

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Satisfacción laboral y su relación con el compromiso
organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices
- Pucallpa 2019**

Por:

Evi Chumbe Gutierrez

Asesor:

Mg. Bely Bonifacio Solis

Lima, marzo de 2020

DECLARACION JURADA DE AUDITORÍA DEL INFORME DE TESIS

Bely Bonifacio Solis de la Facultad de Ciencias Empresariales de la carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

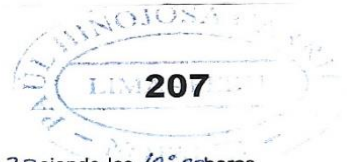
Que el presente informe de investigación titulado. **“Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices – Pucallpa 2019”** constituye la memoria que presenta la bachiller Evi Chumbe Gutierrez para aspirar al título profesional de licenciado en Administración y Negocios Internacionales, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Pucallpa, a los 27 días del mes de Octubre del año 2019.



Mg. Bely Bonifacio Solis



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Naña, Villa Unión, a uno día(s) del mes de marzo del año 2020 siendo las 10:30 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: Mg. Danny Lita Alonzo Lozano, el secretario: Lic. Nancy Adelaida Lazo Palacios y los demás miembros: Mg. Jessica del Pilar Meléndez Navarro, Dr. Ramos Alfonso Paredes Aguirre el asesor Mg. Bety Bonifacio Solís

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices - Pucallpa, 2019

de el(los)/la(las) bachiller/es: a) E. Crumbe Gutiérrez E. v. b)

conducente a la obtención del título profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales (Nombre del Título Profesional) con mención en

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): E. Crumbe Gutiérrez E. v.

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Row 1: Aprobado, 14, C, Aceptable, Bueno

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Row 2: Empty

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Handwritten signatures for Presidente, Asesor, and Candidato/a (a)

Handwritten signature for Miembro

Handwritten signatures for Secretario and Miembro

Blank line for Candidato/a (b)

Dedicatoria

A mis padres Melecio Chumbe Cardenas y Enith Gutierrez Gonzales, de los cuales me siento muy orgullosa, gracias por todo el aliento y amor que siempre me han dado son un gran ejemplo a seguir, a mi esposo Jorge Luis Zevallos por todo su apoyo y comprensión en estos años de estudios, a mis hijos Renzo y Mateo que son mi inspiración y fuerza para poder lograr la meta trazada.

Agradecimiento

A Dios por todas las bendiciones que me da a diario, y por concederme el cumplir uno de mis anhelados sueños.

A mí familia, que son una gran bendición en mi vida, me llena de orgullo y me empuja a seguir adelante.

A mi cuñado Fernando Vásquez, por ser mi mentor y formarme en mi etapa de aprendizaje, por su paciencia y exigencia la cual valoro mucho.

Al Sr. Alex Chiu y su esposa la Sra. Daniza Dadic, por haberme dado la oportunidad, confianza y respaldo aun sin conocerme, de poder trabajar y aprender en su empresa.

ÍNDICE

DECLARACION JURADA DE AUDITORÍA DEL INFORME DE TESIS.....	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
ABSTRACT	xii
Capítulo I. El problema	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Hipótesis.....	14
1.4.1. Hipótesis general	14
1.4.2. Hipótesis específica	14
1.5. Justificación del proyecto.....	15
1.6. Relevancia teórica.....	15
1.7. Relevancia metodológica	16
1.8. Marco bíblico y filosófico	16
Capitulo II. Marco Teórico.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1. Antecedentes internacionales	17
2.1.2. Antecedentes nacionales	18
2.2. Bases teóricas	21
2.2.1. Satisfacción laboral.....	21
2.2.1.1. Definición de satisfacción laboral	21
2.2.1.2. Importancia de la satisfacción laboral	21
2.2.1.3. Teorías de la Satisfacción Laboral.....	22
2.2.1.4. La medición de la satisfacción laboral.....	23

2.2.1.5.	Dimensiones de la Satisfacción Laboral utilizadas en el presente proyecto	23
2.2.2.	Compromiso organizacional	25
2.2.2.1.	Definición	25
2.2.2.2.	Importancia	26
2.2.2.3.	Teorías del Compromiso Organizacional	27
2.2.2.4.	Factores que influyen en el compromiso organizacional	28
2.3.	Definición de términos	28
2.3.1.	Satisfacción laboral	28
2.3.2.	Compromiso organizacional	29
Capítulo III.	Materiales y Métodos	30
3.1.	Enfoque y diseño de investigación	30
3.1.1.	Enfoque de investigación	30
3.1.2.	Nivel de investigación	30
3.1.3.	Diseño de la investigación	31
3.2.	Población y muestra	31
3.2.1.	Población	31
3.2.2.	Muestra	32
3.2.3.	Variables, dimensiones e ítems	32
3.2.4.	Instrumentos de medición u observación	33
3.3.	Procesamiento de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos	33
3.4.	Procesamiento de la información	36
Capítulo IV.	Resultados y Discusión	37
4.1.	Resultados descriptivos	37
4.2.	Prueba de normalidad	38
4.3.	Contratación de hipótesis	39
Capítulo V.	Conclusiones y Recomendaciones	46
5.1.	Conclusiones	46
5.2.	Recomendaciones	47
Referencias		48
ANEXOS		50

Índice de tablas

Tabla 1: Cuadro de población de diversas empresas automotrices	31
Tabla 2: Tabla de variables, dimensiones e ítems	32
Tabla 3: Confiabilidad de los instrumentos de Satisfacción Laboral	34
Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos de Compromiso Organizacional.....	35
Tabla 5: Resultados sociodemográficos.....	37
Tabla 6: Prueba de normalidad la variable satisfacción laboral	38
Tabla 7: Prueba de normalidad la variable compromiso.....	39
Tabla 8: Contratación de la hipótesis general.....	39
Tabla 9: Contratación de la hipótesis específica	44

Índice de Figuras

Figura 1: Satisfacción laboral.....	41
Figura 2: Compromiso Organizacional.....	44

Índice de Anexos

Anexo 1: matriz de consistencia	51
Anexo 2: Instrumentos	53
Anexo 3: Validación por expertos de los instrumentos	58

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices en Pucallpa 2019. Las variables de estudio fueron, la satisfacción laboral que es el resultado de factores tanto internos como externos y el compromiso organizacional. El procedimiento estadístico a utilizar fue la significación y fiabilidad de la correlación.

