



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal
de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Leyva Vasquez, Edwin (orcid.org/0009-0001-5792-6491)

ASESOR:

Dr. Benites Vargas, Jose Antonio (orcid.org/0009-0008-0230-0775)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi esposa, hijo, padres y hermanos por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión, cariño y amor siendo la fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

Gracias a todos

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, por darme la vida, y guiar mis pasos día a día, en segundo lugar, a mi docente por compartir sus enseñanzas cada día de clase para poder lograr mis metas y tercer y último lugar agradezco toda mi familia por ayudarme a desarrollarme como profesional y son el soporte en los momentos buenos y difíciles siempre están apoyándome para salir adelante y crecer profesionalmente.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BENITES VARGAS JOSE ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023.

", cuyo autor es LEYVA VASQUEZ EDWIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 09 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BENITES VARGAS JOSE ANTONIO DNI: 17897665 ORCID: 0009-0008-0230-0775	Firmado electrónicamente por: JBENITESVA10 el 18-04-2024 10:11:42

Código documento Trilce: TRI - 0742474



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LEYVA VASQUEZ EDWIN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023.

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
EDWIN LEYVA VASQUEZ DNI: 42914648 ORCID: 0009-0001-5792-6491	Firmado electrónicamente por: EDLEYVAVA el 09-04- 2024 19:46:09

Código documento Trilce: TRI - 0742476

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTECIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTECIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk	26
Tabla 2 Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional	27
Tabla 3 Relación entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión Compromiso afectivo	28
Tabla 4 Relación entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión Compromiso de continuidad	29
Tabla 5 Relación entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión Compromiso normativo	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de diseño de investigación

22

RESUMEN

Se tuvo como finalidad primordial de este estudio, determinar el vínculo existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, para el año 2023. Para cumplir tal objetivo, se optó por seguir un enfoque cuantitativo, tipo correlacional y alineado a un diseño no experimental, estableciendo un conjunto poblacional muestral conformados por 30 miembros del personal de esta organización; sobre quienes se aplicaron dos cuestionarios con el propósito de recabar la información necesaria. Los hallazgos evidenciaron que el nivel de satisfacción se ubica en un nivel medio, lo mismo con el compromiso organizacional. Por otra parte, se halló un vínculo significativo entre la satisfacción laboral y las tres dimensiones de compromiso organizacional, concluyendo así que estas variables se asocian de forma directa y significativa.

Palabras clave: Satisfacción laboral, compromiso organizacional, colaborador, sector público.

ABSTRACT

The main purpose of this study was to determine the link between job satisfaction and organizational commitment in the staff of the Amazonas Special Protection Unit for the year 2023. To achieve this objective, a quantitative approach was chosen, correlational type and aligned to a non-experimental design, establishing a sample population of 30 staff members of this organization, on whom two questionnaires were applied in order to collect the necessary information. The findings showed that the level of satisfaction is at a medium level, as well as organizational commitment. On the other hand, a significant link was found between job satisfaction and the three dimensions of organizational commitment, thus concluding that these variables are directly and significantly associated.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, employee, public sector.

I. INTRODUCCIÓN

Todas las compañías se orientan a lograr sus metas y objetivos propuestos, por medio del uso de diversos recursos, destacando el talento humano como un elemento valioso que contribuye al crecimiento de la organización (Chiang et al., 2021). De acuerdo a ello, se toma en cuenta la satisfacción con el trabajo, la cual representa el nivel de realización que un sujeto obtiene de su trabajo; y el compromiso a nivel organizacional, puesto que refleja el nivel de lealtad y dedicación que posee un individuo hacia su organización. Por lo cual, fomentar una mayor satisfacción entre los trabajadores puede repercutir de manera positiva en los comportamientos vinculados con el trabajo, especialmente en su compromiso. De lo contrario, estos son factores críticos que pueden afectar la calidad de atención y el desempeño de los trabajadores (Wang et al., 2023).

Desde el panorama internacional, Syardiansah et al. (2024) en Indonesia, reconocieron que los trabajadores del ámbito público presentaron un sentimiento de insatisfacción con el trabajo que realizaban, generando el riesgo de una repercusión negativa en el rendimiento de los colaboradores; puesto que también se encontró un carente compromiso organizativo, conllevando a dificultades en el cumplimiento de los objetivos que propician el crecimiento de la empresa. Por su parte, Arulsenthilkumar y Punitha (2024) en India, fundamentaron en su estudio donde se evaluó al personal de una empresa de seguros, que la satisfacción con el trabajo influye de manera significativa en el compromiso de los trabajadores, por lo cual, las empresas deberían centrarse en implementar estrategias de compromiso organizacional para incrementar la satisfacción y participación de los colaboradores. En la misma línea, Wang et al. (2023) en China, identificaron en el contexto de los proveedores de atención primaria, que la satisfacción laboral, expresada a través de los años de trabajo, el cambio de ingresos, la edad y los años de trabajo en la institución se vincularon con el compromiso organizacional, reconociendo que, para maximizar las variables, se deben considerar estos factores para la formulación de políticas en la empresa.

Desde la perspectiva regional, Mamani et al. (2023) en Ecuador, encontraron que los colaboradores de diversas entidades del sector público manifestaron un insuficiente e ineficaz cumplimiento de sus funciones, por lo cual su rendimiento no

era favorecedor con los indicadores de su ejercicio laboral, repercutiendo en el funcionamiento organizacional, y ante la búsqueda de la causante optaron por investigar tanto a la satisfacción de estos trabajadores como el nivel de su compromiso con la organización. Asimismo, Chiang et al. (2021) en Chile, identificaron que los trabajadores del sector público registraron niveles bajos de satisfacción con sus labores y compromiso con la institución, pudiendo explicarse por la sobrecarga laboral que conduce a experimentar malestar físico y mental, afectando así la satisfacción laboral y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. En tal sentido, Pedraza (2020) en México, enfatizó en su investigación realizada a los directivos de instituciones públicas y privadas, que la misión clave de toda organización es gestionar adecuadamente los activos intangibles, expresado en la experiencia, conocimientos y competencias de su capital humano, y, para ello, se debe movilizar ambientes de trabajo que fortalezcan la satisfacción de los trabajadores y el compromiso con la organización, más allá de los estímulos financieros.

Desde el ámbito local, Andrade (2022) en Tingo María, identificó que los funcionarios de una institución pública evidenciaron una escasa lealtad y falta de dedicación para alcanzar los objetivos propuestos por la entidad, mostrando falencias en el compromiso de los trabajadores con la institución, conllevando al incumplimiento de cronogramas, abandono de funciones, rotación del personal y sobrecarga de trabajo. Frente a ello, se identificó una posible insatisfacción laboral ocasionado por deficientes condiciones de trabajo, ausencia de beneficios económicos, y una mirada poco significativa del trabajador hacia sus tareas.

Por su parte, Estrada y Gallegos (2021) en Puerto Maldonado, encontraron que los docentes ejecutaban sus actividades bajo un contexto de inadecuadas condiciones laborales, como la insatisfacción con la remuneración, descontento por no disponer de material educativo, tener que recurrir a trabajos alternos; lo cual podría dar como resultado escasa disposición para mantenerse actualizados y alcanzar el perfeccionamiento profesional; asimismo, niveles altos de estrés y autoestima vulnerada; además de renuncias, tardanzas y ausentismos. Es decir, la situación repercutió en la satisfacción con su trabajo y en el compromiso organizacional, al no tener un óptimo desenvolvimiento profesional.

El estudio de Terrones (2021) en Chachapoyas, señaló que los trabajadores de una empresa de transportes tuvieron dificultades para desarrollar de manera eficaz su trabajo, así como también, falta de motivación debido a la realización actividades rutinarias, conllevando a un inadecuado servicio y decrecimiento de la organización, por lo cual, esto se traduce en una satisfacción laboral con nivel bajo, teniendo repercusión sobre el compromiso del personal respecto a su trabajo. De acuerdo a ello, Rincón (2023) afirma que, si un colaborador se siente muy satisfecho, tendría mayor compromiso con su organización y trabajaría duro.

A continuación, se presenta se expone el contexto de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, la cual fue establecida hace tres años, comenzando sus operaciones en el año 2020 para abordar la falta de atención a personas vulnerables en situaciones de desprotección familiar o riesgo (El Peruano, 2020). No obstante, se ha podido evidenciar que el departamento de recursos humanos no lleva a cabo prácticas consistentes de integración de personal, lo que podría tener un impacto en la percepción que tienen los empleados públicos sobre su participación en la organización. Asimismo, se ha identificado deficiencias en la prestación de servicios de calidad, cuya razón puede atribuirse al compromiso que tienen los trabajadores hacia la organización, lo cual impacta directamente en la productividad laboral.

Frente a este problema, la presente investigación tendrá lugar en la organización contextualizada previamente, estando encargado de asuntos relacionados con el cuidado de menores en situación de desprotección familiar o expuestos a riesgos, especialmente enfocándose en la atención a niños, niñas y adolescentes, requiriendo que el personal brinde una atención especializada a dicha población vulnerable a fin de garantizar los derechos fundamentales. En tal sentido, habiendo comprendido la problemática general del tema, resulta preciso determinar la siguiente pregunta general de estudio ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023? así como a los problemas específicos: (1) ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con compromiso afectivo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023?; (2) ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con compromiso continuo del personal

de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023? y (3) ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso normativo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023?

Tras lo expuesto anteriormente, el desarrollo de esta investigación encuentra su justificación en ciertos aspectos, los cuales son detallados a continuación: En cuanto a la justificación teórica, ya que se analizaron los principales conceptos en torno a las variables de investigación, siendo relevantes en el ámbito administrativo e institucional, asimismo ya que ayudará a la mejor comprensión del impacto de estos factores sobre el desempeño y la eficacia de esta organización; así también, servirá como base a futuras investigaciones que se relacionan al problema de investigación. Además, se justifica de manera práctica, ya que mediante el diagnóstico de la organización estudiada fue posible recopilar información relevante, que podrá ser usada para la toma de decisiones en dicha organización

En cuanto a la justificación metodológica, el presente estudio seguirá los pasos establecidos en el método científico; además, se realizará la elaboración de instrumentos de recolección de datos que permitirán obtener información de manera directa del público lo cual ayudará al análisis de la situación problema y además podrá servir para posteriores investigaciones relacionadas con el tema. Finalmente, respecto a la justificación social, la investigación beneficiará de manera directa a la población de Amazonas, ya que ayudará a que el personal que se sienta más satisfecho con su organización lo cual podría repercutir en un mejor desempeño de sus funciones, contribuyendo así a un entorno más seguro y eficiente en la región de Amazonas

De esta manera, se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023. Asimismo, los objetivos específicos: (1) Establecer la relación entre satisfacción laboral y compromiso afectivo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023; (2) Establecer la relación entre satisfacción laboral y compromiso continuo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023. (3) Establecer la relación entre satisfacción laboral y compromiso normativo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023.

Se formuló asimismo como hipótesis general de estudio: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023; asimismo se formularon las hipótesis específicas: HE (1). Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023; HE (2). Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso continuo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023 y HE (3). Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se disponen a continuación los estudios fundamentales junto con las teorías y conceptos asociados a la satisfacción laboral y, asimismo, al compromiso organizacional.

Referente a estudios previos, considerando una perspectiva internacional, se encuentran diversos estudios, como el de Pazmay y Romo (2023) quienes ejecutaron una investigación en Ecuador, orientada al sector de producción de bebidas, con el fin de establecer como la satisfacción laboral se asociaba con el compromiso organizacional, para esto establecido como muestra 56 colaboradores, en base una metodología de diseño no experimental, alineada a un enfoque cuantitativo y transeccional, correlacional, asimismo diseñaron un cuestionario el cual aplicaron posteriormente al personal seleccionado. En sus hallazgos, se evidenció que un 66% de los encuestados se encuentra satisfecho con su trabajo; por otro lado, a nivel de compromiso afectivo con 71.4%, de continuidad con 44.6% y normativo con 53.6%, manifestaron estar conformes. El coeficiente correlación otorgó un valor de 0.837 (Rho de Spearman) y $p= 0.001$. Se concluyó así en que existió relación significativa, así como positiva entre las variables mencionadas, la cual además estuvo en un alto nivel.

Carrillo (2023) busco examinar cómo la satisfacción de los trabajadores a nivel laboral influía sobre el compromiso de esta organización, orientándose en una institución pública en Ecuador. Para esto, siguió un método de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo y además con modelo de diseño no experimental, transaccional. En tanto, empleó un modelo estructural de tipo PLS-SEM para analizar los datos obtenidos de encuestas para 118 servidores públicos. Los hallazgos evidenciaron un valor positivo respecto al coeficiente Path, respecto a la satisfacción laboral y las dimensiones en torno al compromiso tanto afectivo, normativo y de continuidad, con valores de 0.292, 0.481 y 0.230, respectivamente. Se concluyó que la satisfacción tiene una notable influencia positiva en el compromiso de la entidad, indicando que los empleados muestran un mayor compromiso cuando disfrutan lo que hacen y sienten satisfacción intrínseca en su trabajo.

Sanjinez (2023) por su parte se planteó identificar la relación entre la satisfacción laboral con el compromiso del personal de una empresa privada en Bolivia, basándose en el empleo de una metodología cuantitativa, descriptiva y a su vez correlacional, alineada asimismo a un modelo no experimental y transeccional, en donde se utilizaron cuestionarios para obtener datos sobre las variables dirigidos a 113 trabajadores. Según los resultados, se pudo evidenciar la existencia de una asociación entre estas variables, la cual fue moderada pero directa, en base a un valor de $r=0.641$. De esta forma, se concluyó que cuando un empleado experimenta un alto nivel de bienestar en el trabajo, es más probable que se involucre de manera significativa en sus responsabilidades laborales.

Hiola y Hanurawan (2022) en Indonesia se plantearon definir cuál era la asociación del compromiso a nivel de organización con el nivel de satisfacción del personal, estableciendo una muestra de 34 colaboradores de una empresa bajo un enfoque metodológico cuantitativo, el cual además siguió un modelo no experimental y transeccional correlacional, para lo cual elaboró un cuestionario que permitió recopilar los datos adecuados. Los hallazgos evidencian que el 88.2% se mostró altamente satisfecho con su trabajo y un 94.1% sostiene un alto compromiso con la organización. El coeficiente de correlación otorgó un valor de 0.694 (Producto Momento de Pearson) y $p= 0.000$. De esta manera, se concluyó que en que existió relación positiva entre las variables evaluadas, la cual además fue moderada y significativa.

