



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de contratación administrativa de servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración

Autores

Mirla Jemina Rivera Flores

Jose Luis Enrique Robles Bazalar

Asesor

M(o). Francisco Valdez Arroyo

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No**

Comercial: No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin**

restricciones adicionales: No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Mirla Jemina Rivera Flores	74432708	13/03/24
Jose Luis Enrique Robles Bazalar	75369782	13/03/24
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Mg. Francisco Valdez Arroyo	15584437	0000-0001-8312-3310
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Policarpo Diomedes Marquez Valencia	15759625	0000-0001-7697-5064
M(a). Damaris Faviola Medina Palma	47463656	0000-0001-9398-2039
M(o). Wilmer Huerta Hidalgo	46038002	0000-0002-8772-8672

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

Brown Vega, Margaret. "War and social life in prehispanic Peru: Ritual, defense, and communities at the fortress of Acaray, Huaura Valley", SelectedWorks, 2008.

Publicación

1%

4

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Jaime Bausate y Meza

Trabajo del estudiante

1%

Submitted to unjbg

**Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de
contratación administrativa de servicios de las facultades de la Universidad
Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.**

Bach. Mirla Jemina Rivera Flores

Bach. Jose Luis Enrique Robles Bazalar

Tesis Pregrado

Asesor:

M(o). Francisco Valdez Arroyo

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela Profesional de Administración

Huacho, Perú

2024

DEDICATORIAS

A mis padres predilectos Liliana y José con
inmenso afecto.

Jose Luis Enrique Robles Bazalar

A mi abuelo Ángel Flores, un gran hombre de
principios, por su invaluable confianza.

Mirla Jemina Rivera Flores

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por haberme apoyado en el logro de este,
mi sueño.

Jose Luis Enrique Robles Bazalar

A Dios, el ser supremo que dirige mi vida, y a mi bella
familia por su apoyo constante.

Mirla Jemina Rivera Flores

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIAS.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE GENERAL.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas Específico.....	3
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.5. Delimitación del estudio.....	5
<input type="checkbox"/> Delimitación.....	5
<input type="checkbox"/> Delimitación temporal:.....	5
<input type="checkbox"/> Delimitación social:.....	5
<input type="checkbox"/> Delimitación semántica.....	5
1.6. Viabilidad del estudio.....	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.1.1. Investigaciones internacionales.....	6
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	7
2.2. Bases teóricas.....	9
Variable 1: Satisfacción laboral.....	9
Variable 2: Compromiso organizacional.....	16
2.3. Definición de términos básicos.....	22

2.4. Hipótesis de investigación	24
2.4.1. Hipótesis general	24
2.4.2. Hipótesis específicas	24
2.5. Operacionalización de las variables	25
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	25
3.1. Diseño metodológico	25
3.1.1. Tipo de investigación	25
3.1.2. Nivel de investigación	26
3.1.3. Diseño de investigación	26
3.1.4. Enfoque de investigación	26
3.2. Población y muestra	26
3.3. Técnicas de recolección de datos	27
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	27
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	27
4.1. Análisis de resultados	27
4.2. Contrastación de hipótesis	36
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	40
5.1. Discusión de resultados	40
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
6.1. Conclusiones	44
6.2. Recomendaciones	47
REFERENCIAS	49
Fuentes bibliográficas	49
Fuentes electrónicas	49
ANEXOS	55
Matriz de Consistencia	55
Instrumento de Investigación – Cuestionario	57
Datos Generales	59
Validación y confiabilidad del instrumento	60
Data de la validación y confiabilidad	62
Base de datos cuantitativos	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de frecuencia de las condiciones laborales según indicadores	29
Tabla 2.	Distribución de frecuencia de la personalidad según indicadores	30
Tabla 3.	Distribución de frecuencia del salario según indicadores	31
Tabla 4.	Distribución de frecuencia de la satisfacción laboral	32
Tabla 5.	Distribución de frecuencia del compromiso afectivo según indicadores	33
Tabla 6.	Distribución de frecuencia del compromiso de continuidad según indicadores	34
Tabla 7.	Distribución de frecuencia del compromiso normativo según indicadores	35
Tabla 8.	Distribución de frecuencia del compromiso organizacional	36
Tabla 9.	Pruebas de normalidad	37
Tabla 10.	Pruebas de Rho de Spearman entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional	38
Tabla 11.	Pruebas de Rho de Spearman entre las condiciones laborales y compromiso organizacional	39
Tabla 12.	Pruebas de Rho de Spearman entre la personalidad y compromiso organizacional	40
Tabla 13.	Pruebas de Rho de Spearman entre el salario y compromiso organizacional	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Condiciones laborales y sus indicadores	29
Figura 2.	Personalidad según indicadores	30
Figura 3.	Salario y sus indicadores	31
Figura 4.	Satisfacción laboral	32
Figura 5.	Compromiso afectivo	33
Figura 6.	Compromiso de continuidad	34
Figura 7.	Compromiso normativo	35
Figura 8.	Compromiso organizacional	36

RESUMEN

Objetivo: Conocer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023. **Métodos:** La presente investigación es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 87 miembros del personal, muestra de 71 miembros del personal. **Resultados:** Según los datos, el 47.9% considera su satisfacción laboral como buena, solo el 11.3% la percibe como deficiente y el 40.8% la ve como regular; por otro lado, el 36,6% considera su compromiso organizacional como bueno, el 54.9% lo ve como regular y solo el 8.5% lo percibe como deficiente. **Conclusión:** el coeficiente de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional es de 0.646, lo que indica una correlación positiva moderada a fuerte entre ambas variables. El valor de significancia (Sig. bilateral) es 0.000, lo que significa que esta correlación es estadísticamente significativa en el nivel 0.05.

Palabras clave: satisfacción laboral, compromiso organizacional, contratación administrativa

ABSTRACT

Objective: To know the relationship between job satisfaction and organizational commitment of the Administrative Contracting of Services personnel of the faculties of the José Faustino Sánchez Carrión National University, Huacho, 2023. **Methods:** The present research is of a basic type, correlational level, design non-experimental, quantitative approach. The population was 87 staff members, sample of 71 staff members. **Results:** According to the data, 47.9% consider their job satisfaction as good, only 11.3% perceive it as poor and 40.8% see it as average; On the other hand, 36.6% consider their organizational commitment as good, 54.9% see it as average and only 8.5% perceive it as poor. **Conclusion:** The correlation coefficient between job satisfaction and organizational commitment is 0.646, which indicates a moderate to strong positive correlation between both variables. The significance value (two-sided Sig.) is 0.000, which means that this correlation is statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: job satisfaction and organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

Los empleados deben sentirse motivados y leales para brindar un apoyo sólido a la organización y, de este modo, comprometerse y desempeñarse de manera óptima en su trato con los clientes externos. Es crucial que las diferencias en el desempeño laboral de los empleados debido a su posición en la empresa se alineen con los objetivos y metas de la organización, con el fin de obtener los mejores resultados posibles (Paz, Huamán y Tarrillo, 2020).

Es por ello que la actual indagación buscó conocer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.

La investigación está conformada por VI capítulos, donde el primer capítulo se dedicó a desarrollar el planteamiento del problema. El segundo capítulo, dio paso al desarrollo del marco teórico. El tercer capítulo, detalló la metodología. En el cuarto capítulo se desarrollaron los análisis de los resultados. Mientras que, en el quinto capítulo se realizó la discusión y en el sexto las conclusiones y recomendaciones. La investigación cuenta, además, con las referencias y los anexos complementarios.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La mayoría de las empresas consideran que su personal es un elemento esencial. Por esta razón, se han realizado estudios en todo el mundo sobre la relevancia de la satisfacción y el compromiso para las organizaciones. Esto conlleva desafíos para alcanzar estos objetivos, como se evidencia en un estudio europeo que reveló que el 80% de los empleados se sienten insatisfechos debido a problemas como la remuneración mensual, la falta de normas laborales claras, la escasa oportunidad de desarrollo profesional y un entorno de trabajo que no satisface sus necesidades (Pavón et al., 2018). En cuanto al compromiso organizacional, la investigación realizada por Ocampo (2020) identifica señales de compromiso bajo, como el tipo de contrato, la asignación de tareas y la falta de tiempo adecuado para llevar a cabo las actividades de manera efectiva.

En Perú, en lo que respecta a la satisfacción laboral, una investigación realizada por Chirinos y Gutiérrez (2019) sugiere que existen diversas razones por las cuales un trabajador o un grupo de trabajadores pueden experimentar insatisfacción, como una supervisión deficiente y condiciones laborales desfavorables. Por otra parte, en lo que respecta al compromiso organizacional, según un informe de Diario Gestión (2021) el 66% de los trabajadores peruanos tiene dificultades para cumplir con las necesidades de los clientes debido a la falta de compromiso hacia la organización. Esto se debe a que la cultura organizacional no es negociable, ya que forma parte de la identidad individual de cada empleado y lo distingue.

En la actualidad, las empresas esperan que sus empleados muestren un alto nivel de compromiso con la organización, al mismo tiempo que se enfrenten a nuevos desafíos asociados con la satisfacción laboral de su personal. Lograr una satisfacción laboral adecuada implica establecer condiciones de trabajo favorables, mantener relaciones

positivas con los superiores y cumplir con los acuerdos en términos de compensación y beneficios. Estos son factores que facilitan la participación activa de los empleados en sus responsabilidades laborales. El compromiso de los individuos representa un recurso valioso, ya que actúa como un lazo de lealtad que une a los empleados con la organización, al mismo tiempo que alinea sus metas personales con los objetivos de la empresa (Chiang y Candia, 2021). Los empleados deben sentirse motivados y leales para brindar un apoyo sólido a la organización y, de este modo, comprometerse y desempeñarse de manera óptima en su trato con los clientes externos. Es crucial que las diferencias en el desempeño laboral de los empleados debido a su posición en la empresa se alineen con los objetivos y metas de la organización, con el fin de obtener los mejores resultados posibles (Paz, Huamán y Tarrillo, 2020). En este contexto, el propósito de la actual indagación es indagar sobre la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

En el personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, se ha podido observar notablemente la falta de compromiso con la institución debido a una serie de problemáticas tales como la falta de pertenencia que muestran tener algunos trabajadores puesto que sienten que la universidad no les brinda lo que ellos esperaban como centro laboral; existen casos en los que los trabajadores deciden ir por su cuenta y el trabajo en equipo no se manifiesta en la institución, generando así conflictos; los recortes de personal llevan a los trabajadores a sentirse incómodos y desmotivados; los cambios en la cúpula directiva como políticas nuevas nos sean bien vistas por los trabajadores.

También se ha evidenciado la falta de satisfacción en el personal debido a que sienten que existe un desequilibrio en las funciones administrativas de acuerdo al MOF, se

debe a que los jefes o directivos responsables no cumplen con sus funciones adecuadamente y por ende hay una sobrecarga para los demás trabajadores; ausencia del trabajo en equipo, debido a la sobrecarga de tareas, algunos trabajadores tiene mayor exigencia a diferencia de los demás, por ende nadie se involucra en las actividades de otros; falta de capacitaciones, esto se da por la falta de presupuesto y la mala gestión de los directivos que imposibilitan la retroalimentación de ciertos conocimientos a sus trabajadores; horas extras no remuneradas, debido a la falta de personal, las metas nos son cumplidas, ya que los trabajadores no se abastecen y recurren a trabajar horas adicionales a los establecido con la finalidad de tratar de cumplirlos; ausencia de reconocimiento e impedimento de crecimiento laboral, se da estas situaciones debido a que el régimen laboral impide de cierta manera a los trabajadores para que puedan ascender y también por la falta de gestión de la institución en el apoyo y desarrollo de cada trabajador.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023?

1.2.2. Problemas Específico

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023?

¿Cuál es la relación entre la personalidad y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023?

¿Cuál es la relación entre el salario y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

- Conocer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Conocer la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.
- Conocer la relación entre la personalidad y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.
- Conocer la relación entre el salario y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Su validez metódica se encuentra en la formulación de un instrumento científico de recolección de datos el cual será de apoyo para estudios posteriores a evaluar la satisfacción laboral de sus trabajadores como también el compromiso organizacional que

muestran, donde tendrá el respaldo de un sustento teórico elegido con objetividad para lograr que el estudio tenga los resultados deseados.

Justificación teórica

Para la justificación práctica se evidencia el uso de conocimientos e instrumentos para la medición de las variables, satisfacción laboral y compromiso organizacional, así como el criterio científico, teórico y crítico para poder concluir y recomendar soluciones posibles referentes al tema de estudio que pueden servir como bases para mejoras en la gestión del personal.

1.5. Delimitación del estudio

➤ **Delimitación geográfica:**

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.

➤ **Delimitación temporal:**

Año 2023.

