UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo

Para obtener el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Bach. Adm. Requejo Culquicondor Lucely

Bach. Adm. Saavedra Quepuy Cristian Alberto

ASESOR:

Dr. Adm. Deza Malca Gerardo Gaspar

Fecha de sustentación: 01 de setiembre de 2026

Lambayeque – Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz –Chiclayo

Bach. Requejo Culquicondor Lucely

Bach. Saavedra Quepuy Cristian Alberto

Dr. Adm. Deza Malca Gerardo Gaspar
Asesor

Presentada para obtener el título profesional de LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN

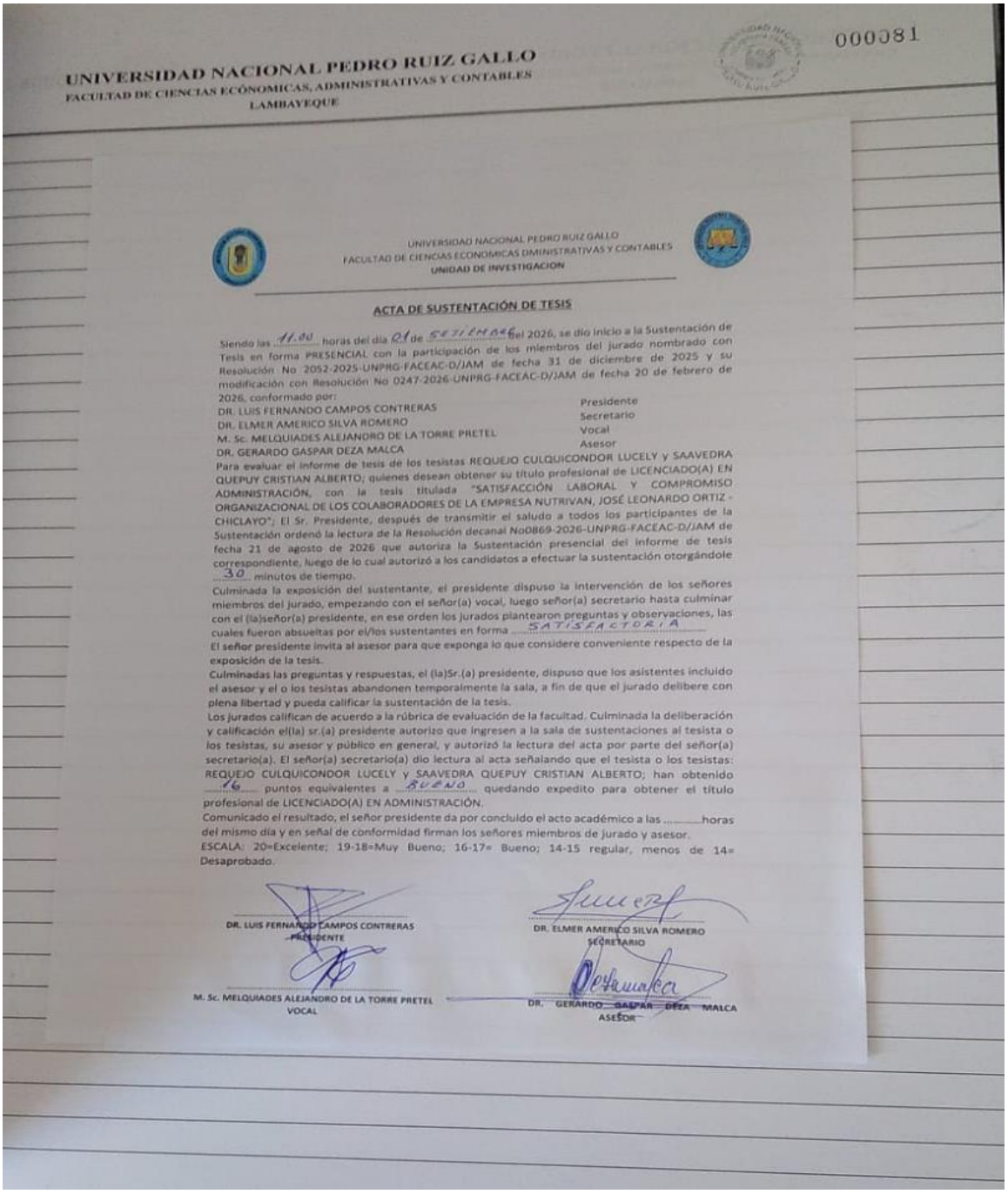
Aprobado por el jurado:

Dr. Adm. Campos Contreras Luis Fernando
Presidente

Dr. Adm. Silva Romero Elmer Américo
Secretario

Mg. De la Torre Pretel Melquiades Alejandro
Vocal

Acta de sustentación de tesis



000081

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECÓNOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
LAMBAYEQUE

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS DMINISTRATIVAS Y CONTABLES
UNIDAD DE INVESTIGACION

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11.00 horas del día 21 de SETIEMBRE del 2026, se dio inicio a la Sustentación de Tesis en forma PRESENCIAL con la participación de los miembros del jurado nombrado con Resolución No 2052-2025-UNPRG-FACEAC-D/JAM de fecha 31 de diciembre de 2025 y su modificación con Resolución No 0247-2026-UNPRG-FACEAC-D/JAM de fecha 20 de febrero de 2026, conformado por:

DR. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS	Presidente
DR. ELMER AMERICO SILVA ROMERO	Secretario
M. Sc. MELQUIADES ALEJANDRO DE LA TORRE PRETEL	Vocal
DR. GERARDO GASPAR DEZA MALCA	Asesor

Para evaluar el informe de tesis de los tesistas REQUEJO CULQUICONDOR LUCELY y SAAVEDRA QUEPUY CRISTIAN ALBERTO; quienes desean obtener su título profesional de LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN, con la tesis titulada "SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NUTRIVAN, JOSÉ LEONARDO ORTIZ - CHICLAYO"; El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes de la Sustentación ordenó la lectura de la Resolución decanal No0869-2026-UNPRG-FACEAC-D/JAM de fecha 21 de agosto de 2026 que autoriza la Sustentación presencial del informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó a los candidatos a efectuar la sustentación otorgándole 30 minutos de tiempo.

Culminada la exposición del sustentante, el presidente dispuso la intervención de los señores miembros del jurado, empezando con el señor(a) vocal, luego señor(a) secretario hasta culminar con el (la)señor(a) presidente, en ese orden los jurados plantearon preguntas y observaciones, las cuales fueron absueltas por el/los sustentantes en forma SATISFACTORIA

El señor presidente invita al asesor para que exponga lo que considere conveniente respecto de la exposición de la tesis.

Culminadas las preguntas y respuestas, el (la)Sr.(a) presidente, dispuso que los asistentes incluido el asesor y el o los tesistas abandonen temporalmente la sala, a fin de que el jurado delibere con plena libertad y pueda calificar la sustentación de la tesis.

Los jurados califican de acuerdo a la rúbrica de evaluación de la facultad. Culminada la deliberación y calificación el(la) sr.(a) presidente autorizo que ingresen a la sala de sustentaciones al tesista o los tesistas, su asesor y público en general, y autorizó la lectura del acta por parte del señor(a) secretario(a). El señor(a) secretario(a) dio lectura al acta señalando que el tesista o los tesistas: REQUEJO CULQUICONDOR LUCELY y SAAVEDRA QUEPUY CRISTIAN ALBERTO; han obtenido 16 puntos equivalentes a BUENO quedando expedito para obtener el título profesional de LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN.

Comunicado el resultado, el señor presidente da por concluido el acto académico a las ..... horas del mismo día y en señal de conformidad firman los señores miembros de jurado y asesor.

ESCALA: 20=Excelente; 19-18=Muy Bueno; 16-17= Bueno; 14-15 regular, menos de 14= Desaprobado.

DR. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS
PRESIDENTE

DR. ELMER AMERICO SILVA ROMERO
SECRETARIO

M. Sc. MELQUIADES ALEJANDRO DE LA TORRE PRETEL
VOCAL

DR. GERARDO GASPAR DEZA MALCA
ASESOR

CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Adm. Gerardo Gaspar Deza Malca, usuario revisor del documento titulado:

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo.

Cuyo autor es **Lucely Requejo Culquicondor** identificado con documento de identidad **72281770** y **Cristian Alberto Saavedra Quepuy** identificado con documento de identidad **76375817**; declaró que la evaluación realizada por el programa informático, reporta un porcentaje de similitud de 16% y cumple con los parámetros establecidos respecto a la escritura con inteligencia artificial generativa, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos

Se cumple con adjuntar el Recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso

Lambayeque, 5 de mayo del 2026

Dr. Adm. Deza Malca Gerardo Gaspar
DNI: 16633958

ASESOR

Reporte automatizado de similitudes y escritura con inteligencia artificial generativa

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo

Para obtener el título profesional de

LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR (ES)

Bach. Adm. Requejo Culquicondor Lucely

Bach. Adm. Saavedra Quepuy Cristian Alberto

Asesor

Dr. Adm. Deza Malca Gerardo Gaspar

DNI N° 16633958

ASESOR

Reporte automatizado de similitudes

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	15%	9%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%

Dr. Adm. Gerardo Gaspar Deza Malca
DNI. N.° 16633968

9	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Catolica de Manizales Trabajo del estudiante	<1 %
14	conosce.osce.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to monterrico Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.uleam.edu.ec Fuente de Internet	

Dr. Adm. Gerardo Gaspar Deza Malca
DNI. N.° 16633958

		<1 %
20	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %

Dr. Adm. Gerardo Gaspar Deza Malca
DNI. N.° 16633958

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 15 words
Excluir bibliografía	Activo		

Recibo digital

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Requejo Culquicondor Lucely Y Saavedra Quepuy Cristian Albe...
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colab...
Nombre del archivo:	dores_de_la_empresa_Nutrivan,_jos_Leonardo_Ortiz_-_Chiclay...
Tamaño del archivo:	3.16M
Total páginas:	74
Total de palabras:	12,198
Total de caracteres:	71,071
Fecha de entrega:	04-may-2026 08:47p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2951712324

Derechos de autor 2026 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dr. Adm. Deza Malca Gerardo Gaspar

DNI N° 16633958

ASESOR

DEDICATORIA

Dedico esta investigación: A Dios, sin él no sería posible nada, a mí padres Edelmira Culquicondor y Rodolfo Requejo, que con su esfuerzo y dedicación me han brindado su apoyo para poder culminar uno de mis sueños. A mí esposo Neicer mi compañero, que siempre me está apoyando en mis proyectos.