Muñoz et al. (2022) desarrollaron su estudio en un hospital ubicado en México, en el cual establecieron identificar el vínculo entre el compromiso y la satisfacción de los trabajadores entorno a la organización, para esto se enmarcaron dentro de un método cuantitativo, de tipo correlacional y alineado a un diseño no experimental transeccional. Además, los participantes para este estudio lo conformaron un grupo de 39 suplentes de enfermería, quienes colaboraron con el llenado de encuestas. Sus resultados revelaron así, una relación significativa y directa con una magnitud de correlación de $r= 0.454$, presentando un grado moderado de correspondencia. En conclusión, los autores afirmaron que, si el personal se encuentra cómodo en el área de trabajo, especialmente con la

dimensión salarial, sus actividades impactarán positivamente debido a un mayor compromiso en la entidad donde labora.

Treviño y López (2022) también en México, desarrollaron un estudio para hallar la asociación entre el compromiso organizacional y la satisfacción de los trabajadores, trabajando bajo un enfoque metodológico cuantitativo, entorno además un modelo no experimental y tipo transeccional-correlacional, a través del cual establecieron que 167 individuos serían la muestra; además se hizo uso de cuestionarios para el recojo de la data necesaria. Así, a través de los resultados se puede apreciar que aquellos docentes que reciben, capacitación, oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional; mostraron mayores niveles de satisfacción y compromiso con la organización. Concluyendo así en que, si el docente es reconocido, motivado y bien remunerado, tendrá un mayor nivel de satisfacción y compromiso con su institución.

Sarantuya et al. (2021), en su artículo, enfocado en compañías en Mongolia, se plantearon identificar el grado de asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso en torno a la organización. Es así que tomaron un método de tipo cuantitativo, con modelo no experimental y tipo correlacional transeccional, mediante la cual aplicaron cuestionarios previamente desarrollados a su muestra compuesta por 151 empleados. Los resultados mostraron que, el análisis correlacional mediante la prueba de Pearson obtuvo un valor de 0.718 entre las variables elegidas, lo cual señala que se vinculan con gran significancia y de forma positiva, al 5%. Concluyendo así, que los empleados tienden a sentirse atraídos por aquellas organizaciones con una cultura que valora su trabajo y se centra en el bienestar organizacional.

Salas (2020) desarrolló una investigación en Venezuela, en donde tuvo como fin estudiar de qué manera la satisfacción laboral dentro de una organización pública se asociaba con el compromiso organizacional del personal, para lo cual contempla el uso de un enfoque cuantitativo, alineado a un diseño de carácter no experimental y correlacional -transeccional. Asimismo, estableció como muestra un número de 70 colaboradores a los cuales se les pidió llenar dos cuestionarios. Los hallazgos evidenciaron un valor de correlación de 0.067 (Producto Momento de

Pearson) y $p= 0.003$. Concluyendo en que se halló un vínculo entre las variables que se analizó, misma que fue positiva y significativa, sin embargo, fue baja.

Loan (2020) por su parte en Vietnam, analizó el efecto que etnia el compromiso organizacional sobre la satisfacción laboral, orientado a empresas de tipo privada, es así que el método empleado fue de naturaleza cuantitativa, de nivel explicativo y se enmarca en un diseño no experimental transaccional, en donde se construyó como instrumento un cuestionario aplicado a 547 empleados de empresas vietnamitas. Encontrándose como hallazgo que el compromiso organizacional indicó de forma significativa sobre la satisfacción del personal, esto sustentado con un valor $r=0.489$ y de p igual a 0.000. Se concluyó que el éxito de las entidades depende en gran parte a cuán satisfechos se sienten ellos en su actividad laboral, lo cual los lleva a la vez a sentirse comprometidos con la organización, influyendo significativamente así en cómo cumplen o desempeñan su trabajo.

En Ecuador, Pardo y Vizcaíno (2020) investigaron cuál era la asociación entre la satisfacción laboral de colaboradores de una empresa pública con su nivel de compromiso con la organización. Contemplando un enfoque metodológico cuantitativo, el cual estuvo adecuado además son un diseño no experimental y de tipo correlacional y transeccional. Es así como evaluaron una muestra constituida por 100 colaboradores. Evidenciando en su reporte de resultados que hubo un vínculo entre estas variables, con un valor correlativo de $r=0.638$, el cual además fue significativo con un p valor igual a 0.000. Es así que concluye que el nivel en que se asocian estas variables fue positivo, pero moderado, sugiriendo que mientras la satisfacción tenga un grado elevado, el compromiso con la organización también lo tendrá.

Desde la perspectiva nacional, se encuentran diversas investigaciones, como la de Chipana y Saldaña (2023) en Lima, quienes tuvieron la finalidad de establecer cómo se vincula la satisfacción de los trabajadores de una empresa pública con su compromiso con la organización; es así como trabajaron bajo una metodología que consistió en un estudio cuantitativo, ligado a un alcance correlacional con diseño no experimental y transeccional, a través del cual estableció como muestra un número de 110 docentes correspondientes al nivel inicial, primario y secundario;

además, como técnicas tuvieron a la encuesta por medio de la aplicación de un cuestionario para cada variable, es así como, decidieron emplear instrumentos ya desarrollados y adaptarlos para medir ambas variables, las cuales fueron establecidas por Quinteros y Sifuentes (2021) y Orozco et al. (2022), ambos valorados siguiendo la escala de Likert. Mostrando como resultados, que existió un grado de correlación en base al valor del coeficiente de Spearman de 0.432, dando así un vínculo positivo medio entre las variables en mención. Se concluyó además que es importante gestionar en la parte de Recursos humanos medidas en las cuales el personal docente cambie su percepción respecto a las variables de investigación, ya que de no tomar acciones inmediatas es probable que se presente fuga de talentos en la empresa.

En Ayacucho, Gabino (2023) se orientó al análisis de la relación del compromiso con la organización y la satisfacción de los colaboradores del Hospital Apoyo Jesús Nazareno. Este trabajo se desarrolló en una naturaleza cuantitativa, de nivel correlacional. Asimismo, empleó el cuestionario para poder recaudar la información relevante en base a 110 colaboradores. Revelando que sí se halló un vínculo entre estas variables, la cual resultó significativa, positiva y débil, con una magnitud de 0.305. Por tanto, pudo concluir que, si bien hay un nivel de correspondencia, esta es demasiado débil en el contexto del hospital analizado.

Carranza y Nole (2023) en Chiclayo, se propusieron evaluar cómo se asociaba la satisfacción de los colaboradores con su compromiso entorno la organización, para esto se orientaron en una metodología con diseño no experimental, de tipo cuantitativa y transeccional, la cual asimismo fue correlacional. Es así que, con el fin de conseguir los datos sobre las variables, se realizaron cuestionarios como instrumentos, los cuales fueron administrados a 87 colaboradores de la entidad nacional. Los hallazgos revelaron una correlación significativa y positiva entre ambas variables, puesto que el compromiso mostró predominancia en el nivel alto con un 41.1%, al igual que la satisfacción laboral con un 47.3%. En conclusión, se estableció que si la satisfacción laboral es elevada el compromiso también lo será y viceversa.

Mediante su artículo efectuado en San Martín Rincón (2023) se propuso determinar cómo se conectaban la satisfacción y el compromiso de colaboradores

de institutos superiores. El método de investigación se enfocó en un enfoque cuantitativo, alineado a un modelo no experimental y correlacional, escogiendo como muestra a 100 docentes, aplicando un cuestionario. Es así que repitan la existencia de vínculo entre estos, el cual tuvo elevada significancia con un p valor igual a 0.000 y un favor de relación de 0.592, indicando que fue directo, pero. Por esta razón, se concluyó que aquellos docentes que muestran un fuerte compromiso tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral.

Ninahuanca (2022) en Lima investigó en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, con el fin de poder identificar cual era la asociación entre la satisfacción laboral y compromiso con esta entidad. Es así como trabajaron bajo una metodología que, en un estudio cuantitativo, ligado a un alcance correlacional alineado a un esquema no experimental y transeccional, A través del cual se determinó su muestra en base a 58 trabajadores a los cuales se les aplicó un cuestionario. Mostrando en su hallazgo un nivel medio de estas variables tanto satisfacción como compromiso con porcentajes de 56.9% y 72.4%, respectivamente. El coeficiente de correlación mostró un valor de 0.805 (Rho de Spearman) y significancia $p= 0.000$. Concluyéndose en el hallazgo de un vínculo positivo fuerte entre variables, es decir, mientras más satisfechos se encuentren los colaboradores, demostrarán mayor compromiso con la organización.

Saravia y Grandez (2021) en Lima, desarrollaron un estudio orientado a definir el vínculo entre la satisfacción del personal y el compromiso para con la organización. Es así como trabajaron bajo una metodología que consistió en un estudio cuantitativo, ligado a un modelo no experimental y alcance correlacional, enfocándose en un muestreo censal, considerando así a 50 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los hallazgos evidencian que en la mayoría de colaboradores (55%) la satisfacción laboral se ubica en nivel regular; de la misma manera, el nivel del compromiso laboral es mayoritariamente regular 64%. Hallándose un valor de Rho de Spearman= 0.711 en cuanto a la relación, unido un valor de p igual a 0.000, siendo significativo. Concluyendo que ambas variables se encontraban relacionadas, asimismo este vínculo fue significativo y alto, así como positivo, es decir, un aumento en la satisfacción laboral, representa un incremento también del compromiso organizacional.

Hernández (2020) desarrolló una investigación de una entidad pública en Lima, con el fin de establecer cómo se asociaba a la satisfacción de su personal con su compromiso hacia a la organización, seleccionado a trabajar bajo un enfoque cuantitativo, adecuado a un método correlacional y no experimental. Asimismo, optó por un muestreo censal y consideró a la totalidad de colaboradores del área de coordinación logística, que corresponde a la cantidad de 23 personas. Los resultados registraron que los trabajadores se encontraban levemente satisfechos (82.6%) y respecto al compromiso mostraron mayoritariamente su desacuerdo (69.6%). De acuerdo al contraste de hipótesis, se halló un valor de Chi-cuadrado de 23.214; gl:4; p valor igual a 0.000, por lo tanto, se comprueba la existencia de un significado vínculo entre las variables mencionadas. Se concluyó que mientras más satisfechos se encuentren los colaboradores, demostrarán mayor compromiso con la organización.

En Arequipa Duche et al. (2019) plantearon la evaluación de la conexión entre la satisfacción de profesores universitarios a nivel laboral y el compromiso institucional. Centrándose en un abordaje cuantitativo, descriptivo-correlacional, de carácter no experimental y transversal, mediante el cual involucró a 180 colaboradores. Es así que los valores derivados del modelo estadístico ANOVA permitieron reconocer que las dimensiones de la satisfacción laboral influyen significativamente en el compromiso de los docentes, cuyo estadístico T de Student presentó un p valor de 0.000, especialmente en el nivel de motivación y la información que brindan las instituciones donde laboran. Como conclusión, se confirma que los profesores muestran un compromiso organizacional superior a medida que se incrementa su satisfacción laboral.

Macedo (2019) efectuó un estudio en la sede de la SUNARP en Arequipa para examinar la conexión existente de la satisfacción laboral con el compromiso en torno la organización, es así, que empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental - correlacional. Asimismo, su muestra correspondió a 25 trabajadores del área de archivo registral y se les aplicó un cuestionario. Sus hallazgos revelaron que un 94% del personal señala estar satisfechos y el 75% experimenta un compromiso organizacional de nivel medio. Además, luego del análisis del coeficiente de correlación se estableció un valor de 0.593 (R de Pearson) y una

significancia de $p= 0.002$. Se concluyó que las variables consideradas presentan una relación, la cual fue positiva y media, es decir, de sentirse más satisfechos laboralmente el personal, también aumentaría su grado de compromiso a nivel de organización.

Riega y Saavedra (2019) investigaron en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana la conexión entre el compromiso hacia la organización y la satisfacción laboral. El método abordó un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional y un análisis transeccional no experimental, empleando cuestionarios dirigidos a 197 empleados públicos. Es así, que evidenciaron una asociación significativa, directa y sólida entre estas variables en base a un coeficiente de 0.881 según el Rho de Spearman ($p=0.000<0.05$). Por ende, concluye que el compromiso organizacional juega un papel esencial en la mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores de dicha institución.

Desde una mirada nacional, Díaz (2022) exploró en la región amazónica de Perú la conexión entre la satisfacción laboral y el familiarizarse con la plataforma "aprendo en casa". Destacando en este punto, la importancia de la satisfacción laboral en la implicación organizacional, es así que, utilizando un enfoque metódico cuantitativo, asimismo bajo un diseño no experimental y correlacional, estableciendo 46 docentes con jornada completa como muestra, a los cuales aplicó dos cuestionarios uno para casa variables, con valoración Likert. Encontrándose que los vínculos interpersonales, el desempeño de funciones, las políticas administrativas y las condiciones físicas y/o materiales se presumen relacionados al conocimiento del contexto "Aprendo en casa". Concluyendo que se observó que las variables se relacionaron significativamente, además el autor señala que el educador no está satisfecho porque cree que está en peor condición que otros compañeros; es decir, cuanto más satisfacción laboral hay, más compromiso sentirán los empleados con dicha organización y viceversa.

Araoz y Ramos (2021) se planteó en un colegio público de la Amazonía determinar de qué forma se conectaba la satisfacción laboral con el compromiso hacia la organización, lo cual realizó orientándose a un enfoque metódico cuantitativo ligado a un alcance correlacional, asimismo correspondiente a un diseño no experimental, para esto además trabajaron en base a una muestra de

185 personas, quienes fueron profesores a los cuales se les aplicó un cuestionario para cada variable de estudio, los cuales sirvieron de instrumento de recolección de datos, estos además fueron validados. De esta manera, se descubrió que los niveles de estas variables eran coherentes, destacando la presencia de una conexión directa y significativa entre ambos: $r_s=0,539$; con un valor de p igual a 0,000. Por lo cual concluyen que a medida que los docentes permanecen más tiempo en la institución donde trabajan, su compromiso hacia la misma tiende a aumentar.

Báez (2021) tuvo el propósito de establecer la conexión entre la satisfacción laboral del personal y su compromiso organizacional, es así como desarrolló su estudio en base a un enfoque de carácter cuantitativo, ligado a un estudio con diseño no experimental, correlacional y una metodología hipotética deductiva. Asimismo, establecido una muestra compuesta por 94 colaboradores entre nombrados y contratados por medio de un muestreo probabilísticos, usando un cuestionario para estimar información sobre las variables, es así como uso de instrumento el SL -SPC para estimar el nivel de Satisfacción laboral (Palma, 1999) y un cuestionario adaptado por Rivera (2010) para la estimación del grado de compromiso organizacional. Evidenciando en base a sus hallazgos que existió un vínculo entre las variables analizadas, el cual fue directo, así como significativo, esto en base a un valor estadístico de rho-Spearman de 0,548 y una significancia con un p valor de 0,000. Concluyendo en que siempre y cuando el personal se sienta bastante satisfecho respecto a su entorno laboral, su compromiso con esta será alto, y viceversa.