Se obtuvo una correlación significativa positiva con un $Rho=0.400$ y $p=0,005$, entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional con lo que se estableció que hay una influencia positiva significativa entre la satisfacción laboral en el compromiso organizacional, los encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto y esto se debe a que son reconocidos, por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales, las condiciones del trabajo son favorables, las políticas de la empresa van acordes a cada trabajador. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.

ABSTRACT

The objective of this study was to establish the influence that job satisfaction has on the organizational commitment of the workers of the automotive companies in Pucallpa 2019. The study variables were, job satisfaction that is the result of both internal and external factors and the organizational commitment. The statistical procedure to be used was the significance and reliability of the correlation.

A significant positive correlation was obtained with a $Rho = 0.400$ and $p = 0.005$, between job satisfaction and organizational commitment, which established that there is a significant positive influence between job satisfaction in organizational commitment, respondents said they had a level of High job satisfaction and this is because they are recognized, for their work, they have good interpersonal relationships, working conditions are favorable, company policies are consistent with each worker. It is recommended to perform job satisfaction measurements periodically to maintain updated information and assertive communication is proposed as a strategy to improve the satisfaction of human resources, through training.

Capítulo I. El problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

En una encuesta realizada por Ipsos Apoyo en el año 2016 sobre satisfacción laboral, se obtuvo resultados que refleja que los peruanos no están satisfechos laboralmente, un 76% de los encuestados respondió negativamente ante la pregunta ¿Eres Feliz en tu trabajo?, de este porcentaje el 22% indico que es porque no estaba en un trabajo desafiante, 20% señala que no contaba con un buen clima laboral, 19% indico que su jefe no es un buen líder, 12% dijo que es porque no está conforme con su remuneración, 10% indico que mi empresa no me retribuye sus logros, 10% lo atribuyo a que no puede aportar nuevas ideas, 7% porque no le entregaban posibilidades de ascenso. Esto se ve reflejado en muchas organizaciones sobre el sentir de sus trabajadores, la satisfacción personal laboral es parte fundamental de una buena gestión, a través de ella una empresa u organización mejora sus procesos, la calidad de sus productos o servicios, mejorando la productividad, es fundamental que un trabajador este satisfecho en las labores que desempeña.

El presente trabajo pretende medir la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, de las empresas automotrices en nuestra región, con más de 15 años de experiencia en el mercado y con más de 25 trabajadores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices – Pucallpa 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices – Pucallpa 2019?

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices – Pucallpa 2019?

¿Existe relación significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas, promoción y capacitación, comunicación, puesto de trabajo) y las dimensiones del compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo) de los trabajadores de las empresas automotrices – Pucallpa 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices – Pucallpa 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas automotrices – Pucallpa 2019.

Evaluar el grado de compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices – Pucallpa 2019?

Determinar si existe relación significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas, promoción y capacitación, comunicación, puesto de trabajo) y las dimensiones del compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo) de las empresas automotrices – Pucallpa 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices – Pucallpa 2019.

1.4.2. Hipótesis específica

El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas automotrices – Pucallpa 2019, es bajo.

El grado de compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices – Pucallpa 2019, es bajo

Existe relación significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas, promoción y capacitación, comunicación, puesto de trabajo) y las dimensiones del compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo) de las empresas automotrices – Pucallpa 2019.

1.5. Justificación del proyecto

Hoy en día las empresas se preocupan por atender bien a sus clientes, pero no se preocupan por los problemas que aquejan a sus colaboradores en el entorno de la empresa, ya que ellos necesitan potenciar sus habilidades, siendo la satisfacción laboral un factor muy influyente para obtener el compromiso organizacional de cada colaborador, este proyecto nos llevara a conocer el resultado de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su empleo y cuan cómodo se siente él.

En el mercado laboral, el interés por el “Talento Humano” ha tomado un mayor auge en estos tiempos primordialmente en el desarrollo empresarial, reconociendo la importancia de abordar estudio en este tema, la competencia global en el rubro automotriz, requiere que los empleados sean más flexibles y que aprendan a enfrentar los cambios rápidos y las innovaciones, en pocas palabras podríamos decir que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores en el rubro automotriz, enfrentarían numerosos retos. Al desarrollar este trabajo nos permitirá ver muchas oportunidades de mejora en cambio, a favor en las empresas obteniendo de esta manera trabajadores satisfechos y comprometidos con su organización, la cual dará una alta productividad y rentabilidad a la empresa.

1.6. Relevancia teórica

La investigación permitirá conocer las teorías, así como el marco conceptual de las variables en estudio., con la cual será posible lograr la especialización en la temática de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

1.7. Relevancia metodológica

La investigación hará posible conocer las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez y confiabilidad de los mismos, con el fin de auscultar información que permita contrastar de la mejor manera la hipótesis en estudio.

1.8. Marco bíblico y filosófico

Desde la cosmovisión cristiana la satisfacción laboral podemos encontrar en la palabra Dios versículos que hablan sobre el valor del trabajo y de cómo realizar cada acción allí como si fuera para Dios mismo. Es decir que cada acción que hagamos debemos hacerlo con gozo, compromiso, responsabilidad y un corazón dispuesto, en Colosenses 3:23-24 nos dice; 23 Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres; 24 sabiendo que del Señor recibiréis la recompensa de la herencia, porque a Cristo el Señor servís, y en Santiago 5:4 dice “Mirad, el jornal de los obreros que han segado vuestros campos y que ha sido retenido por vosotros, clama contra vosotros; y el clamor de los segadores ha llegado a los oídos del Señor de los ejércitos”.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Frías, P. 2014. Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Tesis de Magíster. Universidad de Chile. Resumen: Tiene como objetivo identificar y describir los factores que ayudan a que los jóvenes permanezcan en las instituciones. En primer lugar, realizó una revisión de la literatura pertinente a las variables de estudio. Concluye que la satisfacción laboral no está relacionada con la permanencia de los jóvenes, pero sí los planes de desarrollo profesional.

Zurita, 2014. Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada. Tesis de maestría. Universidad de Granada. Resumen. El objetivo de la presente investigación ha sido analizar la relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral, La muestra utilizada, 80 trabajadores de los Juzgados de Granada,. El diseño del estudio ha sido de tipo transeccional correlacional, se obtuvo una alta correlación positiva entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Además, se comprobó que no había diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a ambas variables estudiadas.