Lucely

Esta tesis la dedico: A Dios, sin él no sería posible conseguir los objetivos que nos proponemos. A mi mamá Irma Quepuy y mis hermanos: Fabiola, María y Oscar; quiénes me apoyan y confían en cada peldaño que voy alcanzando, encontrando en ellos las fuerzas necesarias y la capacidad para la toma de decisiones.

Cristian Alberto

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a las personas que se involucraron y acompañaron en este gran paso para convertirnos en mejores profesionales. Al Dr. Gerardo Gaspar Deza Malca, por la determinación, guía y sugerencias como asesor de nuestra investigación. A nuestros docentes de la FACEAC-UNPRG, por sus conocimientos brindados en nuestra formación académica. A nuestras familias, por sostenernos material y emocionalmente hacia el logro de nuestros objetivos.

Lucely y Cristian

.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA 10
AGRADECIMIENTO 11
ÍNDICE GENERAL 12
ÍNDICE DE TABLAS 14
ÍNDICE DE FIGURAS 15
INFORMACIÓN GENERAL 16
RESUMEN 17
ABSTRACT 18
INTRODUCCIÓN 19
CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO 24
1.1. ANTECEDENTES 24
a. Antecedentes Internacionales 24
b. Antecedentes Nacionales 27
c. Antecedentes Locales 34
1.2. BASES TEÓRICAS 36
1.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL 36
1.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL 43
1.3. Operacionalización o categorización de variables 47
CAPITULO II: DISEÑO METODOLÓGICO 48
2.1. Tipo de Investigación 48
2.2. Diseño de Contrastación de Hipótesis 48
2.3. Población y Muestra 48
2.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos 49
2.4.1. Técnicas de Recolección 49
2.4.2. Validez de Instrumentos 49
2.4.3. Confiabilidad 50
2.4.4. Procesamiento de Datos 50
2.5. Aspectos éticos 51
CAPITULO III: RESULTADOS 52

CAPITULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS 57
CONCLUSIONES 59
RECOMENDACIONES 60
REFERENCIAS 61
ANEXOS 65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Antecedentes internacionales 24
Tabla 2 Antecedentes nacionales 27
Tabla 3 Antecedentes locales 34
Tabla 4 Operacionalización de las variables 47
Tabla 5 Colaboradores de la empresa Nutrivan 48
Tabla 6 Estadística de fiabilidad 49
Tabla 7 Rangos de correlación 51
Tabla 8 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk 52
Tabla 9 Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional 53
Tabla 10 Relación entre la significancia de tarea y el compromiso organizacional 53
Tabla 11 Relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional 54
Tabla 12 Relación entre el reconocimiento personal y/o social con el compromiso organizacional 54
Tabla 13 Relación entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional 56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pirámide de las necesidades 37
Figura 2 Teoría de los dos factores 39
Figura 3 Modelo de las expectativas 40

INFORMACIÓN GENERAL

- **Titulo**

  "Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo"

- **Autores**

  Bach. Adm. Requejo Culquicondor Lucely

  Bach. Adm. Saavedra Quepuy Cristian Alberto

- **Asesor de Especialidad**

  Dr. Adm. Deza Malca Gerardo Gaspar

- **Línea de Investigación**

  Ciencias sociales y humanidades

- **Lugar de ejecución de la investigación**

  Provincia de Chiclayo

RESUMEN

La investigación titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo” tiene como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo. El tipo de estudio por su enfoque es cuantitativo, por su diseño es no experimental. La muestra fue de 35 colaboradores. El instrumento de recopilación de la información fue el cuestionario de encuesta, conformado por 27 ítems. En los resultados se encontró, que la satisfacción laboral se relaciona de forma directa, positiva y significativa considerable con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo. (Según la Correlación de Pearson = 0.742 y un Sig.= 0.000)

Palabras clave: “Satisfacción laboral y Compromiso organizacional”

ABSTRACT

The research study titled “Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employees at the Company Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo” aims to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment at the Nutrivan company in José Leonardo Ortiz, Chiclayo. The study employs a quantitative approach and a non-experimental design. The sample consisted of 35 employees. Data collection was conducted using a 27-item questionnaire. The results revealed a direct, positive, and significantly strong relationship between job satisfaction and the organizational commitment of employees at Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo (Pearson correlation = 0.742; Sig. = 0.000).

Keywords: “Job satisfaction and Organizational commitment”

INTRODUCCIÓN

En el transcurso de los últimos años, los términos satisfacción laboral y compromiso organizacional se han ido posicionando como elementos claves para garantizar el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones; debido a los cambios sociales donde ya existe la necesidad de poner más énfasis en el bienestar de los colaboradores, con el fin de obtener un mayor desempeño en sus labores y mitigar las intenciones de renuncia.

En el ámbito internacional, se hace mención a Carillo (2023) quién rescata la relevancia de los trabajadores dentro de la empresa; como la necesidad de brindarle las condiciones oportunas para desarrollar sus funciones, con el fin de aportar nuevas ideas y generar valor agregado, es ahí donde radica lograr que los trabajadores se sientan identificados e involucrados con la empresa para lograr un crecimiento económico exponencial que beneficie a ambas partes. Rentería et al. (2023) expresan que cuando una empresa no se esfuerza por alinear sus intereses con los de sus colaboradores, esto podría generar una desvinculación emocional y falta de compromiso en el trabajo lo que eventualmente provocara en un bajo rendimiento o incluso la decisión de renunciar a ellos. Verenzuela et al. (2024) nos detallan que toda empresa debería desarrollar la política del salario emocional como medida para incrementar el compromiso de los colaboradores, la disminución en los niveles de ausentismo y la generación de ambientes laborales positivos para construir ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, a través del bienestar de los trabajadores como recurso fundamental de la empresa. Martínez et al. (2024) nos indican que el compromiso organizacional representa un aspecto de gran significancia en el entorno laboral, donde mencionan la relación emocional que tienen los trabajadores con la organización que no solo trasciende únicamente al desarrollo de sus funciones, sino que también implica un sentido de pertenencia e identificación con las metas organizacionales y la disposición de ofrecer un mejor rendimiento.

Chiang et al. (2024) nos expresan que la ausencia de compromiso de los empleados provoca un creciente ausentismo en el trabajo, rotación del personal e intención de renuncia debido a que el nivel de satisfacción no está siendo cubierta por la empresa generando como consecuencia una baja productividad y un deterioro en el entorno laboral que conlleva a afectar la estabilidad y competitividad de la empresa. Vera et al. (2025) brindan un análisis de la importancia de gestionar a las personas para las empresas actualmente con la finalidad de ser sostenibles y exitosas con el tiempo, además, manifiestan que la satisfacción repercute de forma directa en la productividad de los trabajadores y su intención de permanecer en la empresa. Sepúlveda (2025) cita la trascendencia de reconocer los esfuerzos de los trabajadores y como las empresas tienen el deber de ofrecerles las oportunidades pertinentes para su crecimiento profesional teniendo como resultante trabajadores más leales y comprometidos hacia los objetivos institucionales evitando de esta manera el abandono desproporcionado de sus puestos de trabajo.

En el ámbito nacional, Estrada et al. (2021) hacen alusión como la satisfacción laboral de las personas se transmite a través del estado emocional que experimentan en el trabajo, como estás se sienten realizando sus tareas cotidianas (intrínseca) y en qué condiciones las desarrollan siendo aspectos que no son manejables por ellos si no que son proporcionadas por la empresa (extrínseca) todos estos factores influyen directamente en el bienestar, productividad y en el compromiso que tiene los trabajadores hacia la empresa. Mamani et al. (2023) nos dan un alcance de como el compromiso organizacional y la satisfacción laboral actúan como pieza esencial en el rendimiento diario de los trabajadores alineándose con los objetivos de la empresa a través de una representación institucional impulsando un desarrollo organizacional sostenible. García et al. (2024) nos muestran las carencias existentes en el Perú debido a su economía emergente donde los trabajadores se encuentran insatisfechos en su trabajo generando un impacto sustancial en las

aspiraciones de las empresas para mantenerse sostenibles, debido a que un gran número de empresas son informales provocando que los trabajadores estén siempre a la expectativa de encontrar empleos que cumplan con sus estándares y sus aspiraciones profesionales. En un artículo presentado por Gestión (2025) informaron que 8 de cada 10 empleados no muestran compromiso con su trabajo por múltiples factores como: salariales, entornos laborales poco saludables o falta de crecimiento profesional, a pesar de dichos factores, y la necesidad de salvaguardarse económicamente optan por mantenerse laborando pese a que el nivel de satisfacción laboral sea nulo.

La investigación se efectuará en la empresa Nutrimentos y Veterinaria el Arca de Noe E.I.R.L. con RUC: 20608649108; cuyo nombre comercial es NUTRIVAN, ubicado en la AV. La Despensa Nro. 1800 en José Leonardo Ortiz provincia de Chiclayo. Siendo su fuente de actividad el procesamiento de alimentos balanceados para animales menores y mayores, elaborados para cumplir con todos los cuidados nutricionales que necesita cada especie según la etapa de crecimiento.

Cabe precisar, que la empresa carece de un área de Recursos Humanos ocasionando que la gestión del personal no sea la adecuada, atribuyéndose las responsabilidades y de forma improvisada por los dueños quienes no tienen los conocimientos técnicos en temas de contratación, desarrollo del talento, evaluación y motivación afectando directamente en las actividades diarias de los colaboradores. Asimismo, unas de las carencias de la empresa Nutrivan es la falta de capacitación al personal limitando las competencias de los trabajadores para desarrollar sus funciones de forma eficiente provocando un bajo rendimiento y dificultades para adaptarse a los cambios; estas situaciones desencadenan que los trabajadores se encuentren desmotivados y no muestren compromiso en sus labores afectando negativamente la productividad de la empresa. En

tal sentido, se evidencia que en la empresa Nutrivan existe la rotación de personal que se encuentra vinculada esencialmente por la falta de reconocimiento al desempeño de sus trabajadores; donde las apreciaciones de los trabajadores es que sus esfuerzos no son valorados ni recompensados limitando a cumplir sus tareas con lo mínimo solicitado provocando a que busquen oportunidades laborales donde ellos sientan que sus esfuerzos serán reconocidos. Por último, otra de las situaciones que se pueden percibir es que no todos los trabajadores se encuentran laborando bajo planilla, sino mediante diferentes modalidades de contrato, implicando que los trabajadores no gocen de los beneficios establecidos por ley, tales como las gratificaciones, cts., vacaciones remuneradas, seguros de salud y aportaciones; esto surge debido a que los mismos trabajadores prefieren optar por otras modalidades sin tener en cuenta los derechos que tienen; al establecer una relación formal con la empresa; desde la perspectiva de la estabilidad y protección ante posibles despidos arbitrarios.

