



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los
trabajadores de la empresa Kathymer Chimbote, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Puycan Espinoza, Brandon Patricks (orcid.org/0000-0001-9529-7158)

ASESOR:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (orcid.org/0000-0001-6290-4484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico a Dios por iluminarme y brindarme salud para poder terminar mi carrera con éxito. A mis padres por su comprensión y dedicación para inculcarme valores, respeto y responsabilidades que han hecho que sea mejor persona, gracias por su amor incondicional. A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme la vida y la salud de todos los días, para formarme como el mejor ser humano y profesional en la vida. A mis padres, hermanos por su apoyo, amor y sacrificio, demostrados en el día a día y por el profundo cariño que nos demostramos como una familia unida. A mi docente y asesor el Dr. Manuel Espinoza quien me brindó sus conocimientos y se tomó el tiempo de ayudarme en las distintas situaciones que lo necesite.

El Autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	16
3.5. Procedimientos.	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Coeficiente de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.</i>	19
Tabla 2 <i>Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la satisfacción laboral en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.</i>	19
Tabla 3 <i>Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión Condiciones físicas de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.</i>	21
Tabla 4 <i>Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión Beneficios Laborales de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.</i>	22
Tabla 5 <i>Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión relaciones interpersonales de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.</i>	23
Tabla 6 <i>Percepción de los trabajadores sobre el nivel del compromiso organizacional de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.</i>	24
Tabla 7 <i>Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión afectiva de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.</i>	25
Tabla 8 <i>Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión continua de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.</i>	26
Tabla 9 <i>Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión normativa de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.</i>	27
Tabla 10 <i>Coeficiente de correlación la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión afectiva en los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.</i>	28
Tabla 11 <i>Coeficiente de correlación la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión continua en los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020</i> ..	29
Tabla 12 <i>Coeficiente de correlación la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión normativa en los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020</i>	30
Tabla 13 <i>Operacionalización de la variable satisfacción laboral</i>	46
Tabla 14 <i>Operacionalización de la variable compromiso organizacional.</i>	47
Tabla 15 <i>Matriz de Consistencia Lógica.</i>	44

Tabla 16 *Percepción de los trabajadores sobre el indicador Ambiente de Trabajo en la Empresa KathyMar Chimbote, 2020*90

Tabla 17 *Percepción de los trabajadores sobre el nivel en indicador de Líneas de carrera en la Empresa KathyMar Chimbote, 2020*.....91

Tabla 18 *Percepción de los trabajadores sobre el nivel del indicador del sentido de satisfacción de la Empresa KathyMar Chimbote, 2020*92

Tabla 19 *Percepción de los trabajadores sobre el nivel del indicador lealtad en la Empresa KathyMar Chimbote, 2020*93

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la satisfacción laboral en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.	20
Figura 2 Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión Condiciones físicas en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.....	21
Figura 3 Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión beneficios laborales en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.	22
Figura 4 Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión relaciones interpersonales en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.....	23
Figura 5 Percepción de los trabajadores sobre el nivel compromiso organizacional de la Empresa Kathymar, 2020.	24
Figura 6 Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión afectiva de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.	25
Figura 7 Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión continua de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.	26
Figura 8 Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión normativa de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.....	27
Figura 9 Percepción de los trabajadores sobre el indicador Ambiente de Trabajo de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020	90
Figura 10 Percepción de los trabajadores sobre el indicador líneas de carrera en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020	91
Figura 11 Percepción de los trabajadores sobre el nivel del indicador sentido de satisfacción en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020	92
Figura 12 Percepción de los trabajadores sobre el nivel del indicador lealtad en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.....	93

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Kathyamar de Chimbote 2020. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal. Se llegó a considerar que la población muestral dentro de la investigación fue de 65 trabajadores. Para la recolección de datos se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, cuya aplicación fue 90% de manera virtual y 10% de manera presencial. Según los datos obtenidos, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional obtuvieron una correlación positiva moderada, con un coeficiente de Rho Spearman de 0.307 y una significancia de 0.000. El 60% de los trabajadores indicaron que el nivel de satisfacción laboral es medio y el 40% de trabajadores indicaron que es muy bajo, el 47.7% de los trabajadores indicaron que el nivel de compromiso organizacional es medio y el 41.5% de trabajadores indicaron que es muy bajo. Se determinó que la relación más significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso fue la afectiva con 0,336 de coeficiente de Rho de Spearman.

Palabras clave: Satisfacción, compromiso, organización, trabajadores.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment of the collaborators of the company Kathymar de Chimbote 2020. The research was of applied type, with a non-experimental cross-sectional design. The sample population within the investigation was considered to be 65 workers. The survey was used as a technique for data collection and as an instrument the questionnaire, the application of which was 90% virtually and 10% in person. According to the data obtained, job satisfaction and organizational commitment obtained a moderate positive correlation, with a Rho Spearman coefficient of 0.307 and a significance of 0.000. 60% of workers indicated that the level of job satisfaction is average and 40% of workers indicated that it is very low, 47.7% of workers indicated that the level of organizational commitment is average and 41.5% of workers indicated that it is very low. It was determined that the most significant relationship between job satisfaction and the dimensions of the commitment was the affective one with Spearman's Rho 0.336 coefficient.

Keywords: Satisfaction, commitment, organization, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La tendencia dentro de las organizaciones manufactureras que buscan metas solamente cuantificables acarrea colateralmente efectos negativos a la gran tensión laboral de una condición dentro de los colaboradores de estas empresas.

La necesidad por priorizar y romper este tipo de esquema genera que en estos últimos años exista la intención de dejar de lado estos modelos de negocios, donde se ha descuidado mucho la satisfacción laboral de los colaboradores como también la intención de generar cada vez más un compromiso organizacional para generar una ventaja competitiva.

A pesar de ver las nuevas tendencias de querer mejorar la situación laboral que presenta las empresas manufactureras, se pueden evidenciar situaciones negativas como el estudio realizado por CEPAL (2017), donde menciona a través de la evaluación a más de 100 empresas manufactureras de alimentos del territorio colombiano muestra que el 78% de estas empresas poseen trabajadores que presentan una insatisfacción laboral muy marcada debido a la falta de interés de la misma empresa por favorecer esta situación. Solo el 22% de estas empresas presentan trabajadores satisfechos, siendo una cifra muy preocupante en función del salvaguardo y salud mental que se debe de tener en los trabajadores de una empresa. En Deloitte (2016), realizó un estudio para conocer las tendencias dentro del ranking mundial sobre el manejo del capital humano, donde muestra que los gerentes principalmente de empresas manufactureras de alimentos presentan una necesidad para generar una ventaja competitiva a través del compromiso organizacional, donde el 75% de estos tiene la intención de incorporar nuevas estrategias para estimular el compromiso teniendo la expectativa que de esta manera no exista una rotación constante de personal.

Así también, se presenta que, en el Perú, las empresas manufactureras de alimentos, no priorizan temas de gestión en el personal, ya que en su gran mayoría descuidan la satisfacción del personal, evidenciándose de esta manera la falta de fidelización de los trabajadores, donde estos optan generalmente irse hacia donde se les presente la mejor oportunidad laboral (Diario Gestión: empleo y management, 2015).

Se evidenció que a través de un estudio realizado por Apeim, sobre el compromiso

organizacional de los colaboradores de empresas de manufactura de alimentos, se puede mostrar que generalmente en empresas que trabajan con mucha mano de obra, el 55% de estas (en su mayoría conserveras), del norte del país, poseen trabajadores que carecen de un compromiso organizacional por su contratista debido al poco esfuerzo de retención que poseen estas empresas para con sus colaboradores (Diario La República, 2017).

Últimamente debido a la coyuntura por la que está atravesando el país por la Covid 19, las conserveras presentan problemas a la hora de manejar a su personal ya que la priorización está en el sentido de salvaguardar la bioseguridad del personal, descuidando temas como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores.

Debido a la coyuntura en la empresa Kathymar se presenta mucha insatisfacción laboral, porque el trabajador de la empresa conservera muestra una necesidad de satisfacción laboral en la infraestructura que ofrece la empresa, la necesidad de buenos beneficios laborales. Los trabajadores al encontrar un poco insatisfechos algunos de estos migran hacia otras empresas conserveras ya que no existe una retención buena por la falta de compromiso organizacional del mismo trabajador.

Kathymar muestra una falta de comprensión respecto a su satisfacción laboral y su compromiso con la organización en la que trabaja. Como resultado, el problema de investigación fue: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar, 2020?

Esta investigación fue respaldada conforme a los criterios a continuación: Fue conveniente, dado que al llevarla a cabo esta investigación se logró adquirir un entendimiento sobre el nivel de satisfacción laboral y el compromiso de los trabajadores, lo que facilitó a la empresa diagnosticar su situación. Además, fue de carácter social, puesto que, al comprender la situación identificada, fue posible implementar mejoras utilizando las recomendaciones proporcionadas en este estudio, mostrando de esta manera un efecto positivo entre la atención de calidad frente al cliente interno como el producto dado por la empresa al mercado.

Además, se pudo sustentar en el aspecto teórico porque al demostrar una elaboración metódica y estructurada de las teorías, se pudieron vincular las variables analizadas.

El proyecto de investigación resultó ser práctico porque se emplearon los instrumentos pertinentes. Asimismo, fue metodológico al posibilitar la creación de instrumentos apropiados para la naturaleza del estudio. El objetivo general fue, determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Kathymar de Chimbote 2020. Los objetivos específicos fueron, identificar el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa evaluada. Identificar el nivel del compromiso organizacional de la empresa evaluada. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión afectiva de los trabajadores de la empresa Kathymar de Chimbote 2020. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión normativa de los trabajadores de la empresa Kathymar de Chimbote 2020. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión continua de los trabajadores de la empresa Kathymar de Chimbote 2020. La hipótesis general de investigación fue de carácter correlacional y fue la siguiente: H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar de Chimbote, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente trabajo se recurrió a trabajos previos del ambiente internacional, como de Hendri (2019), En su estudio científico, con un enfoque descriptivo, el autor empleó al cuestionario como medio de recolección de datos, involucrando a una muestra de 120 empleados de una compañía de alimentos manufacturados. Llegó a la conclusión de que los empleados en este sector exhiben un nivel medio de satisfacción laboral del 65%, atribuyendo esta situación a la falta de estrategias por parte de las organizaciones contratistas para proporcionar un entorno laboral adecuado.

De manera similar, en su investigación descriptiva, Chaudhary y Bhaskar (2017) también optaron por el cuestionario como instrumento de recolección de datos, la muestra fue 55 trabajadores de una organización de procesamiento de alimentos en la manufactura China, donde tuvo como objetivo encontrar el nivel del compromiso del trabajador, donde se muestra mayor determinación de compromiso en jefes más que en algunos subordinados.

Greenaway, Haslam, Cruwys, Branscombe, Ysseldyk y Heldreth (2015), en su investigación científico, que fue descriptiva propositiva, haciendo uso de una herramienta de investigación que fue el cuestionario, con una muestra de 213 trabajadores, concluyeron que en las industrias de fabricación de alimentos el 55% de los trabajadores encuestados presentaron que el nivel compromiso organizacional era medio, mostrando así que los empleados dentro de organizaciones de manufacturera presentan un compromiso con la continuidad de trabajo, presentándose la necesidad de pertenecer dentro de una empresa para poder generar ganancias salariales.

Para Riu (2020), En su estudio científico, de naturaleza descriptiva correlacional, se utilizó un cuestionario como método de recolección de datos, involucrando a una muestra de 48 empleados de una organización china dedicada a la manufactura de alimentos. El propósito principal del artículo fue analizar la relación entre la satisfacción y el compromiso. Con ello se evidenció una correlación entre estas variables en los encuestados, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.455, lo que sugiere que a medida que la satisfacción laboral percibida aumenta, también lo hace el compromiso organizacional de los trabajadores.

Liu, Huang y Zhang (2018), el investigador en su investigación científica, con un enfoque descriptivo correlacional, recopiló datos mediante el uso del cuestionario, involucrando así a una muestra de 64 empleados de una organización de manufactura de alimentos. El principal objetivo fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y las diversas dimensiones del compromiso. Se llegó a la conclusión de que los empleados en compañías manufactureras muestran una satisfacción particularmente alta en lo que respecta a las relaciones interpersonales en el contexto laboral, lo que contribuye a fortalecer mayores vínculos de compromiso organizacional esenciales para poder alcanzar una ventaja competitiva.

Singh, Chand, Mittal y Aggarwal (2020), en su investigación científica, la cual fue de enfoque descriptiva correlacional, con una muestra de 965 colaboradores de una gran empresa de manufactura de comidas, el propósito de esta investigación fue poder analizar la posible relación entre la variable satisfacción con sus dimensiones y compromiso, se pudo llegar a concluir que tanto el compromiso con la satisfacción se pueden relacionar directamente con los empleados de dicha empresa manufacturera, ya que si un colaborador presenta satisfacción adecuada en su organización esta satisfacción será condicionante en el compromiso de querer seguir perteneciendo en las filas de la empresa. El coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.313.

Banaszak-Holl (2015), En su artículo científico, con un enfoque descriptivo, este investigador optó por utilizar al cuestionario como método de investigación, involucrando a una muestra de 123 empleados de empresas de manufactureras. El objetivo principal de este estudio fue examinar el comportamiento de la variable compromiso. Se llegó a la conclusión de que los resultados obtenidos sugieren que, en lo que respecta al coraje en el entorno laboral, tanto el comportamiento organizacional como el compromiso valiente se consideran aspectos fundamentales de la identidad laboral, ayudando así a las personas a reducir las discrepancias entre sus identidades sociales y personales a través de las funciones que realizan en su trabajo.

En Mansor e Idris (2015), en su investigación científico, que fue descriptivo correlacional, esta investigación opto por el cuestionario con la cual se logró la recopilación de datos de información, la muestra para dicho estudio fue de 65

empleados en una empresa de manufacturera de comida, el objetivo fue llegar a determinar la relación existente entre la variable satisfacción y las dimensiones del compromiso organizacional, donde se pudo mostrar un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.567, se observó que a mayor satisfacción laboral mayor será su compromiso organizacional en lo normativo siguiendo los lineamientos a las posibles normas dadas por la organización, dado así que los empleados demuestran una mayor disposición en su compromiso hacia las tareas realizables.

En Bayoli, Waveren y Chan (2014), en su investigación científico, esta fue de enfoque descriptivo correlacional, el cual opto al cuestionario como herramienta para obtención de información, esta muestra fue de 75 colaboradores de áreas de jefatura, de una empresa de manufactura de comida, el principal objetivo fue poder determinar la posible existencia de relación entre ambas variables, asimismo pudo mostrar un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.965, se observó cuanto mayor grado de satisfacción laboral mayor grado será el compromiso afectivo, ya que la satisfacción es un elemento condicionante que genera afectividad dentro del trabajador para la empresa.

