



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los
colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Velasquez Penas, Irma Pamela (ORCID: 0000-0002-6023-1754)

ASESORA:

Dra. Lam Flores, Silvia Liliana (ORCID: 0000-0002-6039-7666)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedicado a Pamela Velasquez de 22 años
por dar el gran paso de iniciar la universidad,
por su determinación para salir adelante
y culminar la carrera a pesar de las adversidades.

AGRADECIMIENTO

A mi madre y hermana por el apoyo durante toda mi etapa universitaria.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y Operacionalización.....	11
3.3. Población	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
Referencias.....	28
Anexos	

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa agroindustria de Chepén, 2022.....</i>	17
Tabla 2. <i>Relación entre la dimensión compromiso afectivo con la dimensión de satisfacción de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022.....</i>	18
Tabla 3. <i>Relación entre las dimensiones del compromiso de continuidad con la dimensión de satisfacción de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022... </i>	19
Tabla 4: <i>Relación entre la dimensión compromiso normativo con la dimensión de satisfacción de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022.....</i>	20

Resumen

Esta investigación buscó determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022, el tipo de investigación fue básico, con un diseño no experimental y el corte de la investigación fue transversal de tipo correlacional, la población estuvo conformada por 51 colaboradores que cumplieron con los criterios de inclusión y mostraron disposición para participar del estudio. Para la evaluación de la variable compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen (1993) escala Likert conformada por 18 items y para evaluar la satisfacción laboral se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma (2005) escala Likert con 27 items. Como resultado se obtuvo el p-valor de <0.001 , es menor al nivel de significancia establecido (0,05), lo cual indica que existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Además, mostrándose una correlación Rho Spearman positiva y de intensidad moderada de .539 entre ambas variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Satisfacción laboral, Colaboradores, Agroindustria.

Abstract

This research sought to determine the relationship between organizational commitment and job satisfaction in the collaborators of an agro-industrial company in Chepén, 2022, the type of research was basic, with a non-experimental design and the cut of the research was transversal of correlational type, The population consisted of 51 collaborators who met the inclusion criteria and were willing to participate in the study. For the evaluation of the organizational commitment variable, the questionnaire of Meyer and Allen (1993) Likert scale made up of 18 items was used and to evaluate job satisfaction, the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) of Sonia Palma (2005) scale was used. Likert with 27 items. As a result, the p-value of <0.001 was obtained, it is lower than the level of significance established (0.05), which indicates that there is a relationship between organizational commitment and job satisfaction. In addition, showing a moderate positive Rho Spearman correlation of .539 between both variables. Therefore, the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational commitment, Job satisfaction, Collaborators, Agroindustr

I. INTRODUCCIÓN

En esta última década, las exportaciones agrícolas del país se duplicaron, al pasar de US\$ 3,163 millones en el 2010 a US\$ 7,526 millones en el 2020. El éxito de los productos peruanos y la buena acogida que ganaron en el mercado internacional fue tal que, a pesar de la pandemia, el Perú se consolidó como el vigésimo segundo proveedor de productos agrícolas en el mundo (Fresh Report, 2021).

La agroindustria; pese a la COVID 19, se ha desarrollado como un factor importante en la economía del mundo y para la reactivación económica del país ya que no se detuvo durante el aislamiento social obligatorio, llegando a generar muchos empleos en toda su cadena productiva (Mercadeo Omnia, 2020).

Es así como el sector agroindustrial en el Perú se ha consolidado como uno de los más importantes agroexportadores del mundo. Para lograr esto, Araujo y Caballero (2019) indican que el enfoque de estas organizaciones está direccionada a la productividad de los colaboradores, ellos son pieza clave para el cumplimiento de estos objetivos y para hacer realidad esto llegan a pasar tiempo adicional a su jornada laboral, influyendo de manera distinta en sus comportamientos, sus actitudes, las interacciones y expectativas.

Una de las problemáticas reflejadas es la permanencia de los colaboradores en las empresas ya que varía en función a sus logros obtenidos o las condiciones del trabajo: turnos rotativos, remuneración percibida, ubicación y peligros (Cainicela y Pazos, 2016).

Asimismo, para que una organización salga adelante es importante verificar el estado de satisfacción laboral (Gospel, 2003). Atencio y Ortega (2009) indican

que los colaboradores que no se sienten a gusto se ausentan en sus centros de trabajo de forma continua o renuncia rápidamente.

Los indicadores de ausentismo y rotación de personal preocupan constantemente al área de Recursos Humanos, ya que la inversión de costos en diferentes procesos de recursos humanos enfocados a brindar las condiciones óptimas a los colaboradores en su ingreso y permanencia impactan de manera negativa a la organización y se considera vital enfocarse en el desarrollo del compromiso y la satisfacción de los colaboradores, con el fin de disminuir o eliminar la intención de rotación (De la Rosa y Carmona, 2010).

Ante esta situación se planteó el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022?

Este estudio se justifica ya que brindará información relevante sobre las variables de compromiso organizacional y satisfacción laboral relacionadas entre sí en pocas oportunidades en el rubro, aportará datos que podrían utilizarse en futuras investigaciones como antecedentes en el rubro agroindustrial. Además, dará beneficio a la empresa ya que al conocer la realidad de sus colaboradores podrían planificar diversas estrategias de mejora enfocadas en potenciar su compromiso y satisfacción laboral.

Como objetivo general se planteó determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022 y los objetivos específicos fueron; i) Determinar si existe relación entre la dimensión compromiso afectivo con la dimensión de satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022, ii) Determinar si existe relación entre la dimensión compromiso de continuidad con la dimensión de satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022 y iii) Determinar si existe relación entre la

dimensión compromiso normativo con la dimensión de satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022.

Como hipótesis alterna se planteó, existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022.

Como hipótesis nula se planteó, no existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Puelles (2022), realizó su estudio en una muestra de 55 colaboradores investigando el compromiso organizacional basado en la teoría multidimensional de Meyer y Allen y la satisfacción laboral basada en la teoría bifactorial de Herzberg. Sus resultados presentaron un coeficiente de correlación de $r = .826$ identificando que existe una correlación positiva alta entre ambas variables.

Acevedo (2021), presentó un investigación de tipo descriptiva simple donde planteo la existencia de relación entre el compromiso y la cultura organizacional en una muestra de 130 colaboradores de un fundo en Chíncha, se intervino con la escala de Meyer y Allen cuyo resultado de confiabilidad fue de (.71). Esta investigación presentó correlación directa, positiva y de intensidad moderada entre ambas variables $p < .05$; $r = .593$, que determina que cuando uno crece, crece el otro. Para las subdimensiones de compromiso afectivo encontró una relación $p < .05$; $r = .493$, para el compromiso de continuidad $p < .05$; $r = .252$ y para el compromiso normativo $p < .05$; $r = .532$ en correlación con la cultura organizacional.

Morales (2021), investigó la correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño en la población de 85 trabajadores de una agroindustrial en Barranca, utilizando el instrumento SL – SPC para medir la satisfacción los resultados indican para el objetivo principal estas variables no se relacionan ($p > .05$; $r = .200$). Cabe resaltar que se encontró relación directa entre desempeño y reconocimiento personal/social para uno de sus objetivos específicos, llegando a deducir que los trabajadores al ser reconocidos mejorarán su desempeño.

Pérez y Rodríguez (2021) presentan su investigación descriptiva correlacional en 169 colaboradores de una agroindustrial en Huacho, determinando que la satisfacción laboral y el bienestar psicológico se correlaciona de manera positiva moderada ($p < 0.50$; $r = .542$) por lo que concluyen que a mayor satisfacción laboral los niveles de bienestar psicológico aumentan.

García e Hidalgo (2021), trabajaron su investigación de diseño correlacional con 118 colaboradores de muestra pertenecientes a una empresa de rubro agrícola en Castilla cuyo objeto de estudio fue encontrar alguna relación entre los factores psicosociales y compromiso organizacional. Concluyeron que existe una correlación negativa media altamente significativa ($\rho = -0.467$) para ambas variables. Es así como, el compromiso organizacional será menor si existe un mayor factor de riesgo psicosocial.