El problema planteado en esta investigación es saber ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo?

El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo. En cuanto, a los objetivos específicos fueron: 1) Determinar la relación entre la significancia de la tarea y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo; 2) Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo: 3) Determinar la relación entre el reconocimiento personal y/o social con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo

Ortiz - Chiclayo; 4) Determinar la relación entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo.

La hipótesis general, es: “Existe una relación directa, significativa y positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo”. Las hipótesis especificas son: 1) “Existe una relación directa, significativa y positiva entre la significancia de la tarea y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo”, 2) Existe una relación directa, significativa y positiva entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo”, 3) “Existe una relación directa, significativa y positiva entre el reconocimiento personal con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo”, 4) “Existe una relación directa, significativa y positiva entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo”.

Nuestra investigación se estructuró en 4 capítulos: Capítulo I. Diseño teórico. Capítulo II. Diseño metodológico. Capítulo III. Resultados. Capítulo IV. Discusión de resultados

CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES

a. Antecedentes Internacionales

Tabla 1

Antecedentes internacionales

Autor / año	Titulo	Objetivo	Tipo / Diseño	Población / Muestra	Técnicas / instrumentos	Resultados	Análisis
Carrillo (2023)	"Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una institución pública"	Determinar el efecto de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los servidores administrativos de una institución pública.	**Tipo:** Correlacional de enfoque cuantitativo. **Diseño**: No experimental - transversal	**Población:** 170 empleados **Muestra:** 118 empleados	**Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario	Los resultados fue un Coeficiente de Path de 0.668 equivalente a que la satisfacción tiene un efecto positivo en el compromiso de los trabajadores.	Muestran mucho énfasis en que se deben brindar a todos los empleados oportunidades de promoción y de formación con la finalidad de mejorar su estado emocional repercutiendo en el compromiso de lograr todas las metas trazadas.

Autor / año	Titulo	Objetivo	Tipo / Diseño	Población / Muestra	Técnicas / instrumentos	Resultados	Análisis
Rosas (2025)	"La relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario en una empresa privada en Quito, Ecuador en el año 2025"	Identificar los niveles de satisfacción laboral y cómo influyen en el grado de compromiso organizacional.	**Tipo:** Correlacional de enfoque cuantitativo. **Diseño**: No experimental	**Población:** 100 operarios. **Muestra:** La misma cantidad de operarios.	**Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario	Se evidencia un Rho = 0.388 y un Sig. = 0.001, es decir, que existe una relación positiva moderada y significativa entre ambas variables.	Se hace mucho hincapié en que la empresa debe brindar incentivos no monetarios a sus operarios que tengan un buen performance en su trabajo a través de su compromiso con la empresa.
Sarango (2025)	"La satisfacción laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Zaruma, provincia de El Oro, año 2024"	Determinar la satisfacción laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Zaruma,	**Enfoque:** Cuantitativo	**Población:** 51 servidores públicos. **Muestra:** La misma cantidad de servidores públicos.	**Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario	El 86.45% de los servidores públicos consideran que el nivel de la satisfacción laboral en el GAD de cantón de Zaruma es excelente debido a	Se considera que es de vital importancia reforzar el compromiso de los servidores a través de actividades de integración, mejoras económicas y espacios de comunicación para

Autor / año	Titulo	Objetivo	Tipo / Diseño	Población / Muestra	Técnicas / instrumentos	Resultados	Análisis
		provincia de El Oro, año 2024.				que el entorno laboral es positivo.	lograr una óptima satisfacción dentro del trabajo.
Análisis: De las 3 investigaciones todas concluyen que para reforzar el compromiso de cada uno de los colaboradores de una empresa es de suma importancia brindarles las mejores condiciones ya sea emocional y/o material. En cuanto, al enfoque de investigación todas son cuantitativas, con respecto al alcance de investigación como su diseño los dos primeros estudios recurrieron al estudio correlacional no experimental. Además, la técnica de recolección todas recurren al uso de una encuesta. En conclusión, las 3 investigaciones rescatan sus resultados positivos.							

Nota: Elaborado en base a Rosas (2025), Carrillo (2023) y Sarango (2025).

b. Antecedentes Nacionales

Tabla 2

Antecedentes nacionales

Autor / año	Titulo	Objetivo	Tipo / diseño	Población / muestra	Técnicas / instrumentos	Resultados	Análisis
Andrade (2021)	"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado – 2021"	Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial Leoncio Prado – 2021.	**Tipo**: Correlacional de enfoque cuantitativo. **Diseño**: No experimental transversal.	**Población**: 180 funcionarios **Muestra**: 52 funcionarios	**Técnica**: Encuesta **Instrumento**: Cuestionario	Se muestra una correlación de Pearson = 0.555** y un Sig. = 0.000 donde se indica que existe una correlación positiva moderada.	Se destaca que el éxito de una empresa se encuentra entrelazado con el desarrollo integral de la gestión humana, donde se busca promover la excelencia laboral y la mejora continua por medio del bienestar y la satisfacción del personal.
Diaz (2021)	"Satisfacción laboral y compromiso organizacional	Establecer la relación existente entre satisfacción laboral y	**Tipo**: Básica de enfoque cuantitativo.	**Población**: 133 trabajadores **Muestra**:	**Técnica**: Encuesta. **Instrumento**: Cuestionario.	Se halló como resultados un Rho = 0.305** y un Sig.= 0.000	Se orienta esencialmente en promover actividades sociales para todos los

Autor / año	Titulo	Objetivo	Tipo / diseño	Población / muestra	Técnicas / instrumentos	Resultados	Análisis
	en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy-La Libertad, 2021”	compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021.	**Diseño**: No experimental transversal.	La misma cantidad por ser un grupo medible.		identificando una correlación positiva media en las variables.	trabajadores con el fin de generar relaciones saludables en su entorno laboral brindándoles las condiciones necesarias para aumentar el nivel de compromiso de los trabajadores por medio de la satisfacción.
Albino (2022)	“Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos en la Prestadora de Servicios	Establecer la relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP	**Tipo**: Aplicada de enfoque cuantitativo. **Diseño**: No experimental transeccional de nivel correlacional.	**Población**: 70 trabajadores administrativos. **Muestra**: Población muestral.	**Técnica**: Encuesta. **Instrumento**: Cuestionario.	Se identificó, como resultados un Rho = 0.745** y un Sig. = 0.000 concluye que las variables estudiadas poseen relación positiva alta.	Se puede apreciar que el investigador busca que las empresas reconozcan el empeño de sus trabajadores por alcanzar una meta a través de incentivos monetarios y crecimiento profesional como los

Autor / año	Titulo	Objetivo	Tipo / diseño	Población / muestra	Técnicas / instrumentos	Resultados	Análisis
	Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022”	S.A.C, Huacho – 2022.					ascensos a puestos con mayor toma de decisiones.
Gómez (2022)	“La satisfacción laboral y su impacto en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pachía, Región Tacna, año 2020”	Determinar el impacto de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pachía de Tacna en 2020.	**Tipo:** Básica de alcance explicativo. **Diseño:** No experimental transversal.	**Población:** 30 servidores municipales **Muestra:** Muestreo censal.	**Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario	Se encontró un Rho = 0.438** y un Sig. = 0.016 donde se puntualiza como una correlación positiva moderada.	Se indica que es necesario que las organizaciones fomenten una cultura de colaboración en el trabajo, donde todos sus integrantes cooperen y se apoyen mutuamente en sus labores contribuyendo significativamente en el compromiso de los trabajadores para la empresa.
Chura (2023)	“Satisfacción laboral y compromiso	Determinar si existe relación significativa	**Tipo**:	**Población**: 59 obreros. **Muestra**:	**Técnica**: Encuesta **Instrumento**:	Se visualizó un Rho = 0.420** y un Sig. = 0.001	Se afirma que todas las organizaciones deben intervenir en formar un

Autor / año	Titulo	Objetivo	Tipo / diseño	Población / muestra	Técnicas / instrumentos	Resultados	Análisis
	organizacional en obreros de una empresa minera en la región Puno 2022”	laboral y compromiso organizacional en obreros de una empresa minera en la región Puno, 2022.	Correlacional de enfoque cuantitativo. **Diseño**: No experimental de corte transversal.	Al ser una población finita se recurrió a utilizar a la totalidad de obreros para la muestra.	Cuestionario.	determinando que existe una correlación positiva moderada y significativa en las variables medidas.	buen capital humano donde todos se apoyen mutuamente, comportar apreciaciones del trabajo y compartan momentos perdurables en el tiempo con el único propósito de que se puedan alcanzar los objetivos todo por medio de un compromiso en colectivo.
Huarcaya y Tovar (2023)	“Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores	Establecer la relación que se da entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en	**Tipo**: Básica de nivel correlacional. **Diseño**:	**Población**: 74 colaboradores. **Muestra**:	**Técnica**: Encuesta **Instrumento**: Cuestionario	Se observa un Rho = 0.730** y un Sig. = 0.000 donde se aprecia correlación	En resumen refleja una visión moderna de cómo debe sobrellevar la empresa el bienestar de sus trabajadores desde una perspectiva

Autor / año	Titulo	Objetivo	Tipo / diseño	Población / muestra	Técnicas / instrumentos	Resultados	Análisis
	de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica, 2022”	los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica, 2022.	No experimental y transeccional.	Fue censal debido a su tamaño.		positiva muy fuerte.	de inversión y no como un gasto generando niveles de compromiso que ayudaran a lograr los objetivos propuestos.
Sánchez (2023)	“La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores operativos de lancha de una empresa pesquera – 2022”	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores operativos de lancha de una empresa pesquera 2022.	**Tipo**: Correlacional de enfoque correlacional. **Diseño**: No experimental transversal.	**Población:** 137 trabajadores operativos. **Muestra**: 102 trabajadores	**Técnica:** Encuesta **Instrumento**: Cuestionario	Se detalla un Rho = 0.837** y un Sig. = 0.000 infiriendo que existe un nivel de asociación muy fuerte entre las variables.	Las consecuencias que pueden suscitarse por un mal ambiente laboral afectara negativamente en las actividades diarias de los trabajadores, es por ello, que se busca realizar dinámicas para mejorar las relaciones de los miembros en busca de un objetivo en común por medio del