➤ **Delimitación social:**

Trabajadores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

➤ **Delimitación semántica:**

Satisfacción laboral y Compromiso organizacional.

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio fue viable porque contó con los bienes económicos, humanos y materiales, los cuales aseguraron la ejecución de la misma. Además, se tuvo el tiempo y autorización de la universidad.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Treviño y López (2022) elaboraron la indagación con título “Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México”. Universidad Autónoma de Nuevo León. Nuevo León. México. Su propósito fue establecer la conexión entre el empoderamiento estructural y las remuneraciones en relación con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout), utilizando el empoderamiento psicológico. Es una investigación no experimental, transversal y correlacional. La muestra la formaron 167 docentes. Se usó la encuesta y el cuestionario. Resultados: los docentes que reciben apoyo, información, recursos y oportunidades para su desarrollo por parte de la organización experimentan niveles más altos de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Además, aquellos que reciben una mejor remuneración también muestran un mayor compromiso hacia su trabajo y su institución. Conclusión: se asevera la relación positiva y significativa entre el empoderamiento estructural y la satisfacción laboral a través del empoderamiento psicológico, también se identifica una relación positiva y significativa entre las remuneraciones y el compromiso organizacional.

Rodríguez y Raga (2021) elaboraron la indagación con título “Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín”. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá. Colombia. Su propósito fue determinar el vínculo entre la percepción de felicidad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La investigación es de tipo correlacional y mixta. La muestra la formaron 24 docentes. Se usó la entrevista semiestructurada y el cuestionario. Resultados: se encontró un vínculo significativo entre

la felicidad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, lo que confirma la cuarta hipótesis de este estudio. Es importante señalar que todas las correlaciones obtenidas fueron positivas, lo que indica que las variables analizadas están no solo relacionadas entre sí, sino que también se mueven en la misma dirección. Conclusión: se puede concluir que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, como se mencionó anteriormente, están estrechamente ligadas a la felicidad.

Pedraza (2020) elaboró la indagación con título “Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior”. Universidad Autónoma de Tamaulipas. Tamaulipas. México. Su propósito fue examinar cómo las prácticas de gestión de recursos humanos, incluyendo la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la competencia del capital humano, afectan el desempeño de las instituciones de educación superior. Es una investigación no experimental, transversal, explicativa y cuantitativa. La muestra la formaron 84 sujetos. Se usó la encuesta, entrevista y el cuestionario. Resultados: se descubrió que tanto el capital humano como la satisfacción laboral tienen un impacto positivo en el desempeño educativo. Conclusión: solo la satisfacción laboral y la competencia del capital humano mostraron un vínculo positivo y significativo con el desempeño en las IES estudiadas. Este hallazgo es especialmente relevante para los líderes de estas instituciones, ya que, como se discutió en el artículo, el capital humano es el elemento central del capital intelectual, ya que el conocimiento, la experiencia, las habilidades y otros conocimientos residen en los empleados, y si estos abandonan la organización, su *know how* se va con ellos.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Geldres y San Miguel (2022) elaboraron la tesis de licenciatura con título “Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en docentes de universidades privadas de Lima, Perú, 2020”. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Lima. Perú. Su propósito fue establecer el vínculo entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Es una investigación no experimental, transversal, correlacional y cuantitativa. La muestra la formaron 365 sujetos. Se usó la encuesta y el cuestionario. Resultados: los resultados derivados del estudio demuestran una relación positiva, significativa y elevada entre las variables investigadas. Esto sugiere que niveles elevados de satisfacción laboral pueden estar vinculados a niveles igualmente elevados de compromiso organizacional. Conclusión: se observa una correlación estadísticamente significativa ($p=.000$; $p<.05$) y positiva elevada ($\rho=.625$) entre las variables investigadas. Esto respalda la idea de que un nivel elevado de satisfacción laboral puede asociarse con un compromiso organizacional elevado, en consecuencia, los resultados confirman la hipótesis general.

Vargas (2022) elaboró la tesis doctoral con título “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021”. Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Su propósito fue establecer la posible relación entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de rotación. Es una investigación no experimental, transversal, descriptiva correlacional y cuantitativa. La población la formaron 80 profesores. Se usó la encuesta y el cuestionario. Resultado: El hallazgo principal es la existencia de un vínculo estadísticamente significativo entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de rotación, según la percepción de los docentes universitarios de las universidades de Lima, con un nivel de significancia del 5%. Conclusión: se confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación se comprobó utilizando el coeficiente de Tau-b de Kendall, que arrojó un valor de $p = 0.000$, que es menor que $\alpha = 0.05$. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa.

Quispe (2019) elaboró la tesis doctoral con título “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018”. Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú. Su propósito fue establecer el vínculo entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Es una investigación explicativa, secuencial, transversal y mixta. La población la formaron 269 profesores y la muestra 114. Se usó la encuesta, entrevista, cuestionario y guías de entrevista. Resultados: entre los docentes participantes, el 48.3% experimentó insatisfacción laboral, el 82.5% mostró un compromiso afectivo, el 57% indicó tener un compromiso normativo, pero el 70.2% no manifestó un compromiso de continuidad con la universidad. Se observó que la satisfacción laboral tenía una correlación significativa con el compromiso afectivo ($OR = 4.76, IC\ 95\%: 1.35 - 16.83$), pero no con el compromiso normativo ($OR = 1.56, IC\ 95\%: 0.66 - 3.72$), ni con el compromiso de continuidad ($OR = 1.18, IC\ 95\%: 0.44 - 3.15$). Se encontró una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en general ($OR = 3.39, IC\ 95\%: 1.22 - 9.44$). Conclusión: existe una relación directa y estadísticamente significativa entre ambas variables investigadas, ya que el intervalo de confianza al 95% para la razón de posibilidades que vincula estas variables no incluye el valor de uno ($IC\ 95\%: 1.22, 9.44$).

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Satisfacción laboral

➤ Definiciones

Pozos et al. (2021) señalan que la satisfacción laboral (SL) se describe como un estado emocional positivo o agradable que surge de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un sujeto, las cuales están relacionadas con factores vinculados al entorno en el que trabaja.

Mora y Mariscal (2019) aluden que la satisfacción laboral además puede entenderse como la correspondencia entre las necesidades de los trabajadores y lo que consideran que la organización les proporciona, o incluso, hasta qué punto creen que la organización valora aspectos importantes para ellos.

Chiavenato (2011) indica que: Aunque existen diversos estándares para medir la satisfacción laboral, se reconoce que esta es un componente dentro de una compleja red de variables interconectadas. Esta red nos permite comprender cómo los puestos de trabajo influyen en el desempeño y la motivación de los individuos, así como en su satisfacción, dado que muchos no se sienten contentos con sus empleos (p. 178).

➤ Dimensiones

Robbins y Judge (2017) identifican los elementos que podrían influir en la satisfacción en el ámbito laboral. Estos elementos son:

a. Condiciones laborales: Con frecuencia, los aspectos como la capacitación, la diversidad, la autonomía y la supervisión en los puestos de trabajo contribuyen significativamente a la satisfacción de la mayoría de las personas. Además, fuera del contexto laboral, la interdependencia, el feedback, el respaldo social y la interacción con los compañeros de trabajo están estrechamente relacionados con la satisfacción laboral, incluso más allá de las tareas laborales propiamente dichas.

b. Personalidad: La satisfacción en el ámbito laboral no se limita únicamente a las condiciones de trabajo; la personalidad también desempeña un papel importante. Aquellas personas que poseen autoevaluaciones positivas de su valía interna y habilidades básicas suelen experimentar una mayor satisfacción en su trabajo en comparación con aquellas que tienen autoevaluaciones negativas. Del mismo modo, las personas con una personalidad fuerte tienden a mostrar un mayor compromiso con su carrera y, en muchas ocasiones, experimentan niveles elevados de satisfacción laboral.

c. **Salario:** En el caso de muchas personas, el salario está relacionado con la satisfacción en el trabajo y la felicidad en la vida en general. No obstante, a menudo se observa que estos resultados disminuyen una vez que la persona alcanza un nivel de vida cómodo.

➤ **Resultados de una satisfacción laboral favorable**

León y Gómez (2022) hacen referencia a la perspectiva de Pinilla, quien argumenta que es esencial para las organizaciones comprender las actitudes de sus trabajadores, ya que esto les brindará una visión general de la satisfacción de los empleados, lo cual, a su vez, puede influir en la eficiencia productiva de la empresa y, en última instancia, en su competitividad.

Existen varias estrategias que se pueden aplicar para mejorar la satisfacción laboral. Una de ellas es reconocer los logros, lo que conduce a la colaboración activa de los empleados. Cuando los trabajadores comprenden que su labor contribuye a una meta más amplia, valoran más su trabajo. Otra estrategia es invertir en la capacitación profesional del personal y respaldar sus planes de carrera. Ofrecer a los colaboradores condiciones que les brinden bienestar no solo en el entorno laboral, sino también fuera de él, es otra táctica beneficiosa. Proporcionar horarios flexibles permite a los trabajadores lograr un mejor equilibrio entre su vida personal y su desarrollo profesional. Finalmente, promover una cultura profesional implica conocer y satisfacer las necesidades de los trabajadores.

Ortega sugiere que, para mejorar la satisfacción laboral de los empleados, es necesario establecer un entorno de colaboración que promueva el trabajo en equipo y fomente un sentido de pertenencia a fin de alcanzar los objetivos de la organización. Además, se recomienda establecer conexiones entre empresas para crear oportunidades para todos, utilizar sistemas que faciliten una comunicación efectiva y una cooperación

más sólida entre los colaboradores, crear espacios que estimulen la creatividad de los empleados y, por último, salir de la rutina laboral mediante actividades fuera de la oficina que fomenten la interacción entre el personal de la organización.

➤ **Factores que influyen en la satisfacción laboral**

Según Illescas y Guerrero (2021) los siguientes son los factores clave:

Clima laboral: En los últimos años, diversas empresas en los sectores de servicio, comercio y producción han buscado crear un ambiente propicio para sus empleados. Fortalecer este factor contribuye a la satisfacción laboral de los trabajadores en una organización y también ayuda a alcanzar los objetivos y metas establecidas. El clima laboral es de gran importancia porque resalta que el recurso humano es esencial, junto con su comportamiento y emociones en el desempeño de sus tareas.

Calidad de vida laboral: Este factor es crucial para que las tareas asignadas se realicen de manera óptima tanto para la organización como para el trabajador. Este concepto no es nuevo ni tiene una definición fija, tiene antecedentes históricos y es diverso. La implementación de este factor varía según cada empresa, puesto que, desde un enfoque específico, busca lograr la felicidad y la satisfacción de un empleado comprometido con sus actividades.

Sistema de recompensas: Además, es importante destacar la creación adecuada de un sistema de recompensas que anime al empleado a superar el simple cumplimiento de sus labores y a ofrecer un trabajo más eficaz que beneficie a la organización.

Motivación: Hoy en día, algunas organizaciones muestran interés en su personal al motivarlos y estimularlos, brindándoles capacitación que les permita estar cualificados para llevar a cabo las tareas asignadas en diversas áreas y desplegar todo su potencial y creatividad en un entorno agradable que fomente la efectividad laboral.

Estrés en el trabajo: Dado que se trata de un sector laboral riesgoso, es común que el estrés laboral se desarrolle con facilidad, en gran medida debido a problemas relacionados con el ambiente de trabajo. Esto significa que, simplemente por estar empleados en este tipo de empresas, los trabajadores pueden enfrentar un estrés laboral significativo. Para superarlo, a menudo se necesita una lucha mental para decidir si adaptarse y continuar trabajando o abandonar el puesto laboral.

Seguridad: La variable de seguridad tiene un impacto directo en la satisfacción laboral del trabajador y en su capacidad para cumplir de manera eficiente con todas las tareas asignadas por el líder o el gerente.