Gomez, 2014. Satisfaccion laboral y compropiso en las organizaciones de Rio Verde SLP. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Resumen. El objetivo principal de este estudio fue identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral comprendiendo sus tres dimensiones (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones recibidas) y el compromiso

organizacional, comprendiendo también tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo), consideración variables sociodemográficas de los trabajadores de las organizaciones de Rioverde, S.L.P. Es una investigación descriptiva, correlacional, transversal además de enfocarse a la investigación cuantitativa, se utilizaron las técnicas estadísticas r de Pearson, Rho de Spearman, ANOVA de un solo factor y t para muestras independientes. La muestra se integró de 196 trabajadores de las diferentes organizaciones de Rioverde S.L.P. Los resultados obtenidos muestran que si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, así como también las variables sociodemográficas influyen en el compromiso organizacional.

Gonzales, 2016. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. Tesis de doctorado. Universidad de Extremadura. Resumen. El objetivo de la investigación fue Determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. Transferir los resultados a sus órganos gestores. La muestra de la investigación fue de 124 enfermeras, la investigación fue de alcance descriptivo correlacional, se llegó a la conclusión que existe una relación elevada entre de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres, es decir a mayor tiempo trabajado en el puesto actual, menor estrés.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Abanto, S. 2017. Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana. Tesis. Universidad Privada Antenor

Orrego. Resumen: Es una investigación cuantitativa con enfoque descriptivo y correlacional. Aplicó los instrumentos de medición a 151 trabajadores y halló que existe un bajo nivel de compromiso organizacional, al igual que la satisfacción laboral. Se encontró una correlación positiva entre las dos variables de estudio.

Campos, L.2016. Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Resumen. El objetivo de la investigación fue de determinar el grado de relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016, La investigación fue realizada con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, además de diseño no experimental de corte transversal, se consideró una población conformado por 222 docentes, ral. Los resultados de la investigación permiten establecer que existe relación positiva ($\rho=0,419$) y significativa ($p = 0,001$) menor que $\alpha = 0,05$; en el nivel de correlación moderada entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa 20, UGEL -06, Chosica,2016.

Mejia, V. 2017. Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Resumen. El objetivo de investigación fue determinar la relación que existe entre el Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21, La población estuvo conformada por 100 docentes, la investigación fue aplicada, y descriptivo correlacional, Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva $r = 0,705$ entre las variables: satisfacción laboral y compromiso organizacional. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor

a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, en consecuencia se concluye que la satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016. Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.

Guerra, 2017. Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Resumen. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la Satisfacción laboral y Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016. La población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por 90 trabajadores, El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.825 indico que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se concluyó que: La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016.

Gonzales E. Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos del establecimiento penitenciario callao, 2015. Tesis. Universidad Señor de Sipan. Resumen. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre La Satisfacción Laboral y El Compromiso Organizacional, la muestra fue de 72 trabajadores. El estudio se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, así como también descriptivo Los resultados con la correlación lineal de Pearson indicaron una directa y

significativa relación entre las variables de estudio, por tanto, se establece a un mayor aumento de Satisfacción Laboral en un trabajador aumenta también el Compromiso Organizacional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Satisfacción laboral

2.2.1.1. Definición de satisfacción laboral

Según Bracho (2016), indica que la satisfacción laboral se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos. Según Shaum (2015) define la satisfacción laboral como el conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión, objetivos y procesos de la institución, así como el orgullo que sienten los empleados por pertenecer a la organización.

Según Fernández (2012), define a la satisfacción laboral como la actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. Palma (2015) sostiene que la satisfacción laboral está basada en las creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional

2.2.1.2. Importancia de la satisfacción laboral

La importancia de la satisfacción laboral se puede determinar en los siguientes puntos:

A. El salario laboral y los incentivos económicos.

Algunos trabajadores lo que más valoran es cobrar un buen salario, o al menos un sueldo coherente, acorde con el esfuerzo realizado, o ser recompensado con incentivos de tipo económico.

A. La estabilidad laboral.

Otro porcentaje de los trabajadores se conforman y motivan con la seguridad que les ofrece el poder disfrutar de cierta estabilidad laboral.

B. Las posibilidades de ascenso.

Es otro de los aspectos más valorados, la posibilidad de desarrollar la carrera profesional dentro de la empresa, de continuar creciendo y ascendiendo puestos.

C. El ambiente de trabajo.

Para muchos empleados, trabajar en un clima laboral positivo, donde se fomenta la participación de todos los miembros, existe una buena comunicación y cohesión grupal, es uno de las condiciones que más les motiva a la hora de tener que acudir a su trabajo.

D. La flexibilidad

No solo de horarios, también el hecho de poder trabajar desde el hogar o cualquier otro lugar que no sea la oficina.

2.2.1.3. Teorías de la Satisfacción Laboral

Las principales teorías de la satisfacción laboral son:

- Teoría de las necesidades hiperjerárquicas de Abraham H. Maslow
- Teoría de los dos factores de Frederic Herzberg
- Teoría de las expectativas de Victor Vroom's

- Modelo de Porter-Lawler
- Teoría de la equidad de Stacy Adam's
- Teoría de la Satisfacción Laboral de Herzberg,

2.2.1.4. La medición de la satisfacción laboral

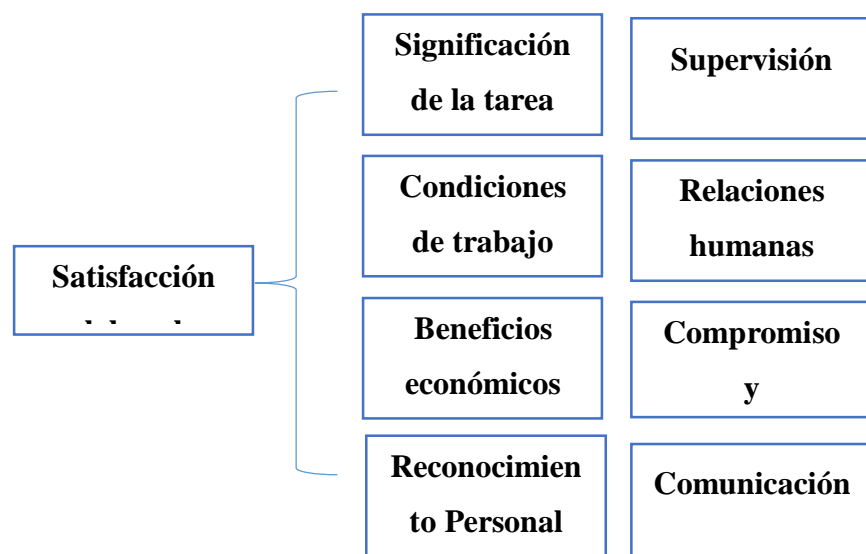
La medición de la satisfacción laboral como una dimensión central para el bienestar en el lugar de trabajo es crucial para establecer decisiones de gestión adecuadas que mejoren el rendimiento. La medición de diferentes facetas de la satisfacción laboral conduce a una comprensión más precisa sobre la satisfacción laboral en la investigación, así como a intervenciones más específicas en las empresas (Lepold y col. 2018).