Núñez (2020), en su investigación de tipo correlacional dirigida a 93 trabajadores de distintas áreas de una empresa de recursos humanos aplicó las escalas para el relacionar el Compromiso Organizacional a través del cuestionario de Meyer y Allen y la Satisfacción Laboral con la escala de Sonia Palma confirmando su hipótesis reflejando que existe correlación directa, significativa ($p < 0,05$) y de grado moderado ($r = .397$) para ambas, significando que a mayor grado de compromiso existirá mayor satisfacción. Cabe resaltar que para con las correlaciones internas se menciona la correlación entre el compromiso afectivo con un $p < 0,05$ y un $r = .233$ para el reconocimiento personal y un $r = .225$ para los

beneficios económicos. En el caso del compromiso de continuidad no se halló correlación con la satisfacción $p > 0,05$. Para el compromiso normativo cada una de las subdimensiones de satisfacción se correlacionan de manera positiva cuyo mayor correlación se observa con la condiciones de trabajo $r = .338$ y beneficios económicos $r = .308$.

Ibarra (2019), investigó la relación con satisfacción laboral y el compromiso organizacional concluyendo que existe influencia entre ambas variables, a través de su investigación de tipo transversal y diseño no experimental, transeccional y explicativo dirigida a 124 empleados de una empresa de transporte determinó significancia de 0,001 un 95% de confianza afirmando que mientras mayor es el nivel de compromiso mayor será la satisfacción laboral. Para la subdimensión de compromiso afectivo un valor de significancia de 0,001 por lo que la satisfacción influye significativamente en esta subdimensión, es decir si la satisfacción laboral disminuye o aumenta, pasará lo mismo con la otra variable. Caso contrario para la subdimensión compromiso continuo y satisfacción laboral pues el valor de significancia fue de 0,579 no existiendo influencia, ambas variables son indiferentes ya que si se tiene un mayor nivel de satisfacción el nivel de compromiso continuo no sería alto. Con respecto a la satisfacción y compromiso normativo se evidenció influencia con un valor de significancia de 0,003.

En la investigación de Rodríguez (2019) con las variables compromiso organizacional e intención de renuncia de tipo correlacional toma una muestra de 65 trabajadores considerado como personal calificado de una empresa agroexportadora en Trujillo utilizando la regresión lineal para comprobar la relación entre ambas variables concluyendo que su correlación es negativa o sea su relación es de manera inversa.

Romero (2017), realizó su estudio en Huarmey con 160 operarios de una empresa avícola donde buscó la relación entre la cultura y el compromiso organizacionales, su investigación fue descriptiva correlacional de corte transversal

no experimental cuyos resultados indicaron que existe una correlación directa, alta y significativa entre ambas variables $r=.819$ donde a mayor cultura organizacional mayor será el compromiso organizacional.

A continuación, se exponen las teorías relacionadas con el que se sustentará este proyecto y fundamentará la discusión de resultados obtenidos una vez ejecutado.

Meyer y Allen (1991) definen al compromiso organizacional como un estado psicológico que relaciona al colaborador y su organización de tal manera que influye en el vínculo llegando a impactar en la decisión de colaborar y mantenerse dentro de la organización o interrumpir su permanencia en esta. Estos autores plantearon un modelo multidimensional de compromiso constituido por tres dimensiones donde el empleado permanece comprometido porque lo desea (afectivo), por necesidad (continuidad) o por obligación (normativo).

Para Meyer y Allen (1991) el que estas tres dimensiones sean diferentes en cuanto a antecedentes e implicaciones en la conducta del colaborador, no supone sean excluyentes, ya que el colaborador puede experimentar al mismo tiempo las tres formas de compromiso variando su intensidad en cada una.

Por lo tanto, el colaborador se sentirá identificado fuertemente y demostrará un apego a su organización, inspirando en ellos la participación activa en la consecución de objetivos (Meyer y Allen, 1997).

Meyer y Allen (1991) refieren que el compromiso afectivo está caracterizado por la unión afectiva e identificación que siente el colaborador con su organización y el deseo personal de permanencia en esta. Es un sentimiento para con su organización.

Vega y Garrido (1998) indican que el compromiso afectivo se ve reflejado en lo que el colaborador siente por la organización como un todo.

Este componente afectivo se asemeja al componente de Mowday, Steers y Porter (1979) donde plantean que esta unión e identificación surge de una satisfacción en el colaborador de sus expectativas y necesidades quien se involucra emocionalmente con la organización, formando sentimientos de orgullo de ser parte y busca el bienestar de esta. Según Álvarez (2008) esta dimensión genera que el colaborador desee estar en la organización, empatice con los problemas que surgen y busque soluciones.

Becker (1960) considera que el compromiso de continuidad se asocia a la necesidad de permanencia del colaborador debido a las inversiones acumuladas en la organización que no quieren perder, al costo y alternativas disponibles.

Guerrero (2019) indica que el vínculo entre el colaborador y su organización se vuelve de origen material más que emocional pues el colaborador sentirá apego ya que invirtió dinero, tiempo, empeño y no permanecer supone perderlo todo. Asimismo, las oportunidades en otras empresas las percibe escasas. Es así como los colaboradores permanecerán ya que lo necesitan mas no porque lo deseen.

Meyer y Allen (1991) consideran para el compromiso normativo que el colaborador experimenta una obligación moral de quedarse en la organización debido a oportunidades o recompensas brindadas generando un sentimiento de deuda hacia esta. Asimismo, indican que el compromiso normativo permanecerá hasta saldar la deuda.

Wiener (1982) sugiere que el colaborador desarrolla un sentido de obligación de permanencia debido a los beneficios y la influencia social en las interacciones recibidas por parte de la organización los cuales corresponde con lealtad.

Por lo tanto, ante este compromiso el colaborador presentará dos tipos de conductas, lealtad o responsabilidad (Betanzos y Paz, 2007).

Robbins y Judge (2009) definen la satisfacción laboral como la percepción que tienen los colaboradores de su empleo de manera positiva, reflejándose en la actitud que los colaboradores poseen frente al desempeño de sus funciones y a la organización.

De acuerdo con Palma (2005) la satisfacción laboral consiste en la actitud que el colaborador asume para con su trabajo, en base a creencias y valores desarrollados en la experiencia laboral bajo diversos aspectos como beneficios laborales, remuneración, desarrollo personal, políticas internas, relaciones interpersonales, infraestructura y otro que hace más fácil la ejecución de sus funciones y mejoran su desempeño.

Newstrom (2011), refiere que es la forma como el colaborador ve su trabajo mostrándose como un conjunto de emociones o sentimientos que pueden ser favorables o desfavorables, tratándose de una actitud afectiva. Una actitud se define como los sentimientos y creencias que determinarán la percepción que los colaboradores tendrán de su ambiente, su compromiso frente a sus acciones y comportamiento.

Existen aspectos con un papel determinante para una alta satisfacción laboral enfocadas en las recompensas recibidas direccionadas a la equidad y justicia, condición de trabajo estable, sueldo y compensaciones competitivos, desafíos en el cumplimiento de sus funciones y posibilidad de desarrollo (Hannoun, 2011).

Se presentan variedad de teorías para dar explicación a la satisfacción laboral y para esta investigación se tomó como base la teoría bifactorial diseñada por Frederick Herzberg en 1959 ya que conforma la base teórica de la escala que se utilizó para medir esta dimensión.

Herzberg (1959) planteó que se deben tomar en cuenta ciertos aspectos para el estudio en el comportamiento de los colaboradores en el marco organizacional ya que la satisfacción se asocia a la presencia de algunos factores, así como la insatisfacción laboral a la ausencia de otros factores.

Como factores que están presentes como fuente de satisfacción son los llamados motivacionales, de origen intrínseco al trabajo (logro, el trabajo mismo, nivel de responsabilidad y desarrollo) y los factores ausentes son denominados factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (status, condiciones labores, políticas, salario, supervisión, relaciones interpersonales y seguridad (Alfaro et al., 2012).