Kumar y Sankar (2016), en su artículo científico, con una investigación descriptiva exploratoria, el cuestionario fue la herramienta de investigación, 64 empleados fueron la muestra, de dicha empresa de manufactura de comida, tuvo como objetivo mostrar el compromiso organizacional que existe dentro de las organizaciones de manufactura, donde se pudo llegar a una posible conclusión, que el compromiso organizacional que existe en los empleados está de forma regular, esto se debe al comportamiento de cada uno, sin embargo los empleados que se introducen a realizar diferentes funciones son individuos que quieren encontrar a otras organizaciones que les puedan brindar mejores oportunidades y sientan estos que el trabajo que realizan esta muy bien pagado conforme a cada actividad que realizan, asimismo existe otro grupo de empleados que mantienen un compromiso organizacional alto, debido a estos tienen un largo tiempo trabajando dentro de estas empresas manufactureras.

Jyoti y Rani (2017), en su investigación científica, esta fue descriptiva propositiva, uso una herramienta de investigación que fue el cuestionario, 431 empleados fue la muestra, de una organización manufactura de comida, el objetivo primordial fue

determinar el nivel de compromiso organizacional frente a los empleados, según el nivel que evaluó el autor indico que el que predomina es el nivel bajo con un 36%, seguidamente se encuentra el nivel medio con un 32%, y finalmente el nivel alto con el mismo indicador medio un 32%. Se presento semejanza en cada uno de los niveles dentro de la empresa ya que todos estos tienen tiempo dentro de la empresa, y de alguna manera u otra es positiva a la hora de ver un buen compromiso organizacional. Además, se llevaron a cabo numerosas investigaciones similares a nivel nacional, como la realizada por Monroy (2020) en su maestría. Este estudio adoptó un enfoque descriptivo correlacional y empleó un cuestionario como instrumento de investigación, 123 empleados fue la muestra. Su objetivo primordial fue evaluar el nivel de satisfacción laboral percibida por el personal dentro de la organización. Como resultado, se llegó a concluir que este nivel era muy alto. Por consiguiente, se dedujo que todos los empleados desempeñan sus labores con gran dedicación debido a que se sienten ampliamente recompensados, y los trabajadores siempre tenían la predisposición y siempre estaban alegres de poder participar en todas las juntas que involucra a la empresa.

En Boada (2019), en su trabajo de investigación de maestría, con una investigación descriptiva correlacional, se optó al cuestionario como herramienta de recopilación de datos, con una muestra de 64 trabajadores, el principal propósito fue mostrar la posible relación de satisfacción laboral y el compromiso organizacional, se llegó a la conclusión que la satisfacción laboral posee un vínculo directo con el compromiso de los colaboradores de las empresas evaluadas, llegando así a tener una mayor relación entre satisfacción de las condiciones físicas con el compromiso normativo.

Durante el siglo pasado, han emergido diversos fundamentos teóricos en relación con la satisfacción laboral, los cuales han examinado detenidamente dicha variable. A continuación, se presentan las teorías más relevantes que pudieron existir. Por ejemplo, la teoría factorial de Herzberg, desarrollada en 1959, analiza cómo los empleados obtuvieron satisfacción en el entorno laboral, centrándose especialmente en los factores motivaciones y intrínsecos. En cuanto a su naturaleza, se destaca que esta teoría se centra específicamente en la motivación, abordando diferentes aspectos de insatisfacción (Arampatzi, Burger y Veenhoven, 2015).

Por otro lado, la teoría de Dawis y colaboradores, presentada en 1994, se enfoca en la discrepancia intrapersonal y sugiere que muchas discrepancias por los empleados están vinculados directamente a sus expectativas laborales y las metas que esperan alcanzar dentro de sus roles, lo que a su vez influye en su nivel de insatisfacción y satisfacción (Boodoo, Gomez y Gunderson, 2014). Estos autores nos ayudan a entender cómo, a través de las variables principales, se influencia directamente en la satisfacción laboral, uno de las cuales es la satisfacción laboral, se consiguió de una forma u

Otro aspecto que es muy importante es el desarrollo de habilidades que son necesarias para los roles laborales, o en su defecto, la evaluación de las necesidades del trabajador se ve relacionado con el salario percibido. En la teoría de Lawter, que fue propuesta en 1973, se introduce el concepto de discrepancia interpersonal, que hace referencia a la satisfacción de diferentes aspectos, donde el salario recibido y la igualdad salarial por el empleado son componentes distintivos (Carr y Mellizo, 2013).

Por otro lado, la teoría de Quarstein, McAffe y Glassman en 1992 se centra en los eventos situacionales como medio para mejorar la satisfacción de los colaboradores, haciendo hincapié en las circunstancias laborales en lugar de los problemas personales de los empleados (Cheung y Lucas, 2015). Otras teorías, como la de Dawens en 1994, abordan la adaptación en el trabajo, sugiriendo que, si un empleado se siente de forma muy cómoda en su puesto, su desempeño y dedicación dentro de la organización se verán beneficiados (Duffy, Autin y Bott, 2015).

Para llegar a una conclusión con relación al enfoque teórico de la satisfacción laboral, es esencial tener en cuenta a la teoría de González, propuesta en 2010, acerca del contexto organizacional. Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral está totalmente influenciada por todos los aspectos del entorno en el que el trabajador se encuentra, esto incluye los beneficios laborales, las condiciones físicas y las relaciones interpersonales, (Gonzales, 2011).

Existen diversas teorías sobre la satisfacción laboral que sugieren medir a esta variable de dos formas significativas. Por un lado, está el enfoque unidimensional, que implica medirla a través de una pregunta genérica para estimar la actitud del trabajador hacia su trabajo. Por otro lado, está el enfoque multidimensional, que busca medirla

mediante diversos factores con el fin de poder obtener una escala más completa de satisfacción del trabajador, (Schreurs, Guenter, Van Emmerik, Notelaers, y Schumacher, 2015).

A través del tiempo, numerosos investigadores han preferido adoptar un enfoque multidimensional para evaluar la satisfacción laboral, como Vroom, Dawis, Lofquist y Weiss (citados en Haushofer y Fehr, 2014). Cada autor mencionado tiene una perspectiva distinta al respecto y no han llegado a un consenso sobre el tema.

Logrando así tener diferentes teorías, el objetivo que quisieron era lograr identificar las dimensiones de satisfacción laboral, con la ayuda del enfoque multidimensional, se pretendió medir de manera más completa mi muestra objetivo y así poder obtener los niveles de satisfacción dentro de la organización. Las bases teóricas que respaldan esta investigación incluyen la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo. Esta teoría, presentada por Mayo, es una corriente administrativa que surgió a partir del experimento de Hawthorne y que otorga gran importancia a los grupos, la organización informal y las personas, en contraste con los principios formales de la Teoría Clásica. Por ende, la teoría de las relaciones humanas se originó como respuesta a la creciente deshumanización del trabajo, que comenzó con la implementación de métodos rigurosos, científicos y precisos, obligando con ello a que los empleados se sometieran al trabajo de manera forzada (citado en Cequea, Rodríguez y Núñez, 2011).

En relación a las definiciones, el autor González (2011) señala que la satisfacción laboral se define como: "una disposición positiva del empleado basada en la percepción objetiva y realista, resultante de cada una de sus experiencias". (p.56). A lo que hace referencia de su concepto el autor, es que el trabajador da su mejor esfuerzo para lograr buenos resultados, pero basándose en el aspecto económico y en el ambiente de trabajo.

Según Márquez (2012), la satisfacción se entiende como una sensación de cumplimiento de necesidades en consecuencia de las interacciones interpersonales dentro de un centro de trabajo (p.78). Esto sugiere que la satisfacción se alcanza mediante relaciones positivas entre colegas de trabajo, y también implica un ambiente propicio para el desempeño laboral adecuado.

Por otro lado, el autor Robbins (2008) define la satisfacción como un término centrado

en las habilidades y condiciones que el empleado posee para llevar a cabo las funciones que realiza; en otras palabras, se refiere al esfuerzo que el empleado invierte en cumplir con sus responsabilidades dentro de la empresa (p. 151).

Según algunos investigadores, hay existencia de relación entre la satisfacción laboral y las respuestas emocionales, lo que sugiere que una mayor insatisfacción laboral esta se correlaciona con emociones negativas como la depresión o angustia (Judge y Church, 2005). Esto implica que la satisfacción de un trabajador dentro de una organización depende de cada oportunidad que ofrezca dicha empresa, así también se influencia mucho el clima laboral que experimenta con sus colegas. Por lo tanto, para que un trabajador pueda cumplir efectivamente con sus responsabilidades, es crucial que existan oportunidades y una relación armoniosa con sus compañeros.

Para abordar este proyecto, se seleccionó al autor Gonzales (2011), quien en su libro "Satisfacción y Motivación en el trabajo" presenta un enfoque multidimensional directo. Su principal objetivo era evaluar la satisfacción laboral dentro de la organización utilizando tres dimensiones muy importantes para simplificar la medición: mobiliario apropiado, condiciones físicas o de confort, infraestructura adecuada. Estos aspectos se consideran fundamentales dentro de una organización para desempeñar sus actividades de manera óptima dentro de la misma.

Las condiciones laborales de un empleado pueden ser mejoradas a través de las recompensas que la organización tiene para con él, incluyendo la compensación por el logro de objetivos específicos, ya sea en forma expresión de gratitud o de incentivos monetarios. La manera en que la empresa trata a sus empleados, ya sea mediante estímulos metafísicos o físicos, es crucial para su satisfacción laboral. Esto abarca aspectos muy importantes como los beneficios, el desarrollo profesional, las oportunidades de carrera y finalmente la remuneración salarial.

Según González (2011), si la empresa cuenta con un mobiliario de calidad una infraestructura adecuada, los empleados se sentirán satisfechos y estarán motivados para trabajar de manera eficaz, alcanzando así sus objetivos laborales. Una alta satisfacción laboral en la organización promueve una buena comunicación entre áreas, asimismo el trabajo en equipo, lo que se traduce en una mayor productividad y una capacidad mejorada para resolver conflictos dentro de la empresa (Gonzales, 2011, p.

55-79).

Gonzales (2011) también señala que la satisfacción laboral puede influir en diversos aspectos del comportamiento del empleado, como poder identificarse con la empresa, su desempeño y su compromiso. Es importante destacar que mientras exista satisfacción laboral, esta puede condicionar varios aspectos de la interacción del empleado con la organización. (p.75).

Según González (2011), una mayor satisfacción con aspectos que puede ofrecer un trabajo conlleva a una mayor disposición a comprometerse con la empresa, con el deseo de mantenerse con el tiempo dentro de esta. Por el contrario, una menor satisfacción laboral tiende a provocar una respuesta totalmente negativa, con la intención de nuevas oportunidades en otras empresas.

En su revisión de 1964, Vroom (citado en Chiang, Martín y Núñez, 2010) encontró una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la adherencia a las normas establecidas para el puesto de trabajo. Sus hallazgos demostraron que a una mayor satisfacción laboral se traduce en una mayor disposición a poder cumplir con todas las disposiciones de la empresa, como su reglamento, entre otras directrices.

En relación al sustento teórico sobre la variable compromiso organizacional, el autor Becker (1960) sostiene que este compromiso es una conexión que el empleado establece con la organización, resultado de pequeñas inversiones o apuestas realizadas a lo largo de su trayectoria laboral (p. 63).

El autor no da a entender que los empleados juntan significativas inversiones con la empresa, pero otorgando el valor del compromiso, a partir de allí se llega a percibir la retroalimentación a través de estos compromisos ya sean deficientes o altos de acuerdo a la perspectiva del mismo, por tanto, se llega a plantear un compromiso formado por el intercambio entre la persona, el entorno social y la relación instrumental (Meyer, Allen, Paunonen, Gellatly, Goffin y Jackson, 1989). Enfoque de compromiso de intercambio.

En cuanto a diversos autores de la época antigua nombraremos a Reichers que en (1985), recalcó que un tipo de obligación es el compromiso. Dicha definición es de vinculación con la famosa ética que puede existir en el trabajo que se propuso en Morrow (citado en Park y Joaquin, 2012, p.531).

Ese concepto nos da entender que cuando una persona entra a una empresa el compromiso que tiene con esta, se vuelve una obligación ya que el vínculo parte de un contrato.

Según Varona, la ética en relación con el compromiso organizacional se percibe como la responsabilidad que capacita al empleado para promover un excelente rendimiento (citado en Powel y Bromley, 2015, p.751), en su perspectiva de compromiso de atribución.

Lo que quiere dar entender el autor es parecido a otros autores dando del concepto de compromiso organizacional como una obligación del empleado así la empresa y explicando que si el trabajador no desempeña bien su trabajo pueda ser despedido y si es lo contrario seguirá en el cargo.

Para Caamaño, menciona que en el compromiso organizacional existen Tres elementos muestran una característica compartida, que es el componente psicológico vinculado al empleado mismo, quien a través de este factor esta toma decisiones continuas sobre si se quiere o no quedar en una organización. Esto se logra a través de un compromiso afectivo perceptual hacia la obligación de querer quedarse en la misma organización (Simonet, 2015, p.675).

El autor nos explica en su concepto, que el compromiso organizacional se vuelve más una percepción afectiva del trabajador hacia la organización, conforme pase el tiempo. En cuanto Allen y Meyer (2003), estos definen como un estado de conducta psicológica al compromiso organizacional, es decir el mismo empleado se lograr identificar con su organización, lo logra mediante de sus emociones y metas que permiten así la permanencia dentro de esta misma (p.6).

Los autores Allen y Meyer (2003) quienes definen que: "el compromiso de un trabajador se lograr a través de la realización de sus deseos o metas, si la empresa lograr hacer que el los cumpla, este creará un fuerte vínculo con esta "La acción que la empresa planifica genera muchas emociones que duran en los trabajadores, también se ve reflejado en el comportamiento organizacional. Es por ello que, según Chiavenato en 2013, el compromiso de los empleados dentro de las empresas se entiende como el sentimiento de conexión con el pasado y el presente de la organización, reflejado en cada esfuerzo que da el empleado para lograr las metas

(p.6). Para ofrecer recomendaciones sobre cómo aprovechar adecuadamente el compromiso organizacional, estas se basan específicamente en las prácticas de liderazgo establecidas a lo largo del tiempo.

