa hidrocarburos”**; de la estudiante Jeniffer Briggite Vaca Chalan, identificada con DNI 77697371, estudiante del XI ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo.

Si otra particular, aprovechamos la ocasión para expresar nuestra mayor consideración y estima.



Anderson G. Montenegro Delgado
GERENTE GENERAL
COMPAÑÍA PERUANA DE PETRÓLEO
GAS Y GASOLINA S.A.C.

GERENTE GENERAL

Anexo 6: Consentimiento informado o asentimiento

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Compromiso organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.

Investigadora: Vaca Chalan, Jeniffer Briggite.

Propósito del estudio

Se le invita a participar en la investigación titulada “Compromiso organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.”, cuyo objetivo es determinar la influencia de compromiso organizacional, satisfacción laboral sobre el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus de Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de la institución.

Tras obtener un resultado empírico que asegura y cuantifica la problemática, se pueden establecer estrategias de intervención acorde a las necesidades de la población beneficiaría, ayudando a resolver compromiso organizacional, satisfacción laboral sobre el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “compromiso organizacional, satisfacción laboral sobre el desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en la hora de descanso correspondiente, de la institución.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Jeniffer Vaca Chalan, email: JVACACH6@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor Dra. Guzmán Rodríguez Natalia Mavila, email: nguzmanr18@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

ANEXO 07

Ecuación de regresión 01

Desempeño laboral = 32.44 + 0.0187 Compromiso Organizacional + 0.1139 Satisfacción Laboral

Ecuación de regresión 02

Desempeño laboral = 1112.5 + 0.322 Componente Afectivo – 0.216 Componente Normativo – 2.95 Componente de continuidad – 4.01 Sat. De la supervisión + 0.347 Sat. Del ambiente físico - 0.129 Sat. De las prestaciones + 2.00 Sat. Intrínseca + 0.906 Sat. Por la participación + 0.1298 componente Continuidad*Sat. De la supervisión – 0.0821 Componente Continuidad * Sat. Intrínseca + 0.0175 Sat. De la supervisión*Sat. Intrínseca



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMAN RODRIGUEZ NATALIA MAVILA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral en colaboradores de una compañía comercial de hidrocarburos en Trujillo.", cuyo autor es VACA CHALAN JENIFFER BRIGGITE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUZMAN RODRIGUEZ NATALIA MAVILA DNI: 41916979 ORCID: 0000-0002-1381-8261	Firmado electrónicamente por: NGUZMANR18 el 29- 01-2024 15:38:23

Código documento Trilce: TRI - 0719929