2.2.1.5. Dimensiones de la Satisfacción Laboral utilizadas en el presente proyecto

Según Palma, 2015. la satisfacción laboral tiene 4 dimensiones:

Figura N°1:

Dimensiones de satisfacción laboral



A. Dimensión 1: Condiciones de trabajo

Según Palma, 2015. La condición de trabajo es el estado del entorno laboral. Los daños a la salud que pueden ser ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado de la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se realizan las labores y de una deficiente o inadecuada organización del trabajo.

B. Dimensión 2: Remuneraciones y beneficios laborales

Según Palma, 2015. Indica que es la ganancia obtenida por un actor de una actividad comercial y/o prestación de servicios los cuales expresan que los beneficios económicos son asignaciones que brinda la empresa al colaborador para reconocer su labor, con ello trata de garantizar la satisfacción de los colaboradores y mejorar su calidad de vida, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo motivada y productiva.

C. Dimensión 3: Supervisión

Grado en que los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario.

D. Dimensión 4: Relaciones Humanas

Grado en que se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores.

E. Dimensión 5: Promoción y capacitación

Grado en que se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente.

F. Dimensión 6: Puesto de trabajo

Valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización.

G. Dimensión 7: Comunicación

Grado en que se transmite información y se mantiene comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo.

2.2.2. Compromiso organizacional

2.2.2.1. Definición

Meyer 2017. Define que el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continua o interrumpe la permanencia en dicha organización.

Según Mathieu, 2014. El compromiso organizacional está caracterizado por una fuerte creencia y aceptación de las metas y normas de la empresa, el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la organización y un fuerte deseo de seguir siendo parte de éstas.

Robines, 2009. Define el compromiso organizacional como la actitud que expresa un individuo hacia su organización, al reflejar su fidelidad, identificación y colaboración permanente con la empresa.

Ríos, 2010. Definen el compromiso organizacional como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Estos autores sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los colaboradores con más años de servicio en una organización, aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa y quienes trabajan en un grupo de colaboradores comprometidos.

2.2.2.2. Importancia

Navarro, 2007. Indica que el compromiso organizacional contribuye al estudio del comportamiento del capital humano, de una manera completa, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren. Así pues, para las organizaciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. También resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo por lo general es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas

comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad

2.2.2.3. Teorías del Compromiso Organizacional

Teoría de O'Reily y Chatman, es una teoría multidimensional y consideran que el compromiso organizacional tiene tres dimensiones:

- Involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas
- Involucramiento basado en la afiliación
- Involucramiento sustentado en congruencia entre valores individuales y organizacionales.” (Gallardo y Sandoval, 2014).

Teoría de los tres componentes de Meyer y Allen. Meyer (2017) propone la Teoría Multidimensional del Compromiso Organizacional, y señala que ésta tiene 3 dimensiones:

- Compromiso afectivo. Refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización.
- Compromiso continuo. Revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización, reconoce los costos asociados con dejar la organización.
- Compromiso normativo . Consiste en la experimentación por parte del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de pertenecer en la organización para la que actualmente labora, revela los sentimientos de obligación del colaborador,

2.2.2.4. Factores que influyen en el compromiso organizacional

Ríos (2010) considera algunos factores y clasifica su contribución al compromiso organizacional de la siguiente manera:

- Competencia personal percibida (positiva)
- Consideración del líder (positiva)
- Liderazgo (positiva)
- Ambigüedad del rol (negativa)
- Conflictividad del puesto de trabajo (negativa)

A su vez Ríos (2010) identifica la existencia de otros factores con los que el compromiso organizacional mantiene una correlación más alta, siendo los siguientes:

- Motivación interna (positiva)
- Implicación en el puesto de trabajo (positiva)
- Satisfacción laboral global (positiva)
- Satisfacción con el propio trabajo (positiva)
- Satisfacción con la promoción (positiva)
- Satisfacción con el sistema de supervisión (positiva)
- Estrés (negativa)

2.3. Definición de términos

2.3.1. Satisfacción laboral.

Palma (2015), define la satisfacción laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional

2.3.2. Compromiso organizacional.

Ríos (2010) define el compromiso organizacional como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Estos autores sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los colaboradores con más años de servicio en una organización, aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa y quienes trabajan en un grupo de colaboradores comprometidos.

Capítulo III. Materiales y Métodos

3.1. Enfoque y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque de investigación

El enfoque de investigación es cuantitativo y el tipo de investigación escogido es No Experimental, el cual implica que el investigador no manipule las variables, sino más bien que estudie y analice cual es la relación que existe entre ellas.

Según su carácter: La investigación es de tipo correlacional porque permite establecer la relación entre las variables

Según su naturaleza: El estudio es cuantitativa y posible, cuantificable las variables y sus dimensiones, utilizando los métodos estadísticos como base científica.

Según el alcance temporal: El estudio es de carácter transversal porque permite medir la variable en un momento determinado.

Según la orientación que asume: La investigación está orientada a la aplicación, por que posibilitaría aplicar los conocimientos y la experiencia profesional en la realidad problemática.

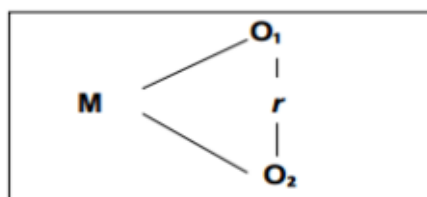
3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es aplicado, puesto que no vamos a descubrir un nuevo método o aporte sobre las variables, sino más bien vamos a estudiar y analizar las variables existentes y la relación que tienen entre sí.

3.1.3. Diseño de la investigación

Según Hernández (2014) la “la investigación es de tipo no experimental, el diseño del presente estudio pertenece al tipo de estudio correlacional descriptivo”.

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M = Las empresas automotrices

O1= Satisfacción laboral

O2=Compromiso organizacional

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población será un total de 50 trabajadores de las diversas empresas automotrices de la ciudad de Pucallpa 2019

Tabla 1: Cuadro de población de diversas empresas automotrices

Genero	total
--------	-------

Hombres	33
Mujeres	11
Total	50

Fuente: Elaboración propia

3.2.2. Muestra

El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 50 trabajadores.