Significación a la Tarea: Palma (2005) define este factor como la forma en que el colaborador refleja su forma a realizar su trabajo en base a ciertas atribuciones como disposición, esfuerzo, equidad, realización y/o aporte a lo material e importancia del trabajo.

Quero, Mendoza, y Torres (2014) refieren que se determinará el desempeño de acuerdo con el grado de ejecución a sus funciones alcanzado por el colaborador y así alcanzando el éxito de las metas y sus objetivos.

Condiciones de Trabajo: Palma (2005) plantea que debe demostrarse la existencia de normativas que regulen la actividad laboral y comodidad en el ambiente laboral.

Las condiciones de trabajo influyen tanto en la salud física como mental de los colaboradores, y si estas condiciones son adecuadas se reflejará en mayor productividad de los colaboradores. (Martinez, Oviedo-Trespalacios, y Amaya, 2013)

Reconocimiento Personal y/o Social: Palma (2005) consigna que se tiende a evaluar el trabajo en función del reconocimiento, logros obtenidos en el trabajo o impacto frente a resultados indirectos.

Beneficios Económicos: Palma (2005) indica que es la inclinación hacia el trabajo en base a remuneraciones e incentivos económicos como resultado del esfuerzo en el cumplimiento de funciones.

La teoría de satisfacción de las facetas de Lawler indica que la satisfacción laboral es resultado del nivel de discrepancia entre lo que un sujeto especula que debe recibir y a lo que verdaderamente le brindan, relacionado a faceta y ponderación de este (Lawler, 1973).

Ferrero (2011) sostiene que la percepción que el sujeto espera recibir está sustentada con el grado de cumplimiento de funciones de sus puestos y los resultados obtenidos.

Luza (2017) refiere que es la percepción de recibir de acuerdo con el esfuerzo invertido en el trabajo y su contribución con el cumplimiento de objetivos e infiere que su retribución debe ser equitativa a esta, esta percepción está ligada a sus competencias, habilidades, motivaciones, etc. Por otro lado, está la percepción de recibir en función a la cantidad ofrecida y la comparación con sus compañeros, en donde podría ocurrir que perciba que le dan igual a lo que el ofrece (satisfacción); que la cantidad brindada debería ser mayor (insatisfacción); o perciba que le brinden más de lo que el ofrece (culpa).

Quarstein, McAfee y Glassman en su teoría de eventos situacionales suponen que la satisfacción laboral percibida será determinada según dos componentes las características y eventos situacionales (Ferrero, 2011).

La satisfacción laboral se manifestaría con las respuestas emocionales dependiendo de los factores dados en el entorno laboral, si existe una combinación de estos (características y situaciones) se podría predecir la satisfacción laboral (Luza, 2017).

III. **METODOLOGÍA**

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Esta investigación se presentó de tipo básico, pues responde a un problema teórico a través de descripciones o explicaciones realizadas en un tiempo y espacio determinado (Sanchez y Reyes, 2006).

Presentó un diseño no experimental ya que no se efectuó la manipulación voluntaria de variables y se han observado los fenómenos desde su ambiente natural para su análisis. Asimismo, el corte de la investigación fue transversal pues los datos fueron recogidos en un único momento y de tipo correlacional ya que describe la relación entre ambas variables (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010).

3.2 Variables y operacionalización

Del Compromiso Organizacional

Definición Conceptual: Estado mental o psicológico que relaciona al colaborador y su organización de tal manera que influye en el vínculo llegando a impactar en la decisión de colaborar y mantenerse dentro de la organización o interrumpir su permanencia en esta (Meyer y Allen, 1991).

Definición Operacional: Puntaje que se obtuvo al medir su compromiso organizacional con el cuestionario de Meyer y Allen a través de:

Indicadores de compromiso: Son afectivo, Continuidad y Normativo

Escala de medición: Tipo Likert, ordinal con 18 ítems.

Satisfacción laboral

Definición Conceptual: Consiste en la actitud que el colaborador asume al trabajo, en base a propia ideología y valores desarrollados en su propia experiencia laboral (Palma, 2005).

Definición Operacional: Se alcanzará mediante la Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC de Sonia Palma (2005).

Indicadores de satisfacción: Son significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos.

Escala de medición: Tipo Likert, ordinal con 27 ítems.

3.3 Población

La población se refiere a todo el grupo conformado por cada individuo, caso u objeto conexo con ciertas características, de quienes se espera observar o conocer algo (Hernández et al., 2014). Es así que este estudio contó con una población de 51 colaboradores del sexo femenino y masculino de las áreas: Operaciones, Supply Chain, Ambiente, Seguridad y Salud y Recursos Humanos indicados como colaboradores administrativos y técnicos de una empresa agroindustrial.

- Criterios de inclusión: la apertura y disponibilidad para participar y responder los instrumentos de manera virtual, estos colaboradores contaron con más de 6 meses laborando en la empresa, integrando las áreas administrativas o técnicas y con un tipo de contrato permanente.

- Criterios de exclusión: Los colaboradores que no mostraron disposición para responder los instrumentos de forma virtual, colaboradores con un tipo de contrato eventual o que sea personal tercero laborando en las instalaciones de la empresa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se recogió la información mediante la encuesta, a través de dos escalas:

Ficha técnica 1: Compromiso Organizacional

Nombre: Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith.

Autor: John Meyer, Natalie Allen y Catherine Smith

Procedencia: Estados Unidos – 1993

Administración: Individual o Grupal

Aplicación: Trabajadores mayores de edad

Duración: 15 minutos

Ítems: 18 – 3 dimensiones

Reseña histórica:

Desarrollada por Meyer y Allen en 1993 dura aproximadamente de 15 minutos, este instrumento posee 18 ítems; contiene las tres dimensiones de compromiso: afectivo, continuidad y normativo los cuales contienen 6 ítems respectivamente; puntuados con escala Likert, con puntuación del 1 que es totalmente de acuerdo con el 7 descrita como totalmente en desacuerdo.

Consigna de aplicación:

Escala Likert de 7 alternativas marque la alternativa que más se asemeje a su realidad, no existe alguna respuesta buena o mala.

Calificación e interpretación:

Contó con 7 alternativas en escala Likert su calificación será según el valor de cada ítem, y se consideraron los ítems inversos: 1,3,10,14,15,18.

Propiedades psicométricas del instrumento:

Tras su estudio en diversas poblaciones con entornos parecidos en lo laboral, mostro niveles de fiabilidad altos, Meyer y Allen (1996) determinaron fiabilidad de acuerdo con afectivo (.85), continuidad (.79) y normativo (.73).

Arciniega y Gonzales (2006) adecuaron al español concluyendo sus mediciones en niveles de fiabilidad afectivo (.79), continuo (.77) y normativo (.72).

Ficha técnica 2: Satisfacción Laboral

Nombre: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Autor: Sonia Palma Carrillo

Procedencia: Perú - 2005

Administración: Individual o Grupal

Aplicación: Trabajadores dependientes

Duración: 15 minutos

Ítems: 27 – 4 dimensiones

Creada por Sonia Palma Carrillo; profesional en psicología aplicó esta escala de 27 enunciados positivos o negativos en su investigación con un total de 1058 colaboradores de Lima Metropolitana, la aplicación tiene un tiempo estimado de 15 min. Se conceptualiza de manera operacional de acuerdo con el significado o valoración de sus actividades desempeñadas, condiciones de su ambiente laboral, reconocimiento y compensación salarial, resultando estos en las dimensiones de esta escala.

Consigna de aplicación:

Responda esta escala marcando la alternativa que perciba más adecuada a su realidad.

Calificación e interpretación:

Escala tipo Likert y se encuentra conformada por 27 ítems La puntuación se realiza de acuerdo con cinco enunciados negativos o positivos.

El detalle del puntaje por ítem positivo es de 5 puntos para totalmente de acuerdo hasta 1 punto para totalmente en desacuerdo, el puntaje será inverso para los ítems negativos. Un resultado con puntaje total alto determina satisfacción laboral.

