



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE FISCALIA PROVINCIAL
MIXTA CORPORATIVA DEL MÓDULO BÁSICO
DE JUSTICIA DE LA ESPERANZA, 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor:

Julio Miguel Vasquez Wong

Asesor:

Mg. Julio Octavio Sánchez Quiroz
<https://orcid.org/0000-0002-1843-9105>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Julia Otilia Sagástegui Cruz	17925333
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	María del Carmen D´angelo Panizo	17917596
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	José Antonio Rodríguez Viera	17871205
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

TESIS FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Unviersidad de Granada Trabajo del estudiante	3%
2	Ramírez Estrada Martha Elena. "Relación de la motivación al logro y la satisfacción laboral con el techo de cristal en trabajadoras mexicanas", TESIUNAM, 2016 Publicación	1%
3	Susana Céspedes-Gallegos, Luis Vázquez-González, Esteban Pacheco-López, Sandra Ceja-Romay et al. "Cultura organizacional, competitividad y teoría del caos desde la perspectiva de los profesores en educación superior", IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria, 2023 Publicación	1%
4	Ortega Flores Nadia Natalie, Velasco Fuentes Itzel Luisa María. "Adicción al trabajo y satisfacción laboral en empleados de enfermería en hospitales psiquiátricos", TESIUNAM, 2016 Publicación	<1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias Apagado
Excluir bibliografía Apagado

DEDICATORIA

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy. Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

La universidad es el lugar en el que nos encaminamos en el trayecto de los estudios superiores, es la manera que nos vemos inmersos en una determinada profesión que nos servirá para desempeñarnos luego en algún trabajo que sea de una empresa, o si creamos la nuestra

Tabla de contenidos

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	23
CAPÍTULO III: RESULTADOS	29
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	40
REFERENCIAS	48
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de hipótesis	29
Tabla 2. Nivel de Compromiso Organizacional en los trabajadores	30
Tabla 3. Nivel de Compromiso afectivo en los trabajadores	31
Tabla 4. Nivel de compromiso de continuidad en los trabajadores	32
Tabla 5. Nivel de compromiso normativo en los trabajadores	33
Tabla 6. Nivel de Satisfacción laboral en los trabajadores	34
Tabla 7. Nivel de Satisfacción Extrínseca en los trabajadores	35
Tabla 8. Nivel de satisfacción intrínseca de los trabajadores	36
Tabla 9. Correlación entre dimensión afectivo y satisfacción laboral	37
Tabla 10. Correlación entre compromiso continuidad y satisfacción laboral.....	38
Tabla 11. Correlación entre compromiso normativo y satisfacción laboral	39

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de compromiso organizacional en los trabajadores.....	30
Figura 2. Nivel de compromiso afectivo en los trabajadores	31
Figura 3. Nivel de compromiso de continuidad en los trabajadores.....	32
Figura 4. Nivel de compromiso normativo en los trabajadores.....	33
Figura 5. Nivel de Satisfacción laboral en los trabajadores.....	34
Figura 6. Nivel de Satisfacción Extrínseca en los trabajadores.....	35
Figura 7. Nivel de Satisfacción intrínseca de los trabajadores	36

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito Identificar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023. La metodología de la investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo y con diseño no experimental de alcance correlación. La muestra utilizada fueron 19 trabajadores de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza. Los resultados demostraron que existe relación significativa $p < 0.05$ positiva de intensidad moderada ($,522$) entre compromiso organizacional y satisfacción laboral, en cuanto a las dimensiones, existe relación significativa $p < 0.05$ entre la dimensión afectiva ($,507$) y continuidad ($,684$) con la variable satisfacción laboral. Se llegó a la conclusión que a mayor compromiso laboral, incentivará a una mayor satisfacción laboral.

PALABRAS CLAVES: Compromiso, Satisfacción, trabajadores

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La correcta y eficaz realización de los fines de la empresa depende en gran medida del trabajo conjunto de todos los socios, cuyo aparente compromiso e integridad deben administrar correctamente los recursos disponibles ante la incertidumbre. Situaciones. El estudio de ambas variables es importante en el campo administrativo de las organizaciones porque considera la percepción de los colaboradores sobre su satisfacción y compromiso en la empresa, conociendo que, si su medición es desfavorable, dicha organización pierde competitividad y provoca una nefasta producción del personal.

En relación a los antecedentes, en el ámbito internacional, Salazar (2018) realizó una investigación en Ecuador, sobre la correspondencia de satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa bancaria, el diseño fue descriptivo correlacional y la muestra empleada corresponde a 290 integrantes de dicha organización. Los resultados demuestran que el 70,96% alcanzó buena satisfacción y el 69,9% buen compromiso organizacional, además, se halla que existe relación significativa $p < 0.05$ entre las dos variables de estudio, a su vez, se halló relación significativa $p < 0.05$ entre la satisfacción intrínseca con las dimensiones compromiso afectivo y normativo. Por su parte, se encontró relación entre la satisfacción extrínseca y el compromiso afectivo, concluyendo que a mayor satisfacción laboral genera mejor compromiso organizacional en la población.

Asimismo, Tercero (2018) planteó el estudio de la relación del compromiso organizacional en la satisfacción de colaboradores de una corporación en Ecuador, la

metodología empleada fue descriptiva correlacional y la muestra seleccionada fueron 82 integrantes de dicha organización. Los resultados conocieron que el 66% posee compromiso en nivel medio y el 24% se encuentra moderadamente satisfecho, por otro lado, se halló una correlación significativa $p < .05$ inversa. Los autores concluyeron que a mayor satisfacción existirá un mejor compromiso organizacional en los colaboradores.

En el contexto nacional, Sáenz (2022) ejecutó un estudio con el fin de relacionar el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de un banco de Huancayo, la metodología fue descriptiva correlacional y el grupo muestral fueron 32 trabajadores. Los resultados señalaron que no existe relación entre el compromiso afectivo, continuidad y normativo $p > 0.05$ con la variable satisfacción laboral en el contexto de la muestra. El autor concluyó que no existe relación entre las variables de estudio en la población utilizada.

Pérez (2018) relacionó el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en colaboradoras de un centro de salud en Lima, el tipo de investigación fue cuantitativo correlacional y la muestra empleada fueron 179 trabajadores. Los resultados señalaron que existe relación altamente significativa $p = .001$ de modo positivo e intensidad alta entre las dimensiones afectivo (.781), continuidad (.804) y normativo (.728) con la satisfacción laboral. El autor concluye que a mayor compromiso organizacional se generará mayor satisfacción en los trabajadores de dicha organización.

Cumpa (2020) estableció la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en operarios del Callao, la investigación fue cuantitativa no experimental

correlacional y la muestra fueron 149 operarios, además, se utilizaron los instrumentos de C.O de Meyer y Allen (1991) y S.L. War et al. (1979). Los resultados determinaron que existe relación significativa $p=.001$ entre la dimensión afectivo (.379) , continuidad (.222) y normativo (.215) con la satisfacción laboral. Se concluyó que existe relación altamente significativa $p=.001$ (.52) entre ambas variables en el contexto de la muestra.

Quispe (2018), ejecutó un estudio sobre compromiso organizacional y satisfacción en el personal de administración del rubro transportes en Apurímac, tiene como finalidad determinar la relación entre las dos variables, además, tuvo como enfoque cuantitativo, tomando como muestra a 73, los principales resultados fueron la correlación positiva baja de $\rho=0.37$ y con significancia bilateral de $P=0.01$, también, se añadió que solo el compromiso normativo se relaciona significativamente $r = 0,381$ con las dimensiones de satisfacción laboral. Concluyendo que el compromiso organizacional suele incrementar o disminuir de acuerdo a la satisfacción de los trabajadores administrativos en la institución e inversamente.