El autor nos habla muy parecido a otros autores, que, si el colaborador no logra realizar sus objetivos antes de entrar a la empresa, pues este no podrá crear el vínculo del compromiso para con la empresa.

En cuanto a las dimensiones que aplicare en este proyecto, se seleccionó los estudios de Allen y Meyer sobre la variable compromiso organizacional, quienes en 2003 identificaron tres dimensiones: continua, afectiva y de permanencia. En cuanto a la dimensión afectiva, se refiere a la conexión emocional que los empleados tienen con la empresa, manifestando un apego que satisface sus expectativas y necesidades, lo que les hace disfrutar de una forma u otra sus labores (p.22).

En cuanto a la dimensión de compromiso continuo, se reconoce la persona considerando los costos físicos, psicológicos y financieros, así como las escasas oportunidades de poder encontrar un empleo en otras empresas, lo que lleva a la idea de ni pensar en abandonar el puesto (p.24). Esta dimensión indica que el empleado se siente completamente comprometido con la empresa por el tiempo invertido y se esfuerza al máximo por permanecer en ella.

En cuanto a la dimensión normativa según Allen y Meyer (2003), este tipo de compromiso implica la lealtad moral del trabajador hacia la organización, basada en un sentido de reciprocidad, como retribución por prestaciones o beneficios recibidos (p. 27).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

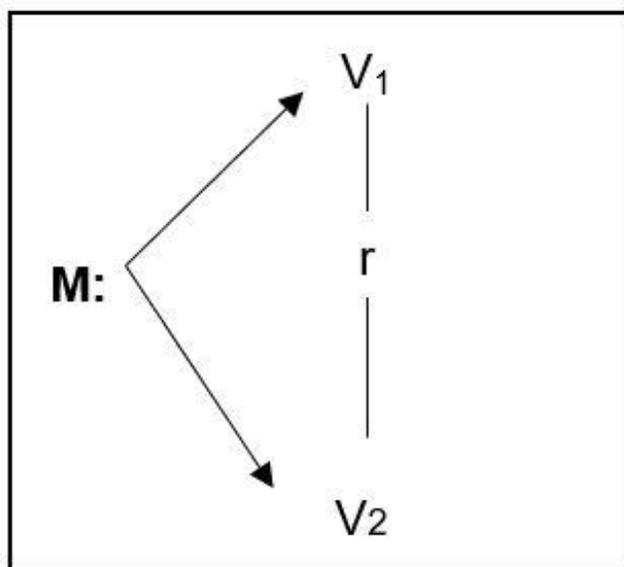
Tipo de investigación

Este estudio se caracterizó por ser de naturaleza aplicada, dado que se llevó a cabo mediante la utilización de instrumentos y teorías específicas para cumplir con los objetivos establecidos (Hernández et al., 2014). Además, adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se recopilaron los datos de manera numérica, empleando porcentajes, tablas de frecuencia y evaluando los niveles de correlación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño de investigación

Diseño: No experimental, transversal, descriptivo – correlacional,

Dado que no se efectuó la manipulación de las variables, la recopilación de datos se llevó a cabo dentro de un periodo específico (Hernández et al., 2014).



Esquema de diseño de investigación descriptivo correlacional.

M es la muestra (Trabajadores)

V1 es la variable Satisfacción laboral

r es la relación

V2 es la variable Compromiso organizacional

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Satisfacción Laboral. Según González (2011), define que: “Se refiere a la disposición positiva del colaborador basada en su percepción objetiva de las experiencias laborales” (p.56).

Compromiso organizacional. Allen y Meyer (2003), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico en el que el empleado se identifica con la empresa a través de sus metas, emociones, y deseos, con ello el empleado logra permanecer dentro de la empresa (p.6).

Definición operacional

Satisfacción Laboral. Se refiere a un sentimiento de calma experimentado por el empleado en relación con su empresa al cual ofrece sus servicios, basado en aspectos como las condiciones físicas y de infraestructura, los beneficios sociales y las relaciones interpersonales. Se pudo medir a través de niveles dentro de la escala de Likert en instrumentos como el cuestionario.

Compromiso organizacional. Se trata del lazo percibido por un empleado hacia la intención de formar parte de la organización para la cual trabaja, cumpliendo con las normas establecidas. Las dimensiones consideradas para esta variable son la continua afectiva y la normativa. La medición se llevó a cabo mediante niveles en un cuestionario de escala de Likert.

Indicadores.

Los indicadores de la variable satisfacción laboral fueron las siguientes: líneas de carrera, estabilidad del puesto, Ambiente de trabajo, limpieza e higiene, salarios, trabajo en equipo y comunicación.

Los indicadores de la variable compromiso organizacional fueron los siguientes: sentimiento de permanencia, opciones sentido de satisfacción, experiencia de

emoción, beneficio, consecuencias, permanencias, agradecimiento y lealtad

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Hernández et. al (2014) define que la población es la que determina, una serie de características comunes de los elementos a estudiar de acuerdo a los objetivos trazados en una investigación.

La población fue de 65 trabajadores de la empresa Kathymar Chimbote, 2020.

Muestra y muestreo

Ballestrini (2007) menciona: "Se conoce como muestra a un grupo sesgado de la población, sin embargo, hay excepciones cuando la población es una cantidad manejable, se considera al total de la población como muestra llamándola como muestra censal" el muestreo fue no probabilístico. (p. 120).

Se utilizó el muestreo censal, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), expresa que "se considera un muestreo censal cuando en el estudio se tiene una población fácil con una cantidad manejable de elementos" (p.69). El muestreo censal fue de (65 trabajadores) para la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Unidad de Análisis.

Se consideró para la presente investigación como unidad de análisis a la empresa Kathymar Chimbote.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica.

Se define a la técnica como el medio para poder recolectar información según la perspectiva del ser humano. (Hernández, et.al., 2014, p.112) .

Encuesta.

Se llegó a recolectar información con la técnica de la encuesta de forma más directa con los colaboradores de la empresa Kathymar de la ciudad de Chimbote - 2020 entorno a la percepción que tienen sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario.

Es una herramienta de investigación la logro a través de una cadena de preguntas y otras indicaciones a través del uso de respuestas en escala estudiada. Hernández, et. al (2014).

Cuestionario de la satisfacción laboral, trabaja a través de una adaptación de Bricia Monroy (2020). Este instrumento posee 16 reactivos, estos están evaluando de forma escalonada a través de una puntuación de opciones de respuesta a través de la escala de Likert. Se divide a través de tres niveles en la presentación de resultados y evalúa las tres dimensiones de la satisfacción laboral.

Cuestionario del compromiso organizacional, Este instrumento de creación propia posee 18 reactivos, estos están evaluando de forma escalonada a través de la puntuación de opciones de respuesta a través de escala de Likert. Se divide a través de tres niveles en la presentación de resultados y evalúa las tres dimensiones del compromiso organizacional.

Validez y confiabilidad

Para poder llegar a obtener la validez del instrumento, lo primero fue desarrollar el cuestionario, esto se logró poco a poco con la ayuda de las dimensiones e indicadores formulando cada una de las preguntas, a partir de allí el cuestionario fue analizado por el juicio 3 expertos de la línea de investigación. El nivel de confiabilidad tuvo un coeficiente de alfa de Cronbach mayor a de 0.800 donde se afirmó la confiabilidad, esto se hizo mediante la prueba piloto realizada a 15 trabajadores de la empresa Panafoods en la ciudad del Santa.

3.5. Procedimientos.

Una vez seleccionada toda la muestra los datos se pudieron recolectar de una manera fácil, estos se recolectaron mediante instrumentos, los cuales fueron dos cuestionarios, el primero fue de “satisfacción laboral”, y el segundo de “compromiso organizacional”, ambos fueron aplicados a una misma población, y esto fue con la ayuda del administrador y gerente de la Empresa Kathymar, seguidamente se llegó a tabular, se pasó a cotejar a través de un análisis descriptivo en las tablas de Spss y para finalizar se realizó las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos.

Para esta investigación, los métodos de análisis de datos, se enmarcaron en el método

de análisis cuantitativo:

Análisis descriptivo.

Implica identificar las tendencias principales presentes en los datos disponibles y analizar las circunstancias de manera correcta que puedan dar lugar a nuevos acontecimientos (Hernández, et al., 2014). Se depositó confianza en los instrumentos de medición utilizados en la muestra de estudio de esta investigación, se utilizó muchos instrumentos de medición, lo cual, con ello, se pudo llegar a construir tablas de distribución de frecuencia, asimismo figuras estadísticas con su interpretación.

Análisis inferencial.

Emplea la estadística inferencial, su único objetivo es inferir, hace que la muestra de toda una población pueda generalizar sus cualidades, y esta se realiza mediante modelos estadísticos matemáticos, esto sirve para probar hipótesis y poder estimar parámetros a la distribución muestral. Se utilizó una prueba estadística, específicamente la Rho de Spearman, con el objetivo de determinar la relación entre las variables y probar la hipótesis de investigación, considerando tanto su coeficiente de correlación como su significancia bilateral.

3.7. Aspectos éticos.

La ética juega un papel crucial en la planificación y realización de actividades de investigación, conforme a las directrices estipuladas en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo. La presente investigación se hizo con realismo y compromiso, se hizo de forma veraz sin plagiar ningún tipo de cita, y cada autor fue citado a través de las normas Apa de la versión 6. Estos resultados no fueron usados para fines externos.

IV.RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre la relación entre la satisfacción Laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

Tabla 1

Coeficiente de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

			Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,307**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
Compromiso Organizacional	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,307**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00.

Interpretación:

Se encontró que la significancia bilateral arrojó un valor de 0.000, que era menor a 0.05, lo que permitió respaldar la hipótesis de la investigación y confirmó la existencia de una relación entre las variables de satisfacción y compromiso. Es importante destacar que entre las dos relaciones había una relación positiva y moderada, como lo demostró el coeficiente de correlación de 0,307 utilizando la prueba estadística Rho

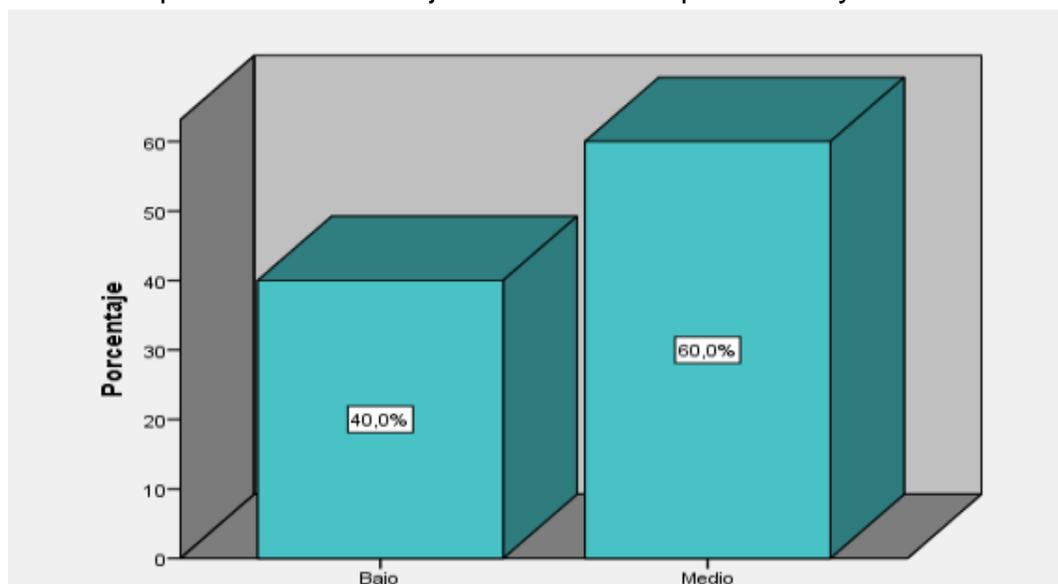
de Spearman. Objetivo Específico 1: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los empleados de la empresa Kathymar Chimbote en 2020.

Tabla 2

Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la satisfacción laboral en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

Percepción de los Colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Bajo	26	40%
Medio	39	60%
Alto	0	0%
Total	65	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote,



2020.

Figura 1 *Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la satisfacción laboral en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.*

Fuente: Tabla 2

Interpretación:

La Figura 1 muestra que el 40% de los empleados encuestados calificó su satisfacción laboral como baja, el 60% como moderada y el 0% como alta.

Tabla 3

Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión Condiciones físicas de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

Percepción de los Colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Bajo	39	60%
Medio	26	40%
Alto	0	0
Total	65	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

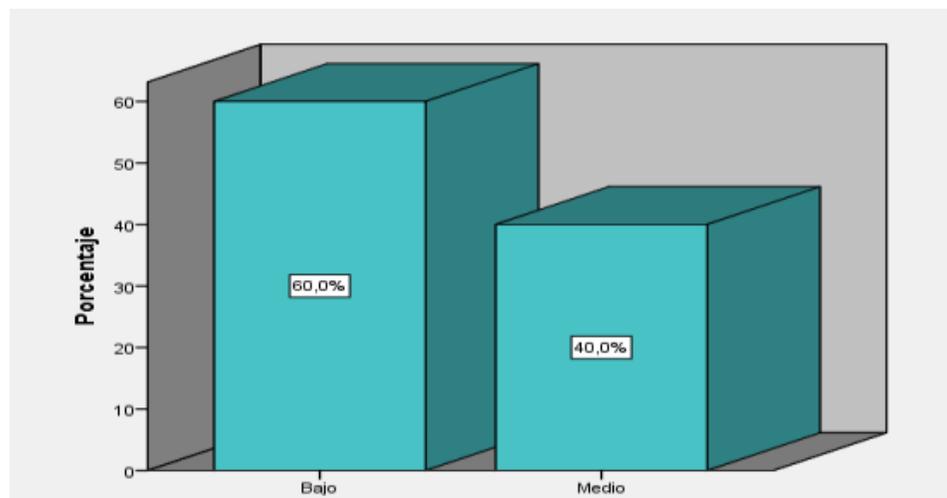


Figura 2 *Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión Condiciones físicas en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.*

Fuente: Tabla 3

Interpretación:

La Figura 2 muestra que el 60% de los empleados encuestados consideró que su nivel de condición física era bajo, seguido por un 40% que consideró que su nivel de condición física era promedio y un 0% que consideró que su nivel de condición física

era alto

Tabla 4

Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión Beneficios Laborales de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

Percepción de los Colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Bajo	33	50.8%
Medio	32	49.2%
Alto	0	0%
Total	65	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

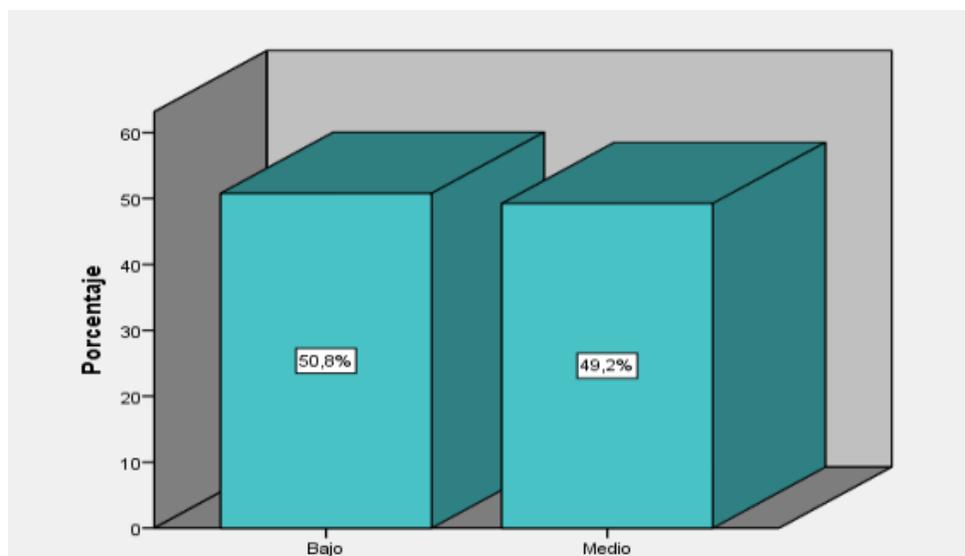


Figura 3 *Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión beneficios laborales en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.*

Fuente: Tabla 4

Interpretación:

En la Figura 3 se muestra que el 50,8% de los trabajadores encuestados cree que el nivel de bienestar profesional es bajo, seguido del 49,2% que cree que el nivel de bienestar profesional se encuentra en un nivel medio, y el 0% cree que el nivel de bienestar profesional es bajo. el bienestar laboral es. a un nivel alto.