Autor / año	Titulo	Objetivo	Tipo / diseño	Población / muestra	Técnicas / instrumentos	Resultados	Análisis
							conocimiento y cooperación de sus miembros.
Chávez y Campos (2024)	"Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Empresa Banco Ripley S.A, Trujillo 2023"	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Banco Ripley Trujillo, 2023.	**Tipo**: Correlacional	**Población**: 150 colaboradores. **Muestra**: 108 colaboradores.	**Técnica**: Encuesta **Instrumento**: Cuestionario	Los resultados indicaron un valor de Chi-Cuadrado = 102,000a y un Sig. = 0.000 infiriendo que existe una relación significativa alta.	El realce de este estudio es que los encargados de una organización deben tener la menta abierta a los cambios como acoger iniciativas y la predisposición de ponerlas en marcha para lograr objetivos de manera más eficiente.
Huamani y Tacza (2025)	"Relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional	Determinar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso	**Tipo**: Básica de enfoque cuantitativo. **Diseño**:	**Población**: 128 trabajadores **Muestra**: 97 trabajadores	**Técnica**: Encuesta **Instrumento**: Cuestionario	Los resultados hallados fue un Rho = 0.794** y un Sig. = 0.000, por lo tanto, se	Se centra en ofrecer incentivos monetarios a los trabajadores que cumplan de forma idónea sus actividades

Autor / año	Titulo	Objetivo	Tipo / diseño	Población / muestra	Técnicas / instrumentos	Resultados	Análisis
	en trabajadores de la empresa Elisur Organic S.A.C., Pichanaqui-2021”	organizacional de los trabajadores de la empresa Elisur Organic S.A.C. durante el periodo 2021.	No experimental transversal de alcance correlacional.			comprueba que existe una relación positiva directa muy fuerte en ambas variables.	donde se evidenciara un mayor compromiso dentro del trabajo con el fin de captar dichos beneficios.

Análisis: De las 9 investigaciones analizadas podemos concluir que nivel correlación fue positiva de acuerdo a las variables estudiadas, a su vez, los estudios fueron de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Además, se emplearon la misma técnica e instrumento.

Nota: Elaborado en base a Andrade (2021),Diaz (2021), Albino (2022), Gómez (2022), Chura (2023), Huarcaya y Tovar (2023), Sánchez (2023), Chávez y Campos (2024) y Huamani y Tacza (2025).

c. Antecedentes Locales

Tabla 3

Antecedentes locales

Autor / año	Titulo	Objetivo	Tipo / diseño	Población / muestra	Técnicas / instrumentos	Resultados	Análisis
Baca (2024)	"Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Lopez y Cia, Chiclayo, 2023"	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Lopez y Cia, Chiclayo, 2023.	**Tipo:** Básica de enfoque cuantitativo. **Diseño:** No experimental – Transversal de alcance correlacional.	**Población:** 30 trabajadores **Muestra:** Población muestral.	**Técnica:** Encuesta y entrevista. **Instrumento:** Cuestionario y guía de entrevista.	Los resultados mostraron una correlación de Pearson = 0.844 y un Sig.= 0.00 infiriendo que las variables se relacionan de forma positiva alta y significativa.	Se plantea la necesidad que las empresas lleven a cabo un plan que coadyuve a mejorar las condiciones hacia los trabajadores a través de recompensas, el desarrollo profesional y bienestar emocional con el propósito de obtener trabajadores dedicados con los objetivos institucionales.

Autor / año	Titulo	Objetivo	Tipo / diseño	Población / muestra	Técnicas / instrumentos	Resultados	Análisis
Sernaque (2024)	"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo, Perú – 2022"	Analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo en 2022.	**Tipo:** Correlacional de enfoque cuantitativo. **Diseño:** No experimental.	**Población:** 384 docentes. **Muestra:** El mismo número de docentes.	**Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario.	Se encontró como resultados un Rho= 0.458** y un Sig.= 0.001 denotando que hay una relación positiva moderada.	Trata de brindarles a los docentes capacitaciones y programas de reconocimiento con el fin de generar un mayor compromiso hacia su trabajo repercutiendo en enseñanzas de calidad.

Análisis: De los 2 estudios presentados se manifiesta que las condiciones laborales son vitales para lograr un mayor compromiso en los trabajadores en busca de la excelencia en su trabajo no solo brindando incentivos salariales sino emocionales que se sientan contentos en su lugar de trabajo. Además, utilizan el tipo de investigación en ambos estudios es correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Se concluye que las 2 investigaciones sus resultados reflejaron que tienen una relación positiva y significativa.

Nota: Elaborado en base a Baca (2024) y Sernaque (2024).

1.2. BASES TEÓRICAS

1.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL

a. Definiciones de satisfacción laboral

Robbins y Judge (2017) sostienen que la satisfacción laboral es una sensación positiva favorable que la persona evidencia con respecto al puesto en que desempeña, la cual surge del análisis y juicio personal de las condiciones específicas de su trabajo. Además, expresan que si se logra tener un alto nivel de satisfacción en sus trabajadores provocara sentimientos positivos hacia la empresa que se verán reflejadas en sus tareas que realiza.

Palma (2005) apuntan que es la predisposición o inclinación relativamente estable frente al trabajo, fundamentadas por su creencias y valores que son adquiridos por medio de la experiencia laboral de la persona.

Jones y George (2010) nos dicen que es el conjunto de emociones y pensamientos que poseen los empleados en relación al cargo que ocupan dentro de una empresa.

Newstrom (2011) expresa que es el resultado de los sentimientos y actitudes de que refleja un trabajador en su lugar donde labora ya sean positivos o negativos de acuerdo a las experiencias vividas desarrollando sus actividades.

b. Teorías de la Satisfacción Laboral.

b.1. Teoría de las necesidades de Maslow

Chiavenato (2017) nos dice que esta teoría está basada en la pirámide de necesidades que se encuentran clasificadas por orden de relevancia. Maslow jerarquizo las necesidades de la siguiente manera:

Las necesidades fisiológicas, son conocidas también como necesidades biológicas que son primordiales para la supervivencia de la persona como la alimentación donde se exige una satisfacción cíclica y reiterada.

Las necesidades de seguridad. Se encuentran relacionadas primordialmente con estar protegidos contra amenazas externas enfocándose en la supervivencia de la persona.

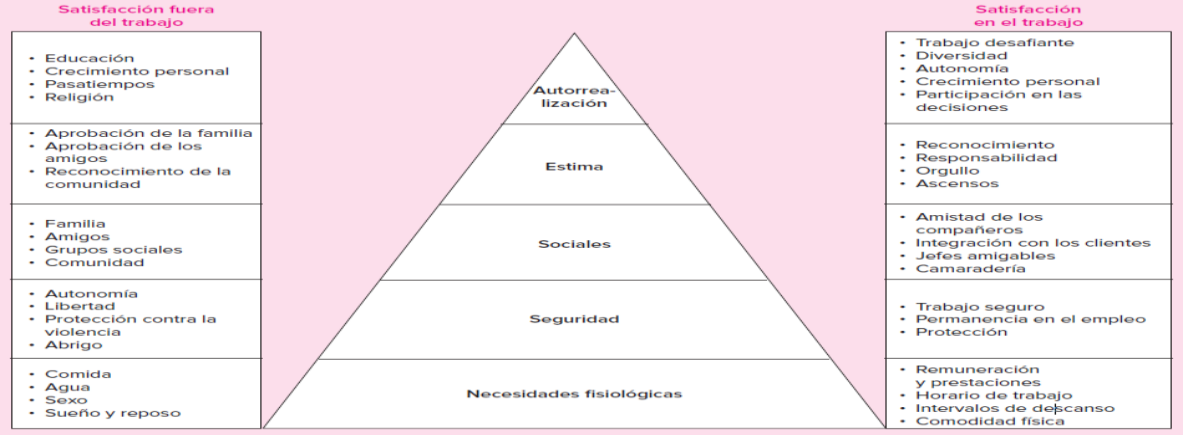
Las necesidades sociales, está enfocada principalmente en la conexión con la sociedad desde el punto de vista de que la persona tiene la necesidad de pertenecer a un grupo donde reciba amor y afecto de otras personas.

Las necesidades de estima, se refiere a los aspectos vinculados con la forma como un individuo se percibe y se valora como la confianza, el amor propio y la autoestima.

Las necesidades de autorrealización, es la necesidad humana más alta en la pirámide y se encuentra a través del desarrollo de aptitudes y capacidades. Son desarrolladas a largo plazo donde las personas se esfuerzan por alcanzar todo su potencial.

Figura 1

Pirámide de las necesidades



Nota: Las implicancias de la pirámide de las necesidades. Obtenido de Chiavenato (2017)

b.2. Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Chiavenato (2017) nos dice que esta teoría sostiene que el comportamiento humano en el trabajo yace de tres necesidades básicas para lograr un nivel de satisfacción por encima del promedio, entre ellas tenemos:

La necesidad de realización se refiere a la necesidad de la persona de buscar la excelencia y el éxito competitivo sin tomar mucha importancia a las recompensas que podría recibir. Además, el fin que persigue es el deseo de realizar las cosas de la mejor manera posible en busca de la realización personal.

La necesidad de poder es el estímulo que impulsa a una persona a influir en los demás buscando que actúen de forma diferente a como lo harían naturalmente. En otras palabras, es el deseo de ejercer autoridad en otros.