Según Hernández, 2016, expresa que "Si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra".

3.2.3. Variables, dimensiones e ítems

Tabla 2: Tabla de variables, dimensiones e ítems

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS
Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	1,2,3,4,5,6,7
	Remuneraciones y beneficios laborales	8,9,10,11,12,13
	Supervisión	14,15,16,17,18,19
	Relaciones humanas	20,21,22,23,24,25
	Promoción y capacitación	26,27,28,29,30,31,32
	Puesto de trabajo	33,34,35,36,37
	Comunicación	38,39,40,41,42,43
	Compromiso afectivo	44,45,46,47,48,49
	Compromiso de continuidad	50,51,52,53,54,55

3.2.4. Instrumentos de medición u observación

El instrumento para medir la satisfacción laboral es la Escala de Satisfacción Laboral (SL-ARG) propuesto por Ruiz y Zavaleta (2013). Tiene siete (7) dimensiones. Se recomienda que la administración de este instrumento sea personal o colectiva. El tiempo de duración es de 20 minutos. Utiliza una escala de Likert que va desde 1=Totalmente en desacuerdo hasta 5= Totalmente de acuerdo.

Asimismo, se utilizará el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, 1997. Este cuestionario tiene tres (3) dimensiones. Fue adaptada por Arciniega y Gonzáles, 2006. Se aplica a mayores de 17 años de edad. Contiene 18 ítems. Se utiliza una escala de Likert que va desde:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

Las dimensiones tienen un grado de confiabilidad que va desde 0,410 hasta 0,735.

3.3. Procesamiento de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos

La aplicación de métodos estadísticos, el proceso de análisis de datos será posible mediante la aplicación de métodos estadísticos, tales como la estadística descriptiva o inferencial.

La presentación de la información será mediante cuadros y gráficos estadísticos así como los estadígrafos correspondientes.

Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos

3.3.1. Validación

Para la validación por expertos, a pesar que los instrumentos ya se encuentran validados, pensando que corresponden a realidades distintas a la nuestra, se recurrió a cinco profesionales Investigadores del entorno, Dr. Alfonso Paredes Aguirre, Dr. Guillermo Montalvo Taboada, Mag. Jessica del Pilar Meléndez Navarro, Mag. Lila Navarro, Mag. Wendy Ruiz Coral; Quienes presentaron sin ninguna observación, las que son certificadas con las respectivas firmas, que obra en el respectivo anexo.

3.3.2. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se realizara mediante el método de consistencia interna de Alpha de Cronbach mediante el software de SPSS v25.

Tabla 3: Confiabilidad de los instrumentos de Satisfacción Laboral

Elementos	Todos los ítems	
	Alpha de Cronbach	N de Items
<i>Satisfacción laboral</i>	,933	43

Condiciones de trabajo	,882	7
Remuneración y beneficios laborales	,817	6
Supervisión	,765	6
Relaciones humanas	,752	6
Promoción y capacitación	,707	6
Puesto de trabajo	,603	6
Comunicación	,772	6

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 03, se observa la fiabilidad de los instrumentos utilizados para la recolección de la información, el primer instrumento es para Satisfacción Laboral que consta de 43 ítems, donde se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.933 y en sus dimensiones valores superiores a 0.603, lo cual demuestra que el instrumento es confiable para ser aplicado en poblaciones de similares características.

Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos de Compromiso Organizacional

Elementos	Alpha de Cronbach	N de Items
<i>Compromiso organizacional</i>	,797	18
Compromiso afectivo	,638	6
Compromiso de continuidad	,721	6
Compromiso normativo	,634	6

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 04, se observa la fiabilidad de los instrumentos utilizados para la recolección de la información, el primer instrumento es para Compromiso Organizacional que consta de 18 ítems, donde se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,797 y en sus dimensiones valores superiores a 0.634, lo cual demuestra que el instrumento es confiable para ser aplicado en poblaciones de similares características.

3.4. Procesamiento de la información

Aplicación de métodos estadísticos, el proceso de análisis de datos fue posible mediante la aplicación de métodos de datos estadísticos, tales como la estadística descriptiva o inferencial.

La presente información se hizo mediante cuadros y gráficos estadísticos así como los estadígrafos correspondientes.

Descriptiva y correlacional: Para describir las variables se organizó los datos en tablas de frecuencia y figuras que describan los porcentajes de las respuestas en cada nivel o rango usando el software estadístico SPSS versión 25 Inferencial: Se hizo la generalización de los resultados encontrados en la muestra de acuerdo con los objetivos de la investigación, a través de los métodos estadísticos. De prueba: El coeficiente de correlación de Spearman para determinar la asociación de las variables.

Capítulo IV. Resultados y Discusión

4.1. Resultados descriptivos

La tabla 5, representa los resultados sociodemográficos, los participantes en el estudio son 50 trabajadores de las empresas automotrices en Pucallpa. La edad de los trabajadores se distribuye entre 22.0% tiene menor o igual a 30 años, el 28.0% tiene entre 28 a 34 años, entre 35 a 40 tiene entre 20.0% y finalmente de 41 a más tiene 30.0%, con respecto al sexo de los participantes, el 34.0% son mujeres y el 66.0% son varones.

Tabla 5: Resultados sociodemográficos

	<i>N</i>	%
Género		
Mujer	17	34,0%
Hombre	33	66,0%
Total	50	100,0%
Edad		
<= 27	11	22,0%
28 – 34	14	28,0%
35 – 40	10	20,0%

41+	15	30,0%
Total	50	100,0%

Fuentes: Elaboración propia

4.2. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad es un análisis para poder conocer la distribución de la data o información, así poder aplicar estadísticos paramétricos o no paramétricos.

La hipótesis nula menciona que la distribución es normal y la hipótesis alternativa menciona que la distribución no normal, por lo tanto, si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Como se puede observar en la tabla 6, el p valor de los resultados es menos a 0.05, lo que indica que la distribución de los datos es no normal. Por tal motivo el estadístico adecuado para la relación entre las dos variables analizadas, es la Rho de Spearman.

Tabla 6: Prueba de normalidad la variable satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadística	gl	p-valor
Satisfacción_laboral	0,123	50	,056 ^c
<i>Condición_de_trabajo</i>	0,166	50	,002
<i>Remuneraciones_y_beneficios_laborales</i>	0,164	50	,002
<i>Supervisión</i>	0,213	50	,000
<i>Relaciones_humanas</i>	0,228	50	,000
<i>Promoción_y_capacitación</i>	0,308	50	,000
<i>Puesto_de_trabajo</i>	0,248	50	,000
<i>Comunicación</i>	0,126	50	,045

*. La distribución de prueba es normal.