Tabla 5

Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión relaciones interpersonales de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

Percepción de los Colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Bajo	23	35.4%
Medio	42	64.6%
Alto	0	0%
Total	65	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

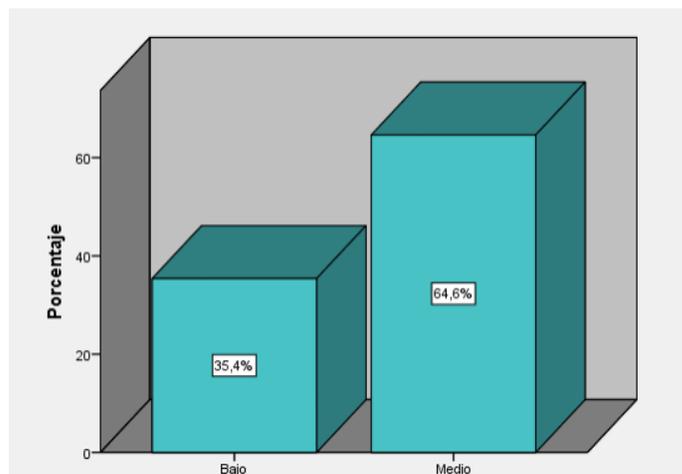


Figura 4 *Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión relaciones interpersonales en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.*

Fuente: Tabla 5

Interpretación:

En la Figura 4 se muestra que el 35,4% de los empleados encuestados piensa que su nivel de relaciones interpersonales es bajo, de los cuales el 54,4% lo califica como promedio y el 0% califica este parámetro como nivel alto.

Objetivo Especifico 2: Identificar el nivel del compromiso organizacional en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

Tabla 6

Percepción de los trabajadores sobre el nivel del compromiso organizacional de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

Percepción de los Colaboradores	Colaboradores encuestados	
	%	N°
Bajo	35.4%	23
Medio	64.6%	42
Alto	0%	0
Total	100%	65

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

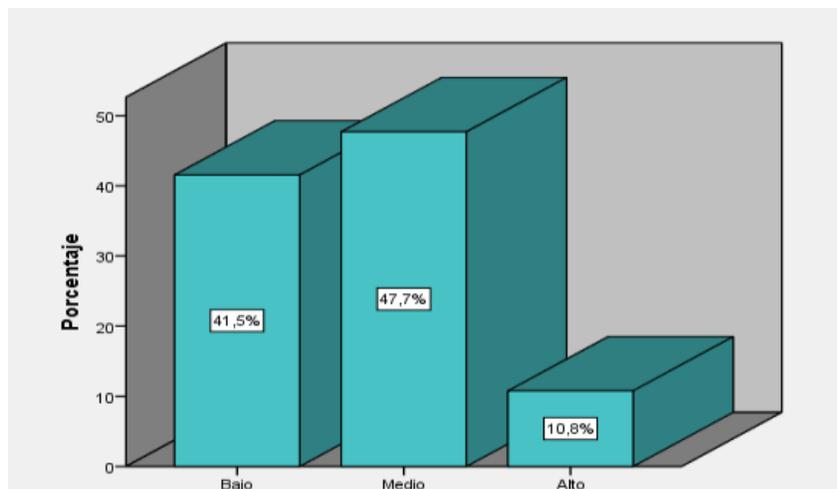


Figura 5 *Percepción de los trabajadores sobre el nivel compromiso organizacional de la Empresa Kathymar, 2020.*

Fuente: Tabla 6

Interpretación:

La Figura 5 muestra que el 41,5% de los empleados encuestados considera que el nivel de compromiso con la organización es bajo, el 47,7% de ellos lo califica en un nivel medio y el 10,8% en un nivel alto.

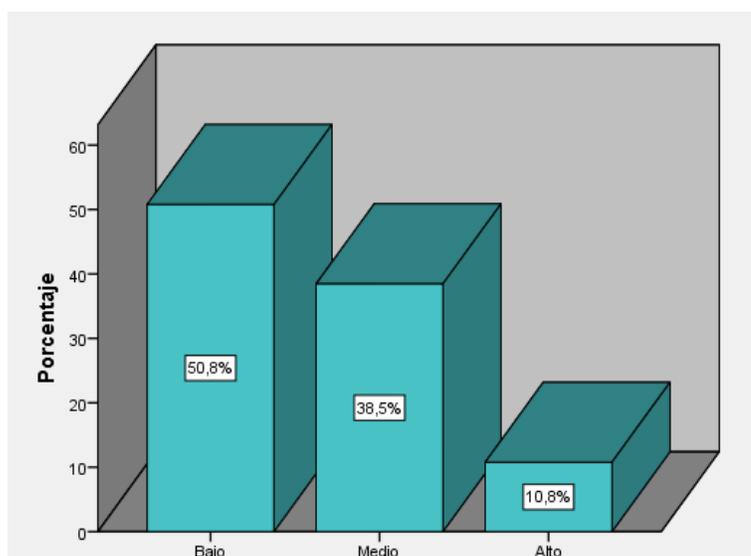
Tabla 7

Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión afectiva de la Empresa KathyMar Chimbote, 2020.

Percepción de los Colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Bajo	33	50.8%
Medio	25	38.5%
Alto	7	10.8%
Total	65	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa KathyMar Chimbote, 2020.

Figura 6 *Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión afectiva de la Empresa KathyMar Chimbote, 2020.*



Fuente: Tabla 7

Interpretación:

La Figura 6 muestra que el 50,8% de los empleados encuestados calificó su nivel de compromiso como bajo, el 38,5% como promedio y el 10,8% como promedio.

Tabla 8

Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión continua de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

Percepción de los Colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Alto	16	24.6%
Medio	38	58.5%
Bajo	11	16.9%
Total	65	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

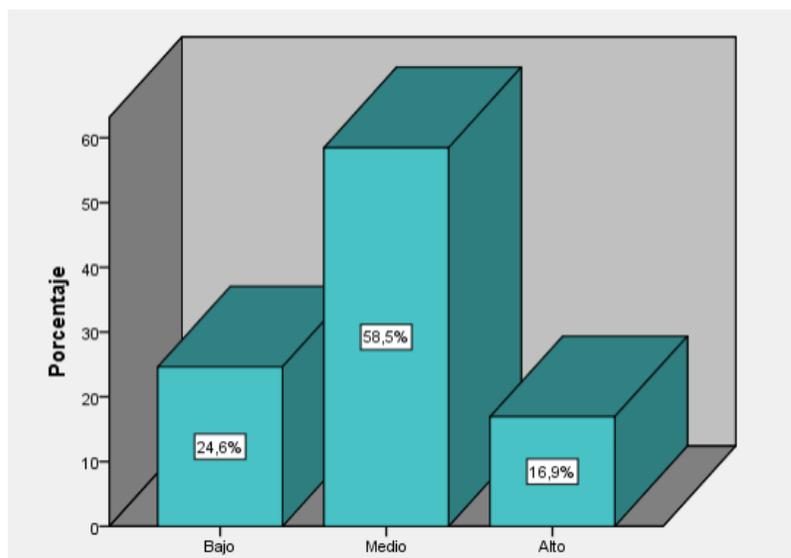


Figura 7 *Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión continua de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.*

Fuente: Tabla 8

Interpretación:

La Figura 7 muestra que el 24,6% de los empleados encuestados calificó el nivel de membresía como bajo, el 58,5% como medio y el 16,9% como alto.

Tabla 9

Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión normativa de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

Percepción de los Colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Bajo	19	29.2%
Medio	29	44.6%
Alto	17	26.2%
Total	65	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

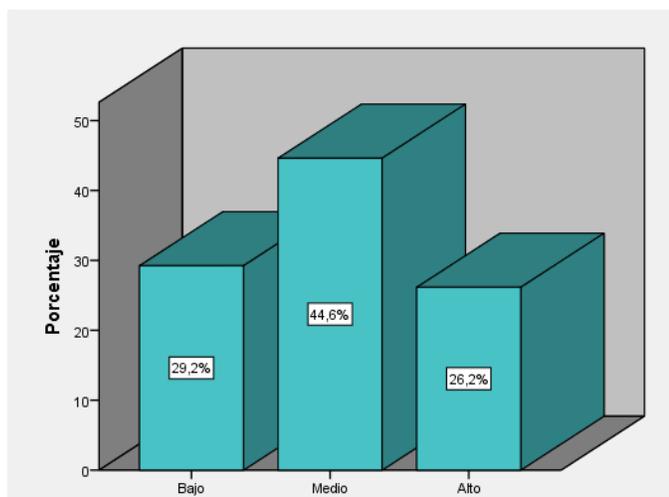


Figura 8 *Percepción de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión normativa de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.*

Fuente: Tabla 9

Interpretación:

La Figura 8 muestra que el 29,2% de los empleados encuestados calificó la lealtad en un nivel bajo, el 44,6% la calificó en un nivel medio y el 17% calificó este índice como alto.

Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión afectiva en los trabajadores de la Empresa KathyMar Chimbote, 2020

Tabla 10

Coefficiente de correlación la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión afectiva en los trabajadores de la Empresa KathyMar Chimbote, 2020.

		Satisfacción		
			Laboral	Afectiva
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,336**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Afectiva	Coeficiente de correlación	,336**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa KathyMar Chimbote, 2020.

Interpretación:

Se observó que la significancia bilateral resultó en un valor de 0,000, que es menor a

0,05, lo que confirma la hipótesis del estudio, confirmando la existencia de una relación entre las variables satisfacción laboral y aspecto emocional. Cabe señalar que esta relación se encontró que tiene un coeficiente de correlación mediante la prueba estadística Rho de Spearman de 0.336, por lo que se encontró una relación positiva y moderada entre ellos. Objetivo Específico 4: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la medición continua entre los colaboradores KathyMar Chimbote, 2020.

Tabla 11

Coeficiente de correlación la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión continua en los trabajadores de la Empresa KathyMar Chimbote, 2020

		Satisfacción		
			Laboral	Continua
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,307**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Continua	Coeficiente de correlación	,307**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa KathyMar Chimbote, 2020.

Interpretación:

Se observa que la significancia bilateral da como resultado un valor de 0.000, que es menor a 0.05, lo que confirma la hipótesis del estudio, confirmando la existencia de una relación entre las variables de satisfacción laboral y la medición continua. Cabe

señalar que esta relación se encontró que tiene un coeficiente de correlación mediante la prueba estadística Rho de Spearman de 0.307, por lo que se encontró una relación positiva y moderada entre ellos. Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el nivel estándar de los empleados de la empresa Kathymar Chimbote, 2020.

Tabla 12

Coeficiente de correlación la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión normativa en los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020

		Satisfacción		
			Laboral	Normativa
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,136**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Normativa	Coeficiente de correlación	,136**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

Interpretación:

Se observó que la significancia bilateral resultó en un valor de 0,000, que es inferior a 0,05, lo que confirma la hipótesis del estudio, confirmando la existencia de una relación entre las variables satisfacción laboral y aspecto normativo. Cabe señalar

que esta relación se encontró que tiene un coeficiente de correlación mediante la prueba estadística Rho de Spearman de 0.136, por lo que se encontró una relación positiva y moderada entre ellos.

V. DISCUSIÓN

La satisfacción laboral es un tema muy importante a estudiar en una empresa porque es un factor que determina el comportamiento de un empleado, permitiéndole desempeñarse mejor en su organización. Por lo tanto, las empresas que analicen este tipo de situaciones y estén dispuestas a considerar las interrelaciones de otras variables que puedan surgir les ayudarán a tener éxito.