Quispe (2019) desarrolló un estudio en el cual se propuso analizar la relación entre la satisfacción laboral de docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y su compromiso organizacional durante al año 2018, para esto trabajo bajo un enfoque mixto y un diseño explicativo secuencial, estableciendo un amuestra conformada por 114 docentes para su análisis cuantitativo , y por otro lado 8 docentes para la estimación cualitativa, como técnica de recopilación de datos uso encuestas para el cuantitativo y entrevista en la cualitativa. Hallando en sus resultados que del total de encuestados un 48.3% se hallaron laboralmente insatisfechos, el 82.5% estaba comprometido de forma afectiva, un 57 % de forma

normativa y 70.2 % de no ostentaban compromiso de continuidad. En cuanto al nivel de asociación, las variables presentaron un vínculo significativo, el cual fue alto ($OR^{\wedge} = 3.39$, $IC\ 95\%: 1.22 - 9.44$). Concluyendo que, si bien se halló un vínculo entre variables, se diagnosticó que un gran número de docentes reflejó su insatisfacción, esto a raíz de que diversos factores como la no existencia de reconocimiento a su labor, así como pocas oportunidades de crecimiento laboral, lo cual repercutió en su compromiso con la organización.

Terrones (2021) en Chachapoyas orientado en la empresa de transporte Móvil Tours S.A.C, se propuso establecer el vínculo del compromiso organizacional y la satisfacción del personal, utilizando un métodos deductivo e inductivo, los cuales hicieron posible recolectar información bibliográfica, estableciendo por medio de un muestreo aleatorio no probabilístico una muestra compuesta por 18 empleados, asimismo usó como técnica el análisis documental, análisis descriptivo y análisis cuantitativo. Evidenciando por medio de sus hallazgos que el nivel de satisfacción laboral estimado en el personal de dicha empresa fue regular; lo mismo que el compromiso organizacional. Concluyendo que por medio de la estadística aplicada se ha observado en el estudio la relación entre las variables estimadas, deduciendo que un deficiente compromiso en torno a la organización incide de forma directa sobre cuán satisfechos están los colaboradores de la entidad analizada.

Por otro lado, se exponen los aspectos teóricos y conceptuales vinculados a las variables de estudio, así como de sus dimensiones del estudio las cuales son clave para el desarrollo del presente estudio.

Respecto a las corrientes teóricas sobre la satisfacción laboral:

Se proponen tres enfoques asociados con la satisfacción laboral, primero el modelo situacional, que se basa en el conductismo y asocia la satisfacción con los rasgos del entorno de la organización, aquello ajeno al individuo; seguido, el modelo de predisposición se centra en rasgos psicológicos de un sujeto (personalidad, control interno y autoestima), que lo vuelven propenso a percepciones, determinadas acciones o comportamientos; por último, el modelo de interacción, que aborda procesos emocionales y cognitivos asociado dentro de la satisfacción

a nivel laboral, los cuales se orientan a aquellos factores que las personas suelen evaluar para definir su situación dentro de una entidad.

Asimismo, vinculado a este término se encuentra la teoría de las expectativas, la cual establece que, por medio del cumplimiento de metas logros, así como el logro del bienestar de los trabajadores se puede establecer la satisfacción laboral de una persona, señalando que cuanto más expectativas sean cumplidas, más satisfecho se encontrará el trabajador con el trabajo realizado. De esta forma la evaluación de la satisfacción laboral viene a ser clave en la realización de actividades laborales acorde con las metas organizacionales.

Con respecto a la descripción de la satisfacción laboral, Bastidas et al. (2020) indican que en el entorno laboral se refiere al grado de satisfacción que experimenta un empleado con su lugar de trabajo, abarcando elementos como el tipo de labor, la remuneración, seguridad, relaciones interpersonales, entre otros, las cuales influyen sobre el comportamiento del colaborador. Por su parte Meléndez y Bardales (2020) definen a la satisfacción laboral como aquella percepción de las personas con su centro laboral, vinculadas a las actividades que este ejerce dentro de la organización y además el reconocimiento recibido, lo cual influye en sus actitudes frente a dicha entidad y en sus opiniones formadas sobre su trabajo y su funcionamiento. Se señala, además la importancia de la relación sujeto -ambiente, dado que condiciona la conducta y actitud del trabajador dentro de una organización.

Si hablamos de elementos de importancia, la satisfacción laboral suele dividirse en factores intrínsecos y extrínsecos, en el primer caso están vinculados a la persona y a ciertos aspectos vinculados con esta como sus aspiraciones, intereses, motivaciones, entre otros. Por otro lado, en el segundo caso están asociados con aspectos diferentes a la persona en sí, como son el reconocimiento, salario, beneficios sociales, condiciones laborales, entre otros.

En esta misma línea, Madero (2019) señala que los factores intrínsecos o llamados de motivación se corresponden con la acción ejecutada, destacando elementos como el reconocimiento al rendimiento, la autonomía en la toma de decisiones, el desarrollo de habilidades, las oportunidades de crecimiento a través de ascensos, la realización de tareas desafiantes y estimulantes, y finalmente, el

aumento de responsabilidades, como factores intrínsecos que influyen en la satisfacción laboral. Por otro lado, los factores extrínsecos están relacionados con el entorno organizacional e incluyen aspectos como la compensación directa (salarios, bonos, incentivos y comisiones) y la compensación indirecta (beneficios laborales), además de la implementación de políticas., supervisión adecuada, seguridad laboral, relaciones humanas, ambiente laboral y flexibilidad de horarios.

Los motivos que determinan la satisfacción laboral son diversos, esto en base a la afirmación de que cada individuo es un mundo distinto; a pesar de esto, muchos autores concuerdan que los factores mostrados a continuación afectan la satisfacción laboral percibida, así por ejemplo Hernández et al. (2020) y Cayo (2023) quienes señalan la importancia de considerar la satisfacción en aspectos como:

- El trabajo en sí, en el cual están inmersos aspectos como intereses, diversidad, posibilidad de aprender, dificultades, carga de trabajo y oportunidades de logro.
- El salario, el cual está asociado con la remuneración económica adecuada, pago justo o procedimiento de distribución adecuado.
- Promociones, la cual está coligada a la disponibilidad y oportunidad de formación y crecimiento.
- Reconocimiento, referente al elogio por la realización de labores, crédito por la realización de labores y crítica.
- Beneficios, referente a aspectos como la pensión, seguro de salud o vacaciones que perciben los colaboradores.
- Condiciones de trabajo, referente a los horarios, tiempo de descanso, disposición física de los ambientes, el ruido o la temperatura,
- Supervisión, aspecto referente a las habilidades técnicas, interpersonales o gerenciales vinculadas a la supervisión.
- Compañeros de trabajo, relacionado al soporte y la amistad que reciben de los compañeros, así como la enseñanza de sus habilidades.
- La organización y dirección, aspecto referente a elementos afines con los beneficios de la compañía y la distribución salarial.

En referencia a la variable compromiso organizacional, se hace mención a la teoría del intercambio social (SET), la cual es una de las teorías más influyentes para entender el comportamiento en el entorno laboral. Esta teoría postula que el compromiso laboral se fundamenta en el intercambio de beneficios entre los empleados y la organización. De esta forma, si los empleados perciben que están recibiendo una remuneración justa por su trabajo, como salarios competitivos, beneficios y oportunidades de crecimiento profesional, es más probable que se involucren y comprometan con su trabajo. De igual forma se recalca cuán importante es el vínculo entre la organización y sus trabajadores, y cómo esta ejerce impacto en el nivel de compromiso y rendimiento de los colaboradores.

En cuanto a la conceptualización del compromiso organizacional, se describe como la motivación o fuerza que lleva al empleado a sentir una identificación con la organización, el cual está centrado en las relaciones establecidas con las percepciones de los trabajadores, obteniendo en consecuencia la lealtad, el cual, a su vez, ejerce una influencia positiva sobre el rendimiento, contribuyendo al logro de los objetivos y al éxito general de la compañía. Gallegos y López (2019) por su parte señalan que este término está referido a un estado mental positivo que tiene un sujeto con respecto al cargo u ocupación que ejerce dentro de una organización, el cual está caracterizado por la energía, entusiasmo e interés que utiliza en la realización de tareas y actividades, lo cual se traduce en un óptimo desempeño, en otras palabras, es aquel vínculo psicológico que hace que la persona quiera permanecer en la entidad donde labora.

Desde otra perspectiva, Robbins y Judge (2021) sostienen que el aquel sentimiento de pertenencia que refleja un trabajador para con una entidad o institución es llamado “compromiso organizacional”, asimismo señalan que este es el cual conlleva al individuo a establecer una permanencia dentro de la misma. En consecuencia, se caracteriza por ser un factor clave, ya que será responsable en parte de que a consecuencia de ese compromiso los empleados sean más productivos, conllevando a desarrollar condiciones óptimas para la organización.

De esta forma, el compromiso organizacional juega un papel fundamental al impulsar un rendimiento laboral positivo entre los trabajadores respecto a la realización de sus funciones, sirviendo de beneficio y utilidad a la organización, ya

que logran el cumplimiento de sus metas establecidas por medio del compromiso de su personal, es decir lleva consigo la preocupación del trabajador por cumplir con sus responsabilidades dentro de la organización.

Las dimensiones de esta variable fueron definidas conforme a la teoría presentada por Mayer y Allen en 1997, en la cual el compromiso organizacional describe un estado psicológico que delinea la relación entre una institución y un individuo, teniendo un impacto en la decisión del individuo de permanecer en la organización o poner fin a sus labores. En la misma línea Alcázar (2020) señala que acorde a teorías contemporáneas que los propios autores han definido, el compromiso organizacional se compone de tres niveles o dimensiones, conocidos como el "modelo tridimensional". Estos niveles son: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

- En cuanto al compromiso afectivo, se refiere al anhelo o deseo de la persona de permanecer o ser parte de la organización en base a un apego de tipo emocional. En esta dimensión, se identifican elementos relacionados con la familia, las emociones, la lealtad, el orgullo, la felicidad, la solidaridad y la satisfacción.
- En lo que respecta al compromiso de continuidad, es aquel relacionado al deseo de mantenerse dentro de la organización al ser consciente del precio o costo que involucra irse de esta, este tipo de compromiso no es esperado por los líderes, ya que estos esperan más de su personal que solo su conformidad. En este caso aborda factores prácticos y económicos que influyen en la decisión del individuo de permanecer en la organización. Estos factores incluyen conveniencia, costo económico, necesidad económica, comodidad y beneficios.
- Finalmente, respecto al compromiso normativo, referido aquel deseo de permanencia en la organización de la persona a causa de un sentimiento de obligación, por ejemplo, cuando los trabajadores reconocen que la organización invirtió bastante en su entrenamiento y en su desarrollo profesional, por lo cual se sienten obligados a quedarse, el solo hecho de pensar en irse los hace sentir culpables. Inmerso en esta dimensión están

componentes asociados al deber moral, lealtad, sentimiento de culpa, deber y reciprocidad.

Se determina, entonces, que los colaboradores se sienten comprometidos con la organización motivados por cariño (compromiso afectivo), necesidad de continuidad (compromiso de continuidad) y un sentido de deber (compromiso normativo).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se llevó a cabo la investigación bajo una perspectiva cuantitativa, permitiendo la medición de los elementos de estudio tal como lo describen Arias y Covinos (2021). En este caso focalizado en la evaluación de la conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del equipo de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, correspondiente al año 2023.

Por otro lado, la investigación fue de tipo básica, ya que estuvo orientada a generar nuevos conocimientos mediante la explicación del fenómeno sobre una realidad específica a fin de ampliar el conocimiento del cual se dispone.

3.1.2. Diseño de investigación

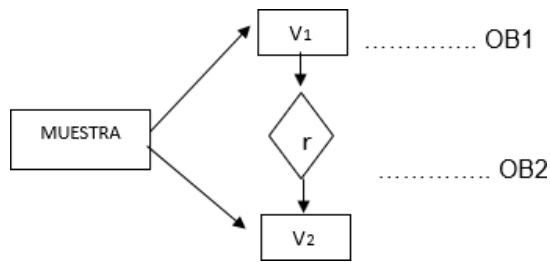
Se optó por un diseño no experimental, el cual se caracteriza por la ausencia de manipulación intencional de las variables independientes, según lo resaltado por Hernández y Mendoza (2019). De esta manera, se fundamenta en la observación del fenómeno tal como se desarrolla en la realidad, sin intervenciones deliberadas por parte del investigador, para posteriormente recopilar la información existente y luego analizarla.

Este estudio fue de corte transversal, debido a que el recojo de información se realizó en momento específico, en este caso delimitado al año 2023.

Esta investigación contó además con un nivel correlacional orientada en evaluar el nivel de vínculo entre dos o más objetos de estudio en un momento fijo (Hernández y Mendoza, 2019). En esta situación, con el fin de determinar la relación entre las variables mencionadas.

Figura 1

Esquema de diseño de investigación



Dónde:

M: Muestra.

V1: Variable 1

V2: Variable 2

r: Relación entre variables

OB1, OB2: Observación de variables

Nota. Elaborado a partir de la investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Bastidas et al. (2020) establece que es aquella conformidad del colaborador respecto a su lugar de trabajo, la cual considera factores asociados al tipo de trabajo, el sueldo, beneficios brindados, seguridad y relaciones interpersonales, las cuales influyen al comportamiento del colaborador

Definición operacional: se empleó un cuestionario con 16 preguntas cerradas politómicas, estructurado en torno a las dimensiones de desarrollo personal, compensación y condiciones laborales.

Dimensiones: desarrollo personal, compensación laboral y condiciones laborales.

Indicadores: autonomía para la toma de decisiones, actitud hacia el trabajo en equipo, desarrollo de habilidades, salarios, bonos, incentivos, ambiente laboral, relaciones interpersonales, y flexibilidad de horarios

Escala de medición: De tipo ordinal

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Muring (2022) lo infiere como aquel impulso de identificación que siente el trabajador con una organización, el cual está centrado en las relaciones establecidas de los trabajadores, obteniendo en consecuencia la lealtad, influyendo sobre el desempeño y así el alcance de las metas institucionales.