Tabla 7: Prueba de normalidad la variable compromiso

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadística	gl	p-valor
Compromiso_organizacional	0,091	50	,200 ^{c,d}
<i>Compromiso_afectivo</i>	0,112	50	,154
<i>Compromiso_de_continuidad</i>	0,129	50	,036
<i>Compromiso_normativo</i>	0,161	50	,002

*La distribución de prueba es normal.

4.3 Contratación de hipótesis

4.3.1. Contratación de la hipótesis general

Ho: No existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices – Pucallpa 2019.

H1: Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices – Pucallpa 2019.

Tabla 8: Contratación de la hipótesis general

RHO DE SPEARMAN	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
			1.000	,400*

	Sig. (bilateral)		.005
	n	50	50
Compromiso organizacional	Coefficiente de	,400*	1.000
	correlación		
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	50	50

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

Descripción: En la tabla 8 se determina la correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional donde muestra un valor $\rho = 0.400$ y un grado de significancia de $P = 0.005$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe una correlación significativa positiva y una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir que la satisfacción laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices, Pucallpa 2019.

4.3.2. Contratación de las hipótesis específicas

4.3.2.1 Hipótesis específica 1

Ho: No Existe un nivel bajo en la de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas automotrices Pucallpa 2019.

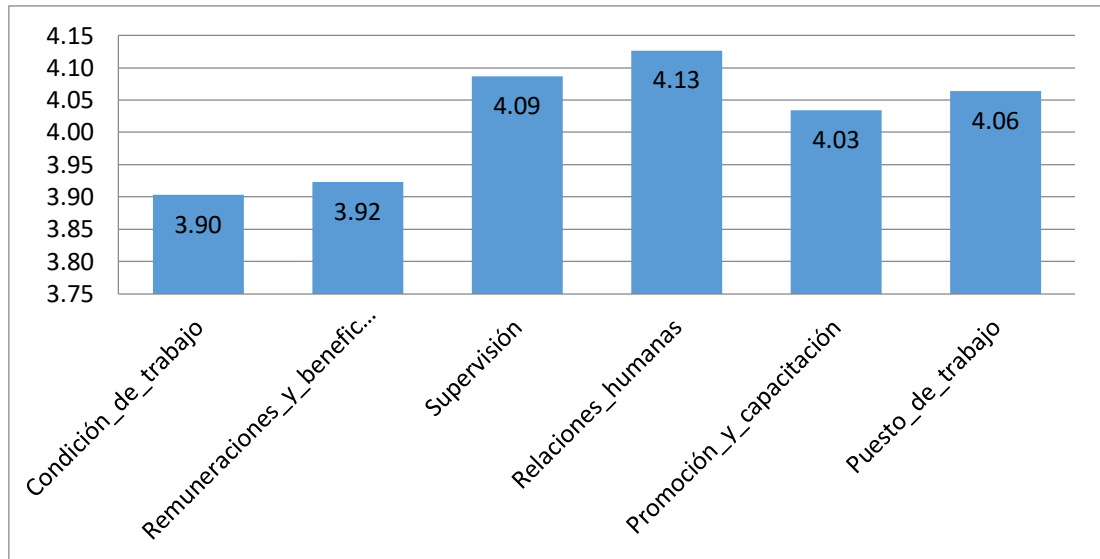
H1: Existe un nivel bajo en la de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas automotrices Pucallpa 2019.

En la tabla 6, se describen las dimensiones de la variable satisfacción laboral, donde los valores para condición de trabajo tiene un promedio 3.90, remuneraciones y beneficios tiene un promedio de 3.92, supervisión tiene un promedio de 4.09, relaciones humanas

tiene un promedio de 4.13, promoción y capacitación tiene un promedio de 4.03 y puesto de trabajo tiene un promedio de 4.06.

Gráfico de Tabla 6:

Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.



Elaboración propia

Figura 1: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral en el grupo de trabajadores donde se realizó el estudio, se caracteriza por tener fuertes y estrechas relaciones humanas (Media=4,13). Al respecto, Carl Reichardt, quien se convirtió en director general en 1983, atribuyó el éxito del banco básicamente a las personas que le rodeaban, a las relaciones humanas de calidad que existían en el grupo (Collins, 2001:94). El individuo debe esforzarse a construir relaciones sólidas y enriquecedoras en una empresa, pues esto es vital para el progreso de su empresa y su seguridad laboral para él y su familia (Miedaner, 2003:10). Miedaner afirmaba “pregúntales a las personas de éxito que conoces, que han prosperado y se han realizado plenamente, cómo lo lograron y te dirán que no lo hicieron solos. Necesitamos de los demás para que nos apoyen y nos estimulen, los necesitamos para que nos den

ideas y amistad, y para que en nuestra vida haya amor y bondad” (2003:161). Las posibilidades de éxito aumentarán sensiblemente si el empleado y trabajador tienen sólidas relaciones humanas que los haga crecer personalmente y esto promueva el desarrollo de la empresa. Las buenas relaciones humanas en el trabajo se manifiestan, por ejemplo, cuando los trabajadores pueden acceder con facilidad a la información que necesitan, cuando reciben orientación continua del empleador, reciben apoyo de los colegas en los momentos desafiantes o de duda.

En segundo lugar, los encuestados consideran que la satisfacción laboral se relaciona con la supervisión (media=4,09). Este hallazgo es muy importante en el desarrollo de la empresa. Posiblemente ellos perciben que de esta manera se logra tener a los trabajadores más idóneos, dándoles seguridad de sostenibilidad de su empresa. Collins (2001:95) sostiene en su investigación lo siguiente: “No hemos encontrado ninguna pauta de comportamiento significativo que vincule la compensación de los ejecutivos con el paso de una empresa de buena a magnífica. El objetivo de la compensación no es “motivar” los comportamientos adecuados de las personas inadecuadas, sino conseguir y conservar a las personas adecuadas desde el principio”. Y esto se logra con una buena supervisión, tal como una supervisión para orientar en cuanto a conocimientos y destrezas, una supervisión que ayude a mejorar el ambiente de trabajo. Asimismo, la supervisión debe ayudar a mejorar el sueldo que perciben los trabajadores según la calidad del trabajo, una supervisión en donde el trabajador observa que el empleador considera sus opiniones o sugerencias y sobre todo, una supervisión que les da esperanza concreta de lograr un mayor ascenso laboral.