Este estudio se planteó el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional, obteniendo los resultados presentados en la Tabla 1 que se encuentra en páginas anteriores, en la cual se observa que la significancia bilateral arroja 0.000, lo que nos afirma a existencia de una relación entre las variables de satisfacción y compromiso. Se encontró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.307, por lo que existe una relación positiva – moderada entre ellos. Los resultados encontrados en este estudio se pueden ver en RIU (2020), que se encuentra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.455, diciendo que la satisfacción de un trabajo más despierto será la obligación del equipo. La mejor posición del empleado. Teóricamente, este estudio se basa en lo que González afirma (2011), quien menciona que la satisfacción laboral se puede dar en relación con el papel de los factores condicionantes en la situación de desempeño. La diferencia es que, al igual que una persona en una empresa, existen responsabilidades como empleado. Cabe señalar que antes de que esto suceda, cuando la autosatisfacción se manifiesta en la satisfacción laboral, se convierte en una condición para diversos factores en la interacción del empleado con la empresa (P. 75). Se puede decir que los empleados de Kathymar expresan su satisfacción, la relación directa con las obligaciones de la organización, porque la satisfacción crea el impacto en el ambiente laboral que se ve reflejado en situaciones de comportamiento como el compromiso, trabajo bajo presión, así como poca comunicación que se manifiesta cuando hay una baja satisfacción en el personal agravado por la presencia a contagio del Covid-19. Los resultados se muestran en la Tabla 2, donde se muestra que el 40% de los trabajadores encuestados perciben que el nivel de su satisfacción

laboral es bajo y el 60% de los mismos que la ubican en el nivel medio y con un 0% en alto. En Hendri (2019), en su artículo científico, concluyo que el personal de producción de alimentos tiene una notable satisfacción promedio. Con el 65% de la falta de estrategias de las empresas: los contratistas. Proporcionarles el entorno de trabajo apropiado. Con respecto al marco teórico según González (2011), quien nos menciona que, si la empresa cuenta con una buena infraestructura y un buen mobiliario, los empleados estarán satisfechos y querrán trabajar adecuadamente para alcanzar los objetivos deseados. A través de la comparación de resultados, se puede llegar a concluir, que el estudio encontró que los empleados de las empresas manufactureras encuestadas como Kathymar, no mostraban suficiente satisfacción laboral, posiblemente debido a las restricciones de cuarentena impuestas por el gobierno, a causa del impacto del Covid-19 lo que podría estar afectado su satisfacción laboral, el trabajador se percibe como no estar satisfecho por ejemplo en las condiciones laborales desde el enfoque del entorno físico que no es tan adecuado y los trabajadores lo perciben según se podrá observar en las tablas correspondientes a esta investigación asimismo la satisfacción laboral puede estar afectada por las restricciones del Covid - 19 , donde existe aglomeración de gente a la hora de trabajar, debido a la necesidad de mano de obra, exponiendo en algunas ocasiones al trabajador por parte de la empresa al no brindarle los medios adecuados de seguridad.

Para discutir un objetivo 2 específico, que incluye determinar el nivel de participación de la organización, costaremos la Tabla 6, los resultados, descubiertos en esta investigación, que muestra el 41.5% del personal encuestado creía que el nivel de obligaciones de la organización era bajo y luego 47, 7% de ellos lo califico en un nivel medio y mientras que para un 10.8% lo establece una variable de alto nivel. Estos resultados pueden confirmarse parcialmente por el trabajo anterior Greenaway, et. al. (2015), en su artículo científico concluyeron que, en la industria alimentaria, el 55% de los empleados encuestados notaron un nivel moderado de compromiso organizacional, lo que indica que los empleados de la organización productiva están comprometidos con garantizar la continuidad del trabajo, indicando la necesidad de pertenecer a la empresa para poder para obtener ganancias. Los hallazgos anteriores

pueden estar respaldados por teorías relacionadas con Meyer y Allen (2003), quienes señalaron que el compromiso de los empleados se logra logrando sus deseos u objetivos. Si la empresa te obliga a hacer esto, crea un vínculo fuerte, comparando los resultados, se puede concluir que el compromiso organizacional de la empresa manufacturera fue evaluado como insuficiente debido a la falta de compromiso de los empleados, debido a que la empresa no gestionó adecuadamente la explotación de las expectativas, deseos u objetivos que tienen los empleados, debido a sus principales objetivos. Centrarse en un objetivo de productividad, guiado por los requisitos situacionales y del mercado, ignora los factores humanos.

Para discutir el objetivo específico 3, que es determinar la relación entre la satisfacción y los aspectos emocionales, utilizaremos los resultados obtenidos en este estudio presentado en la Tabla 10. Vemos que la significancia bilateral fue de 0.000, lo que nos dio la confirmación de la existencia de la relación planteada entre las variables de satisfacción laboral y los aspectos emocionales. Se encontró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,336, por lo que existe una relación positiva o moderada entre ellos. Los resultados encontrados en la tabla anterior se pueden observar en proporción a los resultados que se negaron en Wafern y Chan (2014) en su artículo científico descubrió que el sistema la correlación de Rho de Spearman 0.965 y observando la mayor satisfacción del trabajo, cuanto mayor sea el cometido emocional, porque la satisfacción es un factor que condiciona el grado de afectividad del trabajador en el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa. Algunos autores señalan que la satisfacción del trabajo y la reacción emocional está relacionada, pero se nota que la insatisfacción es más alta que la relación y la respuesta negativa, como el dolor, sufrimiento o depresión (Judge & Church, 2005). Comparando los resultados de este estudio con los resultados del estudio anterior, se puede concluir que no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el nivel de compromiso emocional de los empleados de Kathymar, porque la satisfacción laboral está relacionada con otros factores. por ejemplo, premios o reconocimientos laborales.

Para discutir el objetivo específico 4, es decir, determinar la relación entre la satisfacción laboral y la medición continua, utilizaremos los resultados obtenidos en este estudio y que se muestran en la Tabla 11, que muestra que la significancia bilateral es 0.000, lo que confirma la existencia de una relación entre el desempeño de las variables de satisfacción y la medición continua. El coeficiente de correlación utilizando la prueba estadística Rho de Spearman es de 0,307, por lo que existe una relación positiva y moderada entre ellos. Los resultados que se obtuvieron en este estudio se pueden comparar con los resultados mostrados en el trabajo Singh, et. al. (2020), quienes en su artículo de investigación sugirieron que la satisfacción laboral está directamente relacionada con el aspecto del compromiso de permanencia de los empleados en una empresa manufacturera, porque si un empleador logra brindar satisfacción a sus colaboradores en su lugar de trabajo, esta satisfacción será el factor determinante en su compromiso y voluntad de continuar trabajando en las filas de la empresa ya que su estudio obtuvieron un Rho de Spearman 0,313. Ahora en lo respecta al marco teórico, tenemos a González (2011), que nos dice que una mayor satisfacción en distintos niveles laborales tendrá como consecuencia positiva la necesidad de cooperar con la empresa en función de las expectativas de querer pertenecer a ella, mientras que claro como era de esperar, la menor satisfacción laboral se refleja en reacciones negativas como el deseo de cambiar a otro tipo de empresa además de acarrear otra serie de consecuencias negativas para la organización. Comparando los resultados, se puede concluir que la satisfacción laboral está moderadamente relacionada con el compromiso de asegurar la continuidad en el trabajo, debido a que la satisfacción laboral determina directamente la necesidad de pertenecer a la fuerza laboral. Es necesario mencionar que hoy en día debido a la coyuntura mostrada el trabajador no presenta una buena satisfacción y por ende tampoco un compromiso continuo muy alto en relación, porque ellos hoy en día buscan suplir sus necesidades con la mejor oferta de trabajo que haya en el mercado, lo que comprende en algunos casos migrar hacia otro tipo de empresas.

Para la discusión del objetivo específico 5, el cual es determinar la relación entre la satisfacción y la dimensión normativa, nos valdremos de los resultados encontrados

en la investigación presente y que se muestra en Tabla 12, donde se observó que la significancia bilateral es de 0.000, lo que nos confirma la existencia de relación para las variables satisfacción laboral y dimensión normativa. Se encontró el coeficiente de correlación de Rho de Spearman era 0.136, por lo que había una relación positiva entre ellos. Estos resultados en este estudio más sin embargo no comparte similitud en parte con los resultados encontrados en Baloya, Mansor e Idris (2015) En su artículo científico, cuyo propósito era determinar la relación entre la satisfacción de las variables del trabajo y los aspectos de la participación de la organización está relacionado con la participación de la organización ya que el coeficiente de correlación, Rho de Spearman está probado siendo un 0.567, recalcando que es necesario tener en cuenta que la mayor satisfacción con el trabajo mejor será su compromiso con la organización de acuerdo con los datos especificados, porque el empleado tiende a comprometerse con las disposiciones emitidas por la empresa, como su reglamento entre otras situaciones. Mientras que se puede observar que los trabajadores de la empresa Kathyamar no poseen una relación considerable entre su satisfacción y el compromiso normativo, lo que podría ver reflejado en un poco desinterés por respetar las reglas y normas brindadas dentro de la empresa. Estos hallazgos fueron confirmados por Vroom en un estudio realizado en 1964 (citado en: Chiang et al., 2010), en el que afirmó que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el cumplimiento de ciertos estándares profesionales. Sus resultados muestran que una mayor satisfacción laboral influye, entre otros factores, en la aceptación de las obligaciones impuestas por la empresa, como las normas de la empresa. Se puede observar que los empleados de Kathyamar no tienen una relación significativa entre su satisfacción y las obligaciones legales relacionadas con el cumplimiento y adherencia a las reglas y estándares establecidos por la empresa, debido a que los estándares establecidos por esta organización no son los más claros ni los más claros. realista. ambigüedad a la hora de informar a los empleados, donde uno de los factores podría ser la informalidad que prevalece entre ellos debido a la situación actual

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional, siendo la significancia bilateral de 0.000, confirmando la hipótesis general de que existe relación entre la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional. Además, se observó que el coeficiente de correlación de la prueba estadística de Spearman Rho fue de 0,307, lo que confirma la existencia de una relación promedio positiva entre ambas. Se puede concluir que los colaboradores de Kathymar muestran una relación directa con el compromiso organizacional a través de la satisfacción. Esto se debe a que la satisfacción crea un efecto condicionante sobre condiciones de comportamiento como la actividad (ver Tabla 1).
2. Como resultado de establecer el nivel de satisfacción con el trabajo de la empresa evaluada, el 40% de los empleados que participaron en la encuesta consideró que su satisfacción laboral es baja, el 60% la considera media y el 0% considera que esta medida es baja. estar en el nivel medio, se considera nivel. Nivel alto. Por ejemplo, los entornos físicos abarrotados durante las horas de trabajo pueden hacer que los trabajadores se sientan insatisfechos con sus condiciones laborales, exponiéndose a veces a la posibilidad de infección. La COVID-19 se ve agravada aún más por el deficiente cumplimiento de las normas de bioseguridad que deben cumplir las organizaciones (ver Tabla 2).
3. En cuanto al nivel de compromiso con la organización, el 41,5% de los empleados encuestados respondió que su nivel de compromiso con la organización era bajo, seguido del 47,7% de los encuestados que respondió que su nivel de compromiso con la organización es medio, y el 10,8% de los encuestados quienes respondieron que su nivel de compromiso con la organización era alto. nivel. El motivo de la desvinculación de los empleados es que la empresa no es capaz de gestionar adecuadamente el uso de las necesidades u objetivos de los empleados, dejando el lado humano del factor y centrándose principalmente en métodos productivos de acuerdo con las necesidades y circunstancias del mercado. Izquierda. (Ver tabla 6)

4. Se observó que la significancia bilateral da 0.000 que es menor que 0.05 lo que permite confirmar la hipótesis de investigación de que existe una relación entre las variables satisfacción laboral y la dimensión afectiva. Cabe señalar que dentro de la relación, el coeficiente de correlación es de 0.336 utilizando la prueba estadística de Spearman, determinando así que existe una relación positiva-moderada. Los empleados de Kathymar no muestran una relación clara entre la satisfacción laboral y las dimensiones afectivas. La satisfacción laboral de este empleado está relacionada con otros factores como la compensación y las evaluaciones de desempeño. (Ver tabla 10)

5. La significancia bilateral se observó en 0,000, que es inferior a 0,05, lo que confirma la hipótesis de la investigación de que existe una relación entre la satisfacción laboral y las variables de medición continua. Lo que es digno de mención es que dentro de esa relación, se encontró que el coeficiente de correlación utilizando la prueba estadística Rho de Spearman era 0,307, lo que indica que existe una correlación media positiva entre los dos. Hoy en día, debido a la situación actual, la satisfacción de los empleados no es muy alta, por lo que su compromiso continuo con la relación no es muy alto. Porque hoy intentan cubrir sus necesidades con las mejores ofertas laborales del mercado. También incluye pasar a otro tipo de negocios. (Ver Tabla 11)

6. Se observó que la significación bilateral indica 0,000, que es inferior a 0,05, lo que confirmó la hipótesis de la investigación de que existe una relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión normativa. Lo que llama la atención es que dentro de esa relación, el coeficiente de correlación utilizando la prueba estadística de Spearman Rho fue de 0,136, lo que indica que existe una relación positiva-media entre ambos. Los estándares fijados por esta agencia son los más claros e inequívocamente actuales a la hora de proporcionar información a los empleados. Uno de los factores podría ser la informalidad que existe dentro de la fuerza laboral debido a la situación actual. (Ver tabla 12)

VII. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo con los resultados presentados, si se observa una relación entre las dos variables, se recomienda que los gerentes de RRHH de la empresa implementen una estrategia o programa integrado para aumentar la satisfacción laboral y aumentar el compromiso organizacional con la mejora en el grupo de calificación.
2. Las investigaciones muestran que, para lograr una alta satisfacción laboral entre los empleados, se recomienda a los gerentes revisar sus estrategias y mejorar el diseño, la presentación y la comodidad de los espacios físicos para aumentar la satisfacción laboral y garantizar que los empleados se sientan cómodos mientras trabajan.
3. Para aumentar el compromiso organizacional en la organización evaluada, se recomienda que los sitios de RRHH utilicen un plan de acción que mejore el compromiso organizacional integrando la conexión emocional entre los empleados y la empresa. Esto se puede hacer hablando sobre las políticas y medidas que toma la empresa para garantizar el bienestar de sus empleados, lo que puede generar un mejor compromiso organizacional por parte de los empleados.
4. Según los resultados de la investigación, dada la importante relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones afectivas, se recomienda a los gerentes de recursos humanos de las organizaciones que compartan la ansiedad de los empleados con la dirección de la empresa a través de entrevistas de retroalimentación. Crea buenas vibraciones a través del encanto.
5. Según los resultados de la encuesta, con respecto a la relación entre la satisfacción laboral y la medición continua, se recomienda a los gerentes de recursos humanos crear una cultura de trabajo positiva generando confianza entre los empleados y promoviendo la innovación.

6. Los hallazgos sobre la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones normativas sugieren que los gerentes de recursos humanos deberían gestionar la apertura y fomentar la comunicación abierta compartiendo objetivos y expectativas claras con los empleados.