➤ **Actitudes relacionadas con la satisfacción en el trabajo**

Newstrom (2011) alude que existen actitudes que comprenden sentimientos, pensamientos y disposiciones de comportamiento.

a) Enfoque a nivel individual. La satisfacción laboral generalmente se refiere a las actitudes de un trabajador en particular. Por ejemplo, un gerente podría concluir: “Antonio Ortega parece estar muy contento con su reciente promoción”. Cuando se promedian las evaluaciones personales de satisfacción junto con las de todos los miembros de la misma unidad de trabajo, el término que se utiliza comúnmente para describir la satisfacción total del equipo es el estado de ánimo. Es particularmente relevante estar atentos al estado de ánimo del equipo, ya que es común que las personas imiten los roles sociales de sus compañeros de trabajo y ajusten sus actitudes para alinearse con el equipo.

b) La satisfacción laboral puede ser vista como una actitud global o ser analizada en relación a las distintas facetas que componen el trabajo de una persona. No obstante, al limitarse únicamente a la perspectiva global, los directivos podrían pasar por alto algunas excepciones significativas al evaluar la satisfacción laboral de un trabajador. Por ejemplo, aunque en general Antonio Ortega se siente satisfecho con su trabajo, es importante notar

que, a pesar de estar contento con su promoción, se siente contrariado por el calendario de vacaciones de este año. Por ende, las investigaciones actuales sobre satisfacción laboral se enfocan en los diversos aspectos que se consideran relevantes, ya que estas actitudes asociadas con el trabajo influyen en la forma en que el trabajador se comporta.

c) Persistencia de la satisfacción laboral. Las actitudes laborales tienden a formarse con el tiempo. De manera similar, la satisfacción o insatisfacción en el entorno laboral surgen a medida que un trabajador adquiere más información sobre su lugar de trabajo. No obstante, la satisfacción laboral es un fenómeno en constante cambio y puede disminuir más rápidamente de lo que se desarrolla. Los gerentes no pueden crear condiciones favorables para una alta satisfacción y luego darles poca importancia, ya que las necesidades de los trabajadores pueden cambiar de manera repentina. Por lo tanto, los directivos deben estar atentos a las actitudes laborales de los trabajadores semana a semana, mes a mes y año a año.

d) El impacto ambiental. Es relevante en este contexto, ya que la satisfacción laboral forma parte integral de la satisfacción en la vida en general. El entorno en el que un trabajador se desenvuelve fuera del trabajo tiene un efecto indirecto en sus sentimientos hacia su trabajo. Del mismo modo, dado que el trabajador representa una parte significativa de la vida de muchos empleados, la satisfacción en el trabajo influye en su satisfacción global en la vida. Esto genera un efecto recíproco entre la satisfacción laboral y la satisfacción en la vida en general. Por lo tanto, los líderes y gerentes deben prestar atención no solo al trabajo y su entorno inmediato, sino también a las actitudes de sus trabajadores hacia otros aspectos en sí.

e) Relevancia. El caso de Nancy Rickson destaca la necesidad de que los líderes estén atentos a ciertos signos sutiles que indican los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores. ¿Deberían también los directivos evaluar de manera sistemática la

satisfacción laboral de sus trabajadores y mejorarla cuando sea necesario? Una respuesta afirmativa a esta cuestión se basa en la premisa de promover la dignidad humana, tal como se plantea en este libro; es fundamental aplicar el conocimiento del comportamiento organizacional para generar organizaciones de mejor calidad. De esta manera, tanto las personas como la sociedad se benefician.

f) Nivel de satisfacción laboral. Investigaciones a largo plazo realizadas en todo Estados Unidos señalan que la satisfacción general en el trabajo ha mantenido históricamente un alto nivel de estabilidad en el país. A pesar de que las expectativas de los empleados han evolucionado y cambiado con el tiempo, también ha habido mejoras en la calidad de las prácticas de gestión. No obstante, solo alrededor del 50% de la fuerza laboral informa de un nivel razonable de satisfacción laboral. La satisfacción laboral dentro de los diferentes grupos no permanece constante, sino que está relacionada con diversas variables. Analizar estas relaciones permite a los directivos prever qué grupos son más propensos a mostrar comportamientos conflictivos debido a la insatisfacción. Las variables clave están vinculadas a la edad, el nivel de ocupación y el tamaño de la organización.

➤ **Factores de la satisfacción laboral**

Cabrera et al. (2022) señalan que hay cinco factores clave que desempeñan un papel fundamental en la satisfacción laboral: logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad y progreso. De estos, los tres últimos tienen una mayor influencia en la modificación de las actitudes laborales.

- Logro: Obtener metas personales o de grupo.
- Reconocimiento: Recibir recompensas por el esfuerzo invertido en beneficio de la organización.

- Trabajo en sí: Participar en actividades intelectuales o físicas que sean gratificantes.
- Responsabilidad: Valor crucial en las organizaciones que permite la consecución de actividades.
- Progreso: Desarrollo y crecimiento tanto interno como externo tanto del personal como de la organización.

Para lograr este cambio en las actitudes laborales, el liderazgo desempeña un papel esencial en la organización, con la presencia de líderes competentes y responsables que creen un entorno laboral positivo y fomenten la eficiencia personal.

Variable 2: Compromiso organizacional

➤ Definiciones

Anchelia et al. (2021) señalan que es un estado psicológico que determina el vínculo entre el trabajador y la organización, y tiene implicaciones importantes en la decisión de si continúa siendo miembro de la organización o la abandona.

Hernández et al. (2018) afirman que el compromiso organizacional abarca varios aspectos, como el vínculo emocional con la organización y los costos percibidos por el empleado, que influyen en la decisión de un trabajador sobre si permanecer en la organización o dejarla.

Aldana, Tafur y Leal (2017) explican que “el compromiso organizacional se asocia con un sentimiento que hace que un trabajador que se siente orgulloso de su organización piense menos en buscar otras oportunidades de trabajo y se sienta más inclinado a recomendar la organización a sus amigos” (p. 3).

➤ Dimensiones

Según Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, indican las siguientes dimensiones para evaluar el compromiso organizacional:

a. **Compromiso afectivo:** Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, explican que se trata del sentimiento del empleado hacia la organización, el cual surge como resultado de su satisfacción al ver cumplidas sus expectativas.

b. **Compromiso de continuidad:** Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, señalan que este tipo de compromiso se origina a partir de la inversión de esfuerzo y tiempo que el empleado dedica a la empresa con el propósito de mantenerse en ella.

c. **Compromiso normativo:** Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, describen este compromiso como una obligación moral y/o un sentimiento de gratitud por parte del empleado, el cual se ve correspondido de manera recíproca gracias a los beneficios obtenidos.

➤ **Factores del compromiso organizacional**

Según Aldana, Tafur y Leal (2017) el compromiso organizacional, según Amoros, va más allá de la lealtad e implica una contribución activa para conseguir los objetivos organizacionales. Representa una actitud más extensa que la satisfacción laboral, ya que abarca toda la institución y no se limita al empleo. Por lo tanto, hay varios factores, algunos positivos y otros negativos, que influyen en este compromiso. De acuerdo con Gómez, citado por Rios, Telles y Ferrer, algunos factores que impactan positivamente en el compromiso organizacional incluyen las competencias personales percibidas, la consideración del encargado y el liderazgo en sí mismo. La motivación interna, las responsabilidades en el puesto de trabajo, la satisfacción personal en general, la satisfacción con el trabajo en particular, la disposición para ser promovido y el sistema de supervisión también tienen una influencia significativa en el compromiso. Por otro lado, hay factores negativos como la ambigüedad del rol, los conflictos en el puesto de trabajo y el estrés, que pueden afectar negativamente al compromiso organizacional.

De acuerdo con Meyer y Allen y Cordoba, los factores que influyen en la dimensión afectiva de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se dividen en tres categorías:

Características personales: En esta categoría se incluyen aspectos inherentes al empleado, como su edad, género y tiempo de servicio en la organización.

Características de tipo organizacional: En esta subcategoría, los autores se refieren principalmente a cómo las políticas de la empresa y la percepción que tienen los trabajadores de ellas afectan a su compromiso afectivo.

Experiencias dentro de la organización: Según estos investigadores, es en esta área donde se encuentran las correlaciones más sólidas. Sugieren que a medida que una persona ve satisfechas sus expectativas y necesidades en relación con la organización o gracias a ella, desarrollará un fuerte lazo emocional con la empresa, lo que resultará en un nivel elevado de compromiso afectivo.

En la dimensión de continuidad, se consideran factores importantes, como la opción de permanecer y las inversiones realizadas. Dentro de la categoría de “opción de permanecer”, se incluyen las percepciones individuales sobre las habilidades y destrezas personales, así como la capacidad de aplicarlas en beneficio de la organización. En la categoría de “inversiones”, se observa que la persona tiende a valorar el tiempo y el esfuerzo que ha invertido en adquirir sus habilidades y destrezas, así como los costos asociados con la posibilidad de cambiar a otra empresa. Este tercer componente se conoce como compromiso normativo y se relaciona con el sentimiento de obligación que siente la persona de permanecer en la organización debido a una creencia en que es lo correcto o lo que debe hacer. Esta lealtad puede estar influenciada por factores culturales o familiares, etc.

➤ **Compromiso y cambio organizacional**

Fuentes, López y Moya (2020) señalan que el compromiso organizacional puede servir como uno de los métodos que la dirección utiliza para evaluar la lealtad y la conexión de los trabajadores con la organización. Las fuentes de compromiso organizacional pueden variar de un individuo a otro. Por ende, la primera obligación que los trabajadores sienten hacia una organización se ve en gran medida influenciada por sus características personales, como la personalidad y los valores, así como por si sus experiencias laborales iniciales coinciden con sus expectativas. Con el tiempo, es probable que el compromiso organizacional se fortalezca debido a que las personas desarrollan relaciones más sólidas tanto con la organización como con sus colegas.

El compromiso organizacional puede ser desglosado en los siguientes elementos: en primer lugar, la identificación, que implica aceptar las metas de la organización y compartir creencias, propósitos, ideas y objetivos con ella. En segundo lugar, la membresía, que refleja el deseo de permanecer como miembro y tener un sentido de pertenencia a la organización. Por último, la lealtad, que se manifiesta a través del cumplimiento y respeto hacia la organización a través de acciones destinadas a proteger sus intereses. En esta perspectiva, el desafío actual de la gestión de recursos humanos es crear las condiciones y facilitar los medios a través de los cuales los trabajadores puedan comprometerse con los propósitos de la organización y formar parte integral de la misma, con el fin de desarrollar ventajas competitivas sostenibles a lo largo del tiempo.

En lo que respecta a la transformación en las organizaciones, que se entiende como la capacidad de adaptación de estas mediante el aprendizaje de las diversas modificaciones que experimenta su entorno externo o interno, implica la implementación de innovaciones que permitan ajustar tanto la estructura como los procesos a las condiciones o demandas del entorno. Esto, por ende, implica la comprensión y aplicación de los principios del

comportamiento organizacional. En este contexto, se establece un vínculo de causa y efecto, donde los cambios en los procesos organizativos, ya sean influenciados por factores internos o externos, afectan a las personas y repercuten en su desempeño individual, grupal y colectivo. Como resultado, pueden surgir diversas actitudes en relación con la aceptación o la resistencia al cambio.

➤ **Componentes del compromiso organizacional**

Mendoza (2019) describe los siguientes componentes del compromiso organizacional:

Compromiso Afectivo. Este compromiso se relaciona con el vínculo emocional que un empleado establece con la organización cuando siente que esta satisface sus necesidades, especialmente las psicológicas y las expectativas. Como menciona Arias, los empleados disfrutan su permanencia en la empresa cuando experimentan este apego emocional. De acuerdo con Meyer y Allen, los trabajadores que tienen compromiso afectivo desean mantenerse en la organización, sienten una conexión profunda con parte de la misma y se preocupan incluso por sus problemas.

Compromiso de Continuidad. Este término se refiere a la percepción que experimenta una persona antes de considerar abandonar su empleo en la empresa. Durante su tiempo en la organización, ha invertido recursos significativos, como tiempo, dinero y esfuerzo. Si decidiera marcharse, implicaría dejar atrás toda esa inversión y perder los beneficios que con el tiempo podría obtener, como los relacionados con la antigüedad en el trabajo, como, por ejemplo, los beneficios por tiempo de servicio. Además, el trabajador es consciente de que su partida también podría generar costos financieros, físicos y emocionales adicionales para la empresa. Es plausible pensar que, en una sociedad con altas tasas de desempleo, los empleados tendrían un mayor compromiso de permanencia, ya que existe una necesidad apremiante de tener empleo estable y una remuneración

adecuada. Esta necesidad se origina en la estabilidad económica que beneficia tanto al empleado como a la empresa, ya que ambas partes obtienen ventajas económicas de dicha relación laboral.

Compromiso Normativo. Se refiere a la sensación de obligación que siente el personal de seguir siendo parte de la empresa, ya que considera que es un compromiso necesario. La lealtad hacia la organización se basa en una ética de reciprocidad, donde los empleados reciben ciertos beneficios (como pagos de estudios u oportunidades de capacitación) y sienten la responsabilidad de devolver ese favor. En este contexto, la teoría de la reciprocidad sugiere que quienes reciben beneficios adquieren un sentido interno de deber moral de retribuir al donante. Es importante destacar que, si bien el factor económico no es el único determinante de los niveles más altos de compromiso, puede tener resultados significativos y motivadores tanto para el empleado en su desarrollo personal como para sus proyectos familiares. Hoy en día, muchas empresas ofrecen beneficios adicionales más allá de los requisitos legales, con el objetivo de fomentar el compromiso de sus trabajadores. Un ejemplo de esto son las becas de estudio para los hijos de los trabajadores y sus familiares cercanos, lo que beneficia a ambas partes y conlleva factores altamente positivos.