Propiedades psicométricas del instrumento:

El instrumento dió un resultado valido y confiable, la primera definida por medio del análisis factorial con el test de Kaiser y MyerOlkin (.852) y la segunda por consistencia interna a través del coeficiente de alfa de Cronbach (.84) y el método de mitades utilizando el coeficiente de Guttman (.81).

Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto a una muestra de 17 personas hallando la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach y se obtuvo como resultado para el compromiso .826 y para la satisfacción .886 (Anexo 06).

Validez

Se obtuvo validez en los instrumentos a través de juicio de 3 expertos considerando los instrumentos aptos para la aplicación obteniendo un resultado V de Aken de 0.9 (Anexo 05).

3.5 Procedimiento

Para esta recolección se realizó la solicitud de autorización a la empresa a través de una carta de presentación emitida por la universidad. Tras la aprobación del representante de la empresa (Anexo 09) se realizó una reunión vía zoom para explicar los fines de esta investigación y recibir su consentimiento informado para participar del estudio, los instrumentos se hicieron llegar a través de un enlace link por WhatsApp, estas encuestas fueron resueltas en 2 semanas, ya que se tuvo una limitación del envío tardío del formulario por parte de los colaboradores que se encontraban de vacaciones. Tras la recepción de respuestas se realizó la descarga de información a través del programa EXCEL para así vaciar esta información y analizar de forma estadística a través el programa IBM SPSS Statistics 26 las variables.

3.6 Método de análisis de datos

Se trabajó con los programa Microsoft Excel 2018 e IBM SPSS Statistics 26 utilizando un métodos estadísticos para hallar el Coeficiente Alfa de Cronbach, midiendo la confiabilidad de los instrumentos. Posterior a eso se calculó la normalidad de estos datos a través de la prueba Kolgomorov Smirnov, donde los datos no contaban con una distribución normal, se utilizó Spearman para medir el coeficiente de correlación.

3.7 Aspectos éticos

Basados en los tres aspectos éticos indicados en el informe de Belmont.

Se realizará la aplicación de instrumentos de manera anónima considerando como principio el respeto a las personas y su libertad de decisión velando por la protección de la autonomía de cada participante.

Beneficencia ya que se identificará el estado actual de las variables siendo útil para algunas mejores en su entorno para el beneficio de cada uno de los participantes.

Se hará valer el principio de Justicia no exigiendo la participación a quienes no deseen hacerlo y tratando a todos por igual.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022

		SATISFACCIÓN
COMPROMISO	Coeficiente de correlación	.539**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	51

En la tabla 1 se tiene el p-valor de <0.001 es menor a 0,05, es decir, existe relación entre las variables. Asimismo, se muestra una correlación positiva moderada .539 para compromiso y satisfacción. Por lo tanto, se acepta la hipótesis prima.

Tabla 2

Relación entre la dimensión compromiso afectivo con la dimensión de satisfacción de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022.

		Satisfacción
Componente	Coeficiente de correlación	.613**
Afectivo	Sig. (bilateral)	<.001
	N	51

En la tabla 2 se tiene el p-valor de <0.001 es menor 0,05, es decir, existe relación entre las variables. Asimismo, se muestra una correlación positiva alta .613 entre compromiso afectivo y satisfacción. Por lo tanto, se acepta la hipótesis prima.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones del compromiso de continuidad con la dimensión de satisfacción de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022.

		Satisfacción
Componente	de	Coeficiente de correlación
Continuidad		Sig. (bilateral)
		N

En la tabla 3 se tiene el p-valor de 0.059 es mayor 0,05, es decir, no existe relación entre las variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 4

Relación entre la dimensión compromiso normativo con la dimensión de satisfacción de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022.

		Satisfacción
Componente	Coefficiente de correlación	.444**
Normativo	Sig. (bilateral)	.001
	N	51

En la tabla 4 se tiene el p-valor de 0.001 es menor 0,05, es decir, existe relación entre las variables. Además, se muestra una correlación positiva moderada .444 entre compromiso normativo y satisfacción. Por lo tanto, se acepta la hipótesis prima.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación ha planteado como objetivo general determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, asimismo la relación de sus subdimensiones compromiso organizacional y satisfacción laboral. Se realizó con 51 colaboradores de ambos sexos, con un contrato fijo, más de 6 meses laborando en el puesto, de categoría administrativos y técnicos de una empresa agroindustrial en la provincia de Chepén, quienes eligieron participar de manera voluntaria y respondieron a los cuestionarios de manera virtual a través de un formulario.

Se realizó el análisis de la correlación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral obteniendo como resultado que existe una correlación directa, positiva y de intensidad moderada entre ambas variables ($p < .05$; $r = .539$), por lo tanto, se acepta la hipótesis “existe relación entre la dimensión compromiso organizacional con la dimensión de satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial”, lo que significa que estas variables presentan una conducta similar siendo así que cuando mayor sea el grado de compromiso será mayor la satisfacción laboral.

Este hallazgo coincide con la investigación de Puelles (2022) quien encontró una correlación positiva alta entre las dos variables $r = .826$ con una relación significativa del 95% de confianza, afirmando que la mejoras que se planteen para el compromiso organizacional y sus dimensiones repercutirán en la satisfacción laboral, asimismo, Núñez (2020) quien halló correlación directa y de grado moderado $r = .397$, concluyó que a mayor grado de compromiso existirá mayor satisfacción. También estos resultados encontraron similar relación con los hallados en la investigación de Ibarra (2019) indicando que la variable satisfacción influye en la variable compromiso pues mientras mayor es el nivel de compromiso, la satisfacción laboral será mayor.

Además, se toma como referencia el hallazgo de Rodríguez (2019) quien determinó la relación entre el compromiso organizacional y la intención de renuncia a través de una correlación negativa, inversa indicando que a mayor compromiso menor intención de renuncia aquí la autora refuerza sus resultados y menciona al estudio de Cainicela y Pazos (2016) quienes indican que estas dos variables tienen relación con la satisfacción laboral respectivamente.

Este resultado se corrobora con la teoría de Meyer y Allen (1997) quienes describen al compromiso como un estado psicológico que relaciona al colaborador con su organización y al evidenciarse un compromiso positivo podemos inferir que se ha vinculado con la organización de la misma manera como indica Claire (2003) en el proceso de socialización laboral y que según Meyer y Allen (1997) estas experiencias tiene implicancia en la decisión del colaborador de seguir en la organización, relacionándose con lo planteado por Palma (2005) quien refiere a la satisfacción laboral como una actitud la cual según Bonilla (2018) si es positiva se denominará satisfacción y atribuye que la satisfacción orienta el comportamiento del colaborador por lo tanto al estar satisfecho y comprometido podemos inferir que el colaborador deseará mantenerse dentro de la organización.

Al revisar la correlación entre la dimensión de compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional y la satisfacción laboral se determinó que existe una correlación directa, positiva y de intensidad moderada $r = .613$ entre compromiso afectivo y satisfacción por lo que se determina que mientras mayor compromiso afectivo presente el colaborador tendrá mayor satisfacción en la organización, por lo tanto como Meyer y Allen (1991) refieren, el colaborador al sentir unión afectiva e identificación con su organización su satisfacción aumentará y el deseo personal de permanencia en la organización quedará.

Ibarra (2019) coincide e indica que se presenta influencia entre ambas por lo que indica que si los vínculos afectivos que posean los colaboradores a la organización al percibir ciertos factores de satisfacción (necesidades fisiológicas y

psicológicas), sentirán orgullo de pertenencia y esto trae un mejor nivel de satisfacción laboral.

Considerando que nuestra población tiene como característica colaboradores con más de medio año laborando, el cual es tiempo adecuado para que haya vivido experiencias en la empresa este hallazgo refuerza lo mencionado por Meyer y Allen (1997) los colaboradores que tienen generan experiencias con su organización desarrollan un vínculo más sólido pues a más experiencias laborales vividas más interrelación habrá forjándose sentimientos de unidad y conexiones más sólidas para con los equipos de trabajo.