A su vez, Gonzales & Salazar (2019) propuso una investigación con la finalidad de conocer la incidencia compromiso organizacional en trabajadores de una empresa en Arequipa. Siendo una investigación explicativa causal, la muestra fue de 20 trabajadores, teniendo los como resultados que los trabajadores se presentan insatisfechos por el inadecuado lugar de trabajo y materiales que se les brinda, su dimensión con mayor incidencia es el de compromiso continuo con 80% en desacuerdo, y los trabajadores presentan alto nivel de insatisfacción laboral debido a las bajas remuneraciones. Quiere decir que el compromiso de los trabajadores está ligado a la incidencia en sus dimensiones.

En el contexto local, Godoy (2020) abarcó un estudio conociendo la relación del compromiso en la satisfacción laboral de trabajadores del área de salud en Trujillo, la metodología fue descriptiva correlacional y la muestra del estudio estuvo integrada por 40 trabajadores. Los resultados señalan que existe un 58% con nivel regular de compromiso y un 95% en nivel regular de satisfacción, por otra parte, evidencia una relación significativa $p < .05$ entre las dos variables, concluyendo que, a mayor compromiso, mejor satisfacción en el personal.

Por último, Castañeda (2019) planteó una investigación sobre el compromiso organizacional y la satisfacción en trabajadores de una empresa en la ciudad de Trujillo, el diseño de la investigación fue descriptiva correlacional y la muestra poblacional estuvo constituida por 48 colaboradores. Los resultados exhiben que el 90% obtiene un fuerte compromiso y el 69% alta satisfacción en el trabajo, en el mismo contexto, se conoció la existencia de relación, de intensidad fuerte y directa con un valor de 0.812. Concluyendo que a mayor compromiso genera mayor satisfacción en el personal.

En cuanto a la justificación, la presente investigación es conveniente debido al diseño de estudio y ser un tema poco analizado por investigadores del contexto local, además, otorgará datos sobre el nivel de ambas variables en los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

En tal sentido, la presente investigación se justifica a nivel teórico porque se apoya en las teorías de Meyer y Allen (1997) respecto al compromiso organizacional y la teoría de factores de satisfacción laboral de Warr et al. (1979) y buscará responder el problema con la

fusión de ambas variables en la idiosincrasia de la población de estudio.

En cuanto a la implicancia práctica, el presente estudio conocerá la realidad laboral respecto a las variables y permitirá a recursos humanos intervenir para brindar solución a los problemas encontrados para beneficio de la empresa, a su vez, presenta relevancia social debido a que proporcionará mejoras de manera continua, beneficiando a la población del estudio para aumentar su desempeño a través de las variables y brinden una mejor atención a la sociedad.

En mención del sustento teórico de las variables de la investigación:

Compromiso organizacional

Según Meyer y Allen (1997) refieren que el compromiso existente en una organización es un reflejo del vínculo que tienen el personal con la empresa, una identificación y lealtad, en estas situaciones los trabajadores resuelven si continúan o no seguir perteneciendo a la organización dependiendo del grado de lazo que exista y los escenarios, las cuales son beneficiosos, por lo que los empleados comprometidos optan seguir trabajando en la organización.

A su vez, Herrera y De Las Heras (2020) señalan que el empleado tiene una actitud positiva ante cada operación que realiza en el lugar de trabajo, y demostrar que está motivado desde el principio hasta el final de cada función diaria, al punto que el hecho de que se involucre en la acción es satisfactorio como un indicador de su satisfacción laboral para tomar y contribuir a los resultados o impacto.

Hernández et al. (2018) indica que el compromiso organizacional se trata de crear identidad a través de una actitud positiva, donde cada integrante de la empresa o trabajo demuestre la capacidad de trabajar duro y con dedicación en su campo o ambiente de trabajo, sin perder de vista su compromiso con la organización.

El presente estudio se fundamenta en la teoría de Meyer y Allen (1997) quienes proponen que el compromiso organizacional depende de las vivencias en el laburo sumado a los valores que demuestran la personalidad de la organización en cada integrante de la misma, desarrollando un compromiso alto en la empresa. Los autores proponen que el compromiso organizacional se integra por tres componentes fundamentales:

Compromiso afectivo: Este componente se manifiesta la lealtad que exhibe el empleado para con la organización, a su vez, manifiesta que se crea un vínculo de afecto que impulsa y motiva al trabajador a realizar sus labores con el solo propósito de beneficiar a la empresa.

Compromiso de continuidad: El siguiente componente demuestra que el empleado se ve obligado a trabajar en la organización por el costo o ritmo de vida que lleva, sin embargo, dejar el puesto en el que se encuentra desencadenaría consecuencias de cambios drásticos por su mala decisión.

Compromiso normativo: Por último, este tipo de compromiso se genera en los empleados que se identifican con las metas que tienen la empresa, la motivación es tal que logran los objetivos planteados generando el crecimiento de la misma.

Por su parte, Coronado et. al. (2020) plantearon que el compromiso organizacional sugiere entender la participación organizacional desde la perspectiva de la empresa al trabajador y viceversa, pero se concluye que definir sus dimensiones y consecuencias es complejo.

De la misma forma, Álvarez (2022) menciona que el compromiso organizacional marcar la diferencia en el trabajo. En un nivel personal, reduce el estrés y el ausentismo, añadido a ello acrecienta la motivación, la satisfacción, innovación, rendimiento y creatividad. A nivel organizacional, los clamores de los empleados disminuyen a medida que se sienten más cómodos en la zona de trabajo, acrecentando la productividad y fomentando la conservación del talento dentro de la organización.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral puede entenderse como un estado anímico confortable en el que se encuentra un empleado debido a una percepción positiva de su experiencia laboral. La satisfacción laboral de un empleado depende de su evaluación positiva del puesto, aporta y disfruta la experiencia del día a día de estar inmerso en la empresa (Ramos et al., 2020).

La satisfacción laboral está afectada por las particularidades del puesto, la cultura y los valores de la organización que lo gestiona y lo rigen, el clima laboral imperante en cada equipo y las medidas de gestión del talento implementadas por la empresa Calderón et al. (2020).

En la presente investigación la satisfacción laboral se encuentra fundamentada por la

teoría de Warr et al. (1979) consideran que la satisfacción laboral engloba dos tipos de factores: extrínsecos e intrínsecos. La satisfacción laboral extrínseca se centra en aspectos relativos a la organización como remuneraciones, jornada laboral o condiciones físicas del trabajo, mientras que la satisfacción laboral intrínseca está enfocada en el reconocimiento del trabajo, el grado de responsabilidad y las promociones o líneas de carrera. Esta división se alinea mejor con el trabajo de investigación, es así que los autores proponen dos tipos de factores de la satisfacción:

Factores intrínsecos, la satisfacción laboral intrínseca comprende aspectos como el reconocimiento obtenido por el desarrollo del trabajo, la responsabilidad, promoción y aspectos relativos al contenido de la tarea. Deriva de las recompensas de índole interno al propio individuo ofrecidas por su trabajo (Pérez & Fidalgo, s/f). Establecen características individuales, como, edad, antigüedad, género, nivel de educación, inteligencia, personalidad y seguridad. Aunque a las características personales no se les puede modificar, sirven para prever el grado de satisfacción que se esperaría en diferentes grupos de trabajadores (Ramírez & Benítez, 2012).

Factores extrínsecos, la satisfacción extrínseca proviene de factores tales como la satisfacción con el salario, las políticas de la compañía, los recursos, la supervisión, la relación con los compañeros, las oportunidades de promoción, la relación con los clientes o la seguridad en el trabajo. Según Ramírez y Benítez (2012) son los que especifican las características del puesto, "tales como nivel jerárquico, antigüedad en el puesto, clima laboral, desempeño, rotación y ausentismo, oportunidades de promoción, remuneraciones

económicas, reconocimiento, condiciones de trabajo, seguridad en el empleo y, finalmente, políticas y administración de la empresa” (p.36).