➤ **Elementos involucrados en el compromiso organizacional**

Mora et al. (2021) destacan que según Robbins y Coulter, el compromiso organizacional es un proceso complejo que se enfoca en aspectos personales únicos de la persona, como sus valores, creencias, cultura y emociones. Esto es respaldado por Durán, García-Guiliany y Parra-Fernández, quienes argumentan que involucra varios elementos, incluyendo aspectos inherentes a la persona. Este proceso comienza cuando la persona se une a la organización y evoluciona desde la identificación con los aspectos de la organización y su implicación en ella, hasta llegar al deseo o sentimiento de pertenencia.

Identificación: Esta fase inicial del proceso de compromiso organizacional, según la definición de Robbins y Coulter, se refiere a la conexión psicológica, emocional y conceptual de los individuos con la organización. Esto implica aceptar los valores y objetivos de la empresa, lo que a su vez conduce a la consecución de las metas corporativas y a compartir la responsabilidad de alcanzarlas. Esta conexión promueve un desempeño laboral más efectivo a través del cambio y la alineación con metas personales motivadoras. La identificación abarca aspectos como metas, objetivos, valores y políticas.

Involucramiento: Según Robbins y Coulter, el grado de inmersión del trabajador en su organización representa la segunda etapa del proceso de compromiso organizacional. Esto se manifiesta a través de su sensación de deber y lealtad, lo que se traduce en un esfuerzo más intenso dirigido hacia el beneficio de la organización. En este contexto, los mismos autores identifican los componentes que conforman esta inmersión: toma de decisiones, participación activa, dedicación, interés y desempeño.

El sentido de pertenencia: Según la perspectiva de Robbins y Coulter, se refiere al proceso mediante el cual los miembros de una organización desarrollan conexiones con la cultura, los valores y la estructura de la organización a través de sus actitudes. Además, sienten que estos aspectos son parte de ellos mismos, al mismo tiempo que establecen una conexión psicológica entre sus necesidades personales y las de la organización. Esta dimensión se desglosa en los siguientes indicadores que establecen la fase final del compromiso organizacional: ser puntual, actuar con honestidad, buscar la justicia y mantener una moral adecuada.

2.3. Definición de términos básicos

Satisfacción laboral

Pozos et al. (2021) señalan que la satisfacción laboral (SL) se describe como un estado emocional positivo o agradable que surge de la percepción subjetiva de las

experiencias laborales de un sujeto, las cuales están relacionadas con factores vinculados al entorno en el que trabaja.

Compromiso organizacional

Anchelia et al. (2021) señalan que es un estado psicológico que determina el vínculo entre el trabajador y la organización, y tiene implicaciones importantes en la decisión de si continúa siendo miembro de la organización o la abandona.

Condiciones laborales

Con frecuencia, los aspectos como la capacitación, la diversidad, la autonomía y la supervisión en los puestos de trabajo contribuyen significativamente a la satisfacción de la mayoría de las personas (Robbins y Judge, 2017).

Personalidad

Aquellas personas que poseen autoevaluaciones positivas de su valía interna y habilidades básicas suelen experimentar una mayor satisfacción en su trabajo en comparación con aquellas que tienen autoevaluaciones negativas (Robbins y Judge, 2017).

Salario

En el caso de muchas personas, el salario está relacionado con la satisfacción en el trabajo y la felicidad en la vida en general. No obstante, a menudo se observa que estos resultados disminuyen una vez que la persona alcanza un nivel de vida cómodo (Robbins y Judge, 2017).

Compromiso afectivo

Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, explican que se trata del sentimiento del empleado hacia la organización, el cual surge como resultado de su satisfacción al ver cumplidas sus expectativas.

Compromiso de continuidad

Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, señalan que este tipo de compromiso se origina a partir de la inversión de esfuerzo y tiempo que el empleado dedica a la empresa con el propósito de mantenerse en ella.

Compromiso normativo

Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, describen este compromiso como una obligación moral y/o un sentimiento de gratitud por parte del empleado, el cual se ve correspondido de manera recíproca gracias a los beneficios obtenidos.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

a. Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.

b. La personalidad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.

c. El salario se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
SATISFACCIÓN LABORAL	<i>Condiciones laborales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Interdependencia. - Retroalimentación. - Apoyo social. - Interacción con los colegas. - Supervisión
	<i>Personalidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Valía interna. - Capacidad básica. - Compromiso de carrera.
	<i>Salario</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Adecuada remuneración. - Estatus de vida

Fuente: Robbins y Judge (2017).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<i>Compromiso afectivo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción. - Sentimiento. - Expectativa.
	<i>Compromiso de continuidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo. - Esfuerzo. - Permanencia.
	<i>Compromiso normativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Moral. - Lealtad. - Reciprocidad.

Fuente: Herrera y Torres (2020).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

Básica porque busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose (Díaz et al., 2013).

3.1.2. Nivel de investigación

Correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Hernández et al., 2014).

3.1.3. Diseño de investigación

No experimental porque no se manipuló las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

3.1.4. Enfoque de investigación

Cuantitativo porque usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 87 miembros del del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

3.2.2. Muestra

Se aplicó la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\epsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 87}{0.0025(87 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 71.09$$

La muestra está representada por 71 miembros del del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El instrumento evaluó las variables en estudio, satisfacción laboral y compromiso organizacional. El cuestionario fue respondido por los miembros del del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizará la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. El software a emplear será el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados serán presentados en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de la satisfacción laboral

Tabla 1

Distribución de frecuencia de las condicione laborales según indicadores

	Bueno		Deficiente		Regular	
	f	%	f	%	f	%
Condiciones laborales	27	38.0%	13	18.3%	31	43.7%
Interdependencia.	34	47.9%	27	38.0%	10	14.1%
Retroalimentación.	19	26.8%	34	47.9%	18	25.4%
Apoyo social.	21	29.6%	30	42.3%	20	28.2%
Interacción con los colegas.	28	39.4%	30	42.3%	13	18.3%
Supervisión.	20	28.2%	35	49.3%	16	22.5%

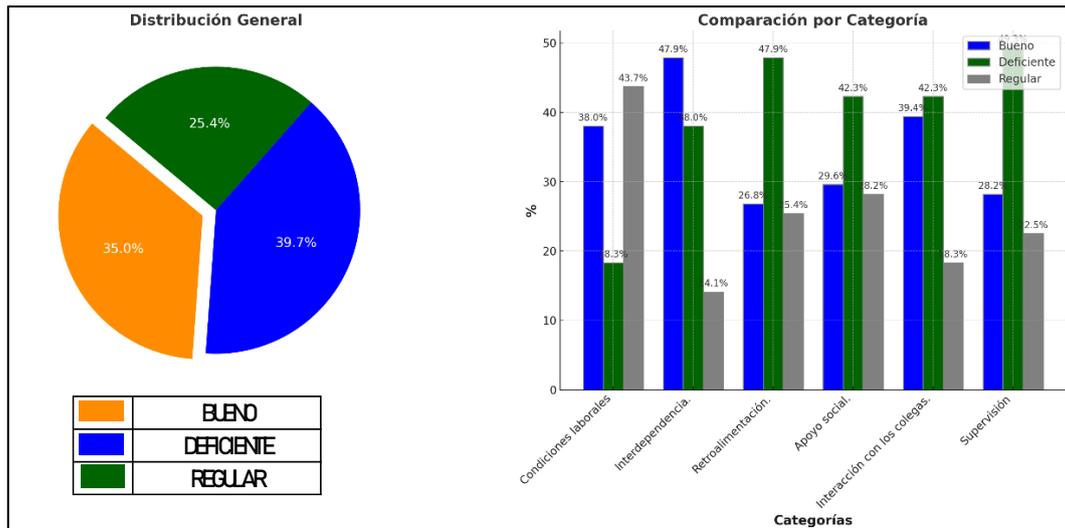


Figura 1. Condiciones laborales y sus indicadores.

La Tabla 1 proporcionada muestra la percepción de los empleados sobre varios aspectos laborales. Se aprecia que las condiciones laborales son consideradas regulares por el 43.7%, buenas por el 38.0% y deficientes por el 18.3%. La interdependencia es vista como buena por el 47.9%, deficiente por el 38.0% y regular por el 14.1%. La retroalimentación presenta un 47.9% de percepción deficiente, un 26.8% buena y un 25.4% regular. El apoyo social es considerado deficiente por el 42.3%, bueno por el 29.6% y regular por el 28.2%. La interacción con los colegas es percibida como positiva por el 39.4%, deficiente por el 42.3% y regular por el 18.3%. Finalmente, la supervisión es percibida como deficiente por el 49.3%, buena por el 28.2% y regular por el 22.5%. Es evidente que hay áreas de mejora, especialmente en retroalimentación, apoyo social y supervisión, y sería beneficioso indagar más para abordar estas preocupaciones.

Tabla 2

Distribución de frecuencia de la personalidad según indicadores

	Bueno		Deficiente		Regular	
	f	%	f	%	f	%
Personalidad	26	36.6%	34	47.9%	11	15.5%
Valía interna.	32	45.1%	11	15.5%	28	39.4%
Capacidad básica.	32	45.1%	12	16.9%	27	38.0%

Compromiso de carrera. 18 25.4% 18 25.4% 35 49.3%

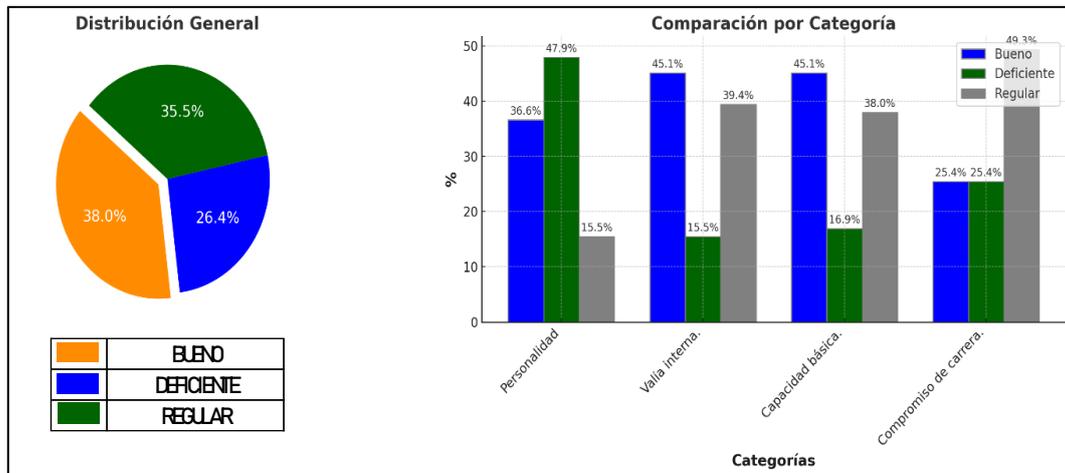


Figura 2. Personalidad según indicadores.

La Tabla 2 muestra la percepción sobre distintos indicadores relacionados con la personalidad. Como según los datos, la personalidad es considerada buena por el 36,6% de los encuestados, deficiente por el 47,9% y regular por el 15,5%. La valía interna es vista como buena por el 45,1%, deficiente por el 15,5% y regular por el 39,4%. La capacidad básica es percibida como buena por el 45,1%, deficiente por el 16,9% y regular por el 38,0%. Finalmente, el compromiso de carrera es considerado óptimo y desfavorable, ambos con un 25,4%, mientras que el 49,3% lo considera regular. Estos resultados sugieren que, aunque hay áreas en las que la percepción es positiva, como en valía interna y capacidad básica, hay preocupaciones evidentes en la percepción general de la personalidad y en el compromiso de carrera.