Se analizó de igual manera la correlación del compromiso en su dimensión continuidad y satisfacción laboral y se obtuvo un hallazgo donde no existe relación entre ambas $p > 0,05$. Estos resultados concuerdan con Núñez (2020) cuyos resultados frente a esta dimensión fueron de $p > 0,05$ indicando que el compromiso de continuidad no se relaciona con alguna de las dimensiones de satisfacción laboral.

A diferencia de Romero (2017) quien en su investigación encontró un nivel alto para el compromiso de continuidad, le dio sustento a su hallazgo ya que gran porcentaje de su población cuentan con más de 10 años de servicio, hecho que los empuja a conservar el empleo, dado el gran aporte que han realizado en ella y al temor de no encontrar mejores alternativas de trabajo. Al respecto a esto frente a la investigación actual se infiere que las características de la población de este estudio no cuentan con un porcentaje de trabajadores con una antigüedad parecida o igual corroborando el planteamiento de Meyer y Allen (1984, citado por Meyer y Allen, 1997, p. 60) ya que afirman que el compromiso de continuidad se encuentra muy relacionado a la antigüedad, pues a mayor tiempo de permanencia en la empresa, mayor será el aporte realizado que perciban en ella y por ende, mayor el temor a abandonar dichas condiciones laborales.

Al observar la correlación entre el compromiso en su dimensión normativo y satisfacción laboral se identificó la existencia de relación entre ambas variables, mostrando una correlación directa, positiva y de intensidad moderada, por lo que mientras mayor sea el compromiso normativo mayor será la satisfacción laboral.

Coincidiendo con las investigaciones de Puelles (2022) quien afirmó que el compromiso normativo tiene relación alta positiva $r=.821$ con la satisfacción, con Ibarra (2019) quien tuvo similar hallazgo indicando que mientras exista un sentimiento de lealtad y responsabilidad hacia la organización su nivel de satisfacción se mantendrá.

Estos resultados refuerzan la teoría de Meyer y Allen (1991) ya que consideran para el compromiso normativo que el colaborador experimenta una obligación moral de quedarse en la organización debido a oportunidades o recompensas brindadas generando un sentimiento de deuda hacia esta.

Esto puede deberse a las políticas corporativas que la empresa tiene para con sus colaboradores las cuales tan basadas en el respecto del horario laboral, beneficios económicos como bonificaciones en base a resultados anuales y oportunidad de desarrollo en base a desempeño por lo que según se refuerza lo dicho por Wiener (1982) los colaboradores desarrollan un sentimiento de lealtad para con la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la correlación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial Chepen, 2022. Obteniéndose una correlación directa, positiva de intensidad moderada (.539) y estadísticamente significativa ($p < 0.05$).
2. Sobre la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional y satisfacción laboral se determinó que existe una correlación directa, positiva de intensidad moderada (.613) y estadísticamente significativa ($p < 0.05$).
3. Sobre la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional y satisfacción laboral se determinó que no existe relación entre ambas variables $p > 0.05$.
4. Sobre la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional y satisfacción laboral se determinó que existe una correlación directa, positiva y de intensidad moderada (.444) y estadísticamente significativa ($p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Desarrollar actividades para mantener y seguir fomentando el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores, a través de un sistema de reconocimiento y generando espacios de bienestar.
2. Generar necesidad de permanencia desarrollando un vínculo afectivo en los colaboradores, a través de programas de fidelización y marca empleadora.
3. Gestionar planes de desarrollo personal para los colaboradores, a través de experiencias, encargaturas, mentoring, feedback y formación formal, generando un mayor nivel de compromiso en ellos.

REFERENCIAS

- Acevedo, O. (2021). Compromiso organizacional y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola en Chincha, 2021 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75613>
- Alfaro et al. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4593>
- Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3083648>
- Araujo, M., & Caballero, D. (2019). Selección y compromiso organizacional del personal operativo de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Trujillo - 2019 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44324>
- Arciniega, L. & Gonzales L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social* 27 (3).
- Atencio, S., & Ortega, H. (2009). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en el Cuerpo de Bomberos. [Tesis de grado, Universidad Rafael Urdaneta]. Recuperado de: <http://docplayer.es/67574636-Universidad-rafael-urdaneta-vice-rectorado-academico-facultad-de-ciencias-politicas-administrativas-y-sociales-escuela-psicologia>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.

- Betanzos Díaz, N., & Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como Variable Actitudinal. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 23(2), 207–215. Recuperado de: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411>
- Bonilla, G. (2018). Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una ONG de Lima Metropolitana. [Tesis de grado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2653>
- Cainicela, F. & Pazos, P. (2016). La relación entre la satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio institucional de la Universidad del Pacífico. <http://hdl.handle.net/11354/1655>
- De la Rosa, M., & Carmona, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, 26, 112-132.
- Ferrero, J. (2011). Estudio de la satisfacción laboral de los yeseros. (Tesis de grado), Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España. Recuperado de: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/12333/PFG%20Javier%20Ferrero%20Berlanga.pdf?sequence=1>
- Fresh Fruit Perú (2021). Fresh report: El Perú garantizó la disponibilidad de alimentos en medio de la pandemia. Recuperado de: <https://freshfruit.pe/fresh-report/>
- García, M., & Hidalgo, Y. (2021). Factores psicosociales y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial, Castilla 2021 [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68081>

- Gospel, H. (2003). Quality of working life: A review on changes in Work organization, conditions of employment and work-life arrangements. International Labour Office – Geneva, (1). Recuperado de: http://www.ilo.int/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_1/lang--en/index
- Guerrero, P. (2019). Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018 [Tesis de grado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1635>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio institucional <https://bdigital.uncu.edu.ar/4875>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F. (1968). How do you Motivate Employees? Harvard Business Review, 87507.
- Ibarra, L. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de la empresa de transportes San Martín de Porres de la ciudad de Huacho, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Repositorio institucional. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3284>
- Lawler, E. (1973). Motivation in Work Organizations. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing.
- Luza, F. (2017). El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima. (Tesis de doctorado), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Martínez, L., Oviedo-Trespalacios, O., & Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. Salud Uninorte, 29(3), 542-560.

- Mercadeo Onmnia. (30 de setiembre de 2020). La potencia agroindustrial peruana del futuro. Recuperado de: <https://omniasolution.com/2020/09/30/la-potencia-agroindustrial-peruana-del-futuro/>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. JAI Press.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage, London.
- Morales, Y. (2021). Satisfacción laboral y desempeño en colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca, 2021. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA057377.pdf>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13a. ed. --.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Núñez, L. (2020). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de recursos humanos. [Tesis de grado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio institucional de la Universidad Católica de Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10322>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Perez, N. & Rodriguez, R. (2021). Satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60194>

- Puelles, G. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la empresa importadora Tuiki S.R.L.,2021. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12333>
- Quero, R., Mendoza, M., & Torres, H. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. Maracaibo: Negotium
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (3a. ed). México DF.: Pearson Educación de México.
- Rodriguez, K. (2019). Compromiso organizacional y la intención de renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde S.A.C, Trujillo 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37862>
- Romero, Y. (2017). Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, 2017. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3369>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Vega, R. & Garrido, M. (1998). Psicología de las organizaciones: Proceso de socialización y compromiso con la empresa. Salamanca: Amarú.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.