Para la relación de ambas variables, Culibrk (2018) señala que Locke y Latham (1968) crean un modelo amplio integrando distintas teorías con respecto a compromiso organizacional y su relación con la satisfacción. En cuanto a la relación los autores afirman que la satisfacción laboral se ve afectada por factores externos como los aspectos del trabajo, políticas o procedimientos, y a través de su personalidad, valores, nivel de logro y sus resultados. Cuando la totalidad de estos aspectos externos se cumplan y los aspectos internos estén reconocidos, los empleados desarrollarán niveles más altos de compromiso organizacional y participación en el trabajo. En última instancia, ambas variables serán factores clave en el comportamiento de los empleados que pueden indicar incumplimiento, acusación, desafío, evasión o represalias hacia el trabajo o empresa.

Según Motodwidlo (1996) fundamenta que las actitudes en el ambiente laboral, como la satisfacción y el compromiso organizacional, surgen de los juicios de valor que los empleados hacen sobre sus prácticas y vivencias en el entorno organizacional.

1.2. Formulación del problema

Para ello se ha considerado el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023?

1.2.1. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023
- ¿Cuál es el nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión afectivo de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión continuidad de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión normativa de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Identificar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.
- Establecer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.
- Conocer la relación entre la dimensión afectivo de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.
- Analizar la relación entre la dimensión continuidad de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.
- Examinar la relación entre la dimensión normativa de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

1.4 Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe nivel alto de Compromiso Organizacional de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.
2. Existe nivel alto de Satisfacción Laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.
3. Existe relación significativa entre la dimensión afectivo de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.
4. Existe relación significativa entre la dimensión continuidad de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía

provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

5. Existe relación significativa entre la dimensión normativa de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, la cual nace de la necesidad de optimizar y perfeccionar el funcionamiento de los sistemas, reglas o normas, para la solución del problema y conocimiento, además, aprovecha los descubrimientos de la investigación básica o teórica (Sánchez et al., 2018). En este sentido, busca identificar los niveles de las variables de estudio en la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023. Por otro lado, busca ampliar los conocimientos sobre el desempeño de las variables del estudio en dicha población.

A su vez, el presente estudio utiliza un enfoque cuantitativo, el cual sirve para responder a la hipótesis establecida previamente, confiando en la estadística utilizando la base de datos, para establecer datos precisos de comportamiento basándose en la medición numérica (Sánchez et al. 2018). En la presente investigación se analizarán los resultados de los cuestionarios para verificar la hipótesis de estudio mediante el uso de la estadística para obtener datos con mayor precisión.

También, se considera de alcance correlacional porque está enfocado en conocer el vínculo y grado de asociación de dos variables, utilizando la estadística como un medio para correlacionar (Hernández y Fernández, 2014).

El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, debido a que en un momento determinado toma en cuenta varias muestras, a su vez, utiliza metodología

de observación y carácter descriptivo (Hernández y Fernández, 2014). El presente estudio se realizó en un momento determinado sin modificaciones de los resultados a futuro.

2.2. Población y Muestra

La presente investigación contará con 19 trabajadores de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023, a su vez, se empleará la muestra total por ser una población pequeña. La población de estudio consiste en un conjunto de casos bien definido, limitado y accesible que informa la selección de la muestra y cumple con un conjunto de criterios predeterminados (Arias et al., 2016).

Criterios de inclusión

- Trabajadores varones y mujeres de fiscalía provincial mixta corporativa del módulo básico de justicia de la Esperanza.
- Trabajadores con contrato de la ley de fiscalía provincial mixta corporativa del módulo básico de justicia de la Esperanza.

Criterios de exclusión

- Personal que no se encuentra activo, de vacaciones y que no cuenta con un contrato vigente.
- Personal que labora en la Fiscalía mediante contrato de intermediación laboral o terceros.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica

El presente estudio utilizará la técnica del cuestionario, la cual es requerida para la

recolección de datos o recogida de información a través de un instrumento que mide la variable, mediante las formas de aplicación presencial o indirecta (Sánchez et al., 2018).

Instrumento sobre Compromiso Organizacional

El primer instrumento es el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) de Meyer y Allen (1991) el cual incluye 6 ítems para cada dimensión teniendo un total de 18 ítems en sus tres factores: afectivo, continuidad y normativo. Siendo los ítems (1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) de modo positivo y los reactivos (3, 4, 5 y 13) de forma negativa. La aplicación es de 15 minutos y se considera de aplicación individual y colectiva, evaluados en escala Likert: 7 (completamente de acuerdo), 6 (de acuerdo), 5 (levemente de acuerdo), 4 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 3 (levemente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo) y 1 (completamente en desacuerdo).

Validez y Confiabilidad

Para la validez los autores Meyer y Allen (1991) realizaron validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio obteniendo cargas factoriales con valores que fluctúan entre .410 a .749, en el factor Afectivo; entre .459 a .700 en el factor de Continuidad y, por último, .580 a .735 en el factor Normativo. En cuanto a la confiabilidad alcanzó una consistencia interna a través de alfa de Cronbach de 0.79 en la escala total siendo una confiabilidad aceptable.

Por otro lado, Jiménez (2016) realizó una adaptación en Trujillo en trabajadores de una municipalidad, hallando que, la consistencia interna a través de Omega fue de 0.82 y las cargas factoriales de todos los reactivos mayores al 0.20 en los colaboradores de dicha

localidad, siendo más que aceptable en aplicar el cuestionario para contextos similares al grupo de estudio del autor.

Instrumento sobre satisfacción Laboral

En la presente investigación se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral de Warr et al. (1979), el cual está constituido por 15 reactivos y dos factores/dimensiones: S.L. Intrínseca y S.L. Extrínseca. La aplicación del instrumento es de modo colectivo e individual y el tiempo máximo de aplicación es de 15 minutos, la escala de medición es de tipo Likert con respuestas: Totalmente de Acuerdo (TDA) 7, De Acuerdo (DA) 6, Levemente de Acuerdo (LA) 5, Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ ND) 4, Levemente en Desacuerdo (LD) 3, En Desacuerdo (ED) 2, Totalmente en Desacuerdo (TED).

Validez y confiabilidad

La validez de constructo determinó que el instrumento original estaba estructurado de forma bifactorial y la correlación ítem test fue de 0,63. Por otro lado confiabilidad del instrumento original osciló entre 0,85 y 0,88 en la escala total, a su vez, en la dimensión del factor S.L. intrínseco una consistencia interna de 0,79 y 0,85 y en el factor S.L. Extrínseco entre 0,74 y 0,78 (Paz y Pereda, 2020).

2.4. Procedimiento de recolección de datos

El primer paso de la recolección de datos se dio a través del documento de solicitud de autorización para la aplicación del instrumento, a su vez, se coordinó con las autoridades de la fiscalía para concentrar al grupo de trabajadores y proceder a la aplicación de modo presencial. La aplicación se desarrolló por grupos acorde al horario de los trabajadores y en apoyo de los jefes inmediatos. Posteriormente, se les explicó todos los pasos para responder

el cuestionario sin cometer errores y resolver dudas, por último, se revisó cada cuestionario para confirmar que no existen preguntas sin contestar por parte de los trabajadores. El presente cuestionario se efectuó el 15 de mayo del presente año, empleando el cuestionario de compromiso de Meyer y Allen (1991) y el cuestionario de Warr, Cook y Wall (1979) con un tiempo de aplicación de 15 minutos para cada instrumento.

2.5. Análisis estadístico

Una vez recopilada la información, se procederá al análisis transfiriendo las respuestas a una hoja de cálculo Excel para organizar los datos recopilados. Posteriormente, se transferirán a SPSS V.27 donde se realizará la prueba paramétrica de Shapiro Wilk para identificar si se deben utilizar estadísticos paramétricos (Pearson) o no paramétricos (Spearman) en su vigencia. Además, cada dimensión y variable se organizará según el total de sus elementos correspondientes. Por último, cada tabla inferencial se creará siguiendo las directrices de la 7ª edición de la APA.