Definición operacional: se utilizó un cuestionario con 16 preguntas cerradas politómicas, abordando las dimensiones de compromiso afectivo,

compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Indicadores: lealtad, felicidad, conveniencia, necesidad económica, sentimiento de culpa y reciprocidad.

Escala de medición: De tipo ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

Conforme a las afirmaciones de Robles (2019), la población se define como el conjunto de elementos que comparten características establecidas por el investigador. En este caso, la población consistió en todos los empleados de la Unidad de Protección Especial de Amazonas para el año 2023, con un total de 30 colaboradores.

Criterios de inclusión

- Ser trabajador de la Unidad de Protección Especial Amazonas
- Tener un vínculo vigente con la entidad e institución

Criterios de exclusión

- Estar con licencia, vacaciones o cualquier otro suceso
- Negarse a firmar el consentimiento informado y no querer ser parte de la muestra.

3.3.2. Muestra

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2019), una fracción de la población de interés se denomina "muestra", asimismo por medio de esta se obtendrá información relevante. En ese sentido, la muestra fue de tipo censal, considerando la misma cantidad de la población, dado que esta es relativamente pequeña.

3.3.3. Muestreo

Se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia. De esta manera, todos los colaboradores compartieron características comunes (Sucasaire ,2022), en este caso correspondiente a la Unidad de Protección Especial de Amazonas correspondiente al año 2023.

3.3.4. Unidad de análisis

Definida por Miles (2019) como el objeto de estudio, el cual es establecido por el investigador. Es así que como unidad de análisis fueron los colaboradores de la entidad en mención correspondiente al año 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con el propósito de recopilar datos relevantes, se implementó una encuesta, la cual, según Arias y Covinos (2021), se define como una técnica que facilita la obtención de datos de manera sistemática y sin prejuicios. En base a esto se hizo uso del cuestionario como instrumento, el cual consiste en un grupo de ítems específicos mostradas en una tabla con diversas probables contestaciones.

Se construyó un cuestionario con 16 ítem para cada variable analizada, ambas en valoración de tipo Likert. Cabe resaltar que, con el propósito de establecer el nivel de confiabilidad de este instrumento, se procedió con la medición del nivel de consistencia y fiabilidad del cuestionario con un valor obtenido de 0,815. Según Rodríguez y Reguant (2020), el valor del coeficiente Alfa Cronbach debe ser más cercano a uno, lo cual indicará que el instrumento es confiable.

Asimismo, se validaron los instrumentos tomando en consideración el juicio externo de tres profesionales vinculados al campo de investigación.

3.5. Procedimientos

Se llevaron a cabo los siguientes procedimientos: inicialmente, se obtuvo la autorización de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, con el propósito de obtener el permiso necesario para la participación de su personal. Segundo, se fijó el tamaño de la muestra, posteriormente en base a esto se elaboraron los instrumentos de recojo de datos. En tercer lugar, se llevó a cabo la validación del instrumento, utilizando el juicio de expertos, y se determinó la confiabilidad mediante el programa SPSS. Cuarto, previamente elaborado y validado, se realizó la aplicación del cuestionario. Por último, se realizó la tabulación de datos con programa Microsoft Excel, además de gráficos y figuras y estadística inferencia necesarios para la representación de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Se efectuaron los análisis respectivos utilizando los programas Microsoft Excel y SPSS v26, los cuales facilitaron el procesamiento de la información

conseguida a través de los cuestionarios aplicados, es así como se mostraron los resultados de forma descriptiva, además de manera inferencial a través de parámetros que permitieron probar las hipótesis planteadas. En un primer momento, se evaluó la normalidad de los datos utilizando la prueba de Shapiro-Wilk, la cual es aconsejada para conjuntos de muestra con menos de 50 elementos

Posteriormente, teniendo como base los resultados obtenidos tras la prueba mencionada, se utilizó la prueba de correlación paramétrica de Pearson para analizar la asociación entre las variables, lo cual contribuyó a la elaboración de la redacción de conclusiones y contribuciones para la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Referente a ello corresponden al respeto de la confidencialidad y la privacidad con el fin de salvaguardar la identidad de los participantes, asimismo se consideró la honestidad y la integridad al momento de la exposición de los resultados, los que no deben ser alterados por ningún motivo. La beneficencia, se aplicó para preservar la integridad física, social y psicológica de los participantes del estudio. Además, se respetaron las normativas establecidas en la guía de citación y referencia de la APA 7ma edición, así como lo dispuesto en la Resolución del Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, todo con el propósito de garantizar un informe académico de calidad.

IV. RESULTADOS

En esta sección, se presentan los resultados de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación, los mismos que contribuyeron a la contrastación de los hallazgos posteriormente indicados.

Para la debida comprobación de hipótesis, Se llevó a cabo la evaluación estadística mediante Shapiro-Wilk para verificar la presencia o ausencia de normalidad en los datos recopilados, donde los valores obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 1

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0,971	30	0,567
Compromiso organizacional	0,974	30	0,657

Nota. Información obtenida del programa estadístico SPSS.

Con un resultado de p-valor de 0.567 para la variable de Satisfacción laboral y 0.657 para Compromiso organizacional, se descartó la hipótesis alternativa ($p > 0.05$). Esto respaldó la presunción de normalidad y respaldó el uso del estadístico paramétrico de correlación de Pearson para explorar la relación entre las variables propuestas.

En relación con el objetivo general, centrado en determinar la relación entre las variables Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en el contexto examinado, se presentan los resultados obtenidos a continuación:

Tabla 2

Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Satisfacción laboral	Coficiente	0,888
	p-valor	0,000
	N	30

Nota. Información obtenida del programa estadístico SPSS.

Contraste de las hipótesis:

H₀: La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023.

H₁: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < \alpha$, siendo $\alpha = 0.05$; entonces se acepta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula.

Si $p\text{-valor} > \alpha$, siendo $\alpha = 0.05$; entonces se acepta la hipótesis nula y se desestima la hipótesis alterna.

Interpretación:

La presencia de una significancia de 0.000, por debajo del nivel de error estimado ($p < 0.05$), permitió refutar la hipótesis nula y confirmó la existencia de una conexión directa y relevante entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional.

En relación con el primer objetivo específico, orientado a establecer la relación entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión de Compromiso afectivo en el contexto examinado, se presentan los hallazgos derivados:

Tabla 3

Relación entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión Compromiso afectivo

		Compromiso afectivo
Satisfacción laboral	Coeficiente	0,637
	p-valor	0,000
	N	30

Nota. Información obtenida del programa estadístico SPSS.

Contraste de las hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso afectivo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023

H₁: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso afectivo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < \alpha$, siendo $\alpha = 0.05$; entonces se acepta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula.

Si $p\text{-valor} > \alpha$, siendo $\alpha = 0.05$; entonces se acepta la hipótesis nula y se desestima la hipótesis alterna.

Interpretación:

La obtención de un nivel de significancia de 0.000, inferior al error estimado ($p < 0.05$), respaldó el rechazo de la hipótesis nula y confirmó la existencia de una conexión directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo.

En relación con el segundo objetivo específico, dirigido a identificar la relación entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión de Compromiso de continuidad en el contexto analizado, se encontraron los consecutivos resultados:

Tabla 4

Relación entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión Compromiso de continuidad

		Compromiso de continuidad
Satisfacción laboral	Coeficiente	0,500
	p-valor	0,005
	N	30

Nota. Información obtenida del programa estadístico SPSS.

Contraste de las hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso continuo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso continuo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < \alpha$, siendo $\alpha = 0.05$; entonces se acepta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula.

Si $p\text{-valor} > \alpha$, siendo $\alpha = 0.05$; entonces se acepta la hipótesis nula y se desestima la hipótesis alterna.

Interpretación:

La existencia de una significancia de 0.005, inferior al margen de error estimado ($p < 0.05$), conllevó al rechazo de la hipótesis nula y a la confirmación de una conexión directa y relevante entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad.

En relación con el tercer objetivo específico, destinado a establecer la relación entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión Compromiso normativo en el contexto estudiado, donde se obtuvieron los hallazgos que a continuación se muestran:

Tabla 5

Relación entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión Compromiso normativo

		Compromiso normativo
Satisfacción laboral	Coefficiente	0,384
	p-valor	0,036
	N	30

Nota. Información obtenida del programa estadístico SPSS.

Contraste de las hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso normativo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso normativo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < \alpha$, siendo $\alpha = 0.05$; entonces se acepta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula.

Si $p\text{-valor} > \alpha$, siendo $\alpha = 0.05$; entonces se acepta la hipótesis nula y se desestima la hipótesis alterna.

Interpretación:

La presencia de una significancia de 0.036, por debajo del margen de error estimado ($p < 0.05$), facilitó el rechazo de la hipótesis nula y certificó la presencia de una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo.

IV. DISCUSIÓN

Mediante el capítulo subsiguiente, se contrastan los resultados derivados de la investigación con estudios previos que abordaron la misma problemática, lo cual permitió resaltar la importancia y singularidad de los hallazgos actuales, enriqueciendo de este modo el panorama de conocimientos disponibles sobre el tema.

Es así como, se encontraron resultados descriptivos reveladores sobre estas variables, observándose que el 96,67% de los colaboradores refleja un nivel intermedio de satisfacción laboral, lo que sugiere que se encuentran en un estado aceptable de satisfacción en su entorno laboral. Sin embargo, el restante 3,33% manifestó un nivel bajo, resaltando la existencia de empleados con niveles de insatisfacción que necesitan atención y enfoque. En lo que respecta al compromiso organizacional, el 96,67% de los encuestados manifestó un nivel intermedio, lo cual sugiere una situación donde la mayoría de los subordinados se encuentra en una posición de incertidumbre en cuanto a su identificación con la organización. En contraste, el 3,33% reveló un nivel bajo de compromiso, señalando la existencia de trabajadores que no están totalmente alineados con los objetivos de esta institución.

Estos hallazgos se asemejan por lo reportado por Quispe (2019), quien señaló que un 48.3% reveló un bajo nivel de satisfacción laboral, asimismo observó que, si bien un 75% reveló un compromiso organizacional alto, sin embargo, una cuarta parte de ello (25%) no tuvo este mismo compromiso, ubicándose en un nivel bajo. Por otra parte, contrastando los resultados con los obtenidos por Hiola y Hanurawan (2022) encontraron que un considerable porcentaje de trabajadores que reportó altos niveles de satisfacción laboral (88.2%) y un compromiso organizacional del 94.1%, si bien se observa que estos valores difieren, sin embargo, la relación positiva y moderada encontrada entre las variables es un punto común con nuestros resultados.

En referencia al objetivo general de establecer la conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, los hallazgos derivados demostraron un p-valor de 0,000 (menor al 5%), indicando una asociación significativa entre ambas variables, la cual además fue positiva y sólida con un valor

de $r=0,888$. Esto sugiere que a medida que mejora la satisfacción laboral, también lo hace el compromiso organizacional, y viceversa.

Dicho hallazgo se encuentra alineado con varios estudios internacionales y nacionales. A nivel internacional, en Vietnam Loan (2020) sustentan la correlación previamente identificada entre satisfacción laboral y compromiso organizacional a través de un modelo de regresión lineal, el cual exhibe un vínculo significativo con una $R^2=0,0922$ y $p=0,000$ ($< 0,05$), lo que indica que la mejora del desempeño laboral se logra más eficientemente mediante la satisfacción laboral, respaldando así la correlación entre ambas variables. Asimismo, el estudio de Pazmay y Romo (2023) en Ecuador, quienes identificaron una relación significativa y positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r = 0,837$, $p = 0,001$), sustentando la noción de que un mayor grado de satisfacción en el trabajo se asocia con un compromiso organizacional más elevado. De manera similar, Sarantuya et al. (2021) en Mongolia obtuvieron resultados análogos al revelar una relación positiva ($r = 0,718$) y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Esto sugiere que las organizaciones que valoran el trabajo de sus empleados tienden a fomentar un compromiso más sólido.

Por su parte, Sanjinez (2023) en Bolivia encontró una relación directa entre estas variables, pero fue moderada ($r = 0,641$), lo que sugiere que un alto bienestar laboral está asociado a un mayor compromiso con las responsabilidades laborales. Estando en concordancia con Hiola y Hanurawan (2022) en Indonesia, quienes también corroboraron una relación positiva ($r = 0,694$, $p = 0,000$) y moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, respaldando la noción de que los empleados altamente satisfechos tienden a exhibir un compromiso significativo.

A nivel nacional, Ninahuanca (2022) en Lima evidenció una relación positiva y alta ($r = 0,805$, $p = 0,000$) entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Esto sugiere que los empleados más satisfechos tienden a exhibir un mayor compromiso. Coincidiendo con lo evidenciado por Riega y Saavedra (2019), Carranza y Nole (2023) y Saravia y Grandez (2021) que demostraron una asociación significativa y fuerte entre compromiso organizacional y satisfacción laboral, con un valor de $p = 0,000$ ($<0,05$). Las correlaciones positivas de $0,881$;

0,756 y 0,711, respectivamente, respaldan la importancia de promover tanto el compromiso organizacional como la satisfacción laboral para mejorar el bienestar y la productividad de los empleados. Por su parte, Rincón (2023) en San Martín encontró una correlación significativa con un valor de p igual a 0.001 y moderada con un r igual a 0,592, entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, sugiriendo una relación positiva. Este hallazgo concuerda con Macedo (2019), quien también identificó una relación positiva y de magnitud media ($r = 0,593$, $p = 0,002$) entre ambas variables. Ambos estudios sugieren que un aumento en la satisfacción laboral está asociado a un mayor compromiso organizacional. Estos resultados destacan la importancia de promover un ambiente laboral satisfactorio para fortalecer el compromiso de los empleados y mejorar la productividad organizacional. Finalmente, Chipana y Saldaña (2023) y Gabino (2023) reportaron una relación significativa pero débil entre satisfacción laboral, siendo estos de 0,432 y 0,305 respectivamente, sugiriendo que la satisfacción está vinculada débilmente al compromiso organizacional.

La concordancia de los descubrimientos a nivel global y nacional respalda la relevancia de la satisfacción laboral en la formación del compromiso organizacional., no solo son estadísticamente significativos, es así , que no solo son significativos a nivel estadístico sino que también reflejan patrones similares en distintas regiones y contextos, subrayando la relevancia universal , además, esta tiene utilidad significativa para la toma de decisiones y la aplicación de estrategias orientadas a fomentar la satisfacción y el compromiso en el entorno laboral.