REFERENCIAS

- Arampatzi, E., Burger, M. y Veenhoven R. (2015). Financial distress and happiness of employees in times of economic crisis. *Applied Economics Letters*, 22(3), 173-179. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/13504851.2014.931916>.
- Ballestrini, S. (2007). *Metodología de la Investigación, guía práctica*. (2 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Baloyi, S., Waveren, C. y Chan K. (2014). The Role of Supervisor Support in Predicting Employee Job Satisfaction from Their Perception of the Performance Management System: A Test of Competing Models in Engineering Environments. *The South African Journal of Industrial Engineering*, 25(1), 85–95. Recuperado de <https://doi.org/10.7166/25-1-739>
- Banaszak-Hollm, L. (2015). The effect of administrative resources on nursing home care. *Sage Journals*, 10 (2), 45-48. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0733464803253590>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360. Recuperado de <https://strategietcetera.files.wordpress.com/2011/09/becker-notes-on-the-concept-of-commitment.pdf>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf
- Boodoo, U., Gomez, R. y Gunderson, M. (2014). Relative income, absolute income and the life satisfaction of older adults: Do retirees differ from the non-retired?
- Carr, M. y Mellizo P. (2013). The relative effect of voice, autonomy, and the wage on satisfaction with work. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(6), 1186-1201. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.706818>
- Cepal. (2017). Emociones y compromiso organizacional en empresas conserveras del territorio de Cali. *Libre Empresa*, 3, 9-12.

- Cequea, M., Rodríguez, C., y Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584. Recuperado de [http://upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/11316/1/marvel%20ceque a](http://upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/11316/1/marvel%20ceque%20a).
- Chaudhary, S., y Bhaskar, P. (2016). Training and Development and Job Satisfaction in Manufacturing Sector. *Journal of Resources Development and Management*, 16, 42–45.
- Cheung, F. y Lucas E. (2015). When does money matter most? Examining the association between income and life satisfaction over the life course. *Psychology and Aging*, 30(1), 120-135. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s11136-014-0726-4>
- Chiang, M., Martín, M., y Nuñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: R.B. Servicios Editoriales.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Deloitte, R. (2016). *The New Organization: A different design*. Global Trends in Human Capital 2016. London, United Kingdom: Deloitte University Press. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 4(10), 519– 534 Recuperado de: <https://dupress.deloitte.com/>.
- Duffy, R., Autin, L. y Bott E. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 126-140. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Gestión: El diario de economía y Negocios de Perú (2015). Empleo y Management Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/que-recompensa-hace-que-seas-fiel-tu-empresa-2118098>.
- González, M. (2011). *Satisfacción y Motivación en el trabajo*. (2 a ed). España, Madrid: Diaz de Santos S.a.
- Greenaway, K., Haslam, S., Cruwys, T., Branscombe, N., Ysseldyk, R. y Heldreth C. (2015). From “we” to “me”: Group identification enhances perceived personal control with consequences for health and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(1), 53–74.

- Haushofer, J. y Fehr E. (2014). On the psychology of poverty. *Science*, 344(6186), 862-867. Recuperado de: <https://doi.org/10.1126/science.1232491>
- Hendri, M. (2019), "The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68 (7), pp. 1208-1234. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. edición ed.). México: MC Graw will Education
- Judge, T., y Church, A. (2005). *Job Satisfaction: Research and Practice*. En C. Cooper, & E. Locke, *Industrial and Organizational Psychology* (págs. 166- 198). Oxford: Blackwell Publishers.
- Jyoti, J. y Rani A. (2017). High Performance Work System and Organisational Performance: Role of Knowledge Management. *Personnel Review*, 46(8), 1770–1795. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/PR-10-2015-0262>
- Kumar, S. y Sankar A. (2016). A Study on Talent Management to Improve the Organizational Performance in Automobile Industries, Krishnagiri District, Tamil Nadu, India. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 6(7), 1120–1132.
- La Republica: Diario (2017). Banco de la Nación cesa a 250 trabajadores. Recuperado de <https://larepublica.pe/reportero-ciudadano/1148134-banco-de-la-nacion-cesa-a-250-trabajadores/>
- Liu, M., Huang, Y. y Zhang D. (2018). Gamification's impact on manufacturing: enhancing job motivation, satisfaction and operational performance with smartphone-based gamified job design. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 28(1), 38–51.
- Lucas, E. y Donnellan M. (2012). Estimating the reliability of single-item life satisfaction measures: Results from four national panel studies. *Social Indicators Research*, 105(3), 323-331. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9783-z>
- Mansor, M. e Idris A. (2015). Employee Retention in the Malaysian Banking Industry: Do Flexible Practices Work? *South African Journal of Business Management*,

- 46(1), 1–9. Recuperado de: <https://doi.org/10.4102/sajbm.v46i1.78>
- Marquez, S. (2012). *Administración en la satisfacción laboral*. (2 a ed) México, México: Limusa
- Meyer J. y Allen N. (2003). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. (5 ed.) London. Sage Publications, Inc..
- Meyer, J., Allen, N., Paunonen, S., Gellatly, I., Goffin, R. y Jackson D. (1989). Organizational commitment and job performance: it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.74.1.152>
- Monroy, B. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019*. (Tesis Maestría). Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/40991>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez A. (2013). *Metodología de la investigación, enfoque cuantitativos y cualitativos*. Editorial: México, Pearson
- Park, S. y Joaquin M. (2012). Of alternating waves and shifting shores. The configuration of reform values in the US federal bureaucracy. *International Review of Administrative Sciences* 78(3), 514–536. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0020852312442659>
- Powell, W. y Bromley P. (2015). New institutionalism in the analysis of complex organizations. In: Wright JD (ed). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Amsterdam: Elsevier, 5(6), 764–769.
- Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465- 476. Recuperado de <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1985.4278960>
- Riu, K. (2020). The Relationship Between Organizational Ethical Climate, Organizational Commitment, and Job Performance in JFMEs in China. *The Impact of Organizational Ethical Climate on Organizational Commitment and Job Performance*, 95(1), 178–195. Recuperado de https://doi.org/10.1007/978-981-15-2813-2_6
- Robbins, S. (2008) *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y*

- aplicaciones. (4a ed) México: Editorial Prentice Hall Hispanoamérica.
- Schreurs, B., Guenter, H., van Emmerik, I., Notelaers, G. y Schumacher D. (2015). Pay level satisfaction and employee outcomes: The moderating effect of autonomy and support climates. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(12), 1-24. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.940992>
- Singh, P., Chand, P., Mittal, A. y Aggarwal A. (2020). "High-performance work system and organizational citizenship behaviour at the shop floor", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 27 No. 4, pp. 1369-1398. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2019-0339>
- Simonet, D. (2015). ¿Reformas posteriores al MNP o hibridación administrativa en el sistema de salud francés? *Revista Internacional de Administración Pública* 38(9): 672–681. Recuperado https://www.researchgate.net/publication/281512421_Post-

ANEXOS

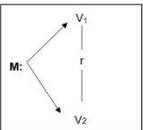
Anexo 1. Operacionalización

Tabla 13 Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción Laboral	González (2011) menciona que: "Es un término que engloba la predisposición positiva del colaborador en función de la percepción resultante objetiva de las experiencias" (p.56).	Es el sentido de tranquilidad que puede tener el trabajador frente a su empresa contratista y dentro de sus centros de labores en función de las dimensiones estudiado como las condiciones físicas o de infraestructura, los beneficios laborales y las relaciones interpersonales. Se puede medir a través de niveles dentro de la escala de Likert en instrumentos como el cuestionario.	Condiciones Físicas	Ambiente de Trabajo	Ordinal
				Limpieza e Higiene	
			Beneficios Laborales	Salarios	
				Líneas de Carrera	
				Estabilidad del puesto	
			Relaciones Interpersonales	Trabajo en Equipo	
Comunicación					

Anexo 2

Tabla 15 Matriz de Consistencia Lógica.

Titulo	Problema	Hipótesis	Variables	Objetivos	Dimensiones	Metodología	Población y Muestra
Satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar Chimbote, 2020	¿Cuál es la relación de satisfacción laboral con las dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar Chimbote, 2020?	H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar de Chimbote, 2020	V1: Satisfacción Laboral V2: Compromiso Organizacional	Objetivo General Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar Chimbote 2020. Específicos. Identificar el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Kathymar Chimbote 2020. Identificar el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar 2020.	V1: Condiciones físicas Beneficios laborales Relaciones interpersonales V2: Activa Continua Normativa	Aplicada Cuantitativo Descriptivo Correlacional Transversal Donde: M = Muestra no probabilista de los trabajadores O = Medición de la satisfacción laboral Medición del compromiso	Población: Son 65 trabajadores de la empresa Kathymar Chimbote, 2020.
				Determinar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar de Chimbote 2020.		Relación que existe entre las variables en estudio. 	

Fuente: Diagnostico de la problemática.

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

Anexo 3.1. Cuestionario Adaptado. Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Kathymar, 2020.

ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
1. ¿Se encuentra usted satisfecho con el ambiente físico que le asigno la empresa Kathymar, para desarrollar sus actividades laborales?						
2. ¿Cree usted que el ambiente físico de la empresa Kathymar tiene una adecuada ventilación e iluminación, sintiéndose seguro al laborar dentro de esta?						
3. ¿Considera usted que la empresa Kathymar mantiene los ambientes de trabajo ordenados y limpios, protegiendo de esta manera a los trabajadores de los efectos de la Pandemia?						
4. ¿Se encuentra satisfecho con el rango salarial de su puesto de trabajo?						
5. ¿Se considera satisfecho por las variaciones salariales que surgen debido a la pandemia?						
6. ¿Considera usted que la política salarial en el sector manufactura es gestionada de manera justa por la empresa para la cual labora?						
7. ¿Considera usted que la empresa Kathymar le brinda oportunidades para ascender a otro puesto de trabajo?						
8. ¿Se siente satisfecho con la gestión de la política de crecimiento laboral en el desarrollo de líneas de carrera es la adecuada?						
9. ¿Cree usted que la empresa Kathymar le brinda estabilidad laboral?						

10. ¿Se siente satisfecho con la interacción en el trabajo en equipo dentro de la empresa Kathyamar?					
11. ¿Se siente comprometido con los compañeros a través del trabajo en equipo?					
12. ¿Se siente satisfecho con el liderazgo e iniciativa que tiene los compañeros al solucionar algún problema dentro de la empresa Kathyamar?					
13. ¿Se siente satisfecho con las relaciones interpersonales que se genera en el trabajo de equipo dentro de la empresa?					
14. ¿Considera que existe la comunicación efectiva entre los jefes y empleados?					
15. ¿Se siente satisfecho con la política y procesos comunicativos para transmitir los mensajes a sus trabajadores?					
16. ¿Se siente satisfecho con la gestión que realiza la empresa Kathyamar en brindar la información sobre capacitación en la prevención del contagio?					

FICHA TÉCNICA – Cuestionario de Satisfacción laboral

DATOS INFORMATIVOS

Técnica: Encuesta

Tipo de instrumento: Cuestionario

Lugar: Chimbote

Forma de aplicación: Individual

Autor: Bricia Monroy

Medición: Nivel de la satisfacción laboral

Administración: Trabajadores de la Empresa KathyMar

Tiempo de aplicación: 10 minutos

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa KathyMar Chimbote 2020.

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta validación consistió en la selección de cinco expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Cuestionario de Satisfacción Laboral, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0,843$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,843	16

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa Kathymar Chimbote, 2020.

MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 16 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Condiciones Físicas	1, 2, 3
Beneficios Laborales	4, 5, 6, 7, 8, 9
Relaciones Interpersonales	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Satisfacción laboral				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Satisfacción L.	16	80	60 a 80	Alta
			39 a 59	Media
			16 a 37	Baja
Dimensiones de satisfacción laboral				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Condiciones Físicas	3	15	13 -15	Alta
			8 -12	Media
			3 – 7	Baja
Beneficios Laborales	6	30	24 - 30	Alta
			15 - 23	Media
			6 - 14	Baja
Relaciones Interpersonales	7	35	28-35	Alta
			16 -27	Media
			7 - 15	Baja

Anexo 3.2. Cuestionario adaptado para el compromiso organizacional de la empresa
Kathymar Chimbote, 2020.

ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	
17. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta empresa.							
18. Me encuentro satisfecho laborando dentro de la empresa Kathymar.							
19. Me sentiría satisfecho si pasara el resto de mi vida laboral en la empresa Kathymar.							
20. Realmente siento como si los problemas de la empresa Kathymar fueran míos.							
21. Me siento ligado emocionalmente a mi empresa.							
22. La empresa Kathymar significa mucho para mí.							
23. He puesto todo de mi parte dentro de la empresa Kathymar, es por ello que, no considero trabajar en otro lugar.							
24. Considero actualmente como única opción mi empresa donde laboro, por temor a las consecuencias que conllevan dejar la misma.							
25. Considero que la empresa para la cual laboro me da las opciones de desarrollo, comprometiéndome continuamente con la misma.							
26. Considero que mi compromiso por optar en laborar para la empresa para la que ahora me encuentro es lo adecuado.							
27. Siento que me comprometo permanentemente con el esfuerzo que realizo para el cumplimiento de mis acciones laborales							
28. Siento la necesidad de pertenecer a esta empresa.							
29. La organización me brinda muchos beneficios como trabajador y me comprometen a dar lo mejor.							
30. Me siento tan comprometido con la empresa, que no exijo más beneficios, porque considero que los dados son suficiente.							

31. El apoyo de mi jefe y compañeros de trabajo fortalece mi compromiso hacia mi empresa.					
32. El compromiso que tengo hacia la empresa, no se pagará simplemente con la eficiencia de mis labores, si no que va más allá de esto.					
33. Esta empresa merece mi lealtad.					
34. No abandonaría mí organización porque tengo un sentimiento de obligación y lealtad hacia las personas que trabajan en ella.					

FICHA TÉCNICA – Cuestionario del compromiso organizacional

DATOS INFORMATIVOS

Técnica: Encuesta

Tipo de instrumento: Cuestionario

Lugar: Chimbote

Forma de aplicación: Individual

Autor: Autoría Propia

Medición: Nivel del compromiso organizacional

Administración: Trabajadores de la empresa Kathymer Chimbote, 2020.

Tiempo de aplicación: 10 minutos

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymer 2020.

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta validación consistió en la selección de cinco expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Cuestionario del compromiso organizacional se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0,843$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,843	18

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa Kathymar Chimbote, 2020.

MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 18 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Afectiva	1, 2, 3, 4, 5, 6
Continua	7, 8, 9, 10, 11, 12
Normativa	13, 14, 15, 16, 17, 18,

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Escala valorativa del compromiso organizacional

Compromiso organizacional				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Compromiso organizacional	18	90	70 a 90	Alto
			45 a 69	Medio
			18 a 44	Bajo
Dimensiones del compromiso organizacional				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Afectiva	6	30	22 - 30	Alto
			14 - 21	Medio
			6 - 13	Bajo
Continua	6	30	22 - 30	Alto
			14 - 21	Medio
			6 - 13	Bajo
Normativa	6	30	22 - 30	Alta
			14 - 21	Media
			6 - 13	Baja

		2. ¿Cree usted que el ambiente físico de la empresa KathyMar tiene una adecuada ventilación e iluminación, sintiéndose seguro al laborar dentro de esta?						X		X			X		
		Limpieza e Higiene	3. ¿Considera usted que la empresa KathyMar mantiene los ambientes de trabajo ordenados y limpios, protegiendo de esta manera a los trabajadores de los efectos de la Pandemia?					X		X			X		X
Beneficios	Salarios	4. ¿Se encuentra satisfecho con el rango salarial de su						X		X			X		X

		puesto de trabajo?												
Laborales	Líneas de trabajo	5. ¿Se considera satisfecho por las variaciones salariales que surgen debido a la pandemia?						x					X	X
		6. ¿Considera usted que la política salarial en el sector manufacturero es gestionada de manera justa por la empresa para la cual labora?							x				X	X
		7. ¿Considera usted que la empresa Kathymer le brinda oportunidades para ascender a						x		x			X	X

			15. ¿Se siente satisfecho con la política y procesos comunicativos para transmitir los mensajes a sus trabajadores?						X		X		X		X					
			16. ¿Se siente satisfecho con la gestión que realiza la empresa Kathymar en brindar la información sobre capacitación en la prevención del contagio?						X		X		X		X					

Evaluador: Dr. Chacón Arenas Edinson Miguel DNI: 25573328



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre la Satisfacción Laboral"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Kathymar

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Empresa Kathymar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chacón Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	X	Muy alto
----------	------	-------	------	---	----------



Evaluador: Edinson Miguel Chacón Arenas DNI: 25573328

Matriz de validación

Título de la tesis: Satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar Chimbote, 2020.

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Cas i Nunca (2)	Avece s (3)	Cas i Si empre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensió n		Relación entre la variable y la dimensió n		Relación entre la variable y la dimensió n		Relación entre la variable y la dimensió n		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones Físicas	Ambiente de Trabajo	1. ¿Se encuentra usted satisfecho con el ambiente físico que le asigno la empresa Kathymar, para desarrollar sus actividades laborales?						X		X		X		X		X

		2. ¿Cree usted que el ambiente físico de la empresa KathyMar tiene una adecuada ventilación e iluminación, sintiéndose seguro al laborar dentro de esta?						X	X	X	X	
	Limpieza e Higiene	3. ¿Considera usted que la empresa KathyMar mantiene los ambientes de trabajo ordenados y limpios, protegiendo de esta manera a los trabajadores de los efectos de la Pandemia?						X	X	X	X	
Beneficios	Salarios	4. ¿Se encuentra satisfecho con el rango salarial de su						X	X	X	X	

		puesto de trabajo?														
Laborales	Líneas de trabajo	5. ¿Se considera satisfecho por las variaciones salariales que surgen debido a la pandemia?						x				X		X		
		6. ¿Considera usted que la política salarial en el sector manufactura es gestionada de manera justa por la empresa para la cual labora?								x			X		X	
		7. ¿Considera usted que la empresa Kathymar le brinda oportunidades para ascender a otro puesto de trabajo?							x		x			X		X
		8. ¿Se siente satisfecho							x		x			X		X

		con la gestión de la política de crecimiento laboral en el desarrollo de líneas de carrera es la adecuada?											
	Estabilidad de puesto	9. ¿Cree usted que la empresa Kathymar le brinda estabilidad laboral?						x				X	X
Relaciones Interpersonales	Trabajo en	10. ¿Se siente satisfecho con la interacción en el trabajo en equipo dentro de la empresa Kathymar?					x		x		X	X	
		11. ¿Se siente compañeros equipo?					x				X	X	
		12. ¿Se siente satisfecho con el liderazgo e					x		x		X	X	

		iniciativa que tiene los compañeros al solucionar algún problema dentro de la empresa Kathyamar?											
	Comunicación	13. ¿Se siente satisfecho con las relaciones interpersonal es que se genera en el trabajo de equipo dentro de la empresa?					X	X	X	X			
		14. ¿Considera que existe la comunicación efectiva entre los jefes y empleados?					X	X	X	X			
		15. ¿Se siente satisfecho con la política y procesos comunicativos para					X	X	X	X			

		transmitir los mensajes a sus trabajadores?												
		16. ¿Se siente satisfecho con la gestión que realiza la empresa Kathymar en brindar la información sobre capacitación en la prevención del contagio?						X		X		X		X

Evaluador: Dr. Gonzalez Rueda Nestor Daniel DNI: 3299104



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre la Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Kathymar

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Kathymar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Gonzalez Rueda Nestor Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	--------	----------



Evaluador: Dr. Gonzalez Rueda Nestor Daniel DNI: 32991045

		2. ¿Cree usted que el ambiente físico de la empresa Kathymar tiene una adecuada ventilación e iluminación, sintiéndose seguro al laborar dentro de esta?						X	X	X	X	
	Limpieza e Higiene	3. ¿Considera usted que la empresa Kathymar mantiene los ambientes de trabajo ordenados y limpios, protegiendo de esta manera a los trabajadores de los efectos de la Pandemia?						X	X	X	X	
Beneficios	Salarios	4. ¿Se encuentra satisfecho con el rango salarial de su						X	X	X	X	

		puesto de trabajo?												
Laborales	Líneas de trabajo	5. ¿Se considera satisfecho por las variaciones salariales que surgen debido a la pandemia?						x					X	X
		6. ¿Considera usted que la política salarial en el sector manufactura es gestionada de manera justa por la empresa para la cual labora?							x				X	X
		7. ¿Considera usted que la empresa Kathymar le brinda oportunidades para ascender a otro puesto de trabajo?						x		x			X	X

		con el liderazgo e iniciativa que tiene los compañeros al solucionar algún problema dentro de la empresa Kathymar?											
	Comunicación	13. ¿Se siente satisfecho con las relaciones interpersonal es que se genera en el trabajo de equipo dentro de la empresa?					X	X	X	X			
		14. ¿Considera que existe la comunicación efectiva entre los jefes y empleados?					X	X	X	X			
		15. ¿Se siente satisfecho con la política y procesos					X	X	X	X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la Satisfacción Laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar Chimbote, 2020.

OBJETIVO: Determinar el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Kathymar

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Kathymar

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARÍ PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	

Evaluador: Mgtr. Cancharí Preciado Miguel Angel DNI: 46105455



RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

										Alfa de Cronbach		N de elementos								
										0,842		16								
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16		SUMA		
E1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1		19		
E2	1	2	1	4	2	2	2	1	2	1	4	2	2	2	4	2		34		
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4		34		
E4	4	3	5	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	1	3		52		
E5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3		52		
E6	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	1	4		41		
E7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	2	2	2	2	4		34		
E8	4	3	5	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3		43		
E9	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3		53		
E10	2	4	2	2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	4	1	4		45		
E11	3	2	3	5	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	5	2		49		
E12	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	5	2	3	3		37		
E13	3	3	1	1	3	3	2	3	3	1	1	4	2	3	2	1		36		
E14	4	3	5	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	1	3		49		
E15	2	4	3	3	4	1	3	2	4	3	3	4	2	1	3	2		44		
Varianza	0,981	0,781	1,981	1,638	0,781	1,552	0,924	0,971	0,695	1,410	1,238	0,829	0,829	1,124	1,410	1,029		86,55		
(Varianza de la Población)				18,171																
K:	El número de ítems						16					16	1	-	0,209			0,842	84,27%	
S12 :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems						18,171					15			9			7		
S2 :	La Varianza de la suma de los Ítems						86,55													
T																				
																la confiabilidad es Aceptada				

Matriz de validación

Título de la tesis: Satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar
Chimbote, 2020

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso Organizacional	Afectiva	Sentimiento de pertenencia	1. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta empresa.						X		X		X				
		Sentido de Satisfacción	2. Me encuentro satisfecho laborando dentro de la empresa Kathymar.						X		X		X				
			3. Me sentiría satisfecho si pasara el resto de mi vida laboral en la empresa Kathymar.						X		X		X				
		Experiencia de la emoción	4. Realmente siento como si los problemas de la empresa Kathymar fueran míos.						X		X		X				

		5. Me siento ligado emocionalmente a mi empresa.						X		X		X		
		6. La empresa Kathymar significa mucho para mí.						X		X		X		
Continua	Consecuencias	7. He puesto todo de mi parte dentro de la empresa Kathymar, es por ello que, no considero trabajar en otro lugar.						X		X		X		
		8. Considero actualmente como única opción mi empresa donde laboro, por temor a las consecuencias que conllevan dejar la misma.						X		X		X		
	Opciones	9. Considero que la empresa para la cual laboro me da las opciones de desarrollo, comprometiéndome continuamente con la misma.						X		X		X		
		10. Considero que mi compromiso por optar en laborar para la empresa para la que ahora me encuentro es lo adecuado.						X		X		X		
	Permanencia	11. Siento que me comprometo permanentemente con el esfuerzo que realizo para el cumplimiento de mis acciones laborales						X		X		X		
		12. Siento la necesidad de pertenecer a esta empresa.						X		X		X		
	Beneficio	13. La organización me brinda muchos beneficios como trabajador y me comprometen a dar lo mejor.						X		X		X		

Normativa		14. Me siento tan comprometido con la empresa, que no exijo más beneficios, porque considero que los dados son suficiente.						X		X		X				
	Agradecimiento	15. El apoyo de mi jefe y compañeros de trabajo fortalece mi compromiso hacia mi empresa.						X		X		X				
		16. El compromiso que tengo hacia la empresa, no se pagará simplemente con la eficiencia de mis labores, si no que va más allá de esto.						X		X		X				
	Lealtad	17. Esta empresa merece mi lealtad.						X		X		X				
		18. No abandonaría mi organización porque tengo un sentimiento de obligación y lealtad hacia las personas que trabajan en ella.						X		X		X				

Evaluador: Dr. Chacón Arenas Edinson Miguel

DNI: 25573328



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del Compromiso Organizacional"

OBJETIVO: Determinar el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Kathymar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chacón Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	--------	----------

Evaluador: Dr. Chacón Arenas Edinson Miguel DNI: 25573328



Matriz de validación

Título de la tesis: Satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathyamar Chimbote, 2020.

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso Organizacional	Afectiva	Sentimiento de pertenencia	1. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia						X		X		X		X		
		Satisfacción Sentido de	2. Me encuentro satisfecho laborando dentro de la empresa Kathyamar.						X		X		X		X		
			3. Me sentiría satisfecho si pasara el resto de mi vida laboral en la						X		X		X		X		
		emoción Experiencia de la	4. Realmente siento como si los problemas de la empresa Kathyamar fueran míos.						X		X		X		X		
			5. Me siento ligado emocionalmente						X		X		X		X		
			6. La empresa Kathyamar significa						X		X		X		X		
	Continua	Consecuencias	7. He puesto todo de mi parte dentro de la empresa Kathyamar, es por ello que, no considero						X		X		X		X		
			8. Considero actualmente como única opción mi empresa donde						X		X		X		X		

Normativa	Opciones	laboro, por temor a las consecuencias que conllevan																			
		9. Considero que la empresa para la cual laboro me da las opciones						X		X		X		X							
	Permanencia	10. Considero que mi compromiso por optar en laborar para la empresa para la que ahora me						X		X		X		X							
		11. Siento que me comprometo permanentemente con el esfuerzo que realizo para el cumplimiento de mis acciones						X		X		X		X							
	Beneficio	12. Siento la necesidad de pertenecer a esta empresa.						X		X		X		X							
		13. La organización me brinda muchos beneficios como trabajador y me comprometen a						X		X		X		X							
	Agradecimiento	14. Me siento tan comprometido con la empresa, que no exijo más beneficios, porque considero que						X		X		X		X							
		15. El apoyo de mi jefe y compañeros de trabajo fortalece mi compromiso hacia mi						X		X		X		X							
	Lealtad	16. El compromiso que tengo hacia la empresa, no se pagará simplemente con la eficiencia de mis labores, si no que va más						X		X		X		X							
		17. Esta empresa merece mi lealtad.						X		X		X		X							
								X		X		X		X							
								X		X		X		X							
								X		X		X		X							
								X		X		X		X							
								X		X		X		X							
								X		X		X		X							
								X		X		X		X							

Evaluador: Mgtr. Gonzalez Rueda Nestor Daniel DNI: 32991045



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del Compromiso Organizacional"

OBJETIVO: Determinar el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar, 2020.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Kathymar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Gonzalez Rueda Nestor Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	

Evaluador: Mgtr. Gonzalez Rueda Nestor Daniel DNI: 3299104



Matriz de validación

Título de la tesis: Satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa KathyMar
Chimbote, 2020

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso Organizacional	Afectiva	Sentimiento de pertenencia	1. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia						X		X		X		X		
		Satisfacción Sentido de	2. Me encuentro satisfecho laborando dentro de la empresa KathyMar.						X		X		X		X		
			3. Me sentiría satisfecho si pasara el resto de mi vida laboral en la						X		X		X		X		
	Emoción Experiencia de la		4. Realmente siento como si los problemas de la empresa KathyMar fueran míos.						X		X		X		X		
			5. Me siento ligado emocionalmente						X		X		X		X		
			6. La empresa KathyMar significa						X		X		X		X		
	Continua	Consecuencias	7. He puesto todo de mi parte dentro de la empresa KathyMar, es por ello que, no considero						X		X		X		X		

Normativa	Opciones	8. Considero actualmente como única opción mi empresa donde laboro, por temor a las consecuencias que conllevan							X		X		X		X				
		9. Considero que la empresa para la cual laboro me da las opciones							X		X		X		X				
		10. Considero que mi compromiso por optar en laborar para la empresa para la que ahora me							X		X		X		X				
		Permanencia	11. Siento que me comprometo permanentemente con el esfuerzo que realizo para el cumplimiento de mis acciones							X		X		X		X			
	12. Siento la necesidad de pertenecer a esta empresa.								X		X		X		X				
	Beneficio	13. La organización me brinda muchos beneficios como trabajador y me comprometen a							X		X		X		X				
		14. Me siento tan comprometido con la empresa, que no exijo más beneficios, porque considero que							X		X		X		X				
	Agradecimiento	15. El apoyo de mi jefe y compañeros de trabajo fortalece mi compromiso hacia mi							X		X		X		X				

		16. El compromiso que tengo hacia la empresa, no se pagará simplemente con la eficiencia de mis labores, si no que va más						X		X		X		X		
	Lealtad	17. Esta empresa merece mi lealtad.						X		X		X		X		
		18. No abandonaré mi organización porque tengo un sentimiento de obligación y lealtad hacia las							X		X		X		X	

Evaluador: Mgtr. Cancharí Preciado Miguel Ange

1

DNI: 46105455



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del Compromiso Organizacional"

OBJETIVO: Determinar el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Kathymar.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Kathymar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARÍ PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	

Evaluador: Mgtr. Cancharí Preciado Miguel Angel

DNI: 46105455



RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

																			Alfa de Cronbach	N de elementos			
																			0,843	18			
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	SUMA				
E1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	24				
E2	1	2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	3	1	2	3	3	4	2	42				
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	37				
E4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	3	2	4	1	2	3	4	5	60				
E5	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	3	4	57				
E6	2	4	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	40				
E7	1	2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	3	1	2	3	3	4	2	42				
E8	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	37				
E9	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	3	2	4	1	2	3	4	5	60				
E10	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	3	4	57				
E11	3	2	3	3	2	3	4	3	3	5	2	3	5	2	1	2	3	5	54				
E12	2	2	2	1	2	5	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	2	49				
E13	3	3	1	1	4	2	3	2	1	2	5	4	3	2	5	3	1	2	47				
E14	3	2	3	3	2	3	4	3	3	5	2	3	5	2	1	2	3	5	54				
E15	2	4	3	3	4	2	1	3	3	2	2	1	3	4	4	4	3	2	50				
Varianza	0,971	0,695	1,410	1,238	0,829	0,829	1,124	0,838	1,495	2,143	0,924	0,695	1,695	1,067	1,267	0,667	1,495	2,143	105,38				

(Varianza de la Población)			21,524																	
																			84,26%	
K:	El número de ítems				18				18	1	-	0,20		0,84						
												42		3						
<input type="checkbox"/> Si2	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems		21,524					17												
S 2 : T	La Varianza de la suma de los Ítems		105,38								la confiabilidad es Aceptada									

Anexo 5. Tablas y Gráficos Adicionales

Tabla 16 Percepción de los trabajadores sobre el indicador Ambiente de Trabajo en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020

Percepción de los Colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Bajo	18	27.7%
Medio	43	66.2%
Alto	4	6.1%
Total	65	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020.