ANEXOS
ANEXO 01

Operacionalización de variables

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	
Es un estado psicológico donde existe una relación entre los colaboradores con la organización con sus decisiones de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991).	El compromiso organizacional se medirá mediante el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen constituido por 18 reactivos, con respuesta tipo Likert.	Componente Afectivo	Sentido de pertenencia. Vínculo afectivo con la empresa. Identificación.	Cuestionario de Compromiso Organizacional	6
		Componente de Continuidad	Permanencia. Sentimiento de deuda. Lealtad.		1
		Componente Normativo	Cumplir con las tareas asignadas. Evitar riesgos.		2
La satisfacción laboral es la disposición positiva frente a su centro de trabajo, debido a la relación que hay entre sus creencias y valores aprendidos a raíz de su experiencia laboral (Palma, 2005).	La satisfacción laboral se medirá mediante la Escala SL – SPC, constituida por 27 reactivos, con respuesta tipo Likert.	Significación de la tarea	Valor de tarea Sentimiento de útil Percepción de importancia Percepción de placer Autorrealización Agrado de tareas Agrado de actividad	Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC)	3
		Condiciones de trabajo	Distribución física Comodidad de ambiente Horario		2
		Reconocimiento personal y/o social	Relación con el trabajo Familiaridad organizacional Aspecto social Aspecto personal Reconocimiento		6
		Beneficios económicos	Percepción de salario Horas extras		2

ANEXO 02

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Instrucciones

Este cuestionario tiene por objetivo estudiar el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización a la que pertenece. Se le pide contestar con toda sinceridad ya que la prueba es anónima. Por favor lea detenidamente los respectivos enunciados y elija la opción que más se aproxime a lo que usted sienta marcando con una "X", según la siguiente escala.

- | | |
|------------------------------------|---------------------------|
| 1 = Totalmente en desacuerdo | 5 = Levemente de acuerdo |
| 2 = En desacuerdo | 6 = De acuerdo |
| 3 = Levemente en desacuerdo | 7 = Totalmente de acuerdo |
| 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo | |

		1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas alternativas de conseguir algo mejor.							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8	Esta organización merece mi lealtad.							
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12	Esta organización significa mucho para mí.							
13	Le debo muchísimo a mi organización.							
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.							
15	No me siento parte de mi organización.							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de otras alternativas.							
17	Sería muy difícil dejar esta organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.							

ANEXO 03

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad diaria. Le agradecemos responder con una "X" el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista actual. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL DESACUERDO	TD
EN DESACUERDO	D
INDECISO	I
DE ACUERDO	A
TOTAL ACUERDO	TA

N°	Enunciado	TD	D	I	A	TA
1.	El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis labores.					
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.	Me siento explotado en mi trabajo.					
6.	En la empresa me siento maltratado.					
7.	Me siento útil con la labor que realizo.					
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.	Me siento mal con lo que realizo.					
11.	En lo posible evito hacer amigos en el trabajo.					
12.	Me disgusta mi horario.					
13.	Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia.					
14.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.					
15.	Considero que mi ambiente de trabajo es sumamente cómodo.					
16.	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas.					
17.	Mi horario de trabajo me incomoda.					
18.	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19.	Compartir el trabajo con mis compañeros me resulta aburrido.					
20.	En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo.					
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22.	Me gusta el trabajo que realizo.					
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24.	Me desagrada que limiten las horas de trabajo para no reconocer las horas extras.					
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26.	Me gusta la actividad que realizo.					
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO 04

docs.google.com



COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Estimado/a participante:


Reciba un cordial saludo. La presente investigación, conducida por Irma Pamela Velasquez Penas, para obtener el grado de Licenciada en Psicología, tiene como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial.

La participación será voluntaria y la información recolectada en este formulario será tratada de manera confidencial y con uso exclusivamente académico. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. En el caso de contar con alguna duda o comentario, favor de comunicarse con pam.velasquez89@gmail.com

Muchas gracias de antemano por su tiempo y participación.



COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

 pam.velasquez89@gmail.com
(no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Compromiso Organizacional

INSTRUCCIONES

Este cuestionario tiene por objetivo estudiar el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización a la que pertenece. Se le pide contestar con toda sinceridad ya que la prueba es anónima. Por favor lea detenidamente los respectivos enunciados y elija la opción que más se aproxime a lo que usted sienta marcando según la siguiente escala.

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Levemente en desacuerdo
- 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5 = Levemente de acuerdo
- 6 = De acuerdo
- 7 = Totalmente de acuerdo

1. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, consideraría



1. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, consideraría trabajar en otra parte. *

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1 2 3 4 5 6 7

2. Aunque fuera ventajoso para mí, siento que no sería lo correcto renunciar a mi organización ahora. *

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1 2 3 4 5 6 7

3. Renunciar a mi organización actualmente es una cuestión tanto de necesidad como de deseo. *

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Total de acuerdo

1 2 3 4 5 6 7



*Obligatorio

Satisfacción Laboral

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a su actividad diaria. Le agradecemos marcar el recuadro que exprese mejor su punto de vista actual. No hay respuesta buena ni mala.

1. Total desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Total acuerdo

1. El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis labores. *

1	2	3	4	5
Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo

1 2 3 4 5

2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. *

1	2	3	4	5
Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo

1 2 3 4 5



ANEXO 05



Chiclayo, 14 de marzo de 2022

Mg. Milagros Cerna Diaz,

De especial consideración

Es muy grato saludarla y al mismo tiempo, le solicito su apoyo profesional debido a sus años de experiencia, para la validación de dos instrumentos que serán utilizados en mi estudio titulado: Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2022.

Por su apoyo, quedo de usted muy agradecida.

Atentamente



Irma Pamela Velasquez Penas
Investigadora

PD. Adjunto los instrumentos e información complementaria



Instrumento 1: Cuestionario de Compromiso Organizacional

I. Variable: Compromiso Organizacional

Es un estado psicológico donde existe una relación entre el colaborador con la organización y su decisión de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991).

II. Dimensiones:

Conformado por 3 dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.

III. Indicadores:

Sentido de pertenencia, vínculo afectivo con la empresa, identificación, permanencia, sentimiento de deuda, lealtad, evitar riesgos, cumplir con las tareas asignadas.

IV. Objetivo del instrumento: Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores.

CRITERIOS DE PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD

Para determinar el grado de efectividad o validez de cada reactivo se ha estimado los criterios de pertinencia, relevancia y claridad los cuales se explican a continuación:

Crterios	SI	NO
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	El ítem SI es pertinente	El ítem NO es pertinente
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión del constructo. Es decir, debe estar o no incluido	El ítem SI es relevante	El ítem NO es relevante
Claridad: El ítem se entiende sin dificultad. Es conciso, preciso y directo.	El ítem SI presenta claridad	El ítem NO presenta claridad
Suficiencia: Cuando los ítems son aptos o idóneos para medir el constructo		



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN						
Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems
Compromiso Organizacional	Es un estado psicológico donde existe una relación entre los colaboradores con la organización con sus decisiones de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991).	El compromiso organizacional se medirá mediante el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen constituido por 18 reactivos, con respuesta tipo Likert.	Componente Afectivo	Sentido de pertenencia. Vínculo afectivo con la empresa. Identificación.	Cuestionario de Compromiso Organizacional	6,9,12,14,15,18
			Componente de Continuidad	Permanencia. Sentimiento de deuda. Lealtad.		1,3,4,5,16,17
			Componente Normativo	Cumplir con las tareas asignadas. Evitar riesgos.		2,7,8,10,11,13



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL
NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Item directo o Inverso	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Ítems	Puntuaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
2.	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
3.	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
4.	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
5.	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas alternativas de conseguir algo mejor.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
6.	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
7.	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
8.	Esta organización merece mi lealtad.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
9.	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
10.	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
11.	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
12.	Esta organización significa mucho para mí.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
13.	Le debo muchísimo a mi organización.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
14.	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
15.	No me siento parte de mi organización.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
16.	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de otras alternativas.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
17.	Sería muy difícil dejar esta organización en este momento, incluso si lo deseara.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
18.	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		



Observaciones:

Considerar las sugerencias propuestas para la correspondiente mejora a razón de tener mayor claridad en la comprensión de cada reactivo.

Opinión de aplicabilidad: Marque el ítem que considere más adecuado

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Doris del Milagro Cerna Diaz

DNI: 43190861

Especialidad o grado del juez validador: Mg. En psicología educativa, docente en psicología y asesora en investigación.