2.6. Aspectos éticos

Utilizando las normas éticas del investigador UPN, se asumieron los siguientes aspectos éticos:

Responsabilidad: Se priorizó el bienestar de los integrantes de la población del estudio, además de velar por sus derechos. Se utilizó el formato recomendado por la universidad para colaborar de forma provechosa con la comunidad científica.

Justicia: Se respetó el deber de justicia de las libertades y derechos de los participantes de la investigación y por último se citó y referenció correctamente otras investigaciones respetando la propiedad intelectual.

Confidencialidad: Los datos proporcionados por la empresa serán de total confidencialidad debido a que los resultados de la investigación no se divulgarán ni se utilizará para otros fines, por lo tanto, los datos de los participantes se mantendrán en reserva

Plagio: El cuerpo de la investigación se sometió a un software anti plagio para la correspondiente originalidad de la información y datos del estudio.

Veracidad: Los resultados del presente estudio se sitúan de forma imparcial y exactitud en el contexto de la organización.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Después de realizar la aplicación de los cuestionarios, se procesaron los datos para obtener los siguientes resultados:

3.1. Prueba de hipótesis general: Relación entre Compromiso organizacional y satisfacción laboral.

En este apartado se llegan a contrastar las siguientes hipótesis formuladas inicialmente:

Hi: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023. Tabla 14

Tabla 1

Prueba de hipótesis

			Compromiso organizacional	Satisfacción laboral
Correlación de Pearson	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1	,522*
		Sig. (bilateral)		,022
		N	19	19
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,522*	1
		Sig. (bilateral)	,022	
		N	19	19

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 1 se halló una correlación significativa $p < 0.05$ positiva y de intensidad moderada (,522) entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

3.2. Resultados de la variable compromiso organizacional

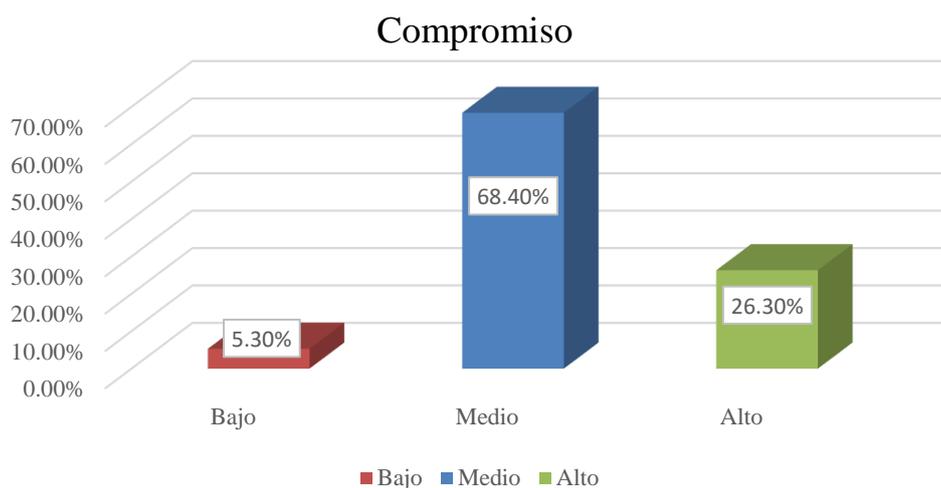
Tabla 2

Nivel de Compromiso Organizacional en los trabajadores

Nivel	N	%
Bajo	1	5,3%
Medio	13	68,4%
Alto	5	26,3%
Total	19	100.00%

Figura 1

Nivel de compromiso Organizacional en los trabajadores



En la figura 2 se muestra una prevalencia en el nivel medio con 68.40% de Compromiso organizacional de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023

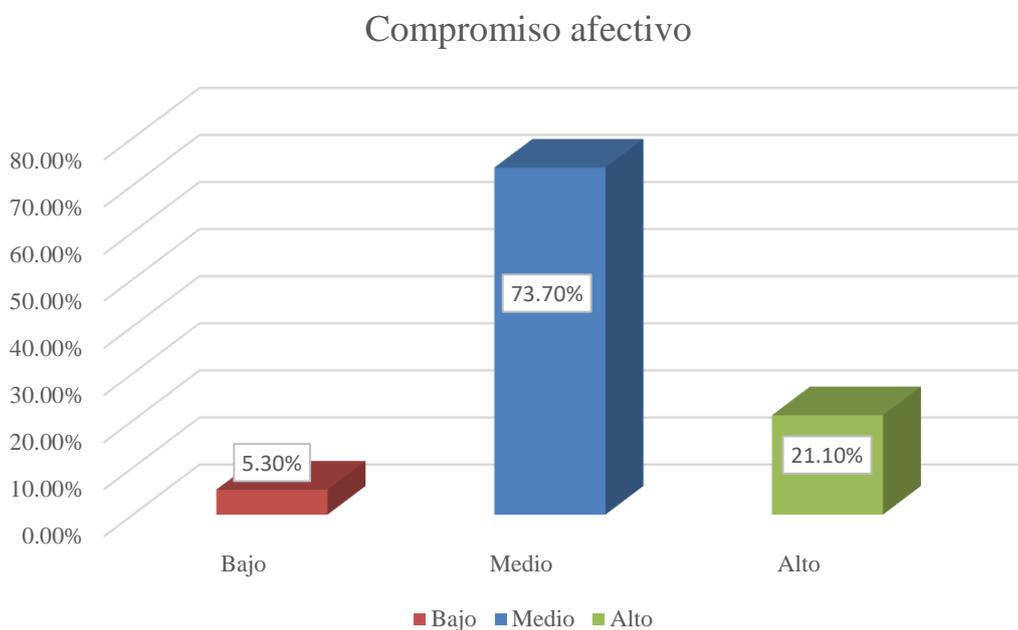
Tabla 3

Nivel de Compromiso afectivo en los trabajadores

Nivel	N	%
Bajo	1	5,3%
Medio	14	73,7%
Alto	4	21,1%
Total	19	100.00%

Figura 2

Nivel de compromiso afectivo en los trabajadores



En la figura 3 se halla una tendencia en el nivel medio con 73.70% en la dimensión compromiso afectivo de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

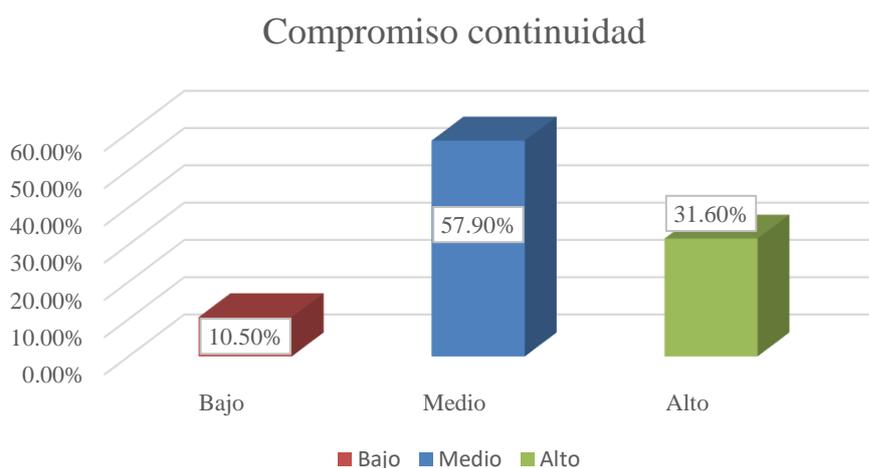
Tabla 4

Nivel de compromiso de continuidad en los trabajadores

Nivel	N	%
Bajo	2	10,5%
Medio	11	57,9%
Alto	6	31,6%
Total	19	100.00%

Figura 3

Nivel de compromiso de continuidad en los trabajadores



En la figura 3 se establece una supremacía en el nivel medio con 57,9% en la dimensión compromiso de continuidad en los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