Tabla 3

Distribución de frecuencia del salario según indicadores

	Bueno		Deficiente		Regular	
	f	%	f	%	f	%
Salario	26	36.6%	25	35.2%	20	28.2%
Adecuada remuneración.	26	36.6%	19	26.8%	26	36.6%
Estatus de vida.	27	38.0%	12	16.9%	32	45.1%

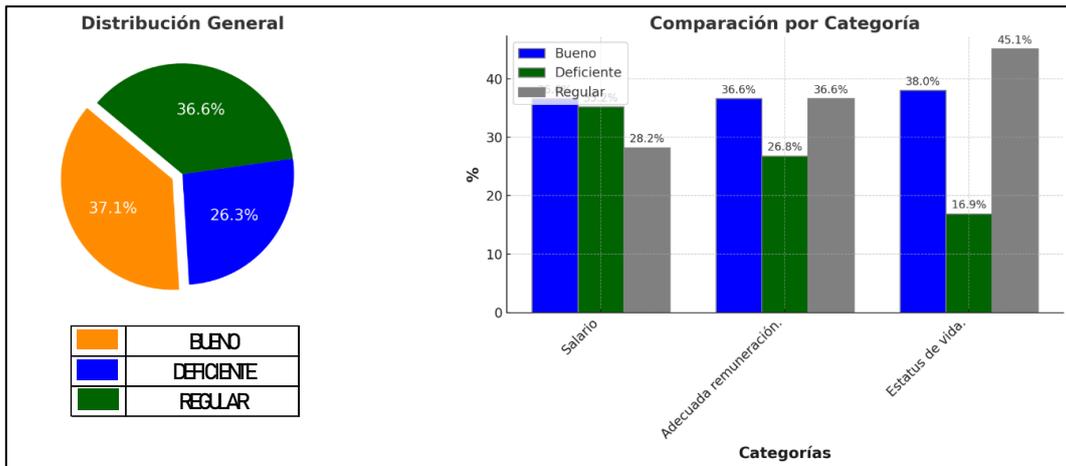


Figura 3. Salario y sus indicadores.

La Tabla 3 refleja la percepción sobre distintos indicadores vinculados al salario. Según los datos presentados, el salario es considerado bueno por el 36.6% de los encuestados, deficiente por el 35.2% y regular por el 28.2%. La adecuada remuneración es percibida como buena y regular por igual, ambos con un 36.6%, mientras que el 26.8% la considera deficiente. Por su parte, el estatus de vida es visto como bueno por el 38.0%, deficiente por el 16.9% y regular por el 45.1%. Los resultados obtenidos indican que, a pesar de que existe una división equitativa en cuanto al salario y la remuneración adecuada, existe una tendencia más favorable en relación con el estatus de vida, donde una mayoría de los individuos lo considera óptimo o regular.

Tabla 4
Distribución de frecuencia de la satisfacción laboral

		f	%
Válido	Bueno	34	47.9
	Deficiente	8	11.3
	Regular	29	40.8
	Total	71	100.0

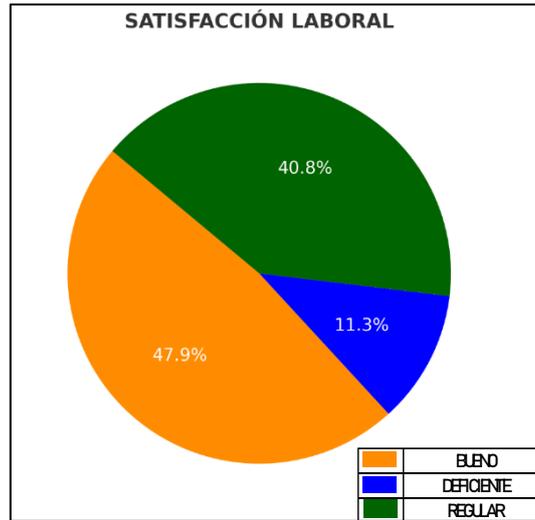


Figura 4. Satisfacción laboral.

La tabla muestra la percepción sobre la satisfacción laboral entre los encuestados.

Según los datos, el 47.9% considera su satisfacción laboral como buena, solo el 11.3% la percibe como deficiente y el 40.8% la ve como regular. En total, se registraron 71 respuestas, que representan el 100% de los encuestados. Estos resultados sugieren que la mayoría de los empleados tiene una percepción positiva o neutral de su satisfacción laboral, con menos del 12% reportando insatisfacción.

4.1.2. Análisis descriptivo del compromiso organizacional

Tabla 5

Distribución de frecuencia del compromiso afectivo según indicadores

	Bueno		Deficiente		Regular	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso afectivo	25	35.2%	34	47.9%	12	16.9%
Satisfacción.	36	50.7%	11	15.5%	24	33.8%
Sentimiento.	20	28.2%	16	22.5%	35	49.3%
Expectativa.	26	36.6%	11	15.5%	34	47.9%

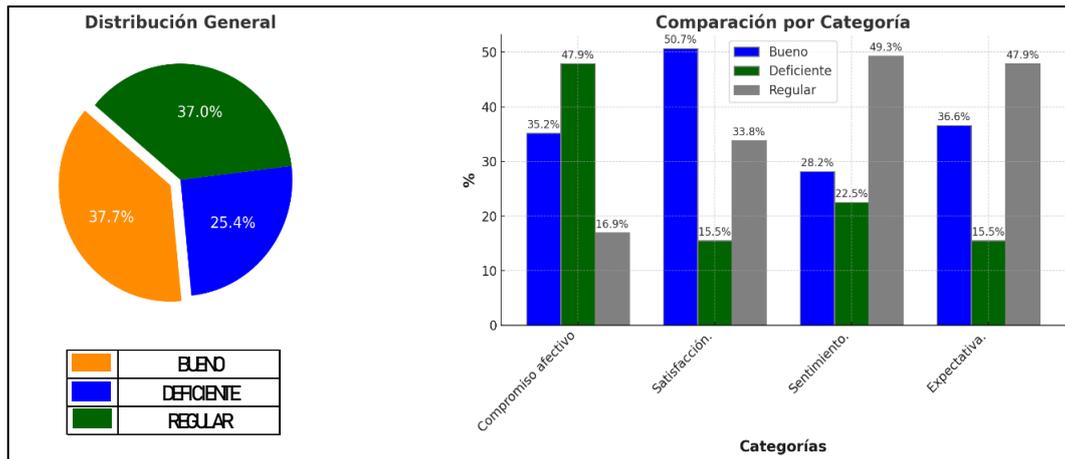


Figura 5. Compromiso afectivo.

La Tabla 5 refleja la percepción sobre diversos indicadores vinculados al compromiso afectivo. Según los datos, el compromiso afectivo es considerado bueno por el 35.2% de los encuestados, deficiente por el 47.9% y regular por el 16.9%. La satisfacción es percibida como buena por la mayoría, el 50.7%, mientras que el 15.5% la considera deficiente y el 33.8% regular. En cuanto al sentimiento, el 28.2% lo ve como bueno, el 22.5% como deficiente y el 49.3% como regular. Por último, las expectativas son consideradas buenas por el 36.6%, deficientes por el 15.5% y regulares por el 47.9%. Según estos resultados, aunque hay áreas en las que la percepción es en su mayoría positiva, como la satisfacción, existen preocupaciones evidentes en el compromiso afectivo y una percepción mixta en los otros indicadores.

Tabla 6

Distribución de frecuencia del compromiso de continuidad según indicadores

	Bueno		Deficiente		Regular	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso de continuidad	29	40.8%	32	45.1%	10	14.1%
Tiempo.	27	38.0%	18	25.4%	26	36.6%
Esfuerzo.	26	36.6%	18	25.4%	27	38.0%
Permanencia.	26	36.6%	12	16.9%	33	46.5%

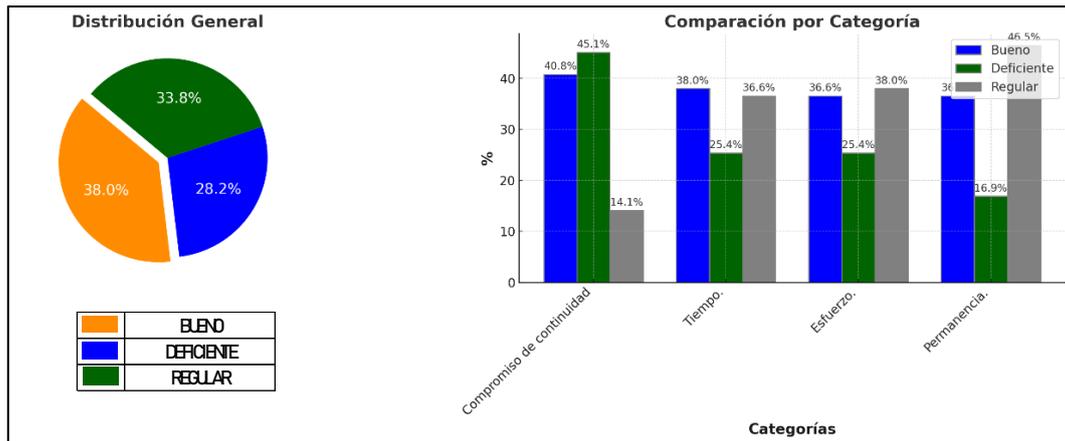


Figura 6. Compromiso de continuidad.

La Tabla 6 refleja la percepción sobre diversos indicadores vinculados al compromiso de continuidad. De acuerdo con los datos, el compromiso de continuidad es considerado satisfactorio por el 40.8% de los encuestados, deficiente por el 45.1% y regular por el 14.1%. El tiempo es percibido como bueno por el 38.0%, mientras que el 25.4% la considera deficiente y el 36.6% regular. En cuanto al esfuerzo, el 36.6% lo ve como bueno, el 25.4% como deficiente y el 38.0% como regular. Por último, la permanencia es considerada buena por el 36.6%, deficiente por el 16.9% y regular por el 46.5%. Según estos resultados, existen preocupaciones evidentes en el compromiso de continuidad y una percepción mixta en los otros indicadores.

Tabla 7

Distribución de frecuencia del compromiso normativo según indicadores

	Bueno		Deficiente		Regular	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso normativo	24	33.8%	36	50.7%	11	15.5%
Moral.	28	39.4%	17	23.9%	26	36.6%
Lealtad.	23	32.4%	16	22.5%	32	45.1%
Reciprocidad.	21	29.6%	16	22.5%	34	47.9%

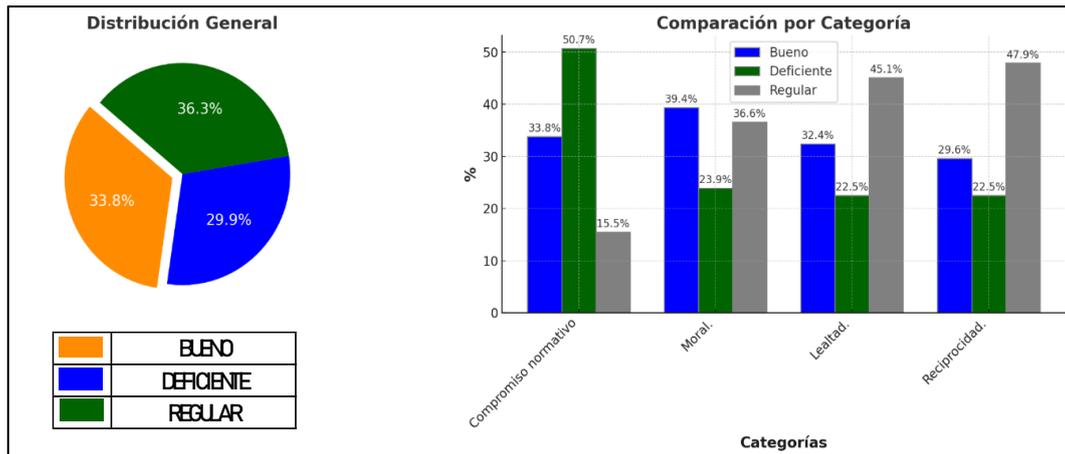


Figura 7. Compromiso normativo.

La Tabla 7 refleja la percepción sobre diferentes indicadores relacionados con el compromiso normativo. De acuerdo con los datos, el compromiso normativo es considerado bueno por el 33.8% de los encuestados, deficiente por el 50.7% y regular por el 15.5%. En el aspecto moral, el 39.4% lo ve como bueno, el 23.9% como deficiente y el 36.6% como regular. La lealtad es percibida como buena por el 32.4%, deficiente por el 22.5% y regular por el 45.1%. Por último, la reciprocidad es considerada buena por el 29.6%, deficiente por el 22.5% y regular por el 47.9%. Los resultados obtenidos evidencian que, a pesar de que existe una percepción heterogénea acerca de la moral, lealtad y reciprocidad, existe una preocupación evidente en el compromiso normativo, lo cual se manifiesta en más de la mitad de los encuestados.

Tabla 8

Distribución de frecuencia del compromiso organizacional

		f	%
Válido	Bueno	26	36.6
	Regular	39	54.9
	Deficiente	6	8.5
	Total	71	100.0

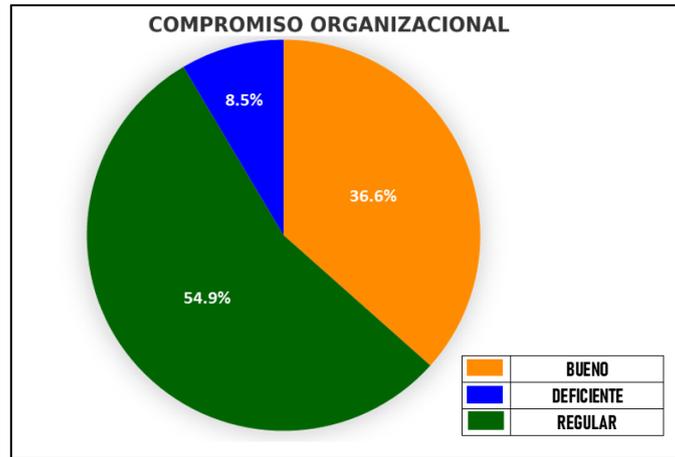


Figura 8. Compromiso organizacional.

La Tabla 8 muestra la percepción sobre el compromiso organizacional entre los encuestados. Según datos, el 36,6% considera su compromiso organizacional como bueno, el 54.9% lo ve como regular y solo el 8.5% lo percibe como deficiente. Con un total de 71 respuestas, que conforman el 100% de los encuestados, estos resultados indican que la mayoría de los empleados tienen una percepción neutral o positiva de su compromiso con la organización, aunque una proporción reducida presenta insatisfacción.

4.1.3. Prueba de normalidad

Tabla 9

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0.284	71	0.000
Condiciones laborales	0.231	71	0.000
Personalidad	0.206	71	0.000
Salario	0.191	71	0.000
Compromiso organizacional	0.297	71	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 9 revela "Pruebas de normalidad" muestra los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, utilizada para evaluar la normalidad de la distribución de

diferentes variables. Según los datos, para todas las variables evaluadas (satisfacción laboral, condiciones laborales, personalidad, salario y compromiso organizacional), el valor de significancia (Sig.) es de 0.000. Esto indica que las distribuciones de todas estas variables se desvían significativamente de una distribución normal en la muestra de 71 observaciones.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 10

Pruebas de Rho de Spearman entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional

			Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,646**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	71	71
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,646**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	71	71

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

La tabla "Pruebas de Rho de Spearman entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional" muestra los resultados de la correlación de Spearman entre estas dos variables. Según los datos, el coeficiente de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional es de 0.646, lo que indica una correlación positiva moderada a fuerte entre ambas variables. El valor de significancia (Sig. bilateral) es 0.000, lo que significa que esta correlación es estadísticamente significativa en el nivel 0.05.

Hipótesis Específico 1

Tabla 11

Pruebas de Rho de Spearman entre las condiciones laborales y compromiso organizacional

			Condiciones laborales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,450**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	71	71
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,450**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	71	71

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

La tabla "Pruebas de Rho de Spearman entre las condiciones laborales y compromiso organizacional" presenta los resultados de la correlación de Spearman entre estas dos variables. De acuerdo con los datos, el coeficiente de correlación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional es de 0.450, lo que señala una correlación positiva moderada entre ambas variables. El valor de significancia (Sig. bilateral) es 0.000, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa en el nivel 0.05. En términos prácticos, esto sugiere que hay una relación significativa entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional en la muestra de 71 observaciones: cuando las percepciones sobre las condiciones laborales son más positivas, es probable que el compromiso organizacional también sea más alto, y viceversa.

Hipótesis Específico 2

Tabla 12

Pruebas de Rho de Spearman entre la personalidad y compromiso organizacional

		Personalidad	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Personalidad	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,583**
		N	71
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,583**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	71

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

La tabla "Pruebas de Rho de Spearman entre la personalidad y compromiso organizacional" muestra los resultados de la correlación de Spearman entre estas dos variables. Según los datos, el coeficiente de correlación entre la personalidad y el compromiso organizacional es de 0.583. Esto indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. El valor de significancia (Sig. bilateral) es 0.000, lo que significa que esta correlación es estadísticamente significativa en el nivel 0.05. En términos prácticos, se sugiere que en la muestra de 71 observaciones se evidencia una conexión significativa entre la personalidad y el compromiso organizacional. Si las percepciones sobre la personalidad son más favorables, es probable que el compromiso organizacional también sea más elevado, y viceversa.

Hipótesis Específico 3

Tabla 13

Pruebas de Rho de Spearman entre el salario y compromiso organizacional

			Salario	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Salario	Coefficiente de correlación	1.000	,524**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	71	71
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,524**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	71	71

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

La tabla "Pruebas de Rho de Spearman entre el salario y compromiso organizacional" presenta los resultados de la correlación de Spearman entre estas dos variables. Según la información, el coeficiente de correlación entre el salario y el compromiso organizacional es de 0.524, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. El valor de significancia (Sig. bilateral) es 0.000, lo que muestra que esta correlación es estadísticamente significativa en el nivel 0.05. Esto indica que, en la muestra de 71 observaciones, existe una notable relación entre el salario y el compromiso organizacional: cuando las percepciones sobre el salario son más positivas, es probable que el compromiso organizacional también aumente, y viceversa.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

De acuerdo al objetivo general siendo conocer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.646 logrando alcanzar un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.000 siendo menor al 0.05. La repercusión de diversos factores, tales como la remuneración, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y las relaciones interpersonales, tienen un impacto significativo en la satisfacción. En contraposición, el compromiso puede ser evaluado en términos de conexión emocional, sentido de obligación y percepción de costos al abandonar la organización. En instituciones educativas, aspectos como la cultura académica y la autonomía en la enseñanza e investigación pueden tener un impacto adicional en estas dinámicas. La pesquisa elaborada en Europa, reveló que el 80% de los empleados se sienten insatisfechos debido a problemas como la remuneración mensual, la falta de normas laborales claras, la escasa oportunidad de desarrollo profesional y un entorno de trabajo que no satisface sus necesidades (Pavón et al., 2018). Respecto al compromiso organizacional el estudio elaborado por Ocampo (2020) señala algunos indicadores de señales de compromiso bajo, como el tipo de contrato, la asignación de tareas y la falta de tiempo adecuado para llevar a cabo las actividades de manera efectiva. En el Perú, con respecto la satisfacción laboral, un estudio elaborado por Chirinos y Gutiérrez (2019) considera que existen diversas razones por las cuales un trabajador o un grupo de trabajadores pueden experimentar insatisfacción, como una supervisión deficiente y condiciones laborales desfavorables. Por otro lado, en cuanto al compromiso organizacional, el Diario Gestión (2021) reporta que el 66% de los trabajadores peruanos tiene dificultades para cumplir con las necesidades de los

clientes debido a la falta de compromiso hacia la organización. Esto se debe a que la cultura organizacional no es negociable, ya que forma parte de la identidad individual de cada empleado y lo distingue.

De acuerdo al primer objetivo específico siendo conocer la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.646 logrando alcanzar un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.000 siendo menor al 0.05. Las condiciones laborales, que engloban aspectos como remuneración, horas de trabajo, ambiente físico y oportunidades de desarrollo, pueden influir significativamente en el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios en universidades. En ámbitos universitarios, la autonomía en la instrucción, la aplicación de recursos y el reconocimiento en la comunidad académica desempeña un papel fundamental. Si estas circunstancias son consideradas favorables, es probable que el personal se sienta más comprometido con la institución; no obstante, circunstancias inadecuadas pueden generar desmotivación y desmotivación. Treviño y López (2022) en su investigación titulada “Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México”, sus resultados sostienen que los docentes que reciben apoyo, información, recursos y oportunidades para su desarrollo por parte de la organización experimentan niveles más altos de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Además, aquellos que reciben una mejor remuneración también muestran un mayor compromiso hacia su trabajo y su institución. Concluyendo que se asevera la relación positiva y significativa entre el empoderamiento estructural y la satisfacción laboral a través del empoderamiento

psicológico, también se identifica una relación positiva y significativa entre las remuneraciones y el compromiso organizacional.

De acuerdo al segundo objetivo específico siendo conocer la relación entre la personalidad y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.583 logrando alcanzar un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.000 siendo menor al 0.05. La conexión entre la personalidad y el compromiso organizacional sugiere que ciertas características, tales como la responsabilidad, la extraversión, la apertura a la experiencia, la estabilidad emocional y la amabilidad, pueden influir en el nivel de compromiso de un empleado hacia su entidad. Por ejemplo, individuos responsables y estables emocionalmente podrían sentir un compromiso más profundo, especialmente en entornos académicos como universidades. No obstante, el compromiso no se fundamenta exclusivamente en la personalidad; otros factores como las circunstancias laborales y la cultura organizacional desempeñan un papel relevante. Rodríguez y Raga (2021) en su investigación titulada “Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín”, sus resultados sostienen que se encontró un vínculo significativo entre la felicidad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, lo que confirma la cuarta hipótesis de este estudio. Es importante señalar que todas las correlaciones obtenidas fueron positivas, lo que indica que las variables analizadas están no solo relacionadas entre sí, sino que también se mueven en la misma dirección. Concluyendo que se puede concluir que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, como se mencionó anteriormente, están estrechamente ligadas a la felicidad.

De acuerdo al tercer objetivo específico siendo conocer la relación entre el salario y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.524 logrando alcanzar un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.000 siendo menor al 0.05. El salario es un factor esencial en el compromiso organizacional, y cuando se percibe como justo y competitivo, puede incrementar la lealtad del empleado hacia la organización. No obstante, su influencia no es uniforme; otros aspectos, tales como beneficios adicionales, oportunidades de desarrollo y percepciones de igualdad salarial, desempeñan un papel relevante en su influencia. Aunque un salario adecuado puede ser motivador, desigualdades percibidas o comparaciones desfavorables con colegas pueden reducir el compromiso, incluso si el salario es competitivo en el mercado. En el contexto de las facultades universitarias, es fundamental tener un enfoque integral al evaluar el impacto del salario en el compromiso del personal. Pedraza (2020) en su investigación titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior”, sus resultados sostienen se descubrió que tanto el capital humano como la satisfacción laboral tienen un impacto positivo en el desempeño educativo. Concluyendo que solo la satisfacción laboral y la competencia del capital humano mostraron un vínculo positivo y significativo con el desempeño en las IES estudiadas. Este hallazgo es especialmente relevante para los líderes de estas instituciones, ya que, como se discutió en el artículo, el capital humano es el elemento central del capital intelectual, ya que el conocimiento, la experiencia, las habilidades y otros conocimientos residen en los empleados, y si estos abandonan la organización, su know how se va con ellos.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primera: Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.646 logrando alcanzar un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.000 siendo menor al 0.05. Las condiciones laborales, como un entorno laboral seguro y estimulante, el equilibrio entre trabajo y vida personal, oportunidades de desarrollo, reconocimiento, estabilidad laboral, relaciones laborales saludables y una compensación adecuada, desempeñan un papel fundamental en el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios en facultades universitarias. Las circunstancias laborales no solo propician la valoración y respeto de los trabajadores, sino que también fortalecen su conexión y lealtad hacia la institución. En el contexto particular de una institución académica, la aplicación y optimización de estas circunstancias resulta fundamental para fomentar el compromiso y la recuperación del talento.

Segunda: La personalidad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.583 logrando alcanzar un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.000 siendo menor al 0.05. La personalidad desempeña un papel crucial en el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de

Servicios en facultades universitarias. Rasgos como la responsabilidad pueden impulsar un compromiso firme con las tareas, mientras que la extraversión puede fomentar una mejor integración en equipos. La apertura a nuevas experiencias es provechosa en ámbitos académicos que valoran la innovación, y la estabilidad emocional contribuye a afrontar desafíos y mantener un compromiso constante. La amabilidad puede fortalecer las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia. No obstante, estos atributos no se relacionan de manera aislada; interactúan con factores como las circunstancias laborales y la cultura organizacional, lo que las facultades deben considerar al fomentar el compromiso de su personal.

Tercero: El salario se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.524 logrando alcanzar un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.000 siendo menor al 0.05. El salario, considerado como una evidencia tangible de reconocimiento y valoración, tiene una influencia directa en el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios en instituciones universitarias. Un salario justo y competitivo puede fortalecer la sensación de valor y seguridad financiera, promoviendo un compromiso más profundo con la institución. No obstante, los trabajadores también comparan su compensación con colegas y otras instituciones, y perciben una disminución en su lealtad. A pesar de que el salario es esencial, no se encuentra en solitario; otros beneficios y aspectos del entorno laboral, tales como oportunidades de desarrollo y

reconocimiento, desempeñan un papel determinante en el nivel de compromiso del personal con la universidad.

Cuarto: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.646 logrando alcanzar un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.000 siendo menor al 0.05. La satisfacción laboral es un pilar fundamental para el compromiso organizacional, especialmente en el contexto del personal de Contratación Administrativa de Servicios de facultades universitarias. Los empleados satisfechos tienden a establecer una fuerte conexión emocional con la institución, lo que se traduce en una mayor retención, productividad y promoción de la cultura organizacional. La conexión bidireccional se manifiesta en una relación bidireccional: mientras la satisfacción impulsa el compromiso, factores como las condiciones laborales apropiadas, el salario justo y el reconocimiento pueden propiciar la satisfacción. En ámbitos académicos dinámicos, los empleados satisfechos y comprometidos son más resistentes ante desafíos, destacando la relevancia de cultivar ambos aspectos para el bienestar de la facultad.