En tercer lugar, se observa que la dimensión puesto de trabajo tiene una media de 4,06. Es decir, que la satisfacción laboral resulta ser mayor si el trabajador percibe que su

empresa le está otorgando la formación necesaria para desempeñarse correctamente en su trabajo; cuando la empresa le indica las funciones y responsabilidades con precisión, y se le proporciona los materiales y recursos necesarios para lograr una mayor eficiencia laboral.

Por otro lado, la dimensión de la satisfacción laboral con el más bajo puntaje fue de “Condición de trabajo” con una media de 3,90. Es decir que la empresa debiera preocuparse por mejorar la iluminación y ventilación del centro laboral, ofrecer mayores oportunidades para ascender, permitir un mayor desarrollo de las habilidades de los trabajadores, lograr una comunicación más activa con los empleados.

4.3.2.2 Hipótesis específica 2

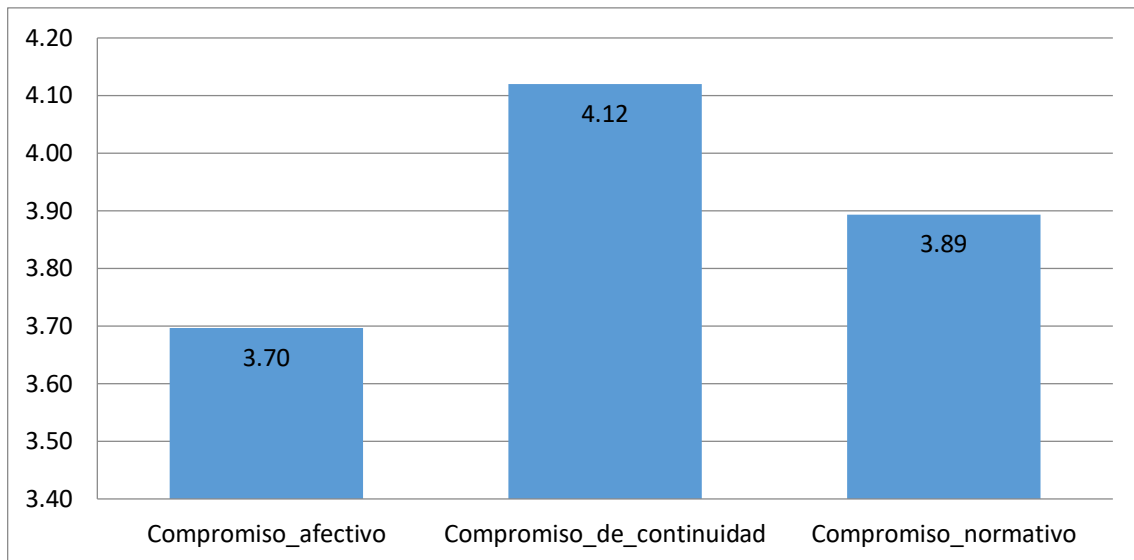
Ho: No Existe un nivel bajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices Pucallpa 2019.

H1: Existe un nivel bajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices Pucallpa 2019.

En la tabla 7, se presentan los resultados de las dimensiones de la variable compromiso organizacional, donde la significación de la dimensión extrínseca que tiene un promedio de 3.90 que es bastante de acuerdo, tiene los siguientes indicadores compromiso efectivo tiene un promedio de 3.70, compromiso de continuidad tiene un promedio de 4.12 y compromiso normativo tiene un promedio de 3.89.

Gráfico de Tabla 7

Estadísticos descriptivos del variable compromiso organizacional y sus dimensiones



Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Compromiso Organizacional

En esta empresa es notorio el compromiso de continuidad que manifiestan los trabajadores, pues tiene una media de 4,12. Seguido del compromiso normativo y finalmente un fuerte compromiso afectivo. EN cuanto al compromiso de continuidad, los trabajadores, perciben que se han identificado mucho con la empresa de tal modo que les constaría renunciar, le deben mucha lealtad a la empresa. Asimismo, sienten que los problemas de la empresa son sus propios problemas, y que por lo tanto la empresa significa mucho para ellos.

4.3.2.2 Hipótesis específica 3

Ho: No Existe relación significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional de las empresas automotrices – Pucallpa 2019.

H1: Existe relación significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional de las empresas automotrices – Pucallpa 2019.

Tabla 9: Contratación de la hipótesis específica

			Dimensiones de Satisfacción laboral	Dimensiones de Compromiso afectivo
RHO DE SPEARMAN	Dimensiones de Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,500*
		Sig. (bilateral)		.005
		N	50	50
	Dimensiones de Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,500*	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	
		N	50	50

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

Descripción: En la tabla 9 se determina la correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y las dimensiones de compromiso organizacional donde muestra un valor rho= 0.500 y un grado de significancia de P=0.005 [p< 0.01], lo que indica que existe un correlación significativa positiva y una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir que las dimensiones de satisfacción laboral influye moderadamente en las dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices, Pucallpa 2019.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

1. Se concluye que el nivel de relación es moderada con un $Rho=0.400$ y valor de $p=0,005$ por lo que se afirma que satisfacción laboral influye significativamente en el compromiso organizacional en los trabajadores de las empresas automotrices en Pucallpa en el año 2019.

2. Según los resultados obtenidos donde los valores para las dimensiones de satisfacción laboral como la condición de trabajo tiene un promedio 3.90, remuneraciones y beneficios tiene un promedio de 3.92, supervisión tiene un promedio de 4.09, relaciones humanas tiene un promedio de 4.13, promoción y capacitación tiene un promedio de 4.03 y puesto de trabajo tiene un promedio de 4.06. Se puede afirmar que existe un nivel bajo en el grado de compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices de Pucallpa en el año 2019.

3. Según los resultados obtenidos donde los valores de las dimensiones de compromiso organizacional como el compromiso efectivo tiene un promedio de 3.70, compromiso de continuidad tiene un promedio de 4.12 y compromiso normativo tiene un promedio de 3.89. Se puede afirmar que existe un nivel bajo en el grado de compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices de Pucallpa en el año 2019.

4. De acuerdo a los resultados obtenidos $Rho=0.500$ y valor de $p=0,005$ se concluye que existe una relación significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas, promoción y capacitación, comunicación, puesto de trabajo) y las dimensiones del compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo) de las empresas automotrices – Pucallpa 2019.

5. Se concluye que de acuerdo a los resultados obtenidos, la satisfacción laboral, influye de manera positiva en el compromiso organizacional por lo que se afirma que si los trabajadores están satisfechos ellos tendrán un mayor compromiso con la organización donde se desempeñan y ayudara a que se puedan cumplir con los objetivos de la organización.