La necesidad de afiliación. Es el impulso que tiene una persona de ser aceptado por otras. Las personas por naturaleza son un ser sociable que tiene la necesidad de ser amado y comprendido.

b.3. Teoría de los dos factores de Herzberg

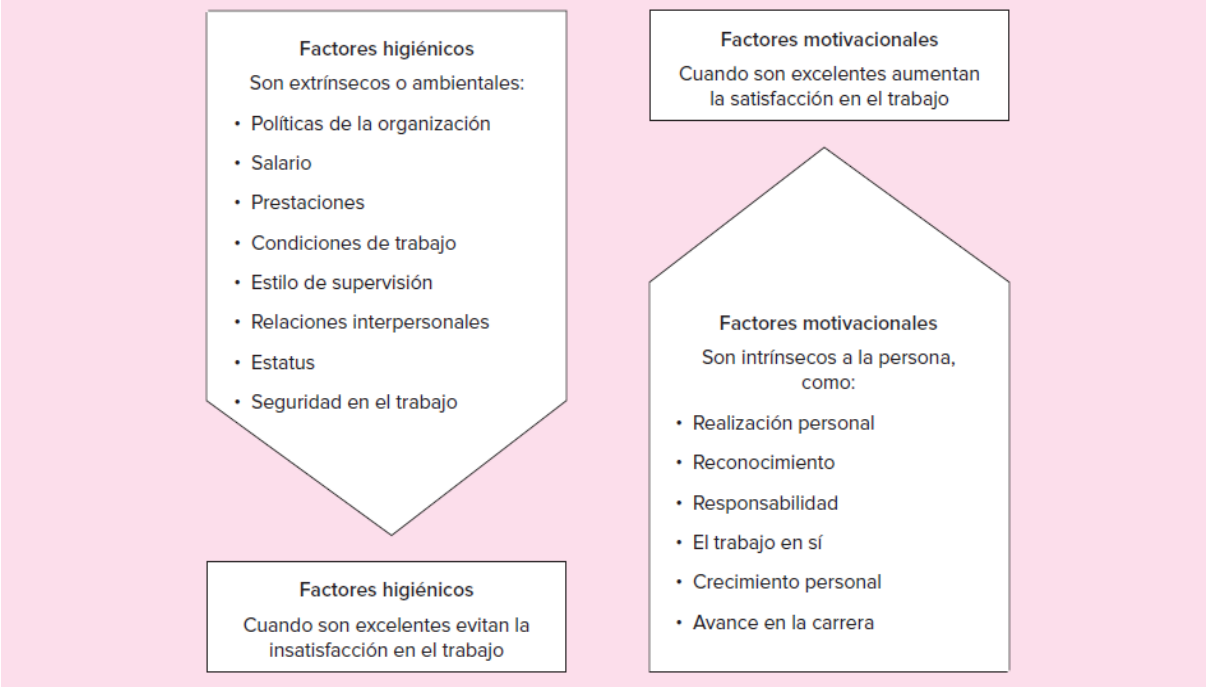
Chiavenato (2017) nos detalla los dos factores que se encuentran entrelazados en la motivación de las personas para ejecutar sus tareas de forma óptima, a continuación, se menciona a cada una de ellas:

Los factores higiénicos, son las condiciones del ambiente laboral que se encuentran relacionadas con el bienestar de los trabajadores y contribuyen a prevenir la insatisfacción desde los espacios de trabajo, los salarios, prestaciones sociales, ambiente saludable y las políticas de la empresa.

Los factores motivacionales, está enfocado principalmente en las funciones que desempeña la persona en su puesto de trabajo; cabe decir que son las condiciones internas de la persona que ocasiona sentimientos de satisfacción donde estás perciben que tienen la libertad para tomar decisiones en su trabajo, tienen responsabilidad, pueden definir las metas y se pueden autoevaluar si su trabajo ha obtenido los resultados esperados.

Figura 2

Teoría de los dos factores



Nota: Efecto de la teoría de los dos factores en el trabajo. Obtenido de Chiavenato (2017)

b.4. Teoría de las expectativas

Chiavenato (2017) hace alusión al modelo creado por Vroom que fundamenta el postulado que las personas se sienten motivados siempre y cuando las recompensas asignadas son superiores al esfuerzo que estos realizan en el cumplimiento de sus funciones. Esta teoría se basa en tres posturas, entre ellas se presentan a:

La valencia, es el valor que se le atribuye a la recompensa brindada.

La expectativa, es la convicción de que el esfuerzo guiara al desempeño esperado.

La instrumentalidad, es la creencia de que el desempeño está vinculado con las recompensas anheladas

Figura 3

Modelo de las expectativas

Nota: Representación del modelo de Adams. Obtenido de Chiavenato (2017)

b.5. Teoría de la equidad

Chiavenato (2017) sostiene que es de las primeras teorías que se apoya en la comparación entre personas respectos a sus aportaciones en el trabajo y sus retribuciones. Cabe señalar, que Adams planteo esta teoría debido a la necesidad de contrastar la relación entre las competencias que tiene un trabajador con su salario en comparación con la de otras personas.

Si las comparaciones generan una percepción de igualdad es porque existe un estado de equidad, no obstante, si las relaciones son desiguales se experimentará situaciones adversas que conducirá a una necesidad de aplicar acciones correctivas para eliminar todo tu tipo de injusticia.

c. Medición de la satisfacción Laboral.

Robbins y Judge (2017) nos dan un alcance de los múltiples factores existentes que conllevan a tener de una alta insatisfacción en su trabajo desde la interacción entre compañeros y jefes, el cumplimiento de las políticas de la empresa, el respeto a las estructuras de poder, el desarrollo de sus tareas con los mayores estándares; así como adaptarse al crecimiento tecnológico. La suma compleja de innumerables factores para evaluar la satisfacción de un trabajador conlleva a presentar dos métodos populares para medir tal situación entre ellas encontramos a:

La puntuación general, consiste en realizar una única pregunta con respecto al grado de satisfacción que perciben los trabajadores dentro de su trabajo, a través de escalas de puntuación por números entre 1 y 5 donde la puntuación más baja representa una insatisfacción y la más alta todo lo contrario.

La suma de facetas del puesto de trabajo, considerado como el método más complejo y detallado donde mide la satisfacción del personal por medio de distintos aspectos que influyen en el trabajo como las tareas, habilidades, la supervisión, la remuneración, las oportunidades de crecimiento y las relaciones con sus compañeros. Estos aspectos son calificados por el trabajador a través de una escala donde la sumatoria de las puntuaciones lograra conocer la valoración general de la satisfacción laboral de cada trabajador.

d. Causas de la Satisfacción Laboral.

Robbins y Judge (2017) analiza algunas características que tienen un impacto en la satisfacción laboral desde la perspectiva del trabajador, entre ellas se encuentran las:

Condiciones laborales, es fundamental que las organizaciones ofrezcan a sus trabajadores capacitaciones, ambiente saludable y autonomía en sus tareas; aspectos que influyan en su estabilidad en el trabajo. Además, existen aspectos sociales que tienen un rol vital en la permanencia de los trabajadores en la organización como la cooperación entre compañeros y el buen trato con sus superiores.

Personalidad, se refiere a que las personas con una autoevaluación positiva de sí mismo tienden a sentirse más satisfechas con su trabajo debido a que confían en su valor y sus capacidades; particularmente cuando evidencian un mayor compromiso con su carrera profesional.

Salario, actualmente el dinero es un factor esencial en la satisfacción laboral y en la felicidad de las personas, no obstante, este factor tiene tendencia a disminuir siempre y cuando la persona logre alcanzar un nivel de vida confortante donde el dinero deja de ser determinante en su bienestar.

e. Componentes de la Satisfacción Laboral.

Palma (2005) realiza un diagnóstico de las actitudes que tiene las personas con referencia a su trabajo con el propósito de detectar en gran medida el nivel de satisfacción. Ante ello, desarrollo una escala donde engloba cuatro componentes como herramienta para descubrir cuál de estos tienen un mayor impacto en la insatisfacción de las personas y a partir de ello sugerir estrategias de mejoras. A continuación, se presentan dichos componentes:

Significancia de la tarea, se entiende como la actitud positiva que adopta una persona con respecto a su trabajo; basándose en la percepción de que su esfuerzo personal conlleva al cumplimiento de metas y a una realización personal.

Condiciones de trabajo, se refiere al entorno donde labora la persona debe encontrarse bien organizado, con procedimientos establecidos y con medios necesarios disponibles con la finalidad de que el trabajador pueda desarrollar sus tareas con seguridad.

Reconocimiento personal y/o social, trata de la actitud que tiene un trabajador hacia su trabajo; desde el punto de vista del reconocimiento propio como el de sus compañeros o sus jefes en concordancia a sus logros obtenidos vinculados a las metas institucionales.

Beneficios económicos, hace hincapié a la motivación que tiene la persona en su trabajo; basada en la retribución económica o en las recompensas que recibe como resultado del esfuerzo y compromiso en sus actividades que le asignan.

1.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

a. Definiciones de compromiso organizacional

Robbins y Judge (2017) señala que es el nivel de identificación y afinidad que tiene un trabajador con una empresa en particular, donde buscan cumplir con los objetivos y metas que estás persiguen. Está conexión emocional emerge de la disposición del trabajador de permanecer como miembro de la empresa debido a sentimientos de lealtad o apego institucional.

Newstrom (2011) menciona que es la medida en la que un trabajador se identifica con la empresa y tiene la convicción de participar de forma activa en el crecimiento de está,

asimismo se refiere a la conexión del trabajador a un nivel emocional por la empresa donde busca contribuir en las metas a través de sus esfuerzos.

Meyer y Allen (1991) lo define como el estado mental que caracteriza la conexión de la empresa con su empleado y muestra implicancia en la decisión en permanecer en la empresa.

b. Teorías del Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991) nos muestra los enfoques de los autores que se basó para postular su modelo de compromiso organizacional, de los cuales encontramos a:

b.1 Enfoque de continuidad

Becker (1960) es uno de los pioneros al brindar un enfoque centralizado en los costos y beneficios que debe analizar toda persona antes de tomar la decisión de abandonar su puesto de trabajo. Se fundamenta desde la perspectiva de los privilegios que perdería si renuncia desde su salario, estabilidad laboral y crecimiento profesional.

b.2 Enfoque afectivo

Mowday et al. (1979) hacen alusión a que los factores que influyen en el compromiso de las personas son debidos a la presencia de sentimientos de lealtad, apego y de permanencia con la organización. Este enfoque trata de que los trabajadores sientan a la organización como si fueran de ellos mismos con el propósito de que se esfuercen de forma voluntaria sin presión alguna. Es decir, que para lograr dicho sentimiento los trabajadores deben compartir valores y objetivos en común, voluntad de mantenerse en la empresa y la disposición de esforzarse siempre.

b.3 Enfoque normativo

Wiener (1982) nos dice que es el compromiso que tienen las personas con su trabajo desde la perspectiva moral, es decir las personas buscan permanecer en la empresa porque lo consideran como un deber y actúan de acuerdo a los objetivos que se le asigne.

c. Beneficios del Compromiso Organizacional.

Meyer y Allen (1991) en diferentes apartados de su artículo reiteran los beneficios que puede traer para una empresa contar con trabajadores comprometidos, tales como:

- Reducción en la rotación de personal, surge de la necesidad de contar con personal que se involucre en sus tareas fomentando el compromiso hacia la empresa con el fin de que sean menos propensos a abandonar sus puestos.
- Mejora la productividad, se da cuando los trabajadores evidencian una mayor responsabilidad con la finalidad de cumplir con los objetivos institucionales debido a sentidos de pertenencia.
- Mayor involucramiento en otras actividades, parte del impulso solidario de apoyar a sus compañeros a cumplir de manera óptima sus actividades, debido a que todos los miembros de la empresa comparten una meta de común.
- Aumento en la satisfacción laboral, se fundamenta a través del aspecto emocional donde el personal se siente a gusto trabajando con la empresa mostrando su lealtad.

d. Dimensiones del Compromiso Organizacional.