En cuanto al primer objetivo específico, que consiste en establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, sus resultados revelaron un valor de p igual a 0,000 ($< 5\%$), lo que señala una relación significativa entre estas. Asimismo, se obtuvo una correlación igual a 0,637, lo que indica una conexión fuerte positiva.

Al comparar estos hallazgos con investigaciones anteriores, se nota una coherencia en la tendencia general. Es así, que en el estudio de Carrillo (2023) donde se identificó que la satisfacción intrínseca impacta positivamente en el compromiso organizacional en su dimensión afectiva, con un coeficiente de correlación igual a 0,292. Esto coincide además con el trabajo de Pazmay y Romo

(2023) quienes identificaron que el 71.4% de los participantes expresaron estar satisfechos o conformes en lo que respecta al compromiso afectivo. Este porcentaje refleja la proporción de individuos dentro de la muestra que experimentan un nivel de compromiso afectivo en su entorno laboral y que están contentos o satisfechos con ese compromiso en el ámbito laboral, lo cual es crucial para entender la conexión entre la gratificación en el trabajo y diversas facetas del compromiso en la organización es el objetivo central. Asimismo, se alinea con las conclusiones de Quispe (2019), cuya investigación ratifica una asociación sustancial y marcada entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso afectivo, evidenciando un índice de odds ratio (OR^{\wedge}) de 3.39 y un intervalo de confianza del 95% (1.22 - 9.44), asimismo señala que el 82.5% poseían compromiso afectivo.

En contraste con este estudio, el análisis de Salas (2020) revela que, en relación al componente "Afectivo", logró un promedio de 3.51, señalando un grado intermedio de conexión emocional e identificación con la institucional, destacando una diferencia significativa en la valoración del contacto diario por parte del equipo de trabajo. Usando otra metodología, Hernández (2020), también señala mediante un valor chi cuadrado obtenido de 23.303 y un valor de significancia de 0.001 que la influencia significativa de la satisfacción en el trabajo en el compromiso emocional es evidente, sugiriendo una conexión de gran relevancia entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los empleados en ese entorno particular.

Estos hallazgos en el presente estudio como en los estudios previos mencionados se refuerzan por lo obtenido por Pardo y Vizcaino (2020), donde el compromiso afectivo muestra la correlación más fuerte con la satisfacción general (0.623) indicando que existe una estrecha relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción en el trabajo, subrayando la importancia de tener en cuenta este vínculo y fomentar la satisfacción en el trabajo para cultivar un mayor compromiso afectivo por parte de los empleados.

Respecto al segundo objetivo específico, que aborda la conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso sostenido, los hallazgos indicaron un nivel de significancia con un valor p igual a 0,05, lo que señala una relación significativa

entre estas. Asimismo, se obtuvo una correlación igual a 0,500, lo que indica una conexión moderada y positiva.

Es así, contrastando con el estudio de Quispe (2019), se ratifica un vínculo sólido y relevante entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso continuo, reportando un OR^{\wedge} de 3.39, con un intervalo de confianza del 95% (1.22 - 9.44), y destaca que el 70.92% de los participantes mostraron no tener compromiso de continuidad. Igualmente, coincide con los hallazgos de Carrillo (2023) donde se identificó que la satisfacción intrínseca impacta positivamente en el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad, con un coeficiente de correlación igual a 0,230. Por su parte, Salas (2020) señala en torno al componente continuo del compromiso organizacional, un nivel medio de 3.32, debido a que los empleados perciben ciertos costos asociados en caso de decidir dejar la organización. Señalando haber invertido un tiempo considerable en la institución y permanecer en ella tanto por necesidad como por deseo.

Los hallazgos de esta investigación, al igual que los estudios previamente citados, encuentran respaldo en las conclusiones de Pardo y Vizcaíno (2020) quienes evidenciaron una correlación entre el compromiso continuo y la satisfacción laboral fue de 0.562, mostrando una conexión positiva y estadísticamente significativa. Esto subraya la coherencia de los resultados entre distintas investigaciones, indicando que la relación fuerte y significativa entre el compromiso continuo y la satisfacción laboral persiste y puede observarse en distintos contextos o grupos de estudio.

En relación al tercer objetivo específico, que se centra en establecer la conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo, los resultados indican un valor de p igual a 0,036 (< 5%), lo que señala una relación significativa entre estas. Asimismo, se obtuvo una correlación igual a 0,384, lo que indica una conexión moderada y positiva, aunque de menor fuerza que en los casos anteriores.

Alineándose con la investigación de Quispe (2019), quien confirma en base a un OR^{\wedge} de 3.39, con un intervalo de confianza del 95% (1.22 - 9.44), una relación sólida y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo, y en el

cual resalta que el 57 % de los participantes indicaron poseer compromiso de normativo. Por su parte Carrillo (2023), también advierte que la satisfacción intrínseca ejerce un impacto favorable en el compromiso organizacional, especialmente en lo que respecta a su faceta normativa, como se evidencia en el coeficiente de correlación de 0,481.

Estos hallazgos en el presente estudio como en los estudios previos mencionados se refuerzan por lo obtenido por Pardo y Vizcaino (2020), donde el compromiso normativo tuvo una correlación de 0.589 con la satisfacción laboral, lo cual indica una asociación positiva y considerable, ofreciendo pruebas de que la manera en que los trabajadores perciben y experimentan su trabajo está relacionada con su sentido de compromiso y responsabilidad hacia la organización. Por su parte, Hernández (2020), también señala mediante un valor chi cuadrado obtenido de 21.142 y un valor de significancia de 0.002 que la satisfacción laboral tiene una incidencia significativa en el compromiso normativo, aceptando así la idea de que la percepción de satisfacción laboral está vinculada de manera importante con el compromiso normativo.

Todos estos resultados y los estudios previos respaldan la existencia de relaciones significativas y positivas entre estas variables, esto sugiere que a medida que la satisfacción en el trabajo aumenta, el compromiso organizacional también experimenta mejoras, lo cual es fundamental para el buen funcionamiento y la eficacia de la organización. Asimismo, estas asociaciones sugieren que aspectos emocionales, de continuidad y normativos están conectados con la percepción de satisfacción laboral del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, respaldando así la importancia de impulsar un entorno laboral que promueva la satisfacción entre los empleados, dado que esto no solo está asociado a su bienestar individual, sino que también impacta directamente en su compromiso con la organización, proporcionando así una valiosa perspectiva sobre la dinámica de estas variables.

IV. CONCLUSIONES

Primera. Como conclusión general se deduce que hay un vínculo considerable entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional ($p = 0,000$, $r = 0,888$). Donde se aprecia una correlación positiva sólida, sugiriendo que a medida que la satisfacción laboral aumenta, también lo hace el compromiso organizacional, y viceversa.

Segunda. Referente a establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, se llega a la conclusión de que hay una conexión significativa entre ambas ($p = 0,000$, $r = 0,637$). La correlación positiva intensa indica que las mejoras en la satisfacción laboral están asociadas con un incremento en el compromiso afectivo.

Tercera. Referente a la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso continuo, se concluye que hay una significativa conexión ($p = 0,05$, $r = 0,500$). La correlación moderada y positiva indica que mejoras en la satisfacción laboral están asociadas a un compromiso continuo, aunque de manera más moderada que en los casos anteriores.

Cuarto. Acerca de establecer la relación entre la satisfacción laboral y el Compromiso normativo, se deduce que hay una conexión significativa entre ambas ($p = 0,036$, $r = 0,384$). Aunque la correlación es moderada y positiva, se destaca que es de menor fuerza que en los casos anteriores, sugiriendo una relación menos marcada entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo.

V. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere la aplicación de estrategias destinadas a mejorar la satisfacción laboral en el ámbito de la Unidad de Protección Especial de Amazonas. Esto puede lograrse mediante iniciativas centradas en el reconocimiento, el desarrollo profesional y la comunicación efectiva. En este sentido, la satisfacción laboral fortalece el compromiso organizacional, impulsando bienestar, motivación, clima positivo, retención y productividad en los empleados, contribuyendo así a un ambiente laboral más positivo y productivo.

Segunda. Se sugiere enfocar esfuerzos en aspectos clave de satisfacción laboral ya que impacta directamente en el compromiso afectivo del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, estrategias como el fomento de relaciones positivas, el apoyo emocional y el equilibrio trabajo-vida pueden ser especialmente efectivas para fortalecer el vínculo emocional de los empleados con la organización.

Tercera. Se aconseja continuar mejorando la satisfacción laboral, lo cual implica identificar áreas específicas relevantes para el personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas. Considerando la conexión significativa con el compromiso continuo, se sugiere implementar acciones que aborden las necesidades y expectativas particulares de los empleados, promoviendo así un compromiso continuo y sostenible en el tiempo.

Cuarta. Se aconseja la adopción de acciones que fortalezcan la adhesión del personal a los valores y metas de la Unidad de Protección Especial de Amazonas. Aunque la vinculación fue de grado moderado, se pueden idear tácticas específicas para consolidar el compromiso normativo, fomentando una cultura organizacional sólida y coherente con los principios de esta institución.

REFERENCIAS

- Ahmad, R., Rafay, M., Ishtiaq, M., Muhammad, M., & Ahmad, H. (2023). *Social exchange theory: Systematic review and future directions*. *Frontiers in Psychology*, 13, 1015921. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>.
- Alcázar, P. (2020). *Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional*. *Economía coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext.
- Alonso, P., & Aguilera, A. (2021). *Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis*. *Apuntes de Psicología*, 39(1), 27-37. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/129035/Relaci%c3%b3n%20entre%20satisfacci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amin, S. (2022). *Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach*. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1). <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156>
- Andrade, A. (2022). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Leoncio Prado - 2021*. [Tesis de pregrado], Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3260;jsessionid=9021E5E530A8D001E7E00CF88E00E7A0>
- Araoz, E., & Ramos, A. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana*. *Educação & formação*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación (1 ed.)*. *Enfoques Consulting EIRL*. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20500.12390/2260>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Biblioteca Nacional del Perú. <http://hdl.handle.net/20500.12390/2260>
- Arulsenthilkumar, S., & Punitha, N. (2024). *Mediating Role of Employee Engagement: Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *Management and Labour Studies*, 49(2), 293-316. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0258042X231202632>
- Baez, Y. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2021*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo), Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20500.12692/68907>
- Bastidas, R., Angosto, S., & Martínez, A. (2020). *Monitores deportivos, satisfacción laboral*. *Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte*, 9(2), 39-46. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/94563/1/431101-Texto%20del%20art%c3%adulo-1457121-1-10-20200606.pdf>

- Bitter, C., Ngabirano, A., Simon, E., & Taylor, D. (2020). *Principios de la ética de la investigación: un manual de investigación para países de ingresos bajos y medianos*. NIH:National Library of Medicine, 10(1), 125-129. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7423570/>
- Carranza, E., & Nole, E. (2023). *Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública de Chiclayo, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116765>
- Carrillo, A. (2023). *Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una institución pública*. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 157-175. <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1209/1024>
- Cayo, M. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Cusco 2022*. (Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Callao), Repositorio Institucional Digital UNAC. <https://hdl.handle.net/20500.12952/7912>
- Chiang, M., Quijada, M., Rivera, M., & Hidalgo, J. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario*. *Salud trab. (Maracay)*, 29(2), 104-114. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1411716>
- Chipana, L., & Saldaña, D. (2023). (2023). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la empresa Nibalme SAC, distrito de Lurigancho Chosica, Lima 2022*. (Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola), Repositorio USIL. <https://hdl.handle.net/20500.14005/13320>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). *Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias*. *Conciencia Tecnológica*, 60(1), 1-1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Díaz, J. (2022). *Satisfacción laboral y conocimiento de la plataforma “aprendo en casa” en docentes de la Amazonía peruana*. 6(1), 10-23. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/2113>
- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos*. *Conrado*, 15(70). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500015&script=sci_arttext&tlng=en
- El Peruano. (2020). *RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 313-2020-MIMP. Crean la Unidad de Protección Especial de Amazonas*. Diario Oficial El Peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1914885-1>
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). *Satisfação no trabalho e compromisso organizacional em professores da Amazônia peruana*. *Revista EDUCAÇÃO & FORMAÇÃO*, 6(1), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>

- Fernández, H., & García, Y. (2023). *Caracterización del Compromiso Organizacional utilizando la escala de Mayer y Allen en una empresa productiva*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 24(3). <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/388>
- Gabino, R. (2023). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga], Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/6058>
- Gallegos, V., & López, P. (2019). *Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente: un estudio en Chile*. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 23(2), 189-210. <https://doi.org/https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9270>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco Chiclayano, 2018*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo), Repositorio institucional USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1635>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, A. (2020). *La satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la coordinación logística de una entidad del sector público, año 2019*. [Tesis de pregrado], Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3333>
- Hernández, Y., Sandoval, J., & Alonso, I. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos del sector salud*. *Investigación Científica*, 14(2), 288-291. <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/article/view/991>
- Hiola, A., & Hanurawan, F. (2022). *Relationship Between Organizational Commitment and Employee Satisfaction of PT X*. *KnE Social Sciences*, 7(18), 228-242. <https://doi.org/https://doi.org/10.18502/kss.v7i18.12390>
- Kang, E., & Hwang, H.-J. (2021). *Ethical conducts in Qualitative Research Methodology: Participant observation and interview process*. 2(2). <https://koreascience.kr/article/JAKO202130550806959.pdf>
- Loan, L. (2020). *The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction*. *Management Science Letters*, 10, 3307-3312. http://www.m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_185.pdf
- López, M., & Mendoza, L. (2021). *Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción*. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