5.2. Recomendaciones

1. Para el equipo directivo incluir en sus documentos de gestión acciones que permitan lograr un nivel de satisfacción laboral adecuado de la satisfacción laboral que contribuyan a conocer cuáles son las necesidades del personal que integra la empresa con el objetivo de lograr un mayor compromiso con los objetivos de la organización y así mejorar sus desempeño y poder brindar un servicio de calidad a los clientes.
2. A los jefes de área de cada organización ejecutar los planes de acción elaborado por la parte directiva, monitoreando que se cumplan con lo establecido y brindando posibles mejoras de acuerdo a lo encontrado en el día a día, ya que son ellos quienes están en constante contacto con los trabajadores, con el objetivo de lograr una mayor satisfacción laboral y se pueda exigir un mayor compromiso con la organización.
3. Para los trabajadores comprometerse con los objetivos de la organización teniendo una actitud asertiva, con responsabilidad, honestidad y puntualidad, el cual permita que puedan exigir que la organización realice acciones que mejores el clima laboral y genere una satisfacción con las labores que ellos desempeñan.
4. A los futuros investigadores, que esta investigación sirva como un antecedente para contribuir a futuras investigaciones relacionadas con satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Referencias

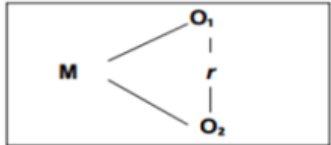
- Bracho, S. (2016). *Satisfacción Laboral*. Colombia: Lemus.
- Collins, Jim. 2001. *Empresas que sobresalen*. 4ta. Edic. Deusto. Barcelona. España.
- David, G. S. (s.f.). *Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de rio verde*, S.L.P. 2014: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Fanola, C. L. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016*. Chosica: Universidad Cesar Vallejo.
- Flores, V. M. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016*. . Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación*. Chile: Universidad de Chile.
- Gonzales, P. M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. Badagos, España: Universidad de Extremadura.
- Lopez, E. G. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (Dirtepol) 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Mathieu, J. y. (2014). *A review and metaanalysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*. *Psychological Bulletin*.
- Meyer, J. y. (2017). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Miedaner, Talane. 2003. *Coaching para el éxito*. Edit. Urano.

- Palma, S. (2015). *Escala de Satisfacción Laboral* . Lima - Peru: cartolan EIRL.
- Rios, M. (2010). *Empowerment y el compromiso organizacional en las PYMES: Evidencia empírica en Guanajuato*. Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones*. México D.F: Prentice Hispanoamericana.
- Shaum, S. (2015). *Satisfacción Labora*. Mexico: Trillas.
- Zurita. (2014). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada*. Granada: Universidad de Granada.
- Zurita. (2014). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada*. Granada: Universidad de Granada.

ANEXOS

Anexo 1: matriz de consistencia

TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS AUTOMOTRICES - PUCALLPA 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las Empresas Automotrices - Pucallpa 2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices- Pucallpa 2019</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices - Pucallpa 2019</p>	<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>*Significación de la tarea tarea *Condiciones de trabajo *Beneficios económicos *Reconocimiento personal *Supervisión *Relaciones Humanas *Compromiso y capacitación *Comunicación</p>	<p>La investigación es de tipo no experimental el diseño pertenece al tipo de estudio correlacional descriptivo</p>  <p>Donde: M= Empresas Automotrices</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas automotrices Pucallpa 2019?</p> <p>¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices</p>	<p>Objetivo Específicos:</p> <p>*Determinar cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas automotrices en Pucallpa 2019</p> <p>*Evaluar el grado de compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas automotrices</p>	<p>Hipótesis Específicos:</p> <p>*El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas automotrices Pucallpa 2019, es bajo.</p> <p>* El grado de compromiso organizacional de los</p>	<p>Compromiso Organizacional</p>	<p>*Compromiso Efectivo *Compromiso Continuo *Compromiso Normativo</p>	<p>O1= Satisfacción laboral O2= Compromiso organizacional r = Coeficiente de correlacion</p> <p>Población Los trabajadores de las empresas automotrices en Pucallpa</p> <p>Muestra 60 trabajadores</p>

Pucallpa 2019?	Pucallpa 2019	trabajadores de las empresas automotrices Pucallpa 2019, es bajo			
----------------	---------------	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (5), a un Totalmente en Desacuerdo (1). Usted deberá responder a cada enunciado con una “X”, eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

5: TOTALMENTE DE ACUERDO

4: DE ACUERDO

3: INDIFERENTE

2: EN DESACUERDO

1: TOTALMENTE EN DESACUERDO

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión

Nº	ÍTEMS	5	4	3	2	1
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					

8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					

27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como:					
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de					
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación:

5: TOTALMENTE DE ACUERDO

4: DE ACUERDO

3: INDIFERENTE

2: EN DESACUERDO

1: TOTALMENTE EN DESACUERDO

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
44	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.					
45	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora					
46	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
47	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					

48	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.					
49	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización					
50	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.					
51	Esta organización merece mi lealtad					
52	Realmente siento los problemas de mi organización como propios					
53	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual					
54	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente					
55	Esta organización significa mucho para mí.					
56	Le debo muchísimo a mi organización					
57	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.					
58	No me siento parte de mi organización					
59	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.					
60	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.					
61	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.					


Anexo 3: Validación por expertos de los instrumentos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?
7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): 26/03/2013 Firma: 

Validado por: Ms. L. G. Ramirez Zamora Título: Lic. Administración


Institución: UPR - UPEU Ciudad/País: Bucalpa, Peru

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?
7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): 25-09-19 Firma: 

Validado por: Jessica del Pilar Meléndez Navas Título: Lic. Administración

Institución: UAP - UPEU Ciudad/País: Pucallpa - Perú

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): Firma: 

Validado por: *Guillermo Porti Montalvo Tabares* Título: *Doctor*

Institución: *Universidad Com. Vallejón* Ciudad/País: *Trujillo/Perú*

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIÓN:

Śírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?
7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): Firma: *WRG*

Validado por: *Wendy Jorina Ruiz Coral* Título: *Magister*

Institución: *Universidad Cesar Vallejo* Ciudad/País: *Troyillo/Perú*

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?
7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): 25-09-19 Firma: 
Validado por: Ramos Alfonso Paredes Aguirre Título: Doctor ADM
Institución: Universidad Nacional Federico Villareal Ciudad/País: PUCALLPA - PERU