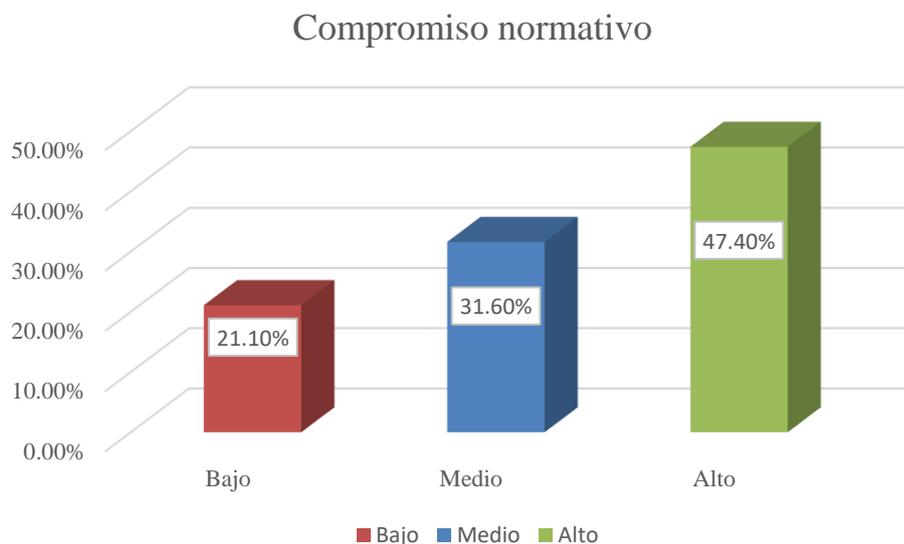
Tabla 5

Nivel de compromiso normativo en los trabajadores

Nivel	N	%
Bajo	4	21,1%
Medio	6	31,6%
Alto	9	47,4%
Total	19	100.00%

Figura 4

Nivel de compromiso normativo en los trabajadores



En la figura 4 se establece una tendencia en el nivel alto con 47.40% de compromiso normativo en los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

3.3. Resultados de la variable Satisfacción Laboral

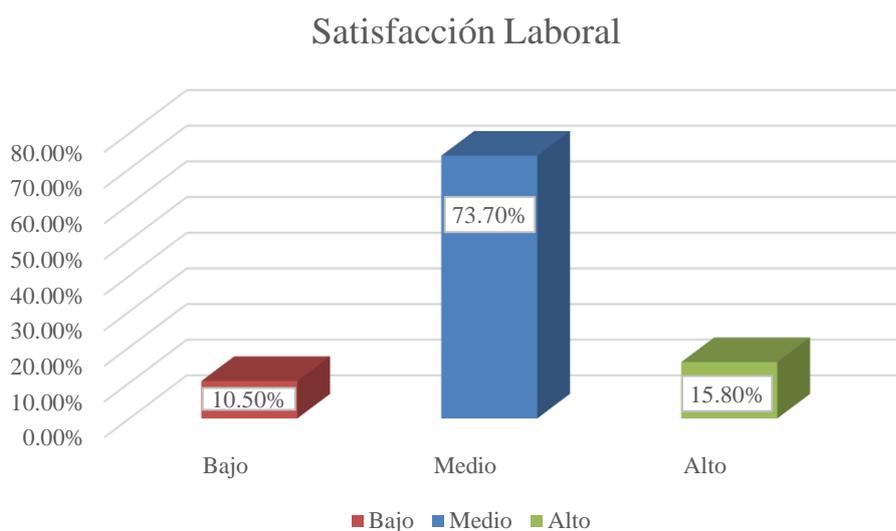
Tabla 6

Nivel de Satisfacción laboral en los trabajadores

Nivel	N	%
Bajo	2	10,5%
Medio	14	73,7%
Alto	3	15,8%
Total	19	100.00%

Figura 5

Nivel de Satisfacción laboral en los trabajadores



En la figura 5 se señala una preponderancia en el nivel medio con 73.70% de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

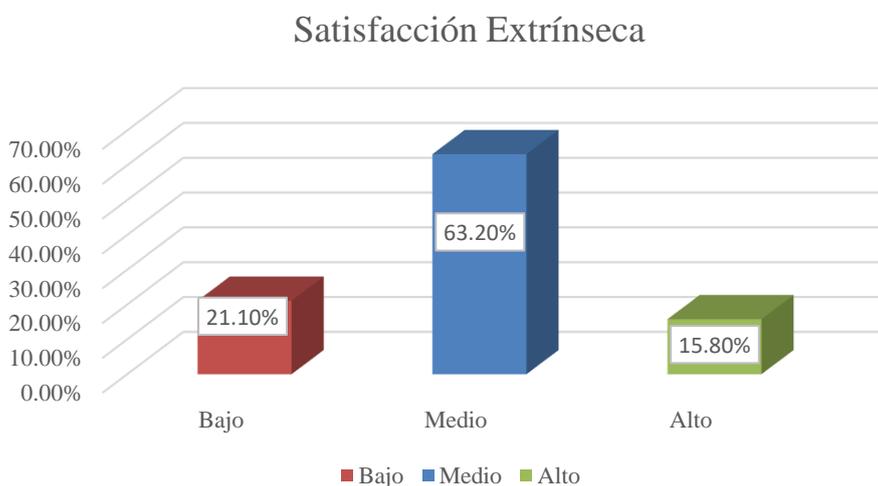
Tabla 7

Nivel de Satisfacción Extrínseca en los trabajadores

Nivel	N	%
Bajo	4	21,1%
Medio	12	63,2%
Alto	3	15,8%
Total	19	100.00%

Figura 6

Nivel de Satisfacción Extrínseca en los trabajadores



En la figura 6 se exhibe una tendencia del 63.20% en el nivel medio de Satisfacción Extrínseca en los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023

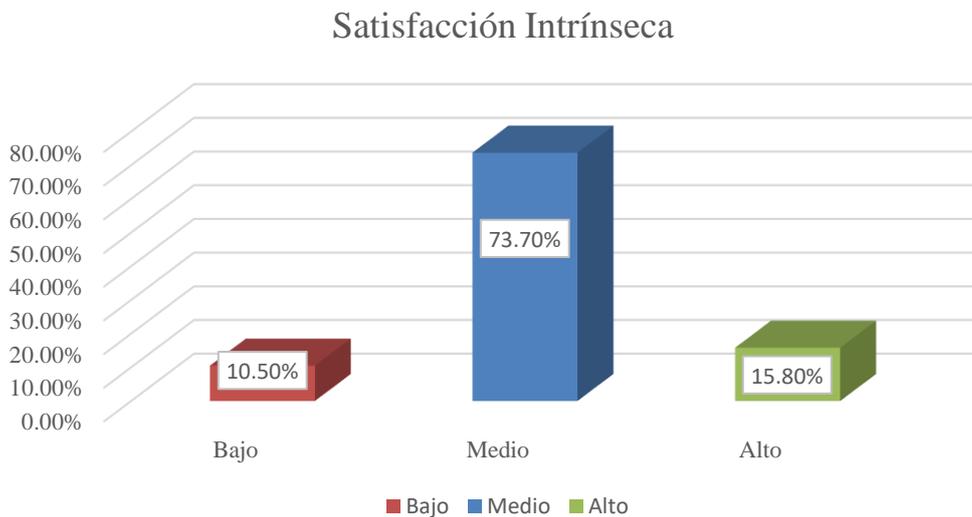
Tabla 8

Nivel de satisfacción intrínseca de los trabajadores

Nivel	N	%
Bajo	2	10,5%
Medio	14	73,7%
Alto	3	15,8%
Total	19	100.00%

Figura 7

Nivel de Satisfacción intrínseca de los trabajadores



En la figura 7 se establece una prevalencia de 73.70% en el nivel medio en la satisfacción intrínseca en los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023

3.4. Resultados de objetivo específico 3: Conocer la relación entre la dimensión afectivo de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

Tabla 9

Correlación entre dimensión afectivo y satisfacción laboral

		Compromiso afectivo	Satisfacción laboral
Correlación de Pearson	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,507*
		N	19
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,507*
		Sig. (bilateral)	,027
		N	19