Meyer y Allen (1991) basándose en investigaciones previas concluyo que el compromiso debe ser analizado desde 3 perspectivas que rigen a toda persona dentro de una organización, es por ello que es útil poder identificar cada una de ellas:

- Compromiso afectivo, es el apego emocional positivo que impulsa a los empleados a esforzarse y a optar por continuar en la empresa.
- Compromiso de continuidad, se refiere a la decisión de un trabajador de permanecer aún en la empresa debido a las repercusiones económicas que incurriría si esta abandona. Nace esencialmente, por la falta de alternativas de trabajo, los beneficios acumulados con el tiempo y/o por los costos que generaría renunciar.
- Compromiso normativo, se rige primordialmente a la decisión de continuar en la empresa debido a aspectos culturales o familiares. Se fundamenta en la creencia que se encuentran en la obligación de retribuir la inversión de la empresa en su desarrollo de alguna manera por ciertos factores como lealtad o gratitud.

1.3. Operacionalización o categorización de variables

Tabla 4

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Satisfacción laboral	Palma (2005) expresa que es "la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional" (p.12)	Palma (2005) lo define a través de 4 componentes que permitirán detectar la satisfacción de los trabajadores entre ellos encontramos a la: significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos.	Significancia de tarea	Cumplimiento del trabajo	1-2-3-4	Cuestionario
				Resultados	5	
				Satisfacción	6-7-8	
			Condiciones de trabajo	Distribución física	9-10	
				Horario de trabajo	11-12	
				Ambiente laboral	13-14-15	
				Materiales	16	
			Reconocimiento personal y/o social	Trato	17-18-19	
				Relaciones interpersonales	20-21	
				Reconocimiento	22-23	
			Beneficios económicos	Remuneración	24-25	
				Bonos extras	26-27	
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1991) se refieren al estado emocional que vincula a una persona con la empresa y que rige el destino de la persona si continuar laborando en la empresa o no.	Meyer y Allen (1991) nos dice que es un estado psicológico que se expresa esencialmente por 3 componentes que deben tener en cuenta las empresas como lo son los compromisos: afectivo, de continuidad y el normativo.	Compromiso afectivo	Pertenencia	1-2-3-4	
				Valoración	5	
				Identificación	6	
			Compromiso de continuidad	Salario y prestaciones	7-8-9	
				Esfuerzo	10-11	
				Costos	12	
			Compromiso normativo	Obligación	13-14-15	
				Lealtad	16-17-18	

Nota: Elaborado en base a Palma (2005) y Meyer y Allen (1991)

CAPITULO II: DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación, por su enfoque es cuantitativa. Bernal (2010) indica que el enfoque cuantitativo se apoya esencialmente en la medición numérica de las características de los fenómenos estudiados, a partir de un marco teórico adecuado que se encuentre relacionado al problema investigado por medio de una serie de postulados que buscan conocer los niveles de asociación entre las variables analizadas; a su vez, este enfoque busca generalizar y estandarizar los resultados alcanzados. Partiendo de lo mencionado se vio oportuno emplear el estudio cuantitativo porque permitirá determinar los grados de relación a través de resultados numéricos con el fin de tener una mejor comprensión de la situación de la empresa Nutrivan.

2.2.Diseño de Contrastación de Hipótesis

El diseño de contrastación de la hipótesis, es no experimental, correlacional, transversal. Hernández et al. (2014) nos explican que el estudio no experimental busca realizar un análisis de los fenómenos en su entorno natural sin recurrir en la alteración intencional de las variables, sino que el investigador solo se debe limitar a observar. En cuanto, al diseño transversal nos mencionan que es la recolección de datos en un determinado momento. Ante ello, se vio necesario emplear dichos diseños porque la finalidad es recabar información fidedigna sin buscar imponer respuestas a los participantes en un lugar específico y por única vez.

2.3. Población y Muestra

a. Población

La población estuvo constituida por 35 colaboradores de la empresa Nutrivan, los cuales se detallan a continuación:

Tabla 5

Colaboradores de la empresa Nutrivan

Colaboradores	Cantidad
Administrativos	6
Asesores de ventas	5
Operarios de producción	9
Conductores	5
Jaladores	10
Total	35

Nota: Cantidad de colaboradores de Nutrivan.

b. Muestra.

La muestra fue de 35 colaboradores (equivalente a la población, es decir muestra censal).

2.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

2.4.1. Técnicas de Recolección

Las técnicas de recolección de datos que se empleará una encuesta para recabar los datos que los colaboradores transmitan de forma confiable y discreta. El instrumento para emplearse será el cuestionario para la variable “Satisfacción Laboral” con 27 ítems y otro para la variable “Compromiso Organizacional” con 18 ítems; ambos emplearán la escala de Likert.

2.4.2. Validez de Instrumentos

Los instrumentos utilizados en esta investigación estuvieron sujeta al juicio de tres expertos donde evaluaron de forma independiente la claridad, coherencia y pertinencia en cada pregunta en concordancia a los objetivos plasmados en la investigación. Asimismo, dicho proceso de validación permitió avalar el contenido del instrumento y ratificar que las preguntas estén vinculadas con las variables presentadas.

2.4.3. Confiabilidad

Tabla 6

Estadística de fiabilidad

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Satisfacción laboral	0.834	27
Compromiso organizacional	0.847	18

Nota: Elaborado en base a encuesta aplicado en abril 2026

En la tabla 6, se evidencio que el nivel de consistencia para la Satisfacción laboral es de 0.834 y el Compromiso Organizacional es de 0.847 infiriendo que dichas ponderaciones de los cuestionarios se encuentran en la escala de Bueno y que cumplen con los criterios necesarios para su aplicación.

2.4.4. Procesamiento de Datos

Después de la aplicación de los cuestionarios fueron cuidadosamente procesados a través del uso de Microsoft Excel y Spss Versión 27, herramientas que ayudaron a organizar los datos de forma estructurada y sistemática. El análisis de datos se llevó a cabo por medio de tablas de frecuencias, alfa de Cronbach, prueba de normalidad de Shapiro Wilk y de la prueba estadística de Rho Spearman. Los rangos de correlación sirvieron para identificar y tener una mejor compresión sobre el nivel de intensidad en que se asocian las variables a continuación, se presentan:

Tabla 7

Rangos de correlación

RANGO	RELACIÓN
0.00	No existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Obtenido en base a Hernández et. al. (2014)

2.5. Aspectos éticos

La investigación se materializo de acuerdo a los principios éticos establecidos en el reglamento de la UNPRG aprobado en la Resolución N° 624 – 2021 – CU; asegurando el respeto, la integridad y el consentimiento informado de los participantes. Cabe señalar, que los datos recabados serán empleados para fines netamente académicos actuando de manera transparente y confiable con los participantes. Además, se actuó siguiendo los lineamientos establecidos por las Normas APA 7° edición para el correcto desarrollo de la investigación.

CAPITULO III: RESULTADOS

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

El grado de libertad es de 35 colaboradores de la empresa Nutrivan, por ende, se aplicó la prueba de Shapiro Wilk. A su vez, teniendo como referencia que la significancia en ambas variables es de 0.101 y 0.072 superiores al 0.05 se determina que existe una distribución normal; por lo tanto, se sustenta con estos resultados el uso de pruebas estadísticas paramétricas para un análisis adecuado donde la prueba escogida fue Pearson. (ver tabla 8)

Tabla 8

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,948	35	,101
Compromiso organizacional	,944	35	,072

Nota: Elaborado en base a encuesta aplicado en abril 2026

Ho (hipótesis nula)**:** Existe distribución normal. Ha (hipótesis alternativa): No existe distribución normal. Decisión: 0.05≤ p se acepta Ho y se rechaza Ha.

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo.

Existe una significancia de 0.000 inferior al margen de error que está representado por el 5% (0.05), por ende, su nivel de confiabilidad será al 99% determinando que la satisfacción laboral se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional en la empresa Nutrivan. A su vez, se indica que el grado de correlación es de 0.742 denotando que las dos variables se relacionan de forma positiva considerable. (ver tabla 9)

Tabla 9

Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional

		Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,742*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,742*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Nota: Elaborado en base a encuesta aplicado en abril 2026

Ha: Existe una relación directa, significativa y positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo. Ho: No existe una relación directa, significativa y positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo. Decisión: 0.05≤ Sig. se acepta la Ho y se rechaza la Ha

La significancia de tarea y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo.

Existe una significancia de 0.000. Se determina que existe una relación directa y significativa entre la significancia de tarea con el compromiso organizacional en la empresa Nutrivan, asimismo, se puede observar que el grado de relación es de 0.594 evidenciando un nivel de asociación positiva considerable entre dichas variables. (ver tabla 10)

Tabla 10

Relación entre la significancia de tarea y el compromiso organizacional

		Significancia de tarea	Compromiso organizacional
Significancia de tarea	Correlación de Pearson	1	,594*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,594*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Nota: Elaborado en base a encuesta aplicado en abril 2026

Las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo.

Existe una significancia de 0.000. Se determina que existe una relación directa y significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en la empresa Nutrivan. Así mismo el grado de relación es de 0.673, evidenciando un nivel de asociación positiva considerable entre dichas variables. (ver tabla11)

Tabla 11

Relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional

		Condiciones de trabajo	Compromiso organizacional
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	,673*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,673*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Nota: Elaborado en base a encuesta aplicado en abril 2026

El reconocimiento personal y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo.

Existe una significancia de 0.000. Se determina que existe una relación directa y significativa entre el reconocimiento personal y el compromiso organizacional en la empresa Nutrivan. Así mismo el grado de relación es de 0.569, evidenciando un nivel de asociación positiva considerable entre dichas variables. (ver tabla12)

Tabla 12

Relación entre el reconocimiento personal y/o social con el compromiso organizacional

		Reconocimiento personal y/o social	Compromiso organizacional
Reconocimiento personal y/o social	Correlación de Pearson	1	,569*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,569*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Nota: Elaborado en base a encuesta aplicado en abril 2026

Los beneficios económicos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo.