- Luiz, T., & Beuren, I. (2024). *Influence of the performance measurement system on job satisfaction and organizational commitment*. *RAM. Rev. Adm. Mackenzie*, 25(1), 1-28. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG240205.en>
- Macedo, H. (2019). *Relación Entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de las Oficinas de Archivo Registral de la Super Intendencia Nacional de los Registros Públicos, Arequipa 2017 y 2018*. [Tesis de posgrado], Universidad Católica de Santa María. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/8816>
- Madero, S. (2019). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Mamani, C., Palacios, T., Priori, M., & Tellez, A. (2023). *Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal*. *NNOVA Research Journal*, 8(1), 153–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Martínez, C. (2020). *La cultura tributaria como medida para elevar los niveles de recaudación de impuestos en Panamá*. *Revista Faeco Sapiens*, 3(2), 01-12. https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/1361/1118
- Meléndez, J., & Bardales, J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Miles, A. (2019). *Let's the Stop the Madness: Understanding the Difference Between Unit of Analysis vs. Unit of Observation*. *Workshop: Confessions of a Dissertation Chair Part 3 Unit of Analysis vs. Unit of Observation*. https://www.researchgate.net/publication/331315067_ARTICLE_Research_Methods_and_Strategies_Let's_the_Stop_the_Madness_Part_1_Understanding_the_Difference_Between_Unit_of_Analysis_vs_Unit_of_Observation
- Muñoz, D., Vazquez, P., Roque, K., & Aguilar, M. (2022). *SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN AL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN SUPLENTES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL GENERAL*. *ENE. Revista de Enfermería*, 16(2), 1-13. <http://www.ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/1330/pasantesHG>
- Muring, K. (2022). *Emotional intelligence and work commitment of public school administrators*. *Middle Eastern Journal of Research in Education and Social Sciences*, 3(3), 21-30. <https://doi.org/10.47631/mejress.v3i3.497>
- Ninahuanca, A. (2022). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del área de administración de una entidad pública, Lima, 2022*. [Tesis de posgrado], Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96865>

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2017/04/art_37_351.pdf
- Pardo, E., & Vizcaíno, I. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica de Ecuador], Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica de Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>
- Paredes, C. (2020). *Estados Financieros*. Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/11834/Paredes_Estados-financieros.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pazmay, S., & Romo, C. (2023). *Fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Baldoré*. [Tesis de posgrado], Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/4189>
- Pedraza, N. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100105
- Ponce, L., Ruelas, M., & Quispe, L. (2022). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. Revista Innova Educación*, 4(4). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510472>
- Quispe, R. (2019). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2018*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo), Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20500.12692/37158>
- Riega, A., & Saavedra, J. (2019). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la dirección regional de educación de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola], Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5c665ffe-6507-4373-821d-efebbe144ebc/content>
- Rincón, A. (2023). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de institutos superiores pedagógicos. Fronteras en ciencias de la educación*, 2(1). <https://fronterasdelasociedad.com/index.php/Inicio/article/view/123>
- Rincón, A. (2023). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de institutos superiores pedagógicos. Fronteras En Ciencias De La educación*, 2(1), 30-41. <https://doi.org/https://doi.org/10.58283/fce.v2i1.123>
- Robbins, S., & Judge, T. (2021). *Organizational Behavior (Global Edition ed.)*. Pearson Education.

https://books.google.com/books/about/Organizational_Behavior.html?id=_cwqtgEA
CAAJ

- Robles, B. (2019). *Población y muestra*. *Pueblo Continente*, 30(1), 245-246. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269/1099#>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). *Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa*. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 1-13. https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/download/reire2020_13.230048/31484
- Salas, A. (2020). *La gerencia pública centrada en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*. [Tesis de posgrado], Universidad Yacambú. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283828>
- Sanjinez, S. (2023). *Relación entre compromiso organizacional, burnout y satisfacción laboral en una entidad privada de la ciudad de La Paz*. *FIDES ET RATIO*, 26(26), 49-76. <https://fidesetratio.ulasalle.edu.bo/index.php/fidesetratio/article/view/135>
- Sarantuya, J., Altanchimeg, Z., Tsolmon, J., & Buyankhishig, S. (2021). *Relationship Between Organizational Culture, Employee Satisfaction and Organizational Commitment*. *SHS Web of Conference*, 90, 1-8. https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/01/shsconf_eccw2020_02004.pdf
- Saravia, J., & Grandez, L. (2021). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019*. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 9(1), 10-22. https://doi.org/https://doi.org/10.24265/iggp_2022.v9n1.03
- Sucasaire, J. (2022). *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación*. Repositorio CONCYTEC. http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones_para_seleccion_y_calculo_del_tama%C3%B1o_de_muestra_de_investigacion.pdf
- Syardiansah., Chandra, R., & Lestari, E. (2024). *Organizational commitment and job satisfaction on employee performance*. *NIAGAWAN*, 13(1), 33-44. <https://doi.org/https://doi.org/10.24114/niaga.v13i1.55853>
- Terrones, A. (2021). *Compromiso organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Móvil Tours S.A.C. – Agencia Chachapoyas, 2016*. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 2(3), 56-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.25127/rcsh.20192.626>
- Treviño, R., & López, J. (2022). *El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México*. *Contaduría y administración*, 67(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>
- Trujillo, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G., & Martinez, C. (2020). *Satisfacción laboral y desempeño académico universitario*. *Investigaciones y Experiencias*, 7(2), 77-83. <https://ojs.intercambios.cse.udelar.edu.uy/index.php/ic/article/view/232/220>

Wang, Q., Liu, S., Fu, Y., Zhang, J., Wei, X., Zhu, Z., Wang, T., & L., Y. (2023). *Factors Associated with Primary Care Provider's Job Satisfaction and Organizational Commitment in China: A Machine Learning-Based Random Forest Analysis*. *Healthcare*, 11(10), e1432.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/healthcare11101432>

ANEXOS

Anexo n°1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	Aquella conformidad del colaborador respecto a su lugar de trabajo, la cual considera aspectos como el tipo de trabajo, la remuneración, la seguridad brindada y las relaciones humanas, las cuales influyen sobre el comportamiento del colaborador (Bastidas et al. ,2020).	Se empleará un cuestionario, con 15 preguntas politómicas cerradas, en base a las siguientes dimensiones: Desarrollo personal Compensación laboral Condiciones laborales	Desarrollo personal	Nivel de autonomía para la toma de decisiones	Escala ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
				Actitud hacia el trabajo en equipo	
				Nivel de desarrollo de habilidades	
			Compensación laboral	Nivel de salarios	
				Número de bonos	
				Efectividad de incentivos	
			Condiciones laborales	Ambiente laboral.	
				Nivel de las relaciones interpersonales	
				Grado de flexibilidad de horarios	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Fuerza relativa de identificación del trabajador con la organización, el cual está centrado en las relaciones establecidas con las percepciones de los trabajadores, obteniendo en consecuencia la lealtad, la cual tiene influencia sobre el desempeño de estos a favor del logro de los objetivos de la organización y su éxito (Muring, 2022).	Se empleará un cuestionario, con 12 preguntas politómicas cerradas, en base a las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.	Compromiso afectivo	Nivel de lealtad	
				Grado de felicidad	
			Compromiso de continuidad	Grado de conveniencia	
				Nivel de necesidad económica	
			Compromiso normativo	Grado de sentimiento de culpa	
				Grado de reciprocidad	

Anexo n°2. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
<p><u>Problema general:</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023?</p>	<p><u>Objetivo general:</u></p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023.</p>	<p><u>Hipótesis general:</u></p> <p>La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023.</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u></p> <p>HE1. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso continuo del personal de la Unidad de</p>	<p><u>Variable 1</u></p> <p>Satisfacción laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensiones • Desarrollo personal • Compensación laboral • Condiciones laborales <p><u>Variable 2</u></p> <p>Compromiso organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensiones • Compromiso afectivo • Compromiso de continuidad 	<p>Tipo:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Muestra:</p> <p>Conformada por 30 Colaboradores</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Escala de medición:</p> <p>Ordinal- Escala de Likert</p>
<p><u>Problemas específicos:</u></p> <p>P1: ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con compromiso afectivo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023?;</p> <p>P2: ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con compromiso continuo del personal de la</p>	<p><u>Objetivos específicos:</u></p> <p>O1: Establecer la relación entre satisfacción laboral y compromiso afectivo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023</p> <p>O2: Establecer la relación entre satisfacción laboral y compromiso continuo del personal de la Unidad de</p>	<p>significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso continuo del personal de la Unidad de</p>	<p>de</p>	

¿Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023?	Protección Especial Amazonas, 2023	Protección Especial Amazonas, 2023
P3: ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso normativo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023?	O3: Establecer la relación entre satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023.	HE3. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023

- Compromiso normativo

Anexo n°3. Instrumentos de medición de variables

CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucción: Por favor, complete los siguientes datos personales:

Edad: _____ Sexo: _____

Estimado colaborador, a continuación, se exponen algunas interrogantes que permitirán conocer la satisfacción laboral de los colaboradores de la organización y en virtud a ello establecer algunos criterios para mejorar. Para ello debe llenar el siguiente cuestionario que consta de 16 afirmaciones y marcar con un aspa (X) una de las 5 (cinco) categorías de respuesta que coincide con su opinión lo más sincera posible. Es así como el cuestionario dispone de una escala que se muestra a continuación:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Se garantiza que sus respuestas serán tratadas de forma anónima y confidencial, asimismo en caso de presentar alguna duda, puede realizar la consulta respectiva a la investigadora.

N°		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: DESARROLLO PERSONAL						
1	Me siento libre para controlar ciertos aspectos del trabajo mediante la toma de decisiones en ciertas Tareas					
2	Me siento confiado para programar el desarrollo de mis actividades laborales					
3	Me agrada trabajar en equipo para alcanzar las metas propuestas					

4	Me siento motivado y más creativo cuando trabajo en Equipo					
5	Las tareas que realizo me permiten desarrollar el máximo potencial de mis habilidades					
6	Percibo las tareas que realizo como algo sin importancia					
DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN LABORAL						
7	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.					
8	El sueldo que percibo es bastante alto					
9	Se otorgan bonos como reconocimiento al desempeño del trabajador					
10	Se ofrecen incentivos para motivar al personal, y fomentar un ambiente laboral positivo					
11	Los bonos e incentivos influyen en mi desempeño Laboral					
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES						
12	Me siento cómodo en el ambiente físico en el que Laboro					
13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
14	Prefiero tomar distancia con las personas con quien trabajo.					
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
16	No hay flexibilidad horaria en el trabajo					

¡Gracias por su participación!

CUESTIONARIO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO						
1	Me siento bastante identificada con esta organización					
2	Realmente tomé los problemas de la organización como míos.					
3	Siento un fuerte sentimiento de lealtad hacia esta organización.					
4	Me encantaría trabajar por mucho más tiempo en esta organización.					
5	Me siento orgulloso de permanecer a esta organización.					
6	Trabajar en esta organización me hace sentir bastante feliz					
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
7	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					
8	Trabajo en esta organización ya que me resulta Cómodo					
9	Si saliera de esta organización, me tomaría mucho tiempo encontrar otro trabajo					
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización					
11	Permanezco en la organización, ya que necesito el Dinero					

DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO						
12	Si tuviera que dejar esta organización, no sentiría culpa alguna					
13	Solo pensar en dejar la organización me hace sentir Culpable					
14	Me siento en deuda con esta organización					
15	Siento que le debo lealtad a esta organización					
16	He rechazado buenas oportunidades laborales porque me siento en deuda con esta organización					

¡Gracias por su participación

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”.

Chachapoyas, 16 de noviembre de 2023.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Sr. Edwin Leyva Vasquez

Bachiller de la Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Autorizo utilizar el nombre de la institución y realizar encuestas para su tesis denominada “Satisfacción Laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección de Amazonas, 2023.”

Yo, **Marx Alexander Pisfil Casas** con DNI 43033631, en calidad de director de la Unidad de Protección Especial Amazonas autorizo al bachiller **Edwin Leyva Vasquez** identificado con DNI. 42914648 realizar su tesis titulada “**Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023**” en la unidad antes mencionada donde se autoriza mencionar el nombre la institución, del mismo modo se concede el permiso correspondiente para realizar sus encuestas para el recojo de datos y validación para su investigación a realizar.

Sin más a qué hacer referencia, me despido de usted deseándole un provechoso día.

Atentamente,



MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES
UNIDAD DE PROTECCIÓN ESPECIAL - AMAZONAS
Abog: MARX ALEXANDER PISFIL CASAS
DIRECTOR
Reg. CAL: 58940

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023. Investigador (a) (es): Edwin Leyva Vasquez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023.,

cuyo objetivo es Determinar la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023

Esta investigación es desarrollada por estudiantes (**facultad de ciencias empresariales**

escuelas profesionales de administración) de la carrera profesional administración

de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución. Unidad de Protección Especial de Amazonas

Describir el impacto del problema de la investigación. No obstante, se ha podido evidenciar que el departamento de recursos humanos no lleva a cabo prácticas consistentes de integración de personal, lo que podría tener un impacto en la percepción que tienen los empleados públicos sobre su participación en la organización

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023."
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado 30 minutos y se realizará en el ambiente de sala de reuniones de la Unidad de Protección Especial de Amazonas
Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)(es) (Apellidos y Nombres) Leyva Vasquez Edwin email: e.capricornio01@gmail.com y Docente asesor (Apellidos y Nombres. Dr. José Antonio Benites Vargas

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: SANDRA CUIQUI QUISEPÉ

Fecha y hora: 13/12/2023



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que se cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023. Investigador (a) (es): Edwin Leyva Vasquez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023.,

cuyo objetivo es Determinar la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (**facultad de ciencias empresariales escuelas profesionales de administración**) de la carrera profesional administración

de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución, Unidad de Protección Especial de Amazonas

Describir el impacto del problema de la investigación. No obstante, se ha podido evidenciar que el departamento de recursos humanos no lleva a cabo prácticas consistentes de integración de personal, lo que podría tener un impacto en la percepción que tienen los empleados públicos sobre su participación en la organización

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023."
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado 30 minutos y se realizará en el ambiente de sala de reuniones de la Unidad de Protección Especial de Amazonas
Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)(es) (Apellidos y Nombres) Leyva Vasquez Edwin email: e.capricomio01@gmail.com y Docente asesor (Apellidos y Nombres. Dr. José Antonio Benites Vargas

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Rocio Soplín Rojas
Fecha y hora: 14/12/2023 10:00 Hrs

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que se cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023. Investigador (a) (es): Edwin Leyva Vasquez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023.,

cuyo objetivo es Determinar la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023
Esta investigación es desarrollada por estudiantes (**facultad de ciencias empresariales escuelas profesionales de administración**) de la carrera profesional administración

de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución. Unidad de Protección Especial de Amazonas

Describir el impacto del problema de la investigación. No obstante, se ha podido evidenciar que el departamento de recursos humanos no lleva a cabo prácticas consistentes de integración de personal, lo que podría tener un impacto en la percepción que tienen los empleados públicos sobre su participación en la organización

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023."
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado 30 minutos y se realizará en el ambiente de sala de reuniones de la Unidad de Protección Especial de Amazonas
Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)(es) (Apellidos y Nombres) Leyva Vasquez Edwin email: e.capricornio01@gmail.com y Docente asesor (Apellidos y Nombres. Dr. José Antonio Benites Vargas

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Jhan Drey Hernandez Beaura.

Fecha y hora: 14/12/2023 - 11:00 horas.