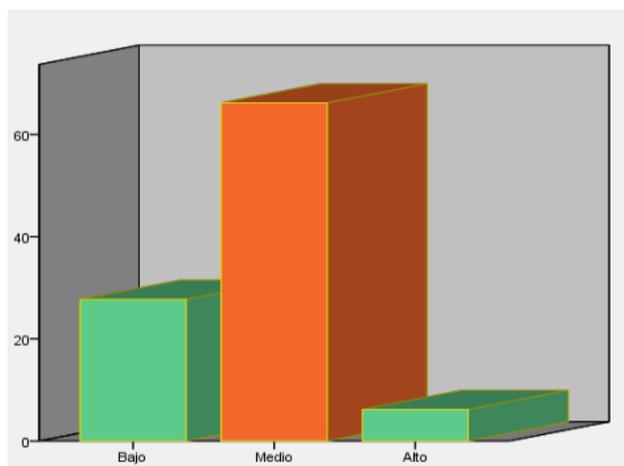


Figura 9 Percepción de los trabajadores sobre el indicador Ambiente de Trabajo de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020

Fuente: Tabla 16

Interpretación:

La figura 9 mostró que el 27.7% de los trabajadores encuestados manifestaron que el nivel de ambiente de trabajo fue bajo, seguido por 62.2% de los trabajadores que la ubicaron en el nivel medio, en contraste del 6.1% que ubicaron al indicador en un nivel alto.

Tabla 17 Percepción de los trabajadores sobre el nivel en indicador de Líneas de carrera en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020

Percepción de los Colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Bajo	23	35.4%
Medio	42	64.6%
Alto	0	0
Total	65	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Kathymar Chimbote, 2020

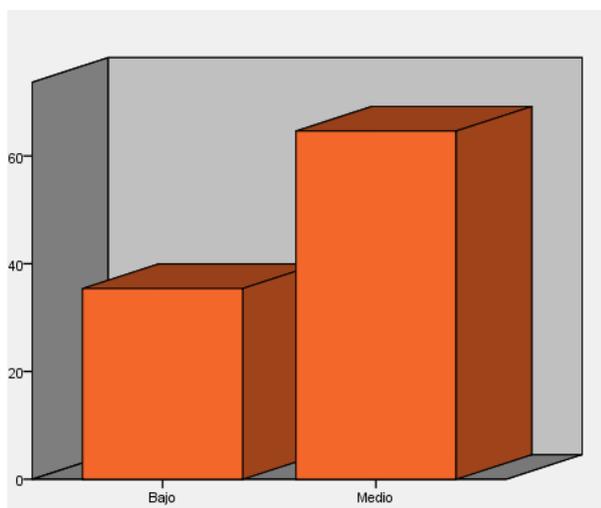


Figura 10 Percepción de los trabajadores sobre el indicador líneas de carrera en la Empresa Kathymar Chimbote, 2020

Fuente: Tabla 17

Interpretación:

En la figura 10 se mostró que el 35.4% de los trabajadores encuestados percibieron que el nivel de líneas de carrera fue bajo y seguido por 64.6% de los mismos que la ubicaron en el nivel medio y con un 0% que ubicaron a este indicador en un nivel alto.

Tabla 18 Percepción de los trabajadores sobre el nivel del indicador del sentido de satisfacción de la Empresa KathyMar Chimbote, 2020

Percepción de los Colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Bajo	35	53.8%
Medio	12	18.5%
Alto	18	27.7%
Total	65	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa KathyMar Chimbote, 2020

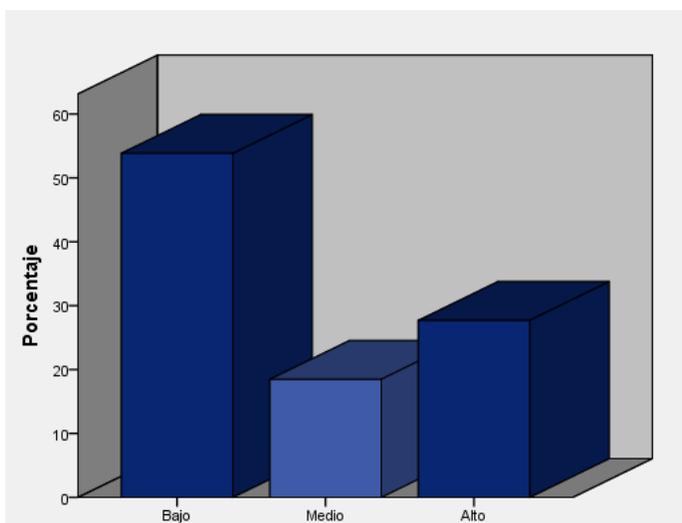


Figura 11 Percepción de los trabajadores sobre el nivel del indicador sentido de satisfacción en la Empresa KathyMar Chimbote, 2020

Fuente: Tabla 18

Interpretación:

En la figura 11 se mostró que el 53.8% de los trabajadores encuestados percibieron que el nivel de sentido de satisfacción fue bajo y seguido por 18.5% de los mismos que la ubicaron en el nivel medio y con un 27.7% que ubicaron a esta dimensión en un nivel alto.

Tabla 19 Percepción de los trabajadores sobre el nivel del indicador lealtad en la Empresa KathyMar Chimbote, 2020

Percepción de los Colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Bajo	34	52.3%
Medio	12	18.5%
Alto	19	29.2%
Total	65	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa KathyMar Chimbote, 2020

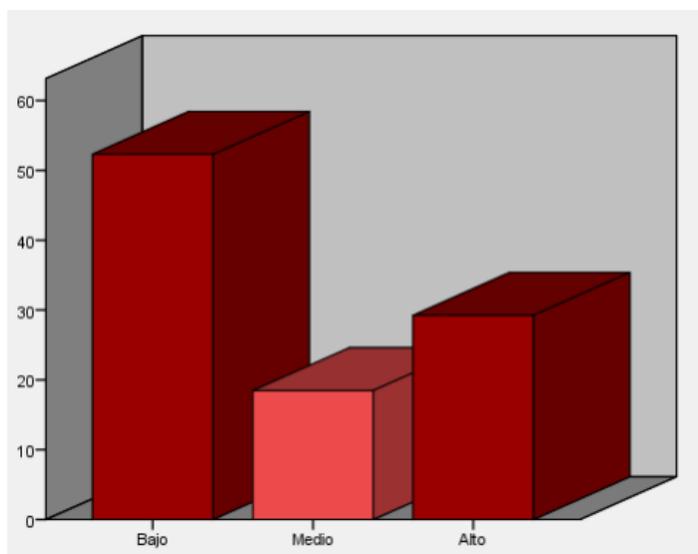


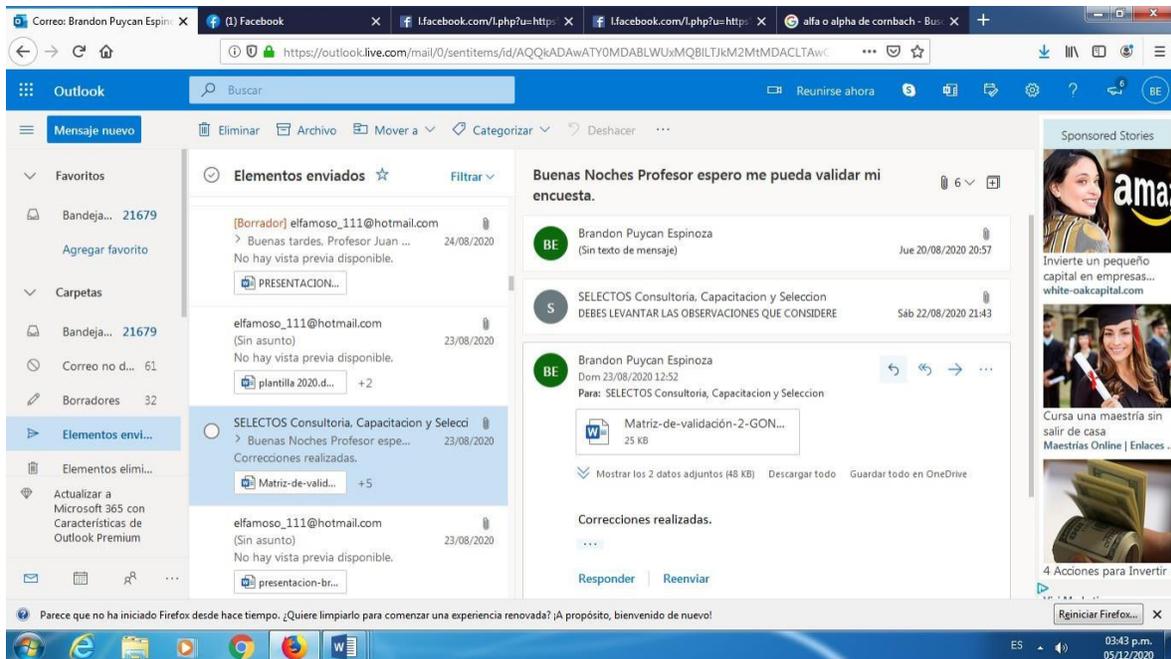
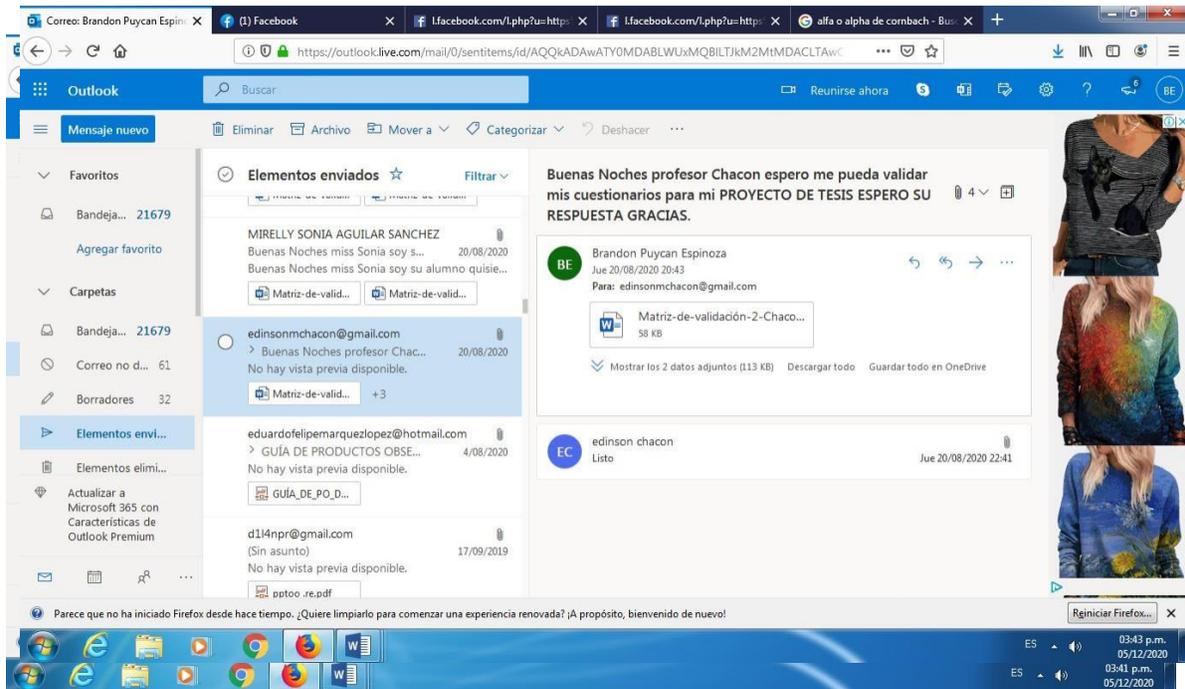
Figura 12 Percepción de los trabajadores sobre el nivel del indicador lealtad en la Empresa KathyMar Chimbote, 2020

Fuente: Tabla 19

Interpretación:

En la figura 12 se mostró que el 52.3% de los trabajadores encuestados perciben que el nivel de lealtad fue bajo y seguido por 18.5% de los mismos que la ubicaron en el nivel medio y con un 29.2% que ubicaron a esta dimensión en un nivel alto. Anexo 6.

Anexo 7. Pantallazos de Validación del Cuestionario.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KATHYMAR CHIMBOTE, 2020", cuyo autor es PUYCAN ESPINOZA BRANDON PATRICKS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28%, 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.

CHIMBOTE, 20 de Diciembre del 2020

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO DNI: 18195946 ORCID: 0000-0001-6290-4484	Firmado electrónicamente por: MANTONIOED el 20- 12-2020 07:21:03

Código documento Trilce: TRI - 0088836