Existe una significancia de 0.03. Se determina que existe una relación directa y significativa entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en la empresa Nutrivan. Así mismo el grado de relación es de 0.489, evidenciando un nivel de asociación positiva media entre dichas variables. (ver tabla13)

Tabla 13

Relación entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional

		Beneficios económicos	Compromiso organizacional
Beneficios económicos	Correlación de Pearson	1	,489*
	Sig. (bilateral)		,003
	N	35	35
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,489*	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	35	35

Nota: Elaborado en base a encuesta aplicado en abril 2026

CAPITULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Nuestra investigación, concuerda con el estudio de Baca (2024), desde el uso de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk cómo la prueba estadística de Pearson donde se evidencio una (Correlación de Pearson= 0.844 y un Sig. = 0.001) confirmando que existe una relación positiva alta entre las variables en la empresa López y Cía.

En cuánto, a las investigaciones de Rosas (2025), Huarcaya y Tovar (2023) y Huamani y Tacza (2025) una de las diferencias notables es la utilización de una prueba estadística no paramétrica como Rho Spearman; cabe precisar que los resultados mostrados fueron significativos con un (Rho = 0.388 y un Sig. = 0.001), (Rho = 0.730 y un Sig. = 0.000) y un (Rho = 0.794 y un Sig. = 0.000) donde en el primer estudio sé determino que existe una relación positiva moderada en una empresa de Ecuador, en cuanto, al siguiente estudio se mostró una relación positiva muy fuerte en una Cooperativa de Ahorro y Crédito en Huancavelica y finalmente, el último estudio se visualizó una asociación positiva muy fuerte en la empresa Elisur Organic S.A.C.

Nuestra investigación, en cuanto a la significancia de la tarea y el compromiso organizacional, difiere de la investigación de Diaz (2021), en la prueba estadística donde se registró como resultados un (Rho = 0.305 y un Sig. = 0.000) dicha evidencia permitió aceptar la postura de que existe una correlación positiva media en una empresa minera en Parcoy. En cambio, con la investigación de Andrade (2021), muestra una diferencia muy clara respecto a lo investigado donde en la Municipalidad Provincial Leoncio Prado, las variables estudiadas indicaron que no existe relación alguna debido a que se obtuvo una Correlación de Pearson= 0.135 y un Sig. = 0.347.

Nuestra investigación, respecto a las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional, coincide con el estudio de Albino (2022) , quien determinó que las variables poseen una correlación positiva moderada en la empresa PSP S.A.C. teniendo como valores un

(Rho = 0.483 y un Sig. = 0.000). Pero difiere con la investigación de Gómez (2022) con resultados diferentes con un (Rho = 0.349 y un Sig. = 0.059) que determina que no existe ningún impacto entre las variables correlacionadas en la Municipalidad Distrital de Pachía.

Nuestra investigación respecto al reconocimiento personal con el compromiso organizacional; coincide con la investigación de Chávez y Campos (2024), donde obtuvieron como resultados un (Rho = 0.652 y un Sig. = 0.000) denotando que existe una correlación positiva alta en el Banco Ripley S.A.

Nuestra investigación, respecto a los beneficios económicos y el compromiso organizacional, coincide con el estudio de Andrade (2021) que evidencio entre sus resultados una (Correlación de Pearson= 0.409 y un Sig. = 0.003) indicando que existe una relación positiva moderada y significativa en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

CONCLUSIONES

1. La satisfacción laboral se relaciona de manera directa, significativa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo; con una (Correlación de Pearson=0.742** y un Sig. = 0.000).

2. La significancia de tarea se relaciona de forma directa, significativa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo; con una (Correlación de Pearson=0.594** y un Sig. = 0.000).

3. Existe una relación directa, significativa y positiva entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo; con una (Correlación de Pearson=0.673** y un Sig. = 0.000).

4. El reconocimiento personal se relaciona directa, significativa y positivamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo; con una (Correlación de Pearson=0.569** y un Sig. = 0.000).

5. Los beneficios económicos se relacionan directa, significativa y positivamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz – Chiclayo; con una (Correlación de Pearson=0.489** y un Sig. = 0.003).

RECOMENDACIONES

1. Realizar evaluaciones de seguimiento periódicos mediante consultas internas para identificar requerimientos, dificultades y permitir a los trabajadores propongan mejoras para la ejecución de sus funciones, fortaleciendo su compromiso hacia la entidad.

2. Mejorar el entorno físico de trabajo, con una adecuada iluminación, mitigando el ruido ambiental y otorgando equipos de seguridad para disminuir los niveles de fatiga física.

3. Implementar programas de capacitación laboral, orientadas al desarrollo del perfil personal y profesional de los colaboradores.

4. Establecer políticas remunerativas, considerando la productividad, el rendimiento laboral, acordes con la normatividad laboral vigente, orientadas a lograr el compromiso organizacional.

REFERENCIAS

Albino, J. (2022). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos en la Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, Huacho – 2022.* Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107824

Andrade, A. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado – 2021.* Huanuco: Universidad de Huanuco. Obtenido de https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3260;jsessionid=82F96EEE7021CE60B14C01F42EBC1F8B

Baca, V. (2024). *Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Lopez y Cia, Chiclayo, 2023.* Chiclayo: Universidad de San Martin de Porres. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/15710

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación. Obtenido de https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Carrillo, A. (2023). Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una institución pública. *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración, 10*(2), 157-175. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9121500

Carrillo, A. (2023). *Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una institución pública.* Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral. Obtenido de dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/59063

Chávez, M., & Campos, M. (2024). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Empresa Banco Ripley S.A, Trujillo 2023.* Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/item/aa5768d6-c3be-4e86-8826-b9caeca1ce27

Chiang, M., Escalona, K., & Rivera, M. (2024). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias administrativas Revista Digital FCE - UNLP*(23). Obtenido de https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/14415

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Tercera ed.). México: McGrawHill. Obtenido de https://es.scribd.com/document/747175181/Comportamiento-Organizacional-Chiavenato-2017-1-2

Chura, S. (2023). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en obreros de una empresa minera en la región Puno 2022.* Juliaca: Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/items/2d54f429-fbd0-4ab2-9698-99b6c87e3a54

Diaz, E. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy-La Libertad, 2021.* Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73817

Estrada, E., Gallegos, & Néstor. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *EDUCAÇÃO & FORMAÇÃO, 6*(1). Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718146

García, P., Mansilla, M., & Dueñas, R. (2024). Compromiso y satisfacción laboral: análisis en el sector comercial peruano. *Retos Revista de Ciencias de Administración y Economía, 14*(28), 203-220. Obtenido de https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/8387

Gestión. (17 de Enero de 2025). *Solo dos de cada diez peruanos se sienten comprometidos con su trabajo: ¿Cómo revertir ello?* Obtenido de https://gestion.pe/economia/management-empleo/solo-dos-de-cada-diez-peruanos-se-sienten-comprometidos-con-su-trabajo-como-revertir-ello-noticia/

Gómez, F. (2022). *La satisfacción laboral y su impacto en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pachía, Región Tacna, año 2022.* Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Obtenido de https://repositorio.unjbg.edu.pe/items/dcea2b9b-f665-4ee7-947f-4d861b408265

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: McGrawGrill. Obtenido de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Huamani, A., & Tacza, S. (2025). *Relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Elisur Organic S.A.C., Pichanaqui-2021.*

Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/16559

Huarcaya, Z., & Tovar, T. (2023). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica, 2022.* Huancayo: Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/7079

Jones, G. R., & George, J. M. (2010). *Administración contemporánea* (Sexta edición ed.). México: Mc Graw Gill.

Mamani, C., Palacios, T., Priori, M., & Tellez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, *8*(1), 153-172. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8736836

Martinez, E., Montaño, O., Corona, J., & Hernández, T. (2024). Compromiso organizacional en una empresa metalmecánica ubicada en el municipio de Tula Hidalgo, México. *RISTI*(Extra 68), 582-593. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9981841

Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61-89. Obtenido de https://es.scribd.com/document/416592235/Meyer-y-Allen-original-Compromiso-organizacional-pdf

Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Decimotercera edición ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Palma, S. (2005). *Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual.* Lima, Perú: CARTOLAN EIRL. Obtenido de https://es.scribd.com/document/678728168/Manual-Sl-Spc

Rentería, E., Vargas, M., & Márquez, B. (2023). Comunicación y su relación con la satisfacción laboral y compromiso organizacional en el sector hotelero. *Tsafiqui: Revista Científica en ciencias sociales*, *13*(20). Obtenido de https://revistas.ute.edu.ec/index.php/tsafiqui/article/view/1099

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (Decimoséptima ed.). México: Pearson. Obtenido de

https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17a_edici%C3%B3n

Rosas, G. (2025). *La relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario en una empresa privada en Quto, Ecuador en el año 2025.* Quito: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/30779

Sánchez, L. (2023). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores operativos de lancha de una empresa pesquera – 2022.* Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/89a436e4-50a6-4c8e-aef7-31354338613d

Sarango, D. (2025). *La satisfacción laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Zaruma, provincia de El Oro, año 2024.* Loja: Universidad Nacional de Loja. Obtenido de https://dspace.unl.edu.ec/items/780e394a-4f3e-4f60-9ae7-e04735334621

Sepúlveda, C., Zazueta, H., & Martinez, J. (2025). Diagnóstico sobre Satisfacción y Compromiso en el Trabajo: Estudio de Caso en un Restaurante de Culiacán, México. *INVURNUS, 20*(1), 82-93. Obtenido de https://invurnus.unison.mx/index.php/INVURNUS/article/view/126

Sernaque, S. (2024). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo, Perú – 2022.* Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/7926

Vera, M., Ávila, A., & Falconí, J. (2025). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el sector retail: Análisis comparativo en una cadena de comisariatos ecuatoriana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 9*(4), 3062-3070. Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/18954

Verenzuela, D., Querales, D., & García, L. (2024). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de pequeñas y medianas empresas chilenas. *Salud de los trabajadores, 32*(2), 149-161. Obtenido de https://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol32n2/art04.pdf

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de aplicación

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Datos generales:

Edad: _____ **Género:** _____ **Cargo:** _____

Estimado(a) encuestado(a): El presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo, la información se utilizará con fines de investigación y tiene carácter de confidencialidad. Por lo expuesto, se le solicita responder las siguientes preguntas con la mayor sincerada posible; marcando con un aspa (X) la opción que usted crea que es la correcta.