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8 se halló una correlación significativa $p < 0.05$ positiva e intensidad moderada ($,507$) entre la dimensión afectivo de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

3.5. Resultado objetivo específico 4: Analizar la relación entre la dimensión continuidad de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

Tabla 10

Correlación entre compromiso continuidad y satisfacción laboral

			Compromiso continuidad	Satisfacción laboral
Correlación de Pearson	Compromiso continuidad	Coefficiente de correlación	1	,684**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	19	19
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,684**	1
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	19	19

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9 se halló una correlación altamente significativa $p < 0.01$ positiva e intensidad alta (.684) entre la dimensión continuidad de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

3.6. Resultados objetivo específico 5: Examinar la relación entre la dimensión normativa de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

Tabla 11

Correlación entre compromiso normativo y satisfacción laboral

			Compromiso normativo	Satisfacción laboral
Correlación de Pearson	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1	,199
		Sig. (bilateral)		,413
		N	19	19
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,199	1
		Sig. (bilateral)	,413	
		N	19	19

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10 se observa que no existe relación significativa, estableciéndose un valor $p > 0.05$ entre la dimensión normativa de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Interpretación Comparativa

Como interpretación comparativa el objetivo del presente trabajo fue identificar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023, los resultados encontraron que existe correlación significativa $p < 0.05$ positiva y de intensidad moderada ($r = 0.522$) entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Estos resultados son similares a los de Salazar (2018) realizó una investigación en Ecuador, sobre la correspondencia de satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa bancaria, se encontró que existe relación significativa $p < 0.05$ entre las dos variables de estudio, también, Quispe (2018), ejecutó un estudio sobre compromiso organizacional y satisfacción en el personal de administración del rubro transportes en Apurímac, los principales resultados fueron la correlación positiva baja de $\rho = 0.37$ y con significancia bilateral de $P = 0.01$. Además, En el contexto local, Godoy (2020) abarcó un estudio conociendo la relación del compromiso en la satisfacción laboral de trabajadores del área de salud en Trujillo, evidencia una relación significativa $p < 0.05$ entre las dos variables, concluyendo que, a mayor compromiso, mejor satisfacción en el personal. Por último, Castañeda (2019) planteó una investigación sobre el compromiso organizacional y la satisfacción en trabajadores de una empresa en la ciudad de Trujillo, conoció la existencia

de relación, de intensidad fuerte y directa con un valor de 0.812. Concluyendo que a mayor compromiso genera mayor satisfacción en el personal.

Por otro lado, los resultados se contrastan con los antecedentes de Tercero (2018) planteó el estudio de la relación del compromiso organizacional en la satisfacción de colaboradores de una corporación en Ecuador, se halló una correlación significativa $p < .05$ inversa. Los autores concluyeron que a mayor satisfacción existirá un mejor compromiso organizacional en los colaboradores. También, Cumpa (2020) estableció la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en operarios del Callao, se concluyó que existe relación altamente significativa $p = .001$ (.52) entre ambas variables en el contexto de la muestra. Es preciso señalar que la relación de ambas variables lo menciona Culibrk (2018) señala que Locke y Latham (1968) crean un modelo amplio integrando distintas teorías con respecto a compromiso organizacional y su relación con la satisfacción. En cuanto a la relación los autores afirman que la satisfacción laboral se ve afectada por factores externos como los aspectos del trabajo, políticas o procedimientos, y a través de su personalidad, valores, nivel de logro y sus resultados. Cuando la totalidad de estos aspectos externos se cumplan y los aspectos internos estén reconocidos, los empleados desarrollarán niveles más altos de compromiso organizacional y participación en el trabajo. En última instancia, ambas variables serán factores clave en el comportamiento de los empleados que pueden indicar incumplimiento, acusación, desafío, evasión o represalias hacia el trabajo o empresa.

En el primer objetivo específico el cual trata de determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, se muestra una prevalencia en el nivel medio con 68.40% de Compromiso organizacional de los trabajadores. Por lo tanto, se rechaza la primera hipótesis específica la cual mencionaba que existía nivel alto de compromiso organizacional, los resultados se asemejan a lo encontrado por Tercero (2018) quien conoció el nivel de compromiso de una organización en Ecuador, en su estudio encontró que el 66% posee compromiso en nivel medio, también, los resultados de Godoy (2020) quien en su estudio sobre trabajadores del área de salud en Trujillo señaló que existe un 58% con nivel regular de compromiso.

Estos resultados son explicados por Según Meyer y Allen (1997) quienes refieren que el compromiso existente en una organización es un reflejo del vínculo que tienen el personal con la empresa, una identificación y lealtad, en estas situaciones los trabajadores resuelven si continúan o no seguir perteneciendo a la organización dependiendo del grado de lazo que exista y los escenarios, las cuales son beneficiosos, por lo que los empleados comprometidos optan seguir trabajando en la organización.

En el segundo objetivo específico el cual trata sobre establecer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, se encontró una preponderancia en el nivel medio con 73.70% de Satisfacción Laboral en los trabajadores. Por lo tanto, se rechaza la segunda hipótesis que señala existe un nivel alto de satisfacción laboral. Los resultados se asemejan a lo encontrado

por Salazar (2018) quién realizó una investigación en Ecuador, conociendo la prevalencia de satisfacción laboral en una empresa bancaria, los resultados demuestran que el 70,96% alcanzó buena satisfacción, asimismo Castañeda (2019) planteó una investigación sobre el compromiso organizacional y la satisfacción en trabajadores de una empresa en la ciudad de Trujillo, los resultados exhiben que el 90% obtiene un fuerte compromiso y el 69% alta satisfacción en el trabajo.

El nivel puede ser explicado por Calderón et al. (2020) quienes menciona que la satisfacción laboral está afectada por las particularidades del puesto, la cultura y los valores de la organización que lo gestiona y lo rigen, el clima laboral imperante en cada equipo y las medidas de gestión del talento implementadas por la empresa.

En el tercer objetivo específico el cual menciona conocer la relación entre la dimensión afectivo de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, se halló una correlación altamente significativa $p < 0.01$ positiva e intensidad alta (,684) entre la dimensión continuidad de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, por ende, se acepta la tercera hipótesis específica. Los resultados se asemejan a lo encontrado por Pérez (2018) relacionó el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en colaboradoras de un centro de salud en Lima. Los resultados señalaron que existe relación altamente significativa $p = .001$ de modo positivo e intensidad alta entre la dimensión afectiva (,781) con la satisfacción laboral. En el mismo sentido Cumpa (2020) estableció la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso

organizacional en operarios del Callao, determinaron que existe relación significativa $p=.001$ entre la dimensión afectivo ($,379$) con la satisfacción laboral.

Esto es explicado por Herrera y De Las Heras (2020) señalan que el empleado tiene una actitud positiva ante cada operación que realiza en el lugar de trabajo, y demostrar que está motivado desde el principio hasta el final de cada función diaria, al punto que el hecho de que se involucre en la acción es satisfactorio como un indicador de su satisfacción laboral para tomar y contribuir a los resultados o impacto.

En el cuarto objetivo específico el cual trató de analizar la relación entre la dimensión continuidad de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, se halló una correlación altamente significativa $p<0.01$ positiva e intensidad alta ($,684$) entre la dimensión continuidad de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, por lo tanto, se acepta la cuarta hipótesis específica. Lo encontrado se contrasta con las investigaciones de Pérez (2018) el cual encontró que existe relación altamente significativa $p=.001$ de modo positivo e intensidad alta entre las dimensiones continuidad ($,804$) con la satisfacción laboral. Por otro lado, Cumpa (2020) en sus resultados determinó que existe relación significativa $p=.001$ entre la dimensión continuidad ($,222$) con la satisfacción laboral. Según Meyer y Allen (1997) se demuestra que esta relación surge cuando el empleado se ve obligado a trabajar en la organización por el costo o ritmo de vida que lleva, sin embargo, dejar el puesto en el que se encuentra desencadenaría consecuencias de cambios drásticos por su mala decisión.

En el quinto objetivo específico el cual trató de examinar la relación entre la dimensión normativa de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, se comprobó que no existe relación significativa $p > 0.05$ entre la dimensión normativa de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, por lo tanto se rechaza la quinta hipótesis específica. Estos resultados difieren con lo hallado por Pérez (2018) quienes señalaron que existe relación altamente significativa $p = .001$ de modo positivo e intensidad alta entre las dimensiones normativo (.728) con la satisfacción laboral y la investigación de Cumpa (2020) quien determinó que existe relación significativa $p = .001$ entre la dimensión normativo (.215) con la satisfacción laboral. Estos resultados los explica Meyer y Allen (1997) quienes indican que el compromiso normativo únicamente se genera cuando los empleados que se identifican con las metas que tienen la empresa, la motivación es tal que logran los objetivos planteados generando el crecimiento de esta.

4.2. Limitaciones

La presente investigación tuvo limitaciones en la selección de la población, únicamente se tuvo como referencia a 25 trabajadores de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, durante la aplicación de los cuestionarios, los horarios de los trabajadores obligaron a una administración dividida reduciendo la cantidad de la muestra a 19 colaboradores. Además el estudio se limitó al estudio relacional de las variables, no considerándose la influencia de la variable

compromiso organizacional en la satisfacción laboral, lo que puede ser motivo de otro estudio.

4.3. Implicancias

De acuerdo a las implicancias prácticas, se demuestra que existe una relación positiva y de intensidad moderada entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, estos resultados permitirán crear soluciones a través de la mejora a corto plazo del compromiso organizacional para que su efecto recaiga en una mayor satisfacción laboral.

Como implicancia teórica, se presenta información renovada sobre las variables en la unidad de estudio, explicando la relación de ambas con el apoyo de diferentes autores y sus modelados teóricos, a su vez presenta antecedentes que contrastan con cada uno de los objetivos planteados. Además, como implicancia metodológica, el presente trabajo se sitúa como la única investigación realizada en la unidad de estudio sobre las variables, además, propone la validez de contenido revisada por tres expertos en los dos cuestionarios.

4.4. Conclusiones

Se identificó que existe relación significativa $p < 0.05$ positiva de intensidad moderada (,522) entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

Se determinó el nivel medio con 68,4% de compromiso organizacional de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

Se estableció el nivel medio con 73,3% de satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

Se conoció la relación significativa $p < 0,05$ positiva de intensidad moderada ($r = 0,507$) entre la dimensión afectivo de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

Se analizó que existe relación significativa $p < 0,05$ positiva de intensidad alta ($r = 0,684$) entre la dimensión continuidad de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

Se examinó que no existe relación significativa $p > 0,05$ entre la dimensión normativa de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.

Referencias

Allen, N. & Meyer, J. (1997) Commitment in the workplace, (Theory, research and application), London. Sage Publications.

[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1609055](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1609055)

Álvarez, B. (2022). *La influencia de la motivación laboral en el compromiso y la felicidad en el trabajo*. [Tesis de Maestría, ICADE]. Repositorio ICADE

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68066/TFM01709.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arias, J., Villasís, Á., Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx.* 2016 abr-jun;63(2):201-206.

<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Calderón, J., Pando, M., Preciado, M. y Colunga, C. (2020). Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores *Mexicanos: Claridad y Futuro*. *Psicogente*, 22(43), 1–21.

<https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>

Castañeda, Y. (2019) Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de la Empresa Ópticas Peruanas Unidas S.A.C., Trujillo, 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46549>

Chiavenato, Idalberto (2010). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D. F.: McGraw-Hill.

Coronado, G, Valdivia, M., Aguilera, A., y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60). ISSN: 1405-5597.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S., & Cúlibrk D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontiers in Psychology*, 9.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>

Cumpa, A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en operarios de una empresa del rubro logístico en la ciudad de Callao [Tesis de licenciatura, Universidad Federico Villareal].
<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4723/CUMPA%20DELGADO%20AMANDA%20CORALIS%20-%20TITULO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Godoy, J. (2020). Compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral en el Centro Médico Militar de Trujillo 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49123>

Gonzales & Salazar (2019) Incidencia de las Dimensiones del Compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Alert del Perú S.A. Mall Aventura. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorios Latinoamericanos.

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3265117>

Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J. y Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846.

<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>.

Hernández, R. & Fernández, C. (2014) Metodología de la Investigación (Sexta edición). México D.F.: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A.

Herrera, J. y De Las Heras-Rosas, C. (2020). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Research journal Frontiers in Psychology*, 11, 609211.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>

Jaros, Stephen J.; Jermier, John M.; Koehler, Jerry W. y Sincich, Terry (1993). "Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process". *Academy of Management Journal*. Vol. 36, núm. 5, p. 951-995.

Locke, Edwin A. (1968). *What is job satisfactory*. Washington D. C.: American Psychological Association.

Meyer, John P. y Allen, Natalie J. (1991). "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*. Vol. 1, p.61-98.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/105348229190011Z>

Meyer, J.P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Motowidlo, S. (1996). Orientation Toward the Job and Organization. En Murphy, K., *Individual Differences and Behavior in Organizations* (175-208).
<https://www.gwern.net/docs/psychology/1996-murphyindividualdifferencesandbehaviorinorganizations.pdf>

OTZEN, T. & MANTEROLA C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Paz, E. y Pereda, A. (2020) Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de War, Cook y Wall en una empresa privada en Lima, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51078>

Pérez, M. (2018). Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15301>

Quispe (2017) Compromiso organizacional y satisfacción laboral en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2016, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco.

Quispe (2018), Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la dirección SubRegional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, Apurímac, 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas].
Repositorio UNAJMA Perú.
https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/398/Maribel_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J. P. y Rivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237- 245.
<https://hdl.handle.net/20.500.12442/6330>

Ramírez Roja, A. L., & Benítez Guadarrama, J. P. (2012). Satisfacción laboral en

una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta Universitaria*, 22(8),33-42. ISSN: 0188-6266. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41625070002>

Salazar, P (2018) Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina Simón Bolívar] Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>

Sáenz, E (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad bancaria - Agencia San Felipe [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12170/1/IV_FCE_308_TE_Saenz_Contreras_2022.pdf

Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnológica y Humanística. *Universidad Ricardo Palma*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Tercero, M. (2018) *El Compromiso Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la corporación Grupo Herdoiza, en la Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato*. [Tesis de Licenciatura,

Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio UTI

<https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/830>

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario para medir el compromiso organizacional

Estimada (o) colaborador (a): La encuesta tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el compromiso organizacional en el lugar donde trabaja.

La presente encuesta es anónima, por favor elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X), de antemano agradezco su colaboración.

ESCALA DE VALORES										
	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
	1	2	3	4	5					
N°	Dimensiones/Ítems					1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo										
1	Trabajo en mi organización más por satisfacción que por necesidad.									
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización.									
3	Mi organización tiene un gran significado personal para mí.									
4	Me siento como parte de una familia en mi organización.									
5	Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas.									
6	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.									
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.									
DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuidad										
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.									
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.									
10	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.									
11	Ahora mismo sería duro para mi dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.									
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.									
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo										
13	Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento obligación moral de permanecer en ella.									
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.									

15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.						
16	Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.						
17	La organización donde trabajo merece mi lealtad.						
18	Creo que le debo mucho a mi organización.						

Anexo 2

Cuestionario de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (WARR, COOK Y WALL)

INSTRUCCIONES:

Las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo.

Señale con una (X) dentro del recuadro inferior correspondiente a la pregunta.