Chiclayo, 14 marzo de 2022

Firma del juez validador

Instrumento 2: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

I. **Variable:** Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es la disposición positiva frente a su centro de trabajo, debido a la relación que hay entre sus creencias y valores aprendidos a raíz de su experiencia laboral (Palma, 2005).

II. **Dimensiones:** Confirmada por 4 dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos.

III. **Indicadores**

Valor de la tarea, sentimiento de útil, percepción de importancia, percepción de placer, autorrealización, agrado de tareas, agrado de actividad, distribución física, comodidad de ambiente, horario, relación con el trabajo, familiaridad organizacional, aspecto social, aspecto personal, reconocimiento, percepción de salario y horas extras.

IV. **Objetivo del instrumento:** Determinar los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores dentro de su centro de laborales.

CRITERIOS DE PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD

Criterios	SI	NO
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	El ítem SI es pertinente	El ítem NO es pertinente
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión del constructo. Es decir, debe estar o no incluido	El ítem SI es relevante	El ítem NO es relevante
Claridad: El ítem se entiende sin dificultad. Es conciso, preciso y directo.	El ítem SI presenta claridad	El ítem NO presenta claridad
Suficiencia: Cuando los ítems son aptos o idóneos para medir el constructo		



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN						
Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems
Satisfacción Laboral	Es la disposición positiva frente a su centro de trabajo, debido a la relación que hay entre sus creencias y valores aprendidos a raíz de su experiencia laboral (Palma, 2005).	La satisfacción laboral se medirá mediante la Escala SL – SPC, constituida por 27 reactivos, con respuesta tipo Likert.	Significación de la tarea	Valor de tarea Sentimiento de útil Percepción de importancia Percepción de placer Autorrealización Agrado de tareas Agrado de actividad	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26
			Condiciones de trabajo	Distribución física Comodidad de ambiente Horario		1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27
			Reconocimiento personal y/o social	Relación con el trabajo Familiaridad organizacional Aspecto social Aspecto personal Reconocimiento		6, 11, 13, 19 y 24
			Beneficios económicos	Percepción de salario Horas extras		2, 5, 9, 10 y 16



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Ítem directo o inverso	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
	Ítems	Puntuaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis labores.	5-4-3-2-1	X		X		X		
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	5-4-3-2-1	X		X		X		
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5-4-3-2-1	X		X		X		
5.	Me siento explotado en mi trabajo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
6.	En la empresa me siento maltratado.	1-2-3-4-5	X		X		X		
7.	Me siento útil con la labor que realizo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.	5-4-3-2-1	X		X		X		
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	5-4-3-2-1	X		X		X		
10.	Me siento mal con lo que realizo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
11.	En lo posible evito hacer amigos en el trabajo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
12.	Me disgusta mi horario.	1-2-3-4-5	X		X		X		
13.	Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia.	1-2-3-4-5	X		X		X		
14.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
15.	Considero que mi ambiente de trabajo es sumamente cómodo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
16.	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas.	5-4-3-2-1	X		X		X		
17.	Mi horario de trabajo me incomoda.	1-2-3-4-5	X		X		X		
18.	Me complace los resultados de mi trabajo.		X		X		X		
19.	Compartir el trabajo con mis compañeros me resulta aburrido.	1-2-3-4-5	X		X		X		
20.	En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	5-4-3-2-1	X		X		X		
22.	Me gusta el trabajo que realizo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	5-4-3-2-1	X		X		X		
24.	Me desagrada que limiten las horas de trabajo para no reconocer las horas extras.	1-2-3-4-5	X		X		X		
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
26.	Me gusta la actividad que realizo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	5-4-3-2-1	X		X		X		



Alternativas de respuestas					
Item	1	2	3	4	5
1	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
2	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
3	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
4	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
5	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
6	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
7	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
8	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
9	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
10	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
11	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
12	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
13	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
14	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
15	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
16	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
17	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
18	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
19	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
20	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
21	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
22	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
23	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
24	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
25	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
26	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
27	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo



Observaciones:

Considerar las sugerencias propuestas para la correspondiente mejora a razón de tener mayor claridad en la comprensión de cada reactivo.

Opinión de aplicabilidad: Marque el ítem que considere más adecuado

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Doris del Milagro Cerna Díaz

DNI: 43190861

Especialidad o grado del juez validador: Mg. En psicología educativa, docente en psicología y asesora en investigación.

Chiclayo, 14 marzo de 2022

Firma del juez validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL
NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Item directo o inverso	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Puntuaciones	Si	No	Si	No	Si	
1.	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
2.	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
3.	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
4.	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
5.	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas alternativas de conseguir algo mejor.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
6.	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
7.	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
8.	Esta organización merece mi lealtad.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
9.	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
10.	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
11.	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
12.	Esta organización significa mucho para mí.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
13.	Le debo muchísimo a mi organización.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
14.	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
15.	No me siento parte de mi organización.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
16.	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de otras alternativas.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
17.	Sería muy difícil dejar esta organización en este momento, incluso si lo deseara.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
18.	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		

Observaciones:

Considerar las sugerencias propuestas para la correspondiente mejora a razón de tener mayor claridad en la comprensión de cada reactivo.

Opinión de aplicabilidad: Marque el ítem que considere más adecuado

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Manuel Castillo Mena

DNI: 44232838

Especialidad o grado del juez validador: Psicólogo Organizacional

Chiclayo, 14 marzo de 2022




Firma del juez validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Item directo o inverso	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Ítems	Puntuaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis labores.	5-4-3-2-1	X		X		X		
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	5-4-3-2-1	X		X		X		
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5-4-3-2-1	X		X		X		
5.	Me siento explotado en mi trabajo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
6.	En la empresa me siento maltratado.	1-2-3-4-5	X		X		X		
7.	Me siento útil con la labor que realizo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.	5-4-3-2-1	X		X		X		
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	5-4-3-2-1	X		X		X		
10.	Me siento mal con lo que realizo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
11.	En lo posible evito hacer amigos en el trabajo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
12.	Me disgusta mi horario.	1-2-3-4-5	X		X		X		
13.	Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia.	1-2-3-4-5	X		X		X		
14.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
15.	Considero que mi ambiente de trabajo es sumamente cómodo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
16.	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas.	5-4-3-2-1	X		X		X		
17.	Mi horario de trabajo me incomoda.	1-2-3-4-5	X		X		X		
18.	Me complace los resultados de mi trabajo.		X		X		X		
19.	Compartir el trabajo con mis compañeros me resulta aburrido.	1-2-3-4-5	X		X		X		
20.	En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	5-4-3-2-1	X		X		X		
22.	Me gusta el trabajo que realizo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	5-4-3-2-1	X		X		X		
24.	Me desagrada que limiten las horas de trabajo para no reconocer las horas extras.	1-2-3-4-5	X		X		X		
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
26.	Me gusta la actividad que realizo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	5-4-3-2-1	X		X		X		



Observaciones:

Considerar las sugerencias propuestas para la correspondiente mejora a razón de tener mayor claridad en la comprensión de cada reactivo.

Opinión de aplicabilidad: Marque el ítem que considere más adecuado

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Manuel Castillo Mena

DNI: 44232838

Especialidad o grado del juez validador: Psicólogo organizacional

Chiclayo, 14 marzo de 2022




Firma del juez validador



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL
NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Ítem directo o Inverso	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Puntuaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
2.	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
3.	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
4.	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
5.	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas alternativas de conseguir algo mejor.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		Se entiende, pero quizá podrías reformular el enunciado a uno más corto. "Si renunciara, sería muy difícil encontrar otro empleo"
6.	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
7.	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
8.	Esta organización merece mi lealtad.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
9.	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
10.	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
11.	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		
12.	Esta organización significa mucho para mí.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		Podría modificarse "mucho" por otra palabra que tenga relación con la afectividad
13.	Le debo muchísimo a mi organización.	1-2-3-4-5-6-7	X		X		X		Podría modificarse "mucho" por otra palabra que tenga relación con la afectividad
14.	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
15.	No me siento parte de mi organización.	7-6-5-4-3-2-1	X		X		X		
16.	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de otras alternativas.	1-2-3-4-5-6-7	X		X			X	Mejorar la redacción
17.	Sería muy difícil dejar esta organización en este momento, incluso si lo deseara.	1-2-3-4-5-6-7	X		X			X	Mejorar la redacción
18.	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	7-6-5-4-3-2-1	X		X			X	¿Se puede usar identificado?