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023. Investigador (a) (es): Edwin Leyva Vasquez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023.,

cuyo objetivo es Determinar la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial Amazonas, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (**facultad de ciencias empresariales escuelas profesionales de administración**) de la carrera profesional administración

de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución. Unidad de Protección Especial de Amazonas

Describir el impacto del problema de la investigación. No obstante, se ha podido evidenciar que el departamento de recursos humanos no lleva a cabo prácticas consistentes de integración de personal, lo que podría tener un impacto en la percepción que tienen los empleados públicos sobre su participación en la organización

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023."
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado 30 minutos y se realizará en el ambiente de sala de reuniones de la Unidad de Protección Especial de Amazonas. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años





Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)(es) (Apellidos y Nombres) Leyva Vasquez Edwin email: e.capricomio01@gmail.com y Docente asesor (Apellidos y Nombres. Dr. José Antonio Benites Vargas

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Ador Adiel Gamara Miranda
Fecha y hora: 13 - 12 - 2023 Hora 09: PM.


4787418

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 4

Evaluación por juicio de expertos N°01

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento. "La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de la unidad de protección especial Amazonas". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

- **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Mg. Bocanegra Cruzado , Maximo Antonio		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Administración, marketing		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo, Universidad Tecnológica del Perú		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

- **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

- **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Ordinal escala de Likert, cuestionario
Autora:	Edwin Leyva Vásquez
Procedencia:	Tesis
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad de protección especial Amazonas
Significación:	Está dividido en seis dimensiones: Desarrollo personal, compensación laboral, condiciones laborales. compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo. El objetivo es establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, continuo, normativo de la. Unidad de protección especial. Amazonas 2023

- **Soporte teórico**

Referente a los estudios previos, desde una perspectiva internacional, se encuentran diversos estudios, como el de Pazmay y Romo quienes ejecutaron una investigación en una empresa dedicada a la elaboración de bebidas alcohólicas en Ecuador y cuyo propósito fue determinar como la satisfacción laboral se relacionaba con el compromiso organizacional del personal , es así como consideró trabajar bajo un estudio con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, asimismo de corte transversal, y alcance correlacional, trabajando con una muestra censal, tomando en cuenta la aplicación de un cuestionario a 56 colaboradores. Evidenciando en sus hallazgos que un 66% de los encuestados se encuentra satisfecho con su trabajo; por otro lado, a

nivel de compromiso afectivo con 71.4%, de continuidad con 44.6% y normativo con 53.6%, manifestaron estar conformes. El coeficiente correlación otorgó un valor de 0.837 (Rho de Spearman) y $p=0.001$. Se concluyó así en que existió relación significativa, así como positiva entre las variables mencionadas, la cual además estuvo en un alto nivel.

Escala/AREA	Subescala Dimensiones	Definición
Likert. nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	Desarrollo personal, compensación laboral, condiciones laborales compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo	El desarrollo personal se puede denominar como un proceso de transformación en el que una persona decide cambiar aspectos de su vida, compensación laboral a todos aquellos beneficios extras que reciben los empleados, Las condiciones laborales son un conjunto de factores que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores El compromiso afectivo, se identifica cuando los lazos emocionales que las personas crean con la organización El Compromiso Continuo, es el que se fundamenta en la inversión que el individuo realiza en la organización a lo largo de su estancia en ella y que le proporciona ciertos beneficios compromiso normativo implica permanecer por cumplir con un deber moral de reciprocidad

• **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de la unidad de protección especial Amazonas". elaborado por. **Edwin Leyva Vasquez**. en el año 2023, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuados.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: (Desarrollo **personal, compensación laboral, condiciones laborales**)
- Objetivos de la Dimensión: (Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso

afectivo, continuo, normativo de la. Unidad de protección

especial

Amazonas 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de autonomía para la toma de decisiones	1			4	
Actitud hacia el trabajo en equipo	2			4	
Nivel de desarrollo de Habilidades	3			4	
Nivel de salarios	4			4	
Número de bonos	5			4	
Efectividad de incentivos	6			4	
Ambiente Laboral	7			4	
Nivel de las relaciones interpersonales	8			4	
Grado de flexibilidad de horarios	9			4	

- Segunda dimensión: (Compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo)
 - Objetivos de la Dimensión: (Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso
- afectivo, continuo y normativo de la. Unidad de protección especial Amazonas 2023).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de Lealtad	1			4	
Grado de felicidad	2			4	

Grado de conveniencia	3			4	
Nivel de necesidad económica	4			4	
Grado de sentimiento de culpa	5			4	
Grado de reciprocidad	6			4	



Mg. D.O. Gabriel Guerrero García
CLAD: 09883

Firma del
evaluadorDNI
18011299

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Evaluación por juicio de expertos N°02

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La Satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

- Datos generales del juez

Nombre del juez:	Cristian Sosa Orellana	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario, administración, empresas	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

- Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

- Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Ordinal escala de Likert, cuestionario
Autora:	Edwin Leyva Vasquez
Procedencia:	Tesis
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Unidad de protección especial Amazonas
Significación:	Está dividido en síes dimensiones Desarrollo personal, compensación laboral, condiciones laborales. compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo. El objetivo es establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, continuo, normativo de la. Unidad de protección especial. Amazonas 2023

- Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Likert. nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	Desarrollo personal, compensación laboral, condiciones laborales compromiso afectivo, compromiso continuo,	El desarrollo personal se puede denominar como un proceso de transformación en el que una persona decide cambiar aspectos de su vida, compensación laboral a todos aquellos beneficios extras que reciben los empleados, Las condiciones laborales son un conjunto de factores que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores El compromiso afectivo, se identifica cuando los lazos emocionales que las personas crean con la organización

	compromiso normativo	El Compromiso Continuo, es el que se fundamenta en la inversión que el individuo realiza en la organización a lo largo de su estancia en ella y que le proporciona ciertos beneficios compromiso normativo implica permanecer por cumplir con un deber moral de reciprocidad
--	-----------------------------	---

• **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de la unidad de protección especial Amazonas". elaborado por. **Edwin Leyva Vasquez**. en el año 2023, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: (Desarrollo personal, compensación laboral, condiciones laborales)
- Objetivos de la Dimensión: (Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso

afectivo, continuo, normativo de la. Unidad de protección especial

Amazonas 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de autonomía para la toma de decisiones	1	4	3	3	

Actitud hacia el trabajo en equipo	2	4	4	4	
Nivel de desarrollo de Habilidades	3	4	3	3	
Nivel de salarios	4	4	3	3	
Número de bonos	5	4	4	4	
Efectividad de incentivos	6	4	4	4	
Ambiente Laboral	7	4	3	3	
Nivel de las relaciones interpersonales	8	4	3	3	
Grado de flexibilidad de horarios	9	4	3	3	

- Segunda dimensión: (Compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo)
- Objetivos de la Dimensión: (Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, continuo y normativo de la. Unidad de protección especial Amazonas 2023).

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de Lealtad	1	4	4	4	
Grado de felicidad	2	4	3	3	
Grado de conveniencia	3	4	3	4	
Nivel de necesidad económica	4	4	3	4	
Grado de sentimiento de culpa	5	4	4	3	
Grado de reciprocidad	6	4	4	4	



Mgtr. Lic. Adm. CRISTHIAN SOSA ORELLANA
 NÚMERO DE COLEGIATURA 007335
 MAGISTER EN FINANZAS

Firma del evaluador
DNI 00373944

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
 Ver entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos N°03

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**La Satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Protección Especial de Amazonas, 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

- **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Galvani Guerrero García		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario, recursos humanos, finanzas		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

- **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

- **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Ordinal escala de Likert, cuestionario
Autora:	Edwin Leyva Vásquez
Procedencia:	Tesis
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Unidad de protección especial Amazonas
Significación:	Está dividido en seis dimensiones: Desarrollo personal, compensación laboral, condiciones laborales. compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo. El objetivo es establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, continuo, normativo de la. Unidad de protección especial. Amazonas 2023

- **Soporte teórico**

Referente a los estudios previos, desde una perspectiva internacional, se encuentran diversos estudios, como el de Pazmay y Romo quienes ejecutaron una investigación en una empresa dedicada a la elaboración de bebidas alcohólicas en Ecuador y cuyo propósito fue determinar como la satisfacción laboral se relacionaba con el compromiso organizacional del personal , es así como consideró trabajar bajo un estudio con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, asimismo de corte transversal, y alcance correlacional, trabajando con una muestra censal, tomando en cuenta la aplicación de un cuestionario a 56 colaboradores. Evidenciando en sus hallazgos que un 66% de los encuestados se encuentra satisfecho con su trabajo; por otro lado, a nivel de compromiso afectivo con 71.4%, de continuidad con 44.6% y normativo con 53.6%, manifestaron estar conformes. El coeficiente correlación otorgó un valor de 0.837 (Rho de Spearman) y $p= 0.001$. Se concluyó así en que existió relación significativa, así como positiva entre las variables mencionadas, la cual además estuvo en un alto nivel.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Likert. nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	Desarrollo personal, compensación laboral, condiciones laborales, compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso Normativo	El desarrollo personal se puede denominar como un proceso de transformación en el que una persona decide cambiar aspectos de su vida, compensación laboral a todos aquellos beneficios extras que reciben los empleados, Las condiciones laborales son un conjunto de factores que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores El compromiso afectivo, se identifica cuando los lazos emocionales que las personas crean con la organización El Compromiso Continuo, es el que se fundamenta en la inversión que el individuo realiza en la organización a lo largo de su estancia en ella y que le proporciona ciertos beneficios compromiso normativo implica permanecer por cumplir con un deber moral de reciprocidad

• **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presentó el cuestionario "La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de la unidad de protección especial Amazonas". elaborado por. **Edwin Leyva Vásquez**, en el año 2023, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: (Desarrollo **personal, compensación laboral, condiciones laborales**)
- Objetivos de la Dimensión: (Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, continuo, normativo de la. Unidad de protección especial Amazonas 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de autonomía para la toma de decisiones	1	4	4	4	
Actitud hacia el trabajo en equipo	2	4	4	4	
Nivel de desarrollo de Habilidades	3	4	4	4	
Nivel de salarios	4	4	4	4	
Número de bonos	5	4	4	4	
Efectividad de incentivos	6	4	4	4	
Ambiente Laboral	7	4	4	4	
Nivel de las relaciones interpersonales	8	4	4	4	
Grado de flexibilidad de horarios	9	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo).
- Objetivos de la Dimensión: (Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, continuo y normativo de la. Unidad de protección especial Amazonas 2023).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de Lealtad	1	4	4	4	
Grado de felicidad	2	4	4	4	
Grado de conveniencia	3	4	4	4	
Nivel de necesidad económica	4	4	4	4	
Grado de sentimiento de culpa	5	4	4	4	
Grado de reciprocidad	6	4	4	4	



Mg. Dña. Catalina Guerrero García
CLAD: 09683

Firma del evaluador
DNI 45101586

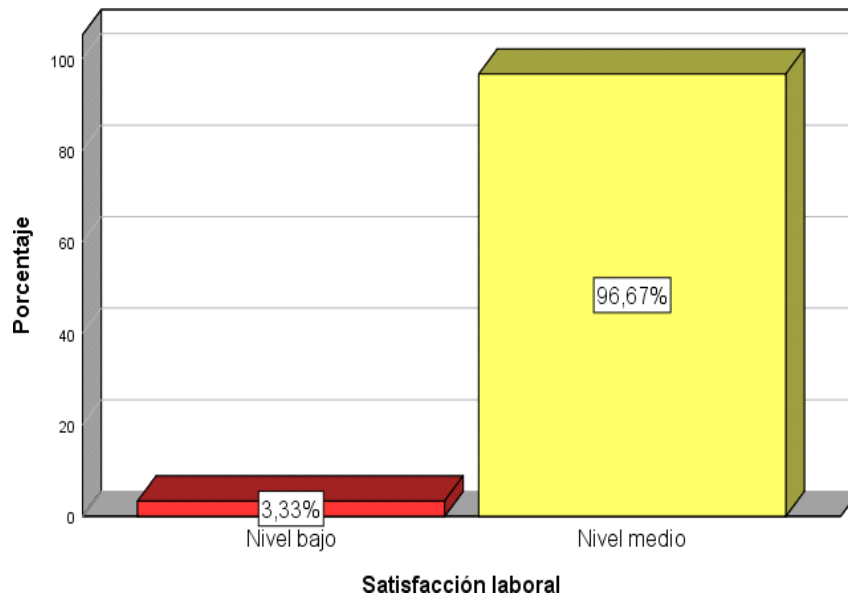
Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
Ver entre otra bibliografía

Anexo 5: Resultados descriptivos de las variables.

Figura 2

Distribución de los encuestados según el nivel de satisfacción laboral



Nota. Encuesta elaborada por el autor, 2023. Información recopilada a través de la aplicación del cuestionario.

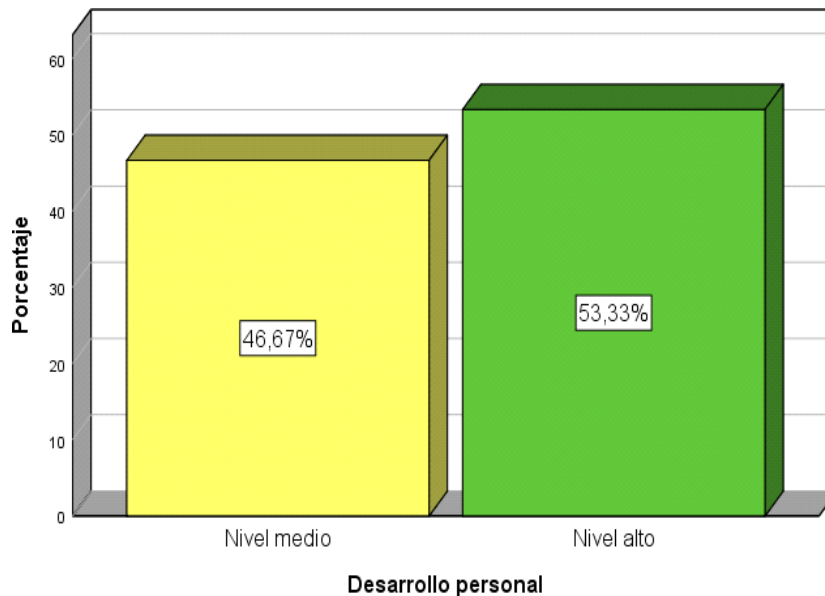
Descripción:

En la Figura 2 los hallazgos mostraron un nivel medio en el 96,67% de los colaboradores, mientras que el porcentaje restante, un 3,33%, responde a un nivel bajo. Esto indica que el personal aún muestra cierto nivel de desmotivación en relación con la realización de sus tareas laborales. Por lo que es imperativo abordar este aspecto de manera efectiva para elevar su nivel de satisfacción y así asegurar una mayor estabilidad organizacional.