Señale su grado de satisfacción con los siguientes aspectos de su trabajo:

DIMENSIÓN EXTRÍNSECA

1. Las condiciones físicas del trabajo

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

2. La libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

3. Los compañeros de trabajo

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

4. El reconocimiento que obtiene por un buen trabajo

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

5. El jefe inmediato

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

6. La cantidad de responsabilidad que se le confía

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

7. La cuantía de su salario

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

8. Las oportunidades que se le dan para demostrar sus habilidades

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

DIMENSIÓN INTRÍNSECA

9. Las relaciones laborales que existen entre los directivos y los trabajadores de su empresa.

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

10. Las oportunidades de promoción con las que cuenta

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

11. La forma en que es usted dirigido

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

12. La atención que se presta a sus sugerencias

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

13. La jornada de trabajo

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

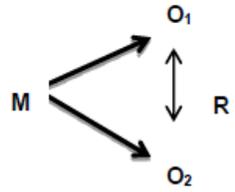
14. La variedad del trabajo

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

15. La seguridad en el trabajo

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FISCALÍA PROVINCIAL MIXTA CORPORATIVA DEL MÓDULO BÁSICO DE JUSTICIA DE LA ESPERANZA, 2023”					
PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023?</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Identificar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.</p>	<p>VARIABLE 1: Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afectivo • Continuidad • Normativa 	<p>Tipo de investigación: Sustantiva</p> <p>Diseño: Descriptiva - Correlacional</p>  <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Método de análisis de datos: Software SPSS</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población estará compuesta por</p>
<p>ESPECÍFICOS</p> <p>-¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023</p> <p>-¿Cuál es el nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023?</p> <p>-¿Qué relación existe entre la dimensión afectivo de</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>-Existe relación significativa entre la dimensión afectivo de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.</p> <p>-Existe relación significativa entre la dimensión continuidad de</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>-Determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.</p> <p>- Establecer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Mixta</p>	<p>VARIABLE 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores intrínsecos • Factores extrínsecos 		<p>MUESTRA</p>

<p>compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023?</p> <p>-¿Qué relación existe entre la dimensión continuidad de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023?</p> <p>-¿Qué relación existe entre la dimensión normativa de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023?</p>	<p>compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.</p> <p>- Existe relación significativa entre la dimensión normativa de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.</p>	<p>Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.</p> <p>-Conocer la relación entre la dimensión afectivo de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.</p> <p>-Analizar la relación entre la dimensión continuidad de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.</p> <p>- Examinar la relación entre la dimensión normativa de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Mixta Corporativa del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza, 2023.</p>			
---	---	--	--	--	--

ANEXO 4 : MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TÍTULO: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FISCALIA PROVINCIAL MIXTA CORPORATIVA DEL MODULO BASICO DE JUSTICIA DE LA ESPERANZA, 2023”					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: Compromiso organizacional	El compromiso organizacional se caracteriza por ser un estado psicológico que identifica el vínculo de un empleado con una organización y tiene un impacto en la decisión de un empleado de continuar o cesar sus días laborales en una organización en particular (Meyer y Allen, 2018).	La investigación se desarrollará en base al instrumento de Compromiso organizacional el cual se compone por 18 reactivos en respuesta escala Likert (TED Y TAD)	Afectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Lazos Emocionales 	Ordinal ESCALA LIKERT Totalmente de Acuerdo (TDA) 7 De Acuerdo (DA) 6 Levemente de Acuerdo (LA) 5 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ ND) 4 Levemente en Desacuerdo (LD) 3 En Desacuerdo (ED) 2
			Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> •SATISFACCION DE NECESIDADES •ESTABILIDAD •PARTICIPACION 	
			Normativa	<ul style="list-style-type: none"> • OBLIGACION • BIENESTAR • LEALTAD • MORAL 	

					Totalmente en Desacuerdo (TED)
VARIABLE 2: Satisfacción laboral	La satisfacción laboral engloba dos tipos de factores: extrínsecos e intrínsecos. La satisfacción laboral extrínseca se centra en aspectos relativos a la organización como remuneraciones, jornada laboral o condiciones físicas del trabajo, mientras que la satisfacción laboral intrínseca está enfocada en el reconocimiento del trabajo, el grado de responsabilidad y las promociones o líneas de carrera (Warr, Cook y Wall ,1979).	La variable Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall; la cual consta de 15 ítems que están agrupados en dos dimensiones, la satisfacción extrínseca y la satisfacción intrínseca.	Intrínseca	- Desarrollo Personal - Motivación - Relaciones interpersonales	Ordinal ESCALA LIKERT (1)Estoy absolutamente insatisfecho (2)Estoy bastante insatisfecho (3) Estoy algo insatisfecho (4) Indiferente (5) Estoy algo satisfecho (6)Estoy bastante satisfecho (7)Estoy absolutamente satisfecho
			Extrínseca	- Sueldo - Ambiente Laboral - Ergonomía	

ANEXO 5: MATRIZ DE INSTRUMENTO

VARIABLE	Dimensiones		ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	AFECTIVO	• LAZOS EMOCIONALES	1 Trabajo en mi organización más por satisfacción que por necesidad. 2 Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización. 3 Mi organización tiene un gran significado personal para mí. 4 Me siento como parte de una familia en mi organización. 5 Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas. 6 Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella. 7 Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.	Totalmente de Acuerdo (TDA) 7 De Acuerdo (DA) 6 Levemente de Acuerdo (LA) 5 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ ND) 4 Levemente en Desacuerdo (LD) 3 En Desacuerdo (ED) 2 Totalmente en Desacuerdo (TED)

	<p>CONTINUIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • OBLIGACION • BIENESTAR • LEALTAD • MORAL 	<p>8 Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.</p> <p>9 creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.</p> <p>10 Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.</p> <p>11 ahora mismo sería duro para mi dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.</p> <p>12 demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.</p>	
	<p>NORMATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> •SATISFACCION DE NECESIDADES •ESTABILIDAD •PARTICIPACION 	<p>13 Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento obligación moral de permanecer en ella.</p> <p>14 Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.</p>	

			<p>15 Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.</p> <p>16 Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.</p> <p>17 La organización donde trabajo merece mi lealtad.</p> <p>18 Creo que le debo mucho a mi organización.</p>	
SATISFACCIÓN LABORAL	EXTRÍNSECA	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo - Ambiente Laboral - Ergonomía 	<p>1.Las condiciones físicas del trabajo</p> <p>2. La libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.</p> <p>3. Los compañeros de trabajo</p> <p>4.El reconocimiento que obtiene por un buen trabajo</p> <p>5. El jefe inmediato</p> <p>6.La cantidad de confiabilidad que se le confía</p> <p>7. La cuantía de su salario</p> <p>8. Las oportunidades que se le dan para demostrar sus habilidades.</p>	<p>(1)Estoy absolutamente Insatisfecho</p> <p>(2)Estoy bastante insatisfecho (3) Estoy algo insatisfecho (4) Indiferente</p> <p>(5) Estoy algo satisfecho</p> <p>(6)Estoy bastante satisfecho</p> <p>(7)Estoy absolutamente satisfecho</p>
	INTRÍNSECA	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo Personal - Motivación - Relaciones interpersonales 	<p>9. Las relaciones laborales que existen entre los directivos y los trabajadores de su empresa.</p> <p>10. Las oportunidades de promoción con las que cuenta.</p> <p>11. La forma en que es usted dirigido.</p>	

			12. La atención que se presta a sus sugerencias. 13. La jornada de trabajo. 14. La variedad del trabajo 15. La seguridad en el trabajo	
--	--	--	---	--

ANEXO 6: PRUEBAS DE CONFIABILIDAD

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,483	18

La confiabilidad por consistencia interna de los datos de la variable compromiso organizacional es moderada con 0.483.

SATISFACCIÓN LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,492	15

La confiabilidad por consistencia interna de los datos de la variable satisfacción laboral es moderada con 0.492.

ANEXO 7: PRUEBAS DE NORMALIDAD

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,944	19	,312
Satisfacción Laboral	,901	19	,051

La prueba de Shapiro Wilk reveló que los datos presentan normalidad, por lo tanto, se utilizó la prueba paramétrica R de Pearson