6.2. Recomendaciones

Se recomienda Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, realizar una revisión exhaustiva y regular de sus condiciones laborales para el personal de Contratación Administrativa de Servicios. Es fundamental asegurar un entorno laboral seguro, brindar oportunidades de desarrollo profesional continuas, ofrecer un equilibrio entre trabajo y vida personal, y asegurar una compensación justa y competitiva. Las medidas implementadas, junto con la consolidación de las relaciones laborales y la promoción del reconocimiento y la retroalimentación positiva, pueden mejorar significativamente el compromiso organizacional.

Se recomienda a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho implementar procesos de selección y formación que consideren los rasgos de personalidad de los candidatos y empleados en relación con el compromiso organizacional. Es crucial identificar y evaluar rasgos como responsabilidad, extraversión, apertura a experiencias, estabilidad emocional y amabilidad, que pueden influir de manera positiva en el compromiso con la institución. Asimismo, es esencial ofrecer programas de desarrollo y capacitación que fomenten un entorno colaborativo y de aprendizaje continuo, adaptándose a las características individuales para maximizar el compromiso y la productividad. Al reconocer y trabajar con las particularidades de personalidad, las facultades serán más posicionadas para fortalecer la lealtad, retener el talento y mejorar el rendimiento general del personal de Contratación Administrativa de Servicios.

Se recomienda a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, realizar evaluaciones periódicas del mercado laboral con el fin de asegurar que las estructuras salariales sean competitivas y alineadas con las responsabilidades y contribuciones del personal de Contratación Administrativa de Servicios. Es fundamental que, más allá del

salario, se ofrezcan paquetes de beneficios integrales que aborden las necesidades holísticas de los empleados, como oportunidades de desarrollo profesional y bienestar laboral. La transparencia en las políticas salariales y la promoción de canales de comunicación abiertos resulta fundamental para mantener la confianza y el compromiso del personal. La retención de talento es una inversión estratégica, y al adoptar estas prácticas, las facultades estarán bien posicionadas para asegurar un equipo comprometido y altamente motivado.

Se recomienda a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, implementar programas de bienestar y desarrollo enfocados en mejorar la satisfacción laboral. Es esencial llevar a cabo evaluaciones periódicas del entorno laboral, reconocer y galardonar el desempeño excepcional, así como brindar oportunidades continuas de formación y crecimiento profesional. Asimismo, sería beneficioso establecer canales de comunicación abiertos en los que el personal pueda expresar sus inquietudes y recibir una retroalimentación constructiva. Al priorizar la satisfacción laboral, las facultades no solo fortalecerán el compromiso organizacional, sino también propiciarán un entorno de trabajo más productivo y armonioso, optimizando la retención y el rendimiento del talento clave.

REFERENCIAS

Fuentes bibliográficas

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). México DF., México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México D.F.: Pearson.

Fuentes electrónicas

- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (25 de Noviembre de 2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39(11), 1-11. Recuperado el 10 de Octubre de 2022, de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1974/Compromiso%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (25 de Noviembre de 2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39(11), 1-11. Recuperado el 05 de

Diciembre de 2022, de

<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1974/Compromiso%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (11 de Enero de 2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas.

Propósitos y Representaciones, 9(1), 1-14. Recuperado el 05 de Diciembre de 2022, de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>

Cabrera, M., Castro, J., Gonzáles, L., Jiménez, S., & Barranca, A. (15 de Enero de 2022). Satisfacción laboral en prestadores de Servicio Social del Centro de

Estudios y Servicios en Salud. *Revista Mexicana de Medicina Forense y Ciencias de la Salud*, 7(1), 1-38. Recuperado el 25 de Enero de 2023, de

<https://revmedforense.uv.mx/index.php/RevINMEFO/article/view/2941/4837>

Chiang, M., & Candia, F. (abril de 2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales.

Revista Científica de la UCSA, 8(1). Obtenido de

http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000100014&script=sci_arttext

Chirinos, J., & Gutierrez, E. (2019). *Factores que influyen la Satisfacción Laboral entre 2008 – 2018 en el Perú*. Tesis de bachiller, Universidad Privada del Norte,

Lima. Recuperado el 18 de abril de 2023, de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24696/Chirinos%20Lopez%2c%20Jorge%20Jose-Gutierrez%20Urrutia%2c%20Estefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24696/Chirinos%20Lopez%2c%20Jorge%20Jose-Gutierrez%20Urrutia%2c%20Estefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Diario Gestión. (2021). Cultura organizacional: 81% de encuestados creen que genera ventajas competitivas. *Diario Gestión*. Obtenido de

<http://https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gIJrSntEEKsJ:https://49gestion.pe/economia/management-empleo/cultura-organizacional-81-de%02encuestados-creen-que-genera-ventajas-competitivas-noticia/+&cd=1&hl=es%02419&ct=clnk>

Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (18 de Junio de 2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Espacios*, 41(22), 316-327. Recuperado el 07 de Octubre de 2022, de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>

Geldres, P., & San Miguel, M. (2022). *Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en docentes de universidades privadas de Lima, Perú, 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Recuperado el 27 de Junio de 2023, de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659400/Geldres_AP.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (Enero-Junio de 2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Ride. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 1-27. Recuperado el 05 de Diciembre de 2022, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>

Herrera, L., & Torres, D. (2020). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad De Ancón, 2020*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69873>

Illescas, R., & Guerrero, I. (2021). *Satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas mineras del cantón Ponce Enríquez, año 2021*. Tesis de titulación,

Universidad Técnica de Machala, Machala. Recuperado el 25 de Enero de 2023, de
http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/19118/1/Trabajo_Titulacion_344.pdf

León, A., & Gómez, M. (28 de Junio de 2022). Teletrabajo en el ámbito organizacional y su impacto en la satisfacción laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 4(1), 449-460. Recuperado el 12 de Julio de 2022, de
<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/226/143>

Mendoza, A. (13 de Julio de 2019). *Motivación laboral y Compromiso organizacional en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Recuperado el 16 de Junio de 2022, de
http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3254/UNFV_AMADO_MENDOZA_ELIZABETH_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mora, J., & Mariscal, Z. (Diciembre de 2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(100), 1-11. Recuperado el 25 de Enero de 2023, de
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (24 de Febrero de 2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 163-179. Recuperado el 05 de Diciembre de 2022, de
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8424/35905->

Texto%20del%20art%3%adculo-62353-2-10-

20210604.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ocampo, P., & Álvarez, C. (2020). La Influencia de las condiciones de trabajo en el compromiso organizacional: un estudio de caso en los instructores del Centro de Automatización Industrial del SENA, Regional Caldas. Obtenido de https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5615/Ocampo_Ortiz_Paula_Tatiana_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Pavón, P., Gogeochea, M., Blázquez, S., & Blázquez, C. (2018). Satisfacción del personal de salud en un hospital universitario. *Revista Salud en Tabasco*, 17(1), 13-21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/487/48721182003.pdf>
- Paz, J., Huamán, M., & Tarrillo, J. (octubre-diciembre de 2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(4). Obtenido de <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/495/578>
- Pedraza, N. (Junio de 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), 1-29. Recuperado el 27 de Junio de 2023, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>
- Pozos, B., Plascencia, A., Preciado, L., Rayas, K., & Acosta, M. (11 de Noviembre de 2021). Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *NURE investigación: Revista*

Científica de enfermería, 18(115), 1-11. Recuperado el 25 de Enero de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>

Quispe, R. (2019). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado el 27 de Junio de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37158/quispe_fr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, A., & Raga, V. (11 de Mayo de 2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142. Recuperado el 27 de Junio de 2023, de <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/latinoamericana/article/view/6383/5751>

Treviño, R., & López, J. (Abril de 2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259-268. Recuperado el 27 de Junio de 2023, de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n2/0718-0764-infotec-33-02-259.pdf>

Vargas, J. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 27 de Junio de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94079/Vargas_HJI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

ANEXOS

Matriz de Consistencia.

Título: Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de contratación administrativa de servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023?	Conocer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.	<p style="text-align: center;">Variable 1: SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p><i>Condiciones laborales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Interdependencia. - Retroalimentación. - Apoyo social. - Interacción con los colegas. - Supervisión <p><i>Personalidad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Valía interna. - Capacidad básica. - Compromiso de carrera. <p><i>Salario</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Adecuada remuneración. - Estatus de vida. 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Tipo básica.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Explicativo.</p> <p>DISEÑO: No experimental.</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional	Conocer la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional	Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades		

José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023?	José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.	de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.	<p style="text-align: center;">Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p><i>Compromiso afectivo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción. - Sentimiento. - Expectativa. <p><i>Compromiso de continuidad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo. - Esfuerzo. - Permanencia. <p><i>Compromiso normativo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Moral. - Lealtad. - Reciprocidad. 	<p>POBLACIÓN: Consta de 87 trabajadores.</p> <p>MUESTRA: Consta de 71 trabajadores.</p> <p>PRUEBA DE NORMALIDAD: Kolmogorov – Smirnov.</p>
¿Cuál es la relación entre la personalidad y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023?	Conocer la relación entre la personalidad y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.	La personalidad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.		
¿Cuál es la relación entre el salario y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023?	Conocer la relación entre el salario y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.	El salario se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023.		

Instrumento de Investigación – Cuestionario

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de Contratación Administrativa de Servicios de las facultades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutro	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
1. Su jefe reconoce el esfuerzo que realiza en su trabajo.					
2. La universidad retroalimenta a sus trabajadores.					
3. Su jefe le muestra apoyo cuando lo requiere.					
4. Mantiene buenas relaciones con sus colegas.					
5. Se siente satisfecho con las supervisiones que realizan a su trabajo.					
DIMENSIÓN 02					
6. Siente orgullo por trabajar en la UNJFSC.					
7. Siente que cuenta con las capacidades básicas para triunfar dentro de la UNJFSC.					
8. Está comprometido en realizar una línea de trabajo dentro de la UNJFSC.					
DIMENSIÓN 03					
9. La UNJFSC le brinda una adecuada remuneración.					
10. Siente que el estatus de vida que le ofrece el ser trabajador de la UNJFSC, es el adecuado.					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 01					
11. Se siente satisfecho de permanecer a la institución.					
12. Tiene un sentimiento de apego emocional a la institución.					
13. La institución viene cumplimiento sus expectativas como centro de trabajo.					
DIMENSIÓN 02					
14. Tiene planeado permanecer mucho tiempo más como trabajador de la institución.					
15. Siente que el esfuerzo que realiza como trabajador de la institución, viene logrando frutos (subida de sueldo, oportunidades de ascensos, etc.).					
16. Siente un sentido de permanencia por la institución.					
DIMENSIÓN 03					
17. Siente que la institución ha aportado en usted una moral positiva.					
18. Siente un sentido de lealtad hacia la institución.					
19. Siente que la institución es reciproco con usted respecto al esfuerzo y desempeño que demuestra.					

Datos Generales

Tabla

Características de la muestra

		f	%
Género	Masculino	37	52.1%
	Femenino	34	47.9%
Edad	Entre 18 años a 24 años	30	42.3%
	Entre 25 años a 31 años	10	14.1%
	Entre 32 años a 45 años	14	19.7%
	Más de 45 años	17	23.9%

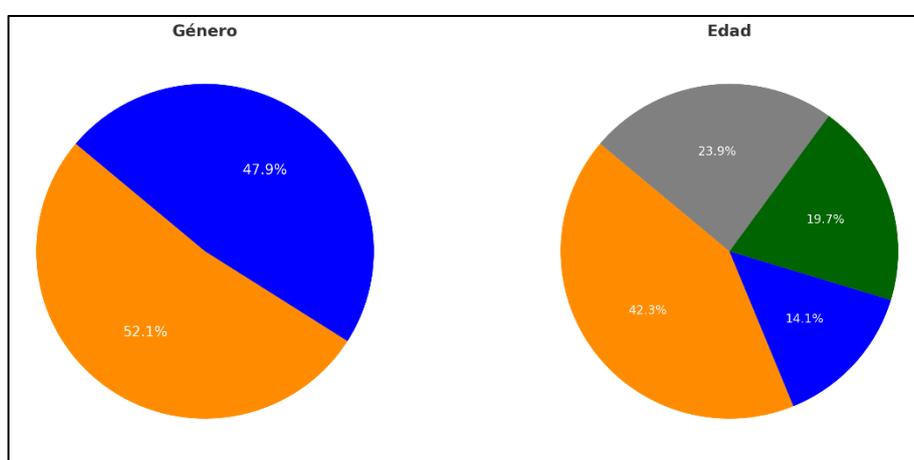


Figura. Características de la muestra.