A continuación, se proporciona un desglose detallado de la satisfacción laboral del personal para el año 2023, desglosada en tres dimensiones que se detallarán posteriormente.

Figura 3

Distribución de los encuestados según el nivel de dimensión desarrollo personal.



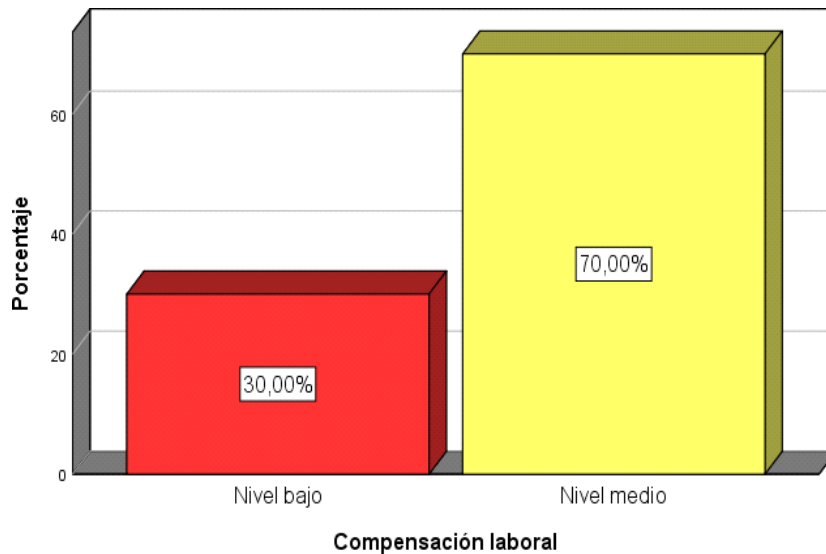
Nota. Encuesta elaborada por el autor, 2023. Información recopilada a través de la aplicación del cuestionario.

Descripción:

La dimensión de desarrollo personal se refiere al crecimiento de las habilidades individuales del personal en la organización. En este contexto, la Figura 3 refleja un nivel elevado en el 53,33% de los encuestados, lo que sugiere que se cuenta con un grupo considerable que programan la ejecución de sus actividades por ellos mismos, trabajan en equipo y se encuentran motivados en sus labores; no obstante, el 46.67% de los participantes mostró un nivel intermedio, lo cual quiere decir que existe cierto porcentaje de colaboradores a los que aún les faltan desarrollar ciertas habilidades personales.

Figura 4

Distribución de los encuestados según el nivel de dimensión compensación laboral



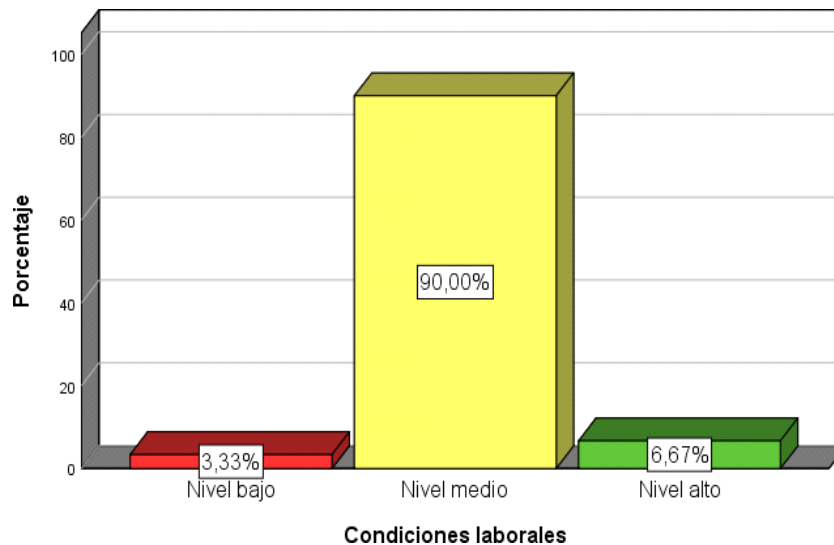
Nota. Encuesta elaborada por el autor, 2023. Información recopilada a través de la aplicación del cuestionario.

Descripción:

La dimensión compensación laboral hace énfasis en el sueldo que recibe el personal en la organización. De tal manera, en la Figura 4 se da a conocer que el 70% de los participantes poseen una satisfacción de nivel intermedio con respecto a lo que perciben de sueldo en su trabajo; asimismo, el 30% restante señala un nivel bajo en lo antes mencionado; lo que quiere decir, que tanto el sueldo como los incentivos contribuyen de manera proporcional para motivar a los individuos en la producción de sus labores en la Unidad de Protección Especial de Amazonas.

Figura 5

Distribución de los encuestados según el nivel de dimensión condiciones laborales



Nota. Encuesta elaborada por el autor, 2023. Información recopilada a través de la aplicación del cuestionario.

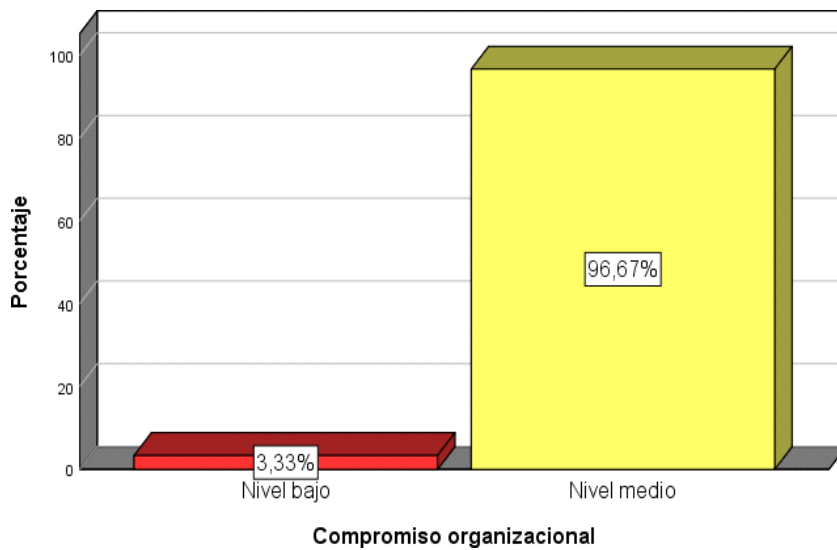
Descripción:

La dimensión de condiciones laborales se enfoca en el bienestar del personal para llevar a cabo sus funciones diarias, si son adecuados los horarios y las condiciones físicas en la que se encuentra donde labora. Para ello, en la Figura 5 se evidencia claramente un nivel intermedio en el 90% de los encuestados, quienes se encuentran en un punto medio donde no se sienten ni cómodos, ni incómodos en la organización; sin embargo, el 6,67%, en quienes se evidencia un nivel alto, acepta sentirse cómodo en su ambiente físico, con sus horarios laborales y la flexibilidad del trabajo; mientras tanto el porcentaje sobrante, del 3,33%, muestra un nivel bajo, lo que quiere decir que aún no se encuentran lo suficientemente satisfechos con ello.

Con respecto a la variable compromiso laboral de la Unidad de Protección Especial de Amazonas del año 2023, se dan a conocer los resultados:

Figura 6

Distribución de los encuestados según el nivel de compromiso organizacional



Nota. Encuesta elaborada por el autor, 2023. Información recopilada a través de la aplicación del cuestionario.

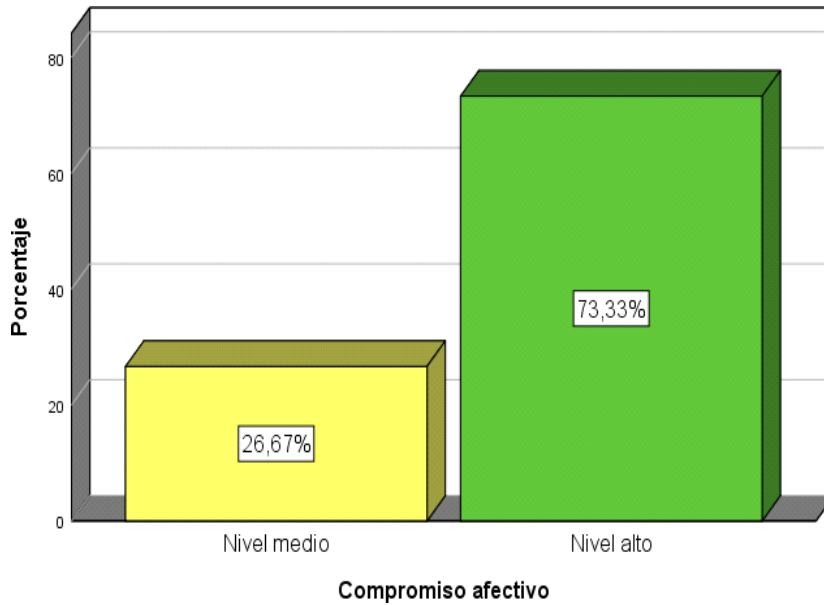
Descripción:

La variable compromiso organizacional en la figura 6 presenta que el 96,67% de los encuestados cuentan con un nivel intermedio lo que quiere decir que los subordinados están en la incertidumbre si realmente se encuentra identificado con la organización o no. Sin embargo, el 3,33% muestra un nivel bajo ante ello se determina la opción de existencia de trabajadores que no están totalmente comprometidos con las metas planteadas por la organización evaluada.

Con el objetivo de realizar un análisis detallado sobre el compromiso organizacional en esta unidad evaluada, se analizaron las siguientes dimensiones:

Figura 7

Distribución de los encuestados según el nivel de dimensión compromiso afectivo



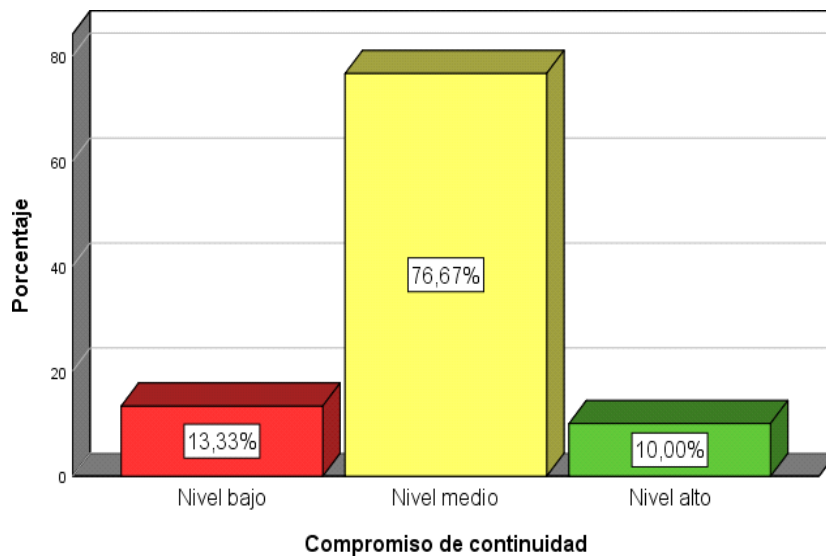
Nota. Encuesta elaborada por el autor, 2023. Información recopilada a través de la aplicación del cuestionario.

Descripción:

En relación con la dimensión compromiso efectivo, la Figura 7 mostró que el 73,33% de los encuestados arrojaron un rango alto en cuanto a la identificación con la organización; lo cual quiere decir, que se encuentran muy comprometidos, felices y poseen lealtad con la organización; mientras tanto, el 26,67% de los participantes demostraron un nivel medio lo que significa que existe una pequeña población que aún observa la ausencia de ciertas condiciones en la organización que podría afectar el desarrollo de un compromiso afectivo por parte de los empleados.

Figura 8

Distribución de los encuestados según el nivel de dimensión compromiso de continuidad



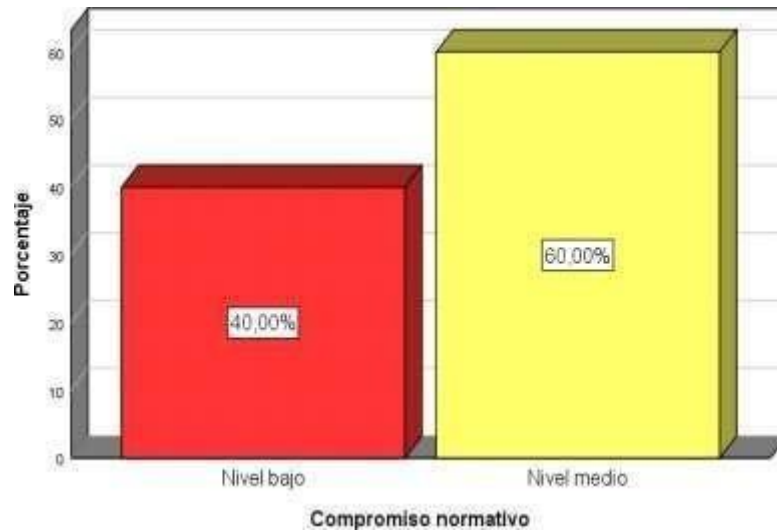
Nota. Encuesta elaborada por el autor, 2023. Información recopilada a través de la aplicación del cuestionario.

Descripción:

En relación a la dimensión de compromiso de continuidad, los resultados presentados en la Figura 8 mostraron que el 76,67% de los participantes reportaron un nivel intermedio. Mientras tanto, el 13,33% evidenciaron un nivel bajo, siendo así que este porcentaje no le afectaría renunciar a la organización porque cuenta con diversas ofertas de trabajo. Sin embargo, el 10% de los encuestados restantes enfatiza un riesgo alto lo que significa que los colaboradores permanecerían en la organización por el temor de no encontrar rápido otro trabajo o porque simplemente requieren el dinero.

Figura 9

Distribución de los encuestados según el nivel de dimensión de compromiso normativo



Nota. Encuesta elaborada por el autor, 2023. Información recopilada a través de la aplicación del cuestionario.

Descripción:

En lo que respecta a la dimensión de compromiso normativo, se observó en la Figura 9, que el 60% de los participantes perciben un nivel intermedio lo que significa que no sentirían demasiada culpa al momento de dejar la organización. No obstante, el 40% de los encuestados sienten que están en deuda con la organización por ello les cuesta un poco más tomar la decisión de salirse.