Observaciones:

Considerar las sugerencias propuestas para la correspondiente mejora a razón de tener mayor claridad en la comprensión de cada reactivo.

Opinión de aplicabilidad: Marque el ítem que considere más adecuado

Aplicable []

Aplicable después de corregir [**X**]

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ketty Lisbeth Mendoza Saavedra

DNI: 46605331

Especialidad o grado del juez validador: Psicóloga

Chiclayo, 14 marzo de 2022

Firma del juez validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Ítem directo o Inverso Puntuaciones	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1.	El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis labores.	5-4-3-2-1	X		X		X		
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	5-4-3-2-1	X		X			X	Siento que mis cualidades encajan en el trabajo que desempeño
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5-4-3-2-1	X		X		X		
5.	Me siento explotado en mi trabajo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
6.	En la empresa me siento maltratado.	1-2-3-4-5	X		X		X		
7.	Me siento útil con la labor que realizo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.	5-4-3-2-1	X		X		X		
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	5-4-3-2-1	X		X			X	Bastante aceptable quiere decir que esta por ¿encima del mercado?, podrías incluir mejor por encima del mercado o caso contrario colocar es un pago justo
10.	Me siento mal con lo que realizo.	1-2-3-4-5	X		X			X	Podrías buscar otra palabra que no sea mal, porque puede tener distintos enfoques
11.	En lo posible evito hacer amigos en el trabajo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
12.	Me disgusta mi horario.	1-2-3-4-5	X		X		X		
13.	Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia.	1-2-3-4-5	X		X		X		
14.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
15.	Considero que mi ambiente de trabajo es sumamente cómodo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
16.	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas.	5-4-3-2-1	X		X			X	"Mi trabajo me permite cubrir mis gastos personales y familiares" o podría ser "El trabajo que tengo cumple con mis expectativas económicas"
17.	Mi horario de trabajo me incomoda.	1-2-3-4-5	X		X		X		
18.	Me complace los resultados de mi trabajo.		X		X		X		
19.	Compartir el trabajo con mis compañeros me resulta aburrido.	1-2-3-4-5	X		X		X		
20.	En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	5-4-3-2-1	X		X		X		
22.	Me gusta el trabajo que realizo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	5-4-3-2-1	X		X		X		
24.	Me desagrada que limiten las horas de trabajo para no reconocer las horas extras.	1-2-3-4-5	X		X		X		
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
26.	Me gusta la actividad que realizo.	5-4-3-2-1	X		X		X		
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	5-4-3-2-1	X		X		X		

Observaciones:

Considerar las sugerencias propuestas para la correspondiente mejora a razón de tener mayor claridad en la comprensión de cada reactivo.

Opinión de aplicabilidad: Marque el ítem que considere más adecuado

Aplicable []

Aplicable después de corregir [X]

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ketty Lisbeth Mendoza Saavedra

DNI: 46605331

Especialidad o grado del juez validador: Psicóloga

Chiclayo, 14 marzo de 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Talentos Humanos
Ketty Mendoza Saavedra
GERENTE GENERAL

Firma del juez validador

ANEXO 06

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Tabla de acuerdo y desacuerdo de los jueces y Calculo del V. de Aiken para los ítems del instrumento Cuestionario de Compromiso Organizacional

JUECES ITEMS	1° Juez		2° Juez		3° Juez		TOTAL		V. de Aiken
	AC	DE	AC	DE	AC	DE	Acuerdo	Desacuerdo	
1	1		1		1		3	0	1.0
2	1		1		1		3	0	1.0
3	1		1		1		3	0	1.0
4	1		1		1		3	0	1.0
5	1		1		1		3	0	1.0
6	1		1		1		3	0	1.0
7	1		1		1		3	0	1.0
8	1		1		1		3	0	1.0
9	1		1		1		3	0	1.0
10	1		1		1		3	0	1.0
11	1		1		1		3	0	1.0
12	1		1		1		3	0	1.0
13	1		1		1		3	0	1.0
14	1		1		1		3	0	1.0
15	1		1		1		3	0	1.0
16	1		1			1	2	1	0.7
17	1		1			1	2	1	0.7
18	1		1			1	2	1	0.7
									V. de Aiken
									0.9

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla de acuerdo y desacuerdo de los jueces y Calculo del V. de Aiken para los ítems del instrumento Escala de Satisfacción Laboral

JUECES ÍTEMS	1° Juez		2° Juez		3° Juez		TOTAL		V. de Aiken
	AC	DE	AC	DE	AC	DE	Acuerdo	Desacuerdo	
1	1		1		1		3	0	1.0
2	1		1		1		3	0	1.0
3	1		1			1	2	1	0.7
4	1		1		1		3	0	1.0
5	1		1		1		3	0	1.0
6	1		1		1		3	0	1.0
7	1		1		1		3	0	1.0
8	1		1		1		3	0	1.0
9	1		1			1	2	1	0.7
10	1		1			1	2	1	0.7
11	1		1		1		3	0	1.0
12	1		1		1		3	0	1.0
13	1		1		1		3	0	1.0
14	1		1		1		3	0	1.0
15	1		1		1		3	0	1.0
16	1		1			1	2	1	0.7
17	1		1		1		3	0	1.0
18	1		1		1		3	0	1.0
19	1		1		1		3	0	1.0
20	1		1		1		3	0	1.0
21	1		1		1		3	0	1.0
22	1		1		1		3	0	1.0
23	1		1		1		3	0	1.0
24	1		1		1		3	0	1.0
25	1		1		1		3	0	1.0
26	1		1		1		3	0	1.0
V. de Aiken									0.9

ANEXO 07

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS SEGÚN PRUEBA PILOTO

Alfa de Cronbach del instrumento Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.826	18

Alfa de Cronbach del instrumento Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.886	27

ANEXO 08

Prueba de normalidad de las dimensiones de los instrumentos compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Kolmogorov-Smirnov^a			
	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO	.082	51	.200*
SATISFACCIÓN	.071	51	.200*

N

*.Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors.

Se consideró la prueba Kolmogorov-Smirnov debido a que la población fue superior a 50, según los resultados se muestra p- valor mayor a 0,05 en ambas variables, por lo que los datos no tienden a una distribución normal, por lo tanto el estadístico que se utilizó fue el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho).

ANEXO 09



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 10 de marzo de 2022

Señor(a)
ANTONIO ALBERTO AGUINAGA ARBULÚ
HUMAN RESOURCES BUSINESS PARTNER
SAN MIGUEL FRUITS PERU S.A
PANAMERICA NORTE KM 728.5 - PACANGA - CHEPÉN - LA LIBERTAD

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

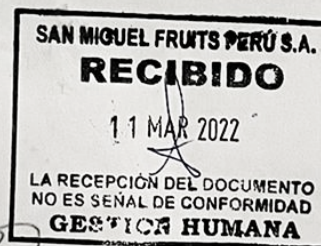
A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. IRMA PAMELA VELASQUEZ PENAS, con DNI 45801386, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, pueda ejecutar su investigación titulada: "**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE CHEPÉN, 2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES
Coordinadora de la Escuela Profesional de
Psicología
Filial Lima - Campus Ate



CARTA DE AUTORIZACIÓN

14 de marzo de 2022

SAN MIGUEL FRUITS PERU S.A.

Presente.

Por este medio se autoriza a la estudiante de la Universidad Cesar Vallejo; Irma Pamela Velasquez Penas identificada con DNI 45801386, ejecutar la recolección de datos para su investigación titulada: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE CHEPÉN, 2022"**.

Atentamente,



SAN MIGUEL FRUITS PERÚ S.A.
ANTONIO ALBERTO AGUIRAGA ARBULU
HUMAN RESOURCES BUSINESS PARTNER