La tabla "Características de la muestra" detalla las características demográficas de género y edad de los participantes. De la totalidad de la muestra, el 52.1% de los individuos pertenecen a la comunidad femenina y el 47.9% a la mujer, lo que evidencia una distribución equilibrada entre ambos géneros. En lo que respecta a la edad, el 42.3% de los individuos tiene una edad comprendida entre 18 y 24 años, mientras que el 14.1% de los individuos tienen una edad comprendida entre 25 y 31 años, mientras que el 19.7% de los individuos tienen una edad superior a 32 años, y el 23.9% de los individuos tienen una edad superior a 45 años.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez de la Satisfacción Laboral

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.856
	Aprox. Chi-cuadrado	285.390
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	45
	Sig.	0.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.840
p2	1.000	0.756
p3	1.000	0.635
p4	1.000	0.720
p5	1.000	0.221
p6	1.000	0.358
p7	1.000	0.855
p8	1.000	0.643
p9	1.000	0.684
p10	1.000	0.551

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Validez del Compromiso Organizacional

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.825
	Aprox. Chi-cuadrado	257.856
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	36
	Sig.	0.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
p11	1.000	0.825
p12	1.000	0.746
p13	1.000	0.651
p14	1.000	0.691
p15	1.000	0.253
p16	1.000	0.372
p17	1.000	0.862
p18	1.000	0.674
p19	1.000	0.698

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Confiabilidad de la Satisfacción Laboral

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.923	10

Confiabilidad del Compromiso Organizacional

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.916	9

Data de la validación y confiabilidad

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	1	4	4	1	2	1	3	5	5	3	1	1	4	1	2	1
4	4	4	4	5	1	4	2	4	5	4	4	4	4	1	1	4	2	4
3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	3	3	3	3	1	2	3	4	4
3	3	1	4	3	5	3	3	5	2	3	3	1	4	1	5	3	3	5
3	3	4	2	3	2	4	4	5	3	3	3	4	2	3	2	4	4	5
3	4	4	3	4	3	2	2	3	1	3	4	4	3	4	3	2	2	3
3	4	3	5	5	1	3	5	1	4	3	4	3	5	5	1	3	5	1
2	3	1	1	4	4	2	1	1	1	2	3	1	1	4	4	2	1	1
3	3	1	4	2	5	3	1	1	4	3	3	1	4	2	5	3	1	1
4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5
2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5
3	3	1	3	2	5	2	1	1	3	3	3	1	3	2	5	2	1	1
3	3	1	3	5	3	3	1	1	3	3	3	1	3	5	3	3	1	1
3	3	2	5	3	2	3	2	2	5	3	3	2	5	3	2	3	2	2
2	2	2	1	5	1	2	2	2	1	2	2	2	1	5	1	2	2	2
3	3	2	2	4	5	3	2	2	2	3	3	2	2	4	5	3	2	2
4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4
3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4
1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4

Base de datos cuantitativos

Gen ero	Ed ad	SATISFAC CIÓN LABORAL	Condi ones laborale s	Interdepen dencia.	Retroalimen tación.	Apo yo soci al.	Interac ción con los colega s.	Supervi sión	Persona lidad	Valí a inter na.	Capaci dad básica.	Compro miso de carrera.	Sala rio	Adecuad a remunera ción.	Esta tus de vida .
1	3	3	3	2	4	5	1	3	4	5	5	1	3	1	4
2	2	4	3	5	4	3	2	2	3	4	1	4	5	4	5
1	4	3	3	5	4	2	3	1	4	5	5	1	4	2	5
1	4	3	2	4	3	3	1	1	3	2	5	3	3	3	2
1	2	4	3	4	3	1	2	4	4	5	4	4	4	2	5
1	1	3	4	4	4	3	5	3	3	1	5	4	2	3	1
1	4	3	4	4	5	3	2	5	1	2	1	1	3	1	4
1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	5	3	1	5	4	5
1	1	3	3	5	3	3	3	3	2	1	4	2	3	4	2
1	3	4	3	5	2	4	5	1	4	3	4	4	4	3	5
1	1	4	3	2	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	2
1	1	3	4	2	5	3	4	5	2	2	2	3	4	3	4
1	1	3	3	5	3	2	1	5	2	2	1	3	4	3	5
1	1	3	2	1	3	4	3	1	3	5	1	2	3	4	2
1	1	3	3	5	1	4	4	1	4	5	4	4	2	1	3
1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	4	3	5	4	5
2	1	3	3	3	2	3	3	5	2	1	3	1	3	5	1
2	1	3	4	5	2	5	2	5	3	4	3	2	3	5	1
2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3
2	1	3	3	2	2	1	4	4	3	3	2	4	3	3	3
2	1	3	3	2	4	4	2	3	2	1	3	2	3	4	2

1	1	3	3	2	3	5	2	3	3	4	3	3	3	4	2
2	1	4	4	5	3	5	5	3	3	3	4	2	5	4	5
2	1	3	3	4	3	1	4	3	4	2	5	4	2	3	1
1	1	3	3	5	1	5	5	1	4	5	4	3	1	1	1
1	1	3	3	4	3	2	4	3	2	4	1	2	3	1	4
1	1	3	3	2	5	3	2	5	3	2	4	3	4	3	4
2	1	3	2	1	2	5	1	2	3	2	3	3	5	5	5
1	1	3	4	5	4	2	5	4	3	2	4	3	3	3	3
1	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	5	4	5
1	1	2	2	1	2	3	1	2	4	2	5	4	1	1	1
1	4	4	3	4	2	4	4	2	3	1	5	3	5	5	5
2	2	2	2	1	3	4	1	3	3	4	4	2	2	1	2
1	4	3	3	4	2	2	4	2	3	2	4	2	3	3	2
2	1	3	2	2	3	1	2	3	4	5	4	4	2	1	3
1	3	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	5	4	5	2
1	4	3	2	1	2	4	1	2	3	5	2	1	4	3	5
2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	5	5	2	5	5	4
2	3	3	2	2	1	5	2	1	2	5	1	1	4	3	5
2	4	4	4	5	4	3	5	4	3	1	5	4	5	4	5
2	4	3	2	2	2	1	2	2	4	5	4	4	4	3	4
1	4	2	2	1	1	5	1	1	3	2	1	5	1	1	1
2	1	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	4	4	2	5
2	3	3	2	3	1	1	3	1	2	5	1	1	5	5	4
2	4	4	4	3	5	3	3	5	4	3	5	3	4	5	3
1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
2	4	3	3	1	5	1	1	5	2	1	5	1	3	5	1
2	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	4

2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
1	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	1	3
2	3	2	3	5	1	1	5	1	2	5	1	1	1	1	1
1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
2	4	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	3	2	3
2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1
2	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	4	1	2	4	1	2	4	1	2	2	1	2
2	3	3	2	2	1	5	2	1	3	2	1	5	3	1	5
2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
1	1	3	4	4	5	1	4	5	3	4	5	1	3	5	1
2	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	2
2	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	2
1	2	2	3	5	1	2	5	1	3	5	1	2	2	1	2
1	1	3	2	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3
1	3	3	3	5	1	3	5	1	3	5	1	3	2	1	3
1	4	1	2	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1
1	3	2	3	5	1	1	5	1	2	5	1	1	1	1	1
2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	2	1	3
2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
2	1	3	4	5	3	3	5	3	4	5	3	3	3	3	3
2	4	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	2	3	4	2

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Satisfacción.	Sentimiento.	Expectativa.	Compromiso de continuidad	Tiempo.	Esfuerzo.	Permanencia.	Compromiso normativo	Moral.	Lealtad.	Reciprocidad.
3	3	3	3	4	3	1	2	5	4	4	2	5
2	2	1	2	3	2	2	4	1	2	5	1	1
3	2	1	2	2	2	4	2	1	4	4	3	4
3	3	2	3	5	2	1	2	4	3	5	1	4
3	2	4	1	1	3	3	2	5	5	5	5	5
3	3	5	2	3	2	1	3	1	4	5	5	2
3	2	3	1	2	3	5	1	4	2	1	1	5
3	3	2	2	4	4	3	4	5	3	4	4	1
3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	5	1
3	3	2	4	2	4	3	3	5	4	3	4	4
4	4	5	5	1	4	5	5	2	3	4	2	3
3	4	4	2	5	4	4	3	4	2	2	2	3
4	4	5	3	5	4	5	3	5	2	2	2	2
3	5	4	5	5	2	1	4	2	2	3	2	1
3	2	3	3	1	2	3	1	3	3	4	2	4
3	3	3	1	4	5	5	4	5	3	2	3	4
3	2	2	3	2	3	3	5	1	4	5	3	3
3	3	2	5	2	3	4	5	1	3	2	4	3
2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	1	2	5
3	3	4	5	1	3	2	3	3	2	1	4	1
2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	1	3	3
3	4	2	4	5	3	4	4	2	3	1	5	2
3	3	4	2	3	4	4	4	5	2	4	1	2

3	2	4	1	2	2	3	3	1	3	3	2	4
3	4	4	3	4	2	3	1	1	4	3	4	4
3	3	4	1	4	3	4	1	4	2	4	1	1
3	2	4	2	1	3	2	3	4	3	5	3	2
4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	1	5	3
3	2	1	4	1	2	1	3	3	4	4	5	3
4	4	5	4	2	5	5	4	5	2	3	3	1
3	4	4	3	4	2	5	1	1	2	1	4	2
4	4	4	2	5	4	3	5	5	3	2	3	5
3	3	4	1	4	2	4	1	2	2	2	3	2
2	2	4	2	1	3	3	3	2	2	4	2	1
3	3	1	3	5	2	1	1	3	3	3	2	5
3	4	5	3	3	3	3	5	2	3	2	3	5
3	3	4	4	1	3	2	3	5	4	5	2	4
3	3	4	1	4	3	1	5	4	2	3	2	2
3	3	3	1	4	3	2	3	5	3	3	4	1
3	2	1	5	1	4	2	4	5	3	3	3	3
3	5	5	5	4	4	4	3	4	1	1	1	2
3	3	4	1	4	1	1	1	1	4	3	3	5
3	2	2	1	4	3	1	2	5	3	2	4	3
4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	1	4	4
4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
2	2	1	5	1	2	1	5	1	2	1	5	1
3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3

2	2	5	1	1	2	5	1	1	2	5	1	1
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3
2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2
3	3	2	1	5	3	2	1	5	3	2	1	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
3	3	4	5	1	3	4	5	1	3	4	5	1
3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2
3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2
3	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2
2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3
3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3
2	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1
2	2	5	1	1	2	5	1	1	2	5	1	1
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3
4	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5	4	2



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Unidad de Grados y Títulos

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN

En Huacho, el día 13 de MARZO del 2024, siendo las 3:00 pm, en la Sala de Conferencias de la Facultad de Ciencias Empresariales, los Miembros del Jurado Evaluador y Asesor, integrado por:

PRESIDENTE: Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA DNI N° 15759625
SECRETARIO: M(a). DAMARIS FAVIOLA MEDINA PALMA DNI N° 47463656
VOCAL: M(o). WILMER HUERTA HIDALGO DNI N° 46038002
ASESOR: M(o). FRANCISCO VALDEZ ARROYO DNI N° 15584437

Los postulantes al Título Profesional, doña: **MIRLA JEMINA, RIVERA FLORES**, identificada con D.N.I N° 74432708 & don: **JOSE LUIS ENRIQUE ROBLES BAZALAR**, identificado con D.N.I N° 75369782; procedió a la Sustentación de Tesis, titulada: **SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE LAS FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, HUACHO, 2023**, autorizado mediante Resolución de Decanato N° 0137-2024-FCE, de fecha 11 de marzo del 2024, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigente, N° 0056-2024- CU-UNJFSC, absolvió las interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado. Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente, resultando los candidatos APROBADOS por UNANIMIDAD con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
17	diecisiete	BUENO.	APROBADO.

Siendo las 4:05 pm del día 13 de MARZO del 2024, se dio por concluido el acto de Sustentación, firmando el Jurado Evaluador y Asesor las Actas de Sustentación de Tesis, para obtener el Título Profesional de **LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN**, inscrito en el folio N° 68 del LIBRO DE ACTAS N° IV.

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
JURADO EVALUADOR
PRESIDENTE
Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA
PRESIDENTE

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
JURADO EVALUADOR
SECRETARIO
M(a). DAMARIS FAVIOLA MEDINA PALMA
SECRETARIO

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
JURADO EVALUADOR
VOCAL
M(o). WILMER HUERTA HIDALGO
VOCAL

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ASESOR
M(o). FRANCISCO VALDEZ ARROYO
ASESOR