Escala:

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. De acuerdo	4. Totalmente de acuerdo

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4
1	Siente que la distribución del trabajo en la empresa es justa.				
2	Considera que su trabajo es valioso como cualquier trabajo realizado en la empresa.				
3	Se siente útil para la empresa.				
4	Considera que el trabajo que realiza es de gran importancia.				
5	Se muestra complacido con los resultados logrados en su trabajo.				
6	Le gusta su trabajo que desempeña.				
7	Considera que cuando realiza su trabajo se siente bien consigo mismo.				
8	Percibe que la empresa se encuentra satisfecho con el trabajo realizado por sus colaboradores.				
9	Considera que la distribución física del lugar de trabajo favorece la ejecución de las actividades.				

10	El espacio donde realiza sus actividades es agradable y cómodo.				
11	Considera que el horario de trabajo es justo.				
12	Cree usted que su horario de trabajo influye en su desempeño.				
13	Cree usted que una relación cordial con su jefe contribuye a un mejor desempeño.				
14	El ambiente laboral en la empresa es excepcional.				
15	Existe un entorno laboral de respeto entre colaboradores.				
16	La empresa les brinda los materiales necesarios para realizar sus actividades diarias de la mejor manera.				
17	Siente que el trato que recibe por parte de la empresa es la adecuada.				
18	Considera que el esfuerzo que dedica a sus labores es reconocido por la empresa.				
19	Suele mantener distancia con sus compañeros de trabajo.				
20	Se apoya en sus compañeros en tareas que le son complicadas.				
21	Cree usted que el trabajo que desempeña le proporciona un sentido de realización personal.				
22	Le incomoda que se limite su trabajo para no contabilizar sus horas adicionales.				
23	Sus jefes inmediatos reconocen la labor de sus colaboradores de forma pública.				
24	Considera que su remuneración es baja en comparación con otras empresas.				
25	La remuneración que recibe cubre con todas sus necesidades familiares.				
26	Cree que sus tareas realizadas ameritan percibir bonos adicionales por su rendimiento.				
27	La empresa reconoce sus horas extras.				

Muchas gracias.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Datos generales:

Edad: _____ **Género:** _____ **Cargo:** _____

Estimado(a) encuestado(a): El presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre el grado de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo, la información se utilizará con fines de investigación y tiene carácter de confidencialidad.

Por lo expuesto, se le solicita responder las siguientes preguntas con la mayor sincerada posible; marcando con un aspa (X) la opción que usted crea que es la correcta.

Escala:

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. De acuerdo	4. Totalmente de acuerdo

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4
1	Siente felicidad al pensar pasar el resto de su carrera dentro de la empresa.				
2	Considera los problemas de la empresa como si fueran suyos.				
3	Cree usted tener un fuerte sentido de pertenencia hacia a la empresa.				
4	Considera que permanecer en la empresa es por deseo propio y no por una necesidad.				
5	Considera que la empresa valora a sus colaboradores como parte de su familia.				
6	Se identifica con la misión de la empresa.				
7	Considera que su salario y las prestaciones sociales que le ofrece la empresa no lo haría cualquier otra.				
8	Le preocupa perder los beneficios logrados en la empresa si deseara buscar otras alternativas de empleo.				

9	Considera que buscar empleo con las mismas condiciones salariales es difícil.				
10	Considera que cambiar de trabajo le generaría un mayor esfuerzo para ganarse un puesto.				
11	Considera que ha invertido demasiado esfuerzo en la empresa como para abandonarla.				
12	Considera que abandonar la empresa le generaría unos mayores costos en su vida.				
13	Considera que tiene una obligación moral de permanecer en la empresa.				
14	Considera que lo correcto es no abandonar la empresa en estos momentos así tuviera otra opción laboral económicamente importante.				
15	Siente una obligación de quedarse en el trabajo por sus compañeros.				
16	Considera tener una deuda con su jefe por brindarle la oportunidad de trabajar en su empresa.				
17	Considera que la empresa merece su lealtad por todo el tiempo que ha trabajado ahí.				
18	Se sentiría bien si abandonaría en estos momentos la empresa.				

Muchas gracias.

Anexo 02: Validaciones de los instrumentos de aplicación

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: ZAPATA SANDOVAL JUAN

1.2 Grado académico: Doctor en Administración. **Cargo:** Docente Principal a D.E. **Institución donde labora:** Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

1.4 Título de la Investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo

1.5 Autores: Requejo Culquicondor Lucely y Saavedra Quepuy Cristian Alberto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					X
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos					X
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					X
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DEVALIDACIÓN						**100**

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 27 de marzo del 2026

……
Firma del Experto

Años de experiencia: 40 años **DNI. N.º:** 16455600 **Teléfono N.º:** 942490183

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: ROSILLO ALBERCA NOÉ ALBERTO

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Dr. en Administración, docente, UNPRG

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral

1.4 Título de la Investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo

1.5 Autores: Requejo Culquicondor Lucely y Saavedra Quepuy Cristian Alberto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.				X	
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos					X
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.				X	
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						**85%**

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(**X**) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 02 de abril del 2026

……

Firma del Experto

Años de experiencia: 25 años **DNI. N.º:** 1 7 9 3 5 1 2 7 **Teléfono N.º:** 969175559

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Ramírez Namuche, Héctor Segundo

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Maestro, Docente, Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral

1.4 Título de la Investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo

1.5 Autores: Requejo Culquicondor Lucely y Saavedra Quepuy Cristian Alberto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					X
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos					X
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					X
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						**100%**

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 02 de abril del 2026

……
Firma del Experto

Años de experiencia: 20 **DNI. N.°:** 16625524 **Teléfono N.°:** 978056217

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: ZAPATA SANDOVAL JUAN

1.2 Grado académico: Doctor en Administración. **Cargo:** Docente Principal a D.E. **Institución donde labora:** Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional

1.4 Título de la Investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo

1.5 Autores: Requejo Culquicondor Lucely y Saavedra Quepuy Cristian Alberto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					X
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos					X
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					X
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						**100**

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 27 de marzo del 2026

……
Firma del Experto

Años de experiencia: 40 años. **DNI. N.º:** 16455600 **Teléfono N.º:** 942490183

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: ROSILLO ALBERCA NOÉ ALBERTO

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Dr. en Administración, docente, UNPRG

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional

1.4 Título de la Investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo

1.5 Autores: Requejo Culquicondor Lucely y Saavedra Quepuy Cristian Alberto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.				X	
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos				X	
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					X
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						**85%**

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(**X**) El instrumento puede ser aplicado, tal como este Elaborado.
(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 02 de abril del 2026

……
Firma del Experto

Años de experiencia: 25 años **DNI. N.º:** 17935127 **Teléfono:** 969175559

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Ramírez Namuche, Héctor Segundo

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Maestro, Docente, Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional

1.4 Título de la Investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo

1.5 Autores: Requejo Culquicondor Lucely y Saavedra Quepuy Cristian Alberto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					X
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos					X
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					X
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						**100%**

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(**X**) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 02 de abril del 2026

……
Firma del Experto

Años de experiencia: 20 **DNI. N.º:** 16625524 **Teléfono N.º:** 978056217

Anexo 03: Base de datos del programa SPSS VERSIÓN 27

*Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	SL1	Numérico	5	0	1. Siente que la distribución del trabajo en la empresa es justa.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	SL2	Numérico	5	0	2. Considera que su trabajo es valioso como cualquier trabajo realizado en la empresa.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
3	SL3	Numérico	5	0	3. Se siente útil para la empresa.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
4	SL4	Numérico	5	0	4. Considera que el trabajo que realiza es de gran importancia.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
5	SL5	Numérico	5	0	5. Se muestra complacido con los resultados logrados en su trabajo.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	SL6	Numérico	5	0	6. Le gusta su trabajo que desempeña.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	SL7	Numérico	5	0	7. Considera que cuando realiza su trabajo se siente bien consigo mismo.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	SL8	Numérico	5	0	8. Percibe que la empresa se encuentra satisfecho con el trabajo realizado por sus colaboradores.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	SL9	Numérico	5	0	9. Considera que la distribución física del lugar de trabajo favorece la ejecución de las actividades.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
10	SL10	Numérico	5	0	10. El espacio donde realiza sus actividades es agradable y cómodo.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	SL11	Numérico	5	0	11. Considera que el horario de trabajo es justo.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	SL12	Numérico	5	0	12. Cree usted que su horario de trabajo influye en su desempeño.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	SL13	Numérico	5	0	13. Cree usted que una relación cordial con su jefe contribuye a un mejor desempeño.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	SL14	Numérico	5	0	14. El ambiente laboral en la empresa es la correcta.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	SL15	Numérico	5	0	15. Existe un entorno laboral de respeto entre colaboradores.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	SL16	Numérico	5	0	16. La empresa les brinda los implementos necesarios para realizar sus actividades diarias de la m...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	SL17	Numérico	5	0	17. Siente que el trato que recibe por parte de la empresa es la adecuada.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	SL18	Numérico	5	0	18. Considera que el esfuerzo que dedica a sus labores es reconocido por la empresa.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19	SL19	Numérico	5	0	19. Suele mantener distancia con sus compañeros de trabajo sin motivo alguno.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20	SL20	Numérico	5	0	20. Se apoya en sus compañeros en tareas que le son complicadas.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	SL21	Numérico	5	0	21. Cree usted que el trabajo que desempeña le proporciona un sentido de realización personal.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	SL22	Numérico	5	0	22. Considera que limitan su trabajo con el fin de no remunerar las horas de trabajo adicionales.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23	SL23	Numérico	5	0	23. Sus jefes inmediatos reconocen la labor de sus colaboradores de forma pública.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	SL24	Numérico	5	0	24. Considera que su remuneración que percibe es menor en comparación con otras empresas.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25	SL25	Numérico	5	0	25. La remuneración que recibe cubre con todas sus necesidades familiares.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
26	SL26	Numérico	5	0	26. Cree que sus tareas realizadas ameritan percibir bonos adicionales por su rendimiento.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
27	SL27	Numérico	5	0	27. La empresa reconoce sus horas extras.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
28	CO1	Numérico	5	0	1. Se siente feliz al pensar que pasaría el resto de su carrera profesional en la empresa.	{1, Totalme...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos | Vista de variables

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

*Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Nutrivan, José Leonardo Ortiz - Chiclayo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

29 : SL15 3 Visible: 54 de 54 variables

	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15	SL16	SL17	SL18	SL19	SL20	SL21	SL22	SL23	SL24	SL25	SL26
1	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4
2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3
5	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3
6	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3
8	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3
9	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
10	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	1	4	3	3	2	2	2	1	4	3	1	1	3	2	3
11	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
13	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	4
15	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4
16	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4
17	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3
18	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3
19	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3
20	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3
22	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3
23	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
24	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	1	4	3	3	2	2	2	1	4	3	1	1	3	2